

Qualità

DAL 1971 LA RIVISTA ITALIANA PER I PROFESSIONISTI
DELLA QUALITÀ E DEI SISTEMI DI GESTIONE

ITALIAN JOURNAL OF QUALITY
& MANAGEMENT SYSTEMS



Veloce come il vento

Giovanna R. Stumpo

Con il tempo, ognuno ha da far di conto. Perché il tempo, ci accompagna sempre. Dal primo momento, all'ultimo respiro. E' la convenzione utile a scandire minuti, ore, anni e secoli; per apprezzare la bellezza di un attimo, non meno del sorgere del sole ogni mattino, e del suo puntuale tramontare ogni sera. Necessario per calendarizzare le stagioni – anche della vita –, il tempo aiuta ad avere ben chiaro ciò che è (il presente), ciò che non è più (il passato) ed anche ciò che ancora è in là da venire (il futuro). Di espressioni ad esso legate ne abbiamo inventate *"di tempo in tempo"* di numerose; ed anzi, a ben vedere, esse sono così tante, che non basterebbe una intera rivista a contenerle. Soprattutto, giusto è che *"c'è un tempo per ogni cosa"*.

Perché il tempo è in ogni dove, rilevando in ogni ambito. C'è il tempo di pace e quello di guerra. Un tempo per parlare ed uno per stare zitti ad ascoltare. Il contadino rispetta il tempo della semina ed attende quello del raccolto. Non meno dell'astronauta che vive nel tempo terrestre e –presto– in uno marziano. A scuola c'è il tempo per la lezione; ma si attende il suono della campanella, che annuncia il tempo dell'intervallo e della ricreazione. Lento/adagio; andante/andantino; moderato; allegro/allegretto corrispondono ai tempi musicali. L'atleta ha un giusto tempo per allenarsi e "performarsi". Segue il tempo di gara e di competizione. E c'è il tempo della vittoria, così come quello della sconfitta. In cucina, il piatto è ben riuscito se si dosano correttamente gli ingredienti; non meno importanti sono i "tempi di cottura". In medicina c'è il tempo della malattia, poi quello della diagnosi e dell'auspicata guarigione. E se sofferente è il sentimento, vale il detto che pro-



prio *"il tempo è la miglior cura"*. C'è il tempo del lavoro e quello dedicato alla famiglia. Uno giusto per agire ed uno diverso per stare nell'ozio. Doveroso, anche il tempo di svago e per il divertimento. Giuridicamente parlando, i contratti sono "a tempo determinato" o "indeterminato"; ci sono tempi di scadenza o termine, per assolvere un adempimento/una obbligazione. "Tempi di rito" per far valere un diritto/ esercitare un'azione...e ancora quelli legati all'entità della pena. C'è un tempo per il carcere ed uno per la libertà. Sul piano organizzativo, il tempo è la metrica per pianificare attività, e fasi; ed anche per testare la capacità di giungere all'obiettivo. Per un prodotto c'è il tempo dell'ideazione, poi quello

del lancio sul mercato/della commercializzazione. Sopraggiunge – dopo– il tempo di obsolescenza. In amore c'è il tempo per incontrarsi e quello per lasciarsi. Talvolta anche quello per ritrovarsi. Si potrebbe continuare. Ma qui preme concludere. E dire del tempo nella comunicazione. Già Lasswell negli anni '70 teorizzando gli "elementi della buona notizia giornalistica", inseriva la "collocazione temporale" tra

i fattori rilevante di una narrazione. Ed è noto che "la tempestività", è uno dei presupposti della comunicazione efficace. Oggi poi le tecnologie hanno impresso una forte accelerazione. E le cose vanno dette subito, perché la notizia/l'informazione "non fa in tempo ad arrivare", che subitamente rischia di diventare già nota e superata. Nuova in questo n. 2 della Rivista è la sezione dedicata alle Interviste con i Presidenti di Federate, Comitati e Settori. Ma la novità vera è un'altra. Come il cavallo in fotografia, la Redazione ha cominciato "a rodare"; e per realizzare questo numero, ha lavorato davvero "veloce come il vento".






IN QUESTO NUMERO...

INTERVISTE

-  **Gianmarco Biagi** **6**
*Presidente Comitato Reti Imprese
e Sviluppo Industriale*
-  **Ettore La Volpe** **11**
*Presidente Assemblea AICQ e
Presidente AICQ Tosco Ligure*
-  **Dario Marino** **15**
Presidente AICQ Meridionale


-  **La norma UNI 11745 per
la sicurezza delle aree di
balneazione** **46**
Massimo Leone
-  **Project Risk Management nella
realizzazione delle infrastrutture
del PNRR: l'approccio di Italferr** **52**
Guido Mastrobuono
-  **La certificazione della parità
di genere** **58**
Irene Uccello

APPROFONDIMENTI

-  **Agenda ONU 2030, ESG e profili
di applicazione della norma
UNI ISO 37301** **18**
Andrea Baldin
-  **Sicurezza sul lavoro e formazione** **24**
Alessandro Cafiero
-  **Il nuovo framework europeo per
la tutela dei dati e la prevenzione
sistemica degli attacchi
informatici: la direttiva NIS2** **30**
*Vincenzo Colarocco
Simona Lanna*
-  **Criptovalute: quanto e perché
consumano energia** **38**
Pierluigi Gallo
-  **La sostenibilità ambientale
come caratteristica di qualità
del software** **42**
Giuseppe Lami



SPECIALE APPROFONDIMENTI

-  **Giusta causa di licenziamento
per frasi offensive a sfondo
sessuale in ambiente lavorativo;
analisi e commento massima
Cass. Civ. Lav.9 marzo 2023
n.7029 in raccordo con PDR
125/2022 (parità di genere)
e norma UNI ISO 30415:2021
(diversità e inclusione)** **64**
Giovanna R. Stumpo

FOCUS


-  **Progettare percorsi formativi “di qualità” per la qualità con la norma UNI EN 9100:2018** **74**
Maurizio D’Ascenzi
-  **Conferito presso l’Università della Tuscia il premio Paolo Bianco 2023 – AICQ dà il benvenuto ai nuovi Soci Junior** **78**
Massimo Leone
-  **TALENTIS, Il programma dei Giovani Imprenditori dedicato alle Startup italiane** **81**
Andrea Marangione
-  **La rilevanza professionale degli E.V.E Esperti in Veicoli d’Epoca** **85**
Filippo Zaffarana

NEWS

-  **News di ACCREDIA** **87**
-  **Notizie da AICQ Sicev** **90**

INFO-POINT FORMAZIONE

LETTURE CONSIGLIATE

-  **INTEGRARE GLI SDGS NELLA MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE** **98**
-  **LA SVOLTA NEL TECNOCENE UNA NUOVA SOCIALIZZAZIONE BIOTECNICO SOCIALE CONTRO L’IPEREVOLUZIONE DIGITALE** **101**

-
-  **Contatti** **102**
-
-  **Hanno collaborato** **104**
-



**VUOI CONTATTARE
LA REDAZIONE?**

**VUOI CONTRIBUIRE
AI PROSSIMI NUMERI
DELLA RIVISTA?**

Scrivi a

segreteria.rivistaqualita@aicq.it



Rispetta il tuo ambiente.
Pensa prima di stampare questa
rivista. Grazie.



Ing. Gianmarco Biagi
 Presidente Comitato Reti di Imprese
 e Sviluppo Industriale ed Innovazione AICQ

1. Ing. Biagi quali sono le principali iniziative ed attività da lei promosse e sviluppate in seno al Comitato Reti di Imprese e Sviluppo Industriale ed Innovazione di AICQ da lei presieduto?



Sono stato eletto presidente del Comitato Reti di Imprese e Sviluppo Industriale nel luglio 2019. Al tempo non si parlava ancora di sviluppo industriale ma siamo partiti dalle Reti di Imprese come strumento evolutivo della PMI per poi allargare il concetto. Una vera battaglia politica e non partitica, per le imprese, che porto avanti da anni.

I miei temi sono questi; parlo di sviluppo industriale, spiego come si fa (a mio parere) così come nelle conferenze contesto chi dice che le PMI italiane sono brutte, piccole, sottocapitalizzate, praticamente un branco di incapaci (cosa assolutamente falsa perché sono le miglio-

ri aziende del mondo); difendo le ragioni delle PMI con argomenti chiari e con proposte reali ed operative. Il fondamento del mio pensiero risiede anche nella pubblicazione del Comitato Reti di Imprese e Sviluppo Industriale di febbraio 2020 che abbiamo chiamato AICQ BAND (**B**usiness **A**ggregation **N**etwork **D**evelopment) ossia le aggregazioni, la crescita dimensionale, la managerializzazione, l'internazionalizzazione, l'apertura del capitale anche alle PMI.

Abbiamo cercato, con la pubblicazione di AICQ BAND, di costruire una linea guida di supporto alla crescita ed alla competitività delle PMI su vari piani, organizzativo, manageriale, finanziario e di competenze anche normative, dando strumenti pratici, concreti, reali, agli imprenditori; cose che stiamo facendo anche in altre associazioni ed all'epoca in sinergia con la giunta di AICQ nazionale del Presidente Claudio Rosso. Il primo convegno è stato organizzato dal nostro Comitato nel 2019 presso il Volvo studio di Milano, con la presenza di tantissimi amici molto molto autorevoli ossia MICHELE CRISCI - Presidente e AD Volvo Car Italia, GIOVANNI ANDREA TOSELLI - Presidente e CEO PWC, STEFANO TAIOLI - Head of Investment BPER Banca e nella tavola rotonda: MASSIMO BALZARINI - Segreteria CGIL Lombardia, MATTEO DELL'ACQUA - Presidente Gruppo Giovani Imprenditori Lombardia MAURO PIAZZA - Presidente di Commissione - Regione Lombardia, ANDREA RUSCICA - CEO Altea e GRAZIANO VERDI - CEO Italcner.

Incoraggiati dal notevole successo ed interesse suscitato con tale primo convegno abbiamo organizzato il secondo evento sullo stesso tema "La Rotta dell'innovazione per un Piano di sviluppo industriale delle PMI Strumenti e strategie per la crescita internazionale e competitiva delle imprese", tenutosi a Bologna il 20 febbraio 2020. In tale consesso abbiamo presentato il libro AICQ BAND (Business Aggregation Network Development) e lanciato questo messaggio, cioè l'importanza di una grande alleanza per aiutare

le PMI a crescere; purtroppo è arrivato il COVID e non siamo più riusciti ad organizzare il terzo evento finale programmato a Roma.



A Bologna hanno tenuto una relazione GUIDO CASELLI-Vice segretario Unioncamere Emilia-Romagna e LUCIO POMA-Responsabile scientifico industria e innovazione di Nomisma e hanno partecipato alla tavola rotonda DOMENICO GUZZINI – Presidente F.LLI GUZZINI SpA, DANIELE VACCHI – Director Corporate com. IMA SpA, IVANO CORSINI – Presidente AUTEBO SpA, ANDREA MOLZA – Presidente Federmanager Emilia Romagna, CARLO PIGNATARI – Manager di Clust-ER MECH, GIAN FRANCO POGGIOLI – Referente UMIQ Confindustria Emilia, PIERO TORRETTA – Presidente UNI. Relazioni e filmati di questi eventi sono presenti su internet. Quindi tanti pareri autorevoli oltre il nostro, tutti concordi sul fatto che le PMI sono un asset strategico del Paese, totalmente sottovalutato, e che le PMI sono “fenomenali nel fare prodotti” competitive ed innovative ma limitate quanto a “fare sistema” ed a gestire efficacemente i processi; quindi esse necessitano di competenze di supporto per uno sviluppo strategico strutturato. Oltre a dare strumenti operativi e concreti agli imprenditori, per avviare lo sviluppo industriale, ci siamo impegnati anche nel fornire dei suggerimenti chiari ed applicabili alle Istituzioni di guida del Paese; raccomandazioni molto semplici su azioni immediate da attuare nel contesto delle PMI al fine di generare posti di lavoro, sviluppo e ricchezza SOSTENIBILI.

Dopo questi due eventi di cui ho detto, abbiamo avuto grandissima risonanza, e molto ascolto. Personalmente ho avuto tantissima attenzione anche da parte della politica partitica ed AICQ ho avuto senz’altro un fortissimo ritorno positivo di immagine.

2.

Presidente Biagi a seguito degli eventi organizzati dal suo Comitato “La Rotta dell’innovazione per il piano di sviluppo industriale delle PMI” e collegato volume AICQ BAND, sono seguiti anche sviluppi applicativi e progettualità concrete a sostegno delle PMI?

L’effetto successivo a questi eventi, pianificato con il Presidente Claudio Rosso e con il Presidente di AICQ Emilia Romagna Piero Mignardi, era quello di un correlato evento nazionale a Roma, per la diffusione dei concetti di AICQ BAND alle altre federate territoriali di AICQ. Purtroppo è arrivato come ho detto il COVID e questo ha cambiato molte cose.

C’è un fortissimo utilizzo da parte delle grandi aziende della consulenza; quindi a mio parere tutto il mondo delle PMI avrebbe avuto un vantaggio enorme ad usare anch’esso la consulenza di qualità per realizzare piani industriali. E noi, spiegavamo di mettere al centro, per lo sviluppo del paese, lo sviluppo delle PMI; indicando come fare in modo semplice-concreto ed operativo. Purtroppo molte sinergie non si sono avviate, soprattutto a causa della pandemia in atto e questo è un mio personale grande rammarico. È chiaro che i comitati e i settori di AICQ hanno un ruolo fondamentale; io ho trovato un team di persone che hanno lavorato con me,



tantissimo, con entusiasmo e li ringrazio. Abbiamo creato un asset vero, importante per AICQ nazionale. Come Comitato abbiamo portato avanti anche un' altro asset fondamentale per lo sviluppo industriale; mi riferisco in particolare alle nuove tecnologie abilitanti di realtà virtuale, realtà aumentata e mixed reality per l'utilizzo nell'efficiamento dei processi industriali delle imprese. Nuove tecnologie abilitanti ossia un'occasione strepitosa per tutti i consulenti nazionali, di diventare anche esperti delle nuove tecnologie e delle loro potenzialità per l'industria come ad esempio la realtà virtuale, la realtà aumentata applicata ai processi di cui mi occupo nella mia vita imprenditoriale. Ne sono conseguiti vari webinar realizzati per presentare questi aspetti tecnologici, da affiancare a tutti gli altri aspetti organizzativi tipici nel mondo AICQ.

3.

Ing. Biagi oltre ad essere Presidente di 7p9 Holding, Lei ricopre anche il ruolo di CEO della Società Vection Technologies: quale è la relazione sinergica della società con AICQ e/o con il Comitato di AICQ da lei presieduto?

Sono un ingegnere, ho fatto il mio percorso di carriera nel mondo manifatturiero come top manager, come amministratore delegato negli ultimi vent'anni di società manifatturiere. Io sono un costruttore, uno sviluppatore delle mie società che da medie ora sono diventate grandi anche multinazionali e quotate in borsa. Se erano piccole ora sono diventate medie, se erano già grandi sono diventate ancora più grandi, sempre una logica di crescita, magari per aggregazione oppure per sviluppo internazionale / multinazionale. Quindi quello che scrivo - e che peraltro abbiamo riportato nei libri - è esperienza vissuta, non è teoria. La mia carriera l'ho fatta come amministratore delegato di gruppi, nel settore manifatturiero e quattro anni fa ho deciso di fondare il mio gruppo attuale, 7p9. Una holding di partecipazione industriale, della quale io sono Presidente e che oggi, pur essendo molto giovane, è già molto attiva perché è proprietaria ed in grado di gestire un gruppo industriale composto da quattro subholding di cui la prima e più nota è **Vection Technologies**. Vection Technologies tratta delle nuove tecnologie immersive per l'industria e la pubblica amministrazione, la c.d. integrated XR. Solo per l'industria, però, non per i social media, Vection Technologies è un'azienda quotata in Borsa ASX a Sydney e wall



strett OTC. E' una multinazionale leader in questo settore, ed anche uno dei maggiori player europei, parlando di settore digitale immersivo. È una società geograficamente presente in tre continenti, Europa, Stati Uniti, Australia e India e vanta collaborazioni con le maggiori società hi-tech, con giganti mondiali come ad es. Cisco, DxC, NTT, Accenture, oltre che con aziende di primo livello nazionali ed internazionali -Trenitalia, Ferretti, Mutti, tra gli altri. Vection e' proprietaria di ben cinque piattaforme che produce direttamente, a copertura di tutta la catena del valore di una società manifatturiera, oltre a tre brevetti riconosciuti a livello nazionale ed internazionale. Presentando le altre Società del gruppo, indico la seconda sub-holding operativa nel mondo dell'automotive, nel interior design e nello Yachting, **Pico Incentive**. La terza è nel mondo dell'education è **Alma Studios**; per arrivare alla quarta **JP.N**, che funge da acceleratore che a sua volta ha lo scopo di aggregare gruppi industriali maturi, in particolare nel mondo meccatronico, dell' arredamento e delle energie rinnovabili. Ogni sub-holding ha chiaramente un suo amministratore delegato, e in questo momento il gruppo conta più di 20 società operative tra Italia ed estero. L'associazionismo è un mondo che conosco molto bene. È un contesto sfidante ma anche complicato, in cui bisogna dare tanto per ricevere pochissimo. La partecipazione ad una associazione, quale è AICQ per me è un modo per dare qualcosa agli altri ed anche alla società; oltrechè una occasione per costruire un networking. Confindustria, mi ha dato tantissimo in passato, sono stato il padre e sviluppatore di UMIQ insieme ad un team meraviglioso di amici, un modello organizzativo che fu fondato in Confindustria Emilia, per lo sviluppo industriale delle PMI. Oggi sono Presidente di AICM ed ASIOM associazioni emiliane e lombarde, con sviluppo nazionale, finalizzato alla cultura diffusa di impresa ed alla crescita delle PMI.

4.

Si è da poco conclusa la 61° edizione della Milano Design Week, in occasione della quale sua Società Vection ha presentato un importante progetto fortemente innovativo per il Design italiano. Di cosa si è trattato esattamente? Ing. Biagi ce lo vuole raccontare?

Principalmente si è trattato di due progetti.

Il primo è stata la consacrazione della partnership con Tricolore Hub Design, nella cui sede abbiamo installato device tecnologici per utilizzare le nostre soluzioni che tre, ossia: **Mindesk**, per progettare al meglio in modo bidirezionale dal VR al CAD e al rendering in Unreal Engine, presentato durante un open day riservato ad architetti, progettisti e uffici stile delle aziende di arredamento; **3DFrame/Webex** che permette di condividere prodotti e progetti in riunioni immersive, con clienti e committenti da tutto il mondo. In questa piattaforma abbiamo caricato i progetti di tre top architect per condividerli con il pubblico. Ultimo, **Blank Canvas**; progetto ideato per realizzare cataloghi fotorealistici ed immersivi dei prodotti, attraverso la simulazione più realistica che ci sia sul mercato di progetti di Real Estate con navigazione virtuale.

Il secondo progetto in particolare in occasione della Design week milanese ha visto la simulazione in realtà immersiva di un capitolato di un progetto di Real Estate. All'interno di una Penthouse in Australia abbiamo caricato una selezione di prodotti di un'azienda di arredamento nel segmento lusso; permettendo ai visitatori del loro show-room di navigarci come se si fossero trovati sul posto e ottenendo un effetto WOW che si trasformerà, con grande probabilità in ottime opportunità di business.



VECTION
TECHNOLOGIES



3D FRAME



MINDESK



EnWORKS



XR KIOSK

**Le migliori tecnologie di REALTÀ VIRTUALE
per la tua azienda**

More than Reality



 vection-technologies.com

 marketing@vection-technologies.com



Ing. Ettore La Volpe
*Presidente Assemblea AICQ e
 Presidente AICQ Tosco Ligure*



1. **Presidente La Volpe quale è stata la storia di AICQ nel tempo, ed anche quale è stato il ruolo nello sviluppo della cultura qualità nel mercato nazionale svolta dall'Associazione negli anni?**

Fin dai primi anni '90, l'AICQ ha svolto un ruolo importantissimo nello sviluppo del Sistema Qualità Italia. Con l'avvento delle prime versioni delle norme sui Sistemi di Gestione per la Qualità: le ISO 29001-2-3 del dicembre 1987 è iniziato quel crescendo di attività che ha visto progressivamente svilupparsi presso decine di migliaia di organizzazioni questi Sistemi di Gestione per la Qualità e l'avvio delle relative certificazioni da parte di sempre più numerosi organismi di certificazione.

È indubbio che l'AICQ è stato il lievito, il catalizzatore, il punto di riferimento per questa prorompente crescita, contribuendo alla formazione delle figure professionali necessarie per tale sviluppo; consulenti, valutatori di sistemi di gestione, responsabili qualità aziendali, Quality Manager; fornendo il luogo d'incontro e di scambio di idee, esperienze, conoscenze per tali operatori attraverso convegni, seminari, la pubblicazione di linee guida. Lo sviluppo in seno ad AICQ dei Comitati e Settori ha permesso di sviluppare i temi della Qualità nei numerosi ambiti produttivi, approfondendo per ciascuno di questi le specifiche peculiarità. Agli inizi, si trattava di un "mercato in forte espansione"

caratterizzato da poche Aziende con Sistemi di Gestione Qualità certificati ed un grande bisogno di formare le figure professionali necessarie per supportare la crescita del nuovo Sistema Qualità Italia.

Ora, sono trascorsi oltre 30 anni; e le norme della Serie ISO 9000 sui sistemi di Gestione per la Qualità, pur confermando i Principi della Qualità, hanno avuto prima con le "Vision 2000" e dopo con la versione del 2015 profonde evoluzioni. A queste si sono affiancate numerose altre norme sui Sistemi di Gestione. Oggi peraltro in Italia esistono oltre 127.000 organizzazioni con Sistemi di Gestione certificati, e siamo diventati i primi nell'Unione Europea per numero di organizzazioni certificate ed i secondi al mondo (dati ACCREDIA al 31 dicembre 2020); e possiamo dire, permettetemi con orgoglio, che in questi ultimi 30 anni la Federazione AICQ ed AICQ Sicev hanno dato un contributo essenziale al conseguimento di questo risultato.

2. **In prospettiva, ed a fronte di un cambiamento di contesto in cui si trova ora ad operare AICQ, Ing. La Volpe quali sono a Suo avviso priorità/obiettivi/proposte per continuare a favorire la conoscenza dell'Associazione da parte dei principali Stakeholders e del mercato?**

Possiamo dire che oggi siamo in un "mercato di rinnovo" con diverse esigenze e prospettive rispetto al passato e con la presenza di numerosi agguerriti competitors.

I soci che si sono iscritti negli anni trascorsi ad AICQ, per poter partecipare ai nostri cor-

si di formazione quando le loro organizzazioni si accingevano a sviluppare i primi passi per sviluppare i propri Sistemi di Gestione, oggi sono andati in pensione o hanno maturato una ampia esperienza di lavoro. Se prima, quindi, erano desiderosi di apprendere i “Principi della Qualità” oggi sono piuttosto desiderosi di condividere con i colleghi le loro esperienze di lavoro.

Si iscrivono ancora ogni anno nuovi soci, per potere partecipare ai nostri tradizionali corsi di formazione, ma sono ormai la seconda o la terza generazione. Spesso già in buona parte conoscitori dei “Sistemi di Gestione”, perché appresi presso la propria azienda certificata affiancando i colleghi più anziani o approfondendo i contenuti dei documenti (informazioni documentate) che definiscono il Sistema di Gestione.

Cambiano, quindi, le esigenze e le aspettative di chi partecipa ad AICQ.

Mi capita spesso proprio durante i corsi di formazione che mi siano poste domande su esperienze dirette maturate in azienda da parte dei partecipanti. Ad esempio: durante l’ultima verifica ispettiva il valutatore di parte terza ci ha aperto questo non conformità, che ne pensa? Alla luce della versione 2015 della ISO 9001 la nostra procedura come dovremmo cambiarla? Ci può essere utile una applicazione del metodo 6Sigma? Come potremmo migliorare il processo di valutazione e sorveglianza dei subfornitori? Infatti, se in passato le aziende erano dei **“producers”** che compravano semplici materie prime per realizzare i loro prodotti, oggi sempre di più siamo in presenza **“assemblers”** che hanno bisogno di semilavorati tecnologicamente molto avanzati per assemblare i loro prodotti. Da qui, le esigenze di una attenta attività di sviluppo e sorveglianza della progettazione, della produzione, dell’assistenza.

La richiesta è quindi di una formazione non

solo rivolta alla conduzione delle “tradizionali” verifiche ispettive ma piuttosto orientata allo sviluppo di una più ampia conoscenza del “contesto interno ed esterno” della organizzazione, della conoscenza dei processi ed in definitiva di una attenta analisi dei rischi. Ancora, per quanto detto, la specificità di tanti diversi settori produttivi, rendono sempre più prezioso, per AICQ, il lavoro dei Comitati e Settori come luogo di aggregazione e scambio di esperienze.

3. Presidente, perché un professionista, un’azienda o un diverso operatore di mercato dovrebbe aderire ad AICQ? L’Associazione cosa propone/offre? Quali vantaggi?

In qualsiasi contesto, da una semplice forma di vita unicellulare, ad un computer quantistico, all’organizzazione d’azienda, tre sono gli elementi fondamentali: la materia, la energia e la conoscenza. Senza la conoscenza (il DNA, il software, la cultura, le conoscenze organizzative) la materia e l’energia da sole non sono nulla.

Per tutti noi acquisire conoscenze è assolutamente necessario. Oggi abbiamo molti strumenti e mezzi di comunicazione per acquisire conoscenza; ma proprio perché siamo bombardati continuamente da informazioni, dobbiamo imparare a discernere quelle davvero importanti. Ecco che AICQ può, mi correggo, **deve** dare ai propri soci questo bagaglio di conoscenze per imparare a discernere quelle utili. L’iscrizione ad AICQ **può e deve dare questo vantaggio.**

4.

Per concludere, perché la strutturazione per Comitati e Settori di AICQ è da considerarsi strategica e rappresenta un punto di forza dell'Associazione? Ed a tale proposito, quali sono le attività ed i progetti in cantiere per l'anno 2023 di AICQ Tosco – Ligure che lei presiede?

Per tutto quanto detto credo fermamente che il ruolo dei Comitati e Settori sia ampiamente cresciuto nella realtà di AICQ. Le esigenze di conoscenze specifiche, l'analisi del contesto interno ed esterno, l'analisi dei rischi cambiano molto se ragioniamo in termini di Turismo, Trasporti su rotaia, Sanità, Scuola, Responsabilità Sociale, giusto per fare qualche esempio. Le oltre 127.000 organizzazioni certificate, prima citate, si sono sviluppate negli ambiti più disparati ed il lavoro dei comitati e settori permette di cogliere le diverse specificità e fornire un servizio d'eccellenza ai nostri soci. AICQ Tosco Ligure è una piccola Federata AICQ, costituitasi nel 1999. Tra le iniziative che abbiamo intrapreso in questi ultimi tempi posso citare le seguenti. Per capire meglio le istanze e le reali aspettative dei nostri soci, durante i mesi della pandemia da Covid 19 abbiamo pensato di offrire qualcosa di innovativo, rispetto al passato. AICQ Tosco Ligure, per tenere vivo l'interesse dei soci, ha lanciato l'iniziativa di seminari on-line, nei quali i "relatori" erano proprio i partecipanti. La formula adottata è stata la seguente: dopo una brevissima introduzione sul tema prescelto da parte del moderatore del seminario, si è lasciata la parola ai soci intervenuti invitandoli a prendere la parola e descrivere le proprie esperienze, esporre criticità o soluzioni vincenti applicate. Sono sempre scaturiti vivaci ed interessanti di-

battiti con una ampia volontà a volersi esprimere da parte di tutti i partecipanti. In sostanza: dare la parola ai nostri soci. Nel 2022 AICQ Tosco Ligure, ha quindi proposto a Tecnoacademy Srl di erogare on-line un corso per rispondere alla richiesta di formazione ed addestramento sulle metodologie di esecuzione delle verifiche ispettive nel settore agroalimentare, con specifico riferimento alla normativa del prodotto regolamentato: Agricoltura biologica e prodotti a denominazione di origine. Tecnoacademy è una società che gestisce una piattaforma di formazione on-line per i professionisti e per le aziende, accreditata presso i principali Consigli Nazionali delle professioni tecniche e sanitarie (CNI, OTAN, CONAF, CNAFF). I numerosi corsi che propone in piattaforma sono tutti riconosciuti dalle organizzazioni professionali interessate e la frequenza degli stessi permette ai partecipanti di ottenere i crediti formativi (CFP o Crediti ECM) previsti dalle succitate organizzazioni. Il 15 novembre 2022 il nostro corso ha ottenuto il riconoscimento ufficiale di "corso qualificato da AICQ Sicev"; risulta, quindi, completamente rinnovato rispetto alla precedente versione ed è stato strutturato in due moduli (un primo in modalità asincrona della durata di 24 ore di lezione on line per illustrare i contenuti delle numerose norme di riferimento; un secondo in modalità sincrona della durata di 16 ore con la presenza effettiva on-line dei docenti, dedicato ad esercitazioni su casi di studio - simulazione di verifiche ispettive)-ed alla prova d'esame finale). La partecipazione ed il superamento dell'esame finale permettono ai partecipanti sia di avere l'attestato di superamento esame utile per l'iscrizione nei registri di AICQ Sicev sia di avere i crediti formativi riconosciuti dalle associazioni professionali del settore Agrolimentare.

**Per maggiori dettagli sui corsi
consulta la Rivista *Qualità*
Ed.1/2023 a pag. 62** 



Trasformazione digitale?

Affrontala con
gli strumenti giusti.

- Siti Web e Web App
- E-Commerce SEO / SEM / DEM
- Data driven marketing
- Infrastrutture informatiche
- Social Media Marketing
- Content e Influencer marketing
- Packaging
- Graphic Design
- Corporate Communication
- Strategia e Pubblicità

afterPIXEL
DIGITAL TRANSFORMATION AND BEYOND

www.afterpixel.com

Via della Moscova, 40 - Milano



Ing. Dario Marino
Presidente AICQ Meridionale

1. Quale è stata la storia di AICQ Meridionale e nel tempo, quale è stato il ruolo svolto nello sviluppo della cultura qualità nel mercato nazionale svolta dalla sua Federata negli anni?

AICQ Meridionale, Federata di AICQ Nazionale, nasce nel 1971 sull'onda dell'entusiasmo della cultura del Total Quality Management da una collaborazione tra la facoltà di Ingegneria dell'Università degli Studi di Napoli Federico II e l'Alfa Sud di Pomigliano d'Arco(Na); si pone l'obiettivo di rappresentare AICQ Nazionale sui territori della Campania, della Puglia, della Basilicata e del Molise.

Episodi degni di nota, o che comunque hanno segnato la storia dell'Associazione, si hanno a partire dalla fine degli anni 80, quando fu nominato alla guida dell'Associazione l'Ing. Pasquale Erto, anche prof. emerito di statistica alla facoltà di ingegneria.

Che riuscì subito a dare una svolta alla vita associativa di quel tempo coinvolgendo tantissimi giovani neo-laureati (qualcuno ancora oggi presente negli organi direttivi di AICQ-Meridionale) portando l'associazione fino a quasi 300 soci.

Nei primi anni 90 AICQ Meridionale si unì all'Associazione Meridionale della Qualità e passò quindi sotto la guida dell'Ing. Nicola Scafuro. Negli anni successivi ci furono però proble-

mi relazionali tra i due enti associativi, fino a quando, nel 1996, si separarono definitivamente ed a seguito di questa spaccatura, la Nazionale di AICQ chiese alla Federata Meridionale di eleggere un nuovo Presidente.

Fu quindi eletto un giovane ingegnere che faceva parte del consiglio direttivo, L'ing. Diego Cerra. L'ing. Cerra è la seconda generazione di AICQ Meridionale, è stato presidente del consiglio direttivo più volte (tuttora fa parte del consiglio direttivo ed ha anche la carica di segretario).

Appena eletto, l'Ing. Cerra spostò l'AICQ Meridionale in una nuova sede tutta sua, diversa da quella dell'Università ove si era appoggiata fino a quel momento. Sotto la sua guida AICQ Meridionale è stata rilanciata ed ha vissuto quindi anni positivi, forse i migliori: AICQ Meridionale contava 3 dipendenti a tempo pieno ed erogava con continuità anche 40 edizioni all'anno di corsi sulle ISO, arrivando anche a riempire aule di corsi nei weekend (ricordo che all'epoca i corsi erano solo in presenza, non esisteva la videoconferenza).

A testimonianza dell'impegno profuso sul territorio con iniziative sulla formazione del settore, mi hanno spesso raccontato che a marzo del 2006, poco dopo il nuovo Accordo Stato Regioni e con una partnership con la facoltà di Ingegneria dell'Università degli Studi di Napoli Federico II di Napoli, AICQ Meridionale fu la prima in Italia ad erogare un corso per RSPP. Sò che all'evento ci fu una enorme partecipazione, anche di personale dell'ex ISPESL.

Oggi AICQ conta un collaboratore, circa 50 soci ed un consiglio direttivo composto da 8 membri. Abbiamo soci in almeno tre Regioni differenti ed eroghiamo con continuità formazione ed aggiornamento per RSPP e per valutatori sui Sistemi di Gestione.

2.

In prospettiva, ed a fronte di un cambiamento di contesto in cui si trova ora ad operare AICQ Meridionale, quali sono priorità/obiettivi/proposte per continuare a favorire la propria conoscenza dei principali Stakeholders e del mercato?



Abbiamo iniziato qualche tempo fa a sperimentare una strategia di comunicazione e marketing efficace per promuovere l'Associazione e i suoi servizi.

Siamo già presenti sui canali online e social media e vorremmo a breve cimentarci nella creazione di contenuti informativi e di valore.

Pensiamo a qualcosa che possa includere pubblicazioni, white paper, studi di caso, articoli e newsletter per informazioni pertinenti, best practice ed approfondimenti sulle tendenze e sugli sviluppi nel campo della qualità.

Abbiamo oggi un consiglio direttivo, rinnovato l'anno scorso, molto variegato: ci sono diver-

si ingegneri industriali, un docente della PA e anche due ricercatori universitari. Rappresentiamo la Federata Meridionale sia nel consiglio Nazionale che in diversi comitati, tra cui l'Education, Salute e Sicurezza e il comitato Costruzioni.

Questo ci consente di essere sempre aggiornati sulle evoluzioni normative di diversi settori e di promuoverci come ambiente altamente inclusivo.

3.

Perché un professionista, un'azienda o un diverso operatore di mercato dovrebbe aderire all'Associazione AICQ? L'Associazione cosa propone/offre? Quali vantaggi?

Senza essere prolisso, indicherei subito una serie di diversi motivi:

Opportunità di networking e condivisione di esperienze: l'appartenenza ad un'Associazione consente di entrare in contatto con altre persone ed aziende che si occupano dello stesso settore, consentendo lo scambio di idee, il confronto di sfide comuni e la possibilità di imparare dagli altri.

Miglioramento della reputazione e credibilità: essere parte di un'Associazione rispettabile può aumentare la fiducia dei clienti, dei fornitori e di altre parti interessate. Essere parte di AICQ può inoltre dimostrare l'impegno per la qualità e per l'eccellenza.

Opportunità di formazione e sviluppo professionale: l'Associazione offre programmi di formazione e risorse per migliorare le competenze, aiutando i soci a rimanere aggiornati sulle nuove tendenze e sulle pratiche migliori.

Rappresentanza e sostegno degli interessi: in diverse occasioni l'Associazione ha rappresentato anche gli interessi dei suoi soci, promuovendo standard di qualità elevati e cercando anche di offrire supporto alla redazione di normative rilevanti nel settore.

Nel mio caso, poi, l'adesione ad AICQ ha offerto anche l'opportunità di creare relazioni autentiche, scambiare conoscenze, ricevere sostegno reciproco e formare vere amicizie preziose e durature all'interno di questa grande comunità di appassionati.

4.

Perché la strutturazione per Comitati e Settori di AICQ è da considerarsi strategica e rappresenta un punto di forza dell'Associazione? E, quali sono i progetti in cantiere per l'anno 2023 di AICQ Meridionale che lei Presiede?

La strutturazione per comitati e settori consente ad AICQ di rappresentare un'ampia gamma di settori industriali, oltre che una maggiore specializzazione.

Questo approccio strategico permette di fornire un supporto ancora più efficace e mirato ai membri, tramite programmi di formazione e linee guida su misura per i settori di riferimento, migliorando l'impatto e la rilevanza dell'Associazione all'interno dei diversi settori industriali. Stiamo lavorando all'organizzazione di una serie di seminari nel campo della prevenzione e del contrasto al bullismo/cyberbullismo, ai rischi della rete e dei social network, con attenzione anche al tema del gender gap nelle organizzazioni. Pensiamo anche di sviluppare a breve una informativa mirata ai soci quanto alla nuova norma ISO IEC 27005 - la gestione del rischio digitale ed anche relativamente alla nuova norma UNI11865 con i sistemi di gestione integrata.

Andrea Baldin

Agenda ONU 2030, ESG e profili di applicazione della norma UNI ISO 37301



La norma UNI ISO 37301:2021 indica i requisiti per progettare, definire e mantenere, in ottica di un miglioramento continuo, un sistema di gestione della compliance e per il controllo dei rischi connessi; tale standard è applicabile a tutte le Organizzazioni di qualsiasi natura e scopo, profit o meno, sia private che pubbliche ed è anche in linea e coerente con alcuni degli Obiettivi ESG stabiliti dall'ONU nella sua Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile; nelle modalità e con i contenuti di seguito dettagliati.



1. Agenda ONU 2030 ed ESG

Nata nel 2015, l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile è un programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità sottoscritto dai Governi dei 193 Paesi membri dell'ONU. Essa ingloba i 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile (ovvero i "Sustainable Development Goals" o "SDGs") a loro volta declinati in un programma di azione più ampio, che include 169 target o traguardi specifici.

Si tratta pertanto di uno dei più importanti programmi strategici con visione futura che l'ONU abbia lanciato negli ultimi decenni; i Paesi firmatari infatti si sono impegnati a conseguire i 17 Obiettivi entro il 2030.

Gli Obiettivi per lo Sviluppo danno seguito ai risultati degli Obiettivi di Sviluppo del Millennio (i c.d. "Millennium Development Goals") che li hanno preceduti; e rappresentano obiettivi comuni su un insieme di questioni importanti per lo sviluppo, come la lotta alla povertà, l'eliminazione della fame ed il contrasto al cambiamento climatico, per citarne solo alcuni tra i più rilevanti.

Sono così nate nel linguaggio comune e nella nomenclatura tecnica le tre lettere dell'acronimo "ESG" che si riferiscono alle parole inglesi:

- *Environmental*, che riguarda l'impatto su ambiente e territorio;
- *Social*, che comprende invece tutte le iniziative con un impatto sociale;
- *Governance*, che riguarda aspetti più interni all'Azienda ed alla sua amministrazione.

I criteri ESG sono ora utilizzati universalmente come nomenclatura comune per misurare l'impatto ambientale, sociale e di *governance* delle aziende, sempre più focalizzate nel mettere in evidenza la sostenibilità della propria Impresa e delle proprie iniziative.

Maggiormente una Organizzazione, pubblica o privata, manifatturiera o di servizi, locale, PMI o multinazionale definisce ed attua impegni ed azioni in linea con queste 3 tematiche, maggiormente essa potrà dimostrare la sua coerenza con gli obiettivi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e pertanto acquisire credibilità con Clienti, fornitori, Enti Pubblici o Regolatori e cittadini, nei mercati e con tutte le Parti Interessate, quanto alla propria efficienza operativa ed orga-



nizzativa per la sostenibilità dei propri processi e prodotti; e conseguentemente, aumentare in ricavi e redditività.

Questi criteri consentono quindi di evidenziare la maggiore propensione all'innovazione, alla responsabilità sociale, alla sostenibilità ed al rispetto della *compliance* delle Organizzazioni, delle Aziende o degli Enti pubblici che hanno fatto propri uno o più dei 17 Obiettivi; oltrechè, in certi casi, anche di arrivare a formulare una "classifica" delle Aziende che meglio si adattano e rispettano questi tre parametri e che nel mercato sono per questo riconosciute come "compliant" ESG.

Le Aziende non si valutano più quindi semplicemente osservando la loro capacità di produrre denaro, ma anche per l'impegno nel produrre risultati etici, come l'inclusione sociale o la protezione dell'ambiente, il rispetto dei lavoratori e delle minoranze, l'allineamento con le regole di conformità ecc.. Ciò in quanto tali fattori influenzano a loro volta la capacità di creare reddito ed efficienza.

Ma per conseguire e per poter dimostrare a terzi di avere conseguito buoni risultati ESG, è necessario concentrare gli sforzi sui contenuti tecnici che sono la base dei criteri sotto riportati.

I CRITERI ESG

E **ENVIRONMENTAL**

Il criterio si riferisce a numerosi parametri: dalla prevenzione dell'inquinamento del territorio, alla gestione del cambiamento climatico, alla sicurezza alimentare, all'ottimizzazione dei consumi di risorse naturali, risorse idriche, energetiche fino alle azioni per le città sostenibili.

Comprende quindi tutte le iniziative e le azioni che hanno l'obiettivo di ridurre il più possibile l'impatto che le azioni umane ed i comportamenti delle Organizzazioni hanno sull'ambiente e sul territorio.

S **SOCIAL**

Il criterio comprende tutte le decisioni e le iniziative aziendali che hanno un impatto sociale. Figurano quindi elementi come:

- il rispetto dei diritti umani;
- l'attenzione alle condizioni di lavoro;
- la parità di genere;
- il rifiuto di tutte le forme di discriminazione;
- il contributo ad aumentare il benessere degli abitanti del territorio in cui l'Impresa si trova, attraverso varie iniziative o eventi;
- una retribuzione equa e non discriminante.

G **GOVERNANCE**

Il criterio riguarda il "*buon governo delle Organizzazioni*", la presenza di Modelli Organizzativi funzionanti, efficienti, condivisi e tarati sulle dimensioni aziendali, la presenza di strumenti di gestione del personale e di potenziamento del capitale umano, la nomina di Manager senza conflitti di interesse, capaci e dotati di Leadership ed integrità morale, la presenza di funzioni di controllo e auditing, di procedure trasparenti, il rispetto della meritocrazia, di politiche di diversità nella composizione del Consiglio di amministrazione, il contrasto ad ogni forma di corruzione, l'etica retributiva.

La "*Governance*" inoltre è particolarmente importante perché è su questa che gli Osservatori esterni valutano l'identità aziendale e permette di definire se le azioni e le iniziative di tipo sostenibile adottate dall'azienda si accompagnano anche a forme organizzative nei luoghi di lavoro.

2. ESG rating

Gli sforzi ed i risultati che le Organizzazioni sono in grado di implementare e di dimostrare per ognuno dei criteri detti, consentono loro di lavorare nei processi di posizionamento e di miglioramento del proprio "rating di sostenibilità" (o *rating ESG*); indicatore che fornisce quindi una valutazione sintetica che assicura la validità di un'Azienda, di un'Impresa o di un'Associazione per quel che riguarda il suo impegno in ambito sociale, ambientale e di governance. Il rating di sostenibilità viene elaborato dalle varie agenzie specializzate nella raccolta e nell'analisi di dati sugli aspetti che coinvolgono ambiente, impatto sociale e governance. I dati raccolti provengono da svariate fonti, interne ed esterne, come:

- documenti aziendali;
- dati forniti dalle Autorità;
- informazioni pubbliche;
- dati forniti da sindacati e ONG;
- sopralluoghi presso l'Azienda ed interviste.

Esso rappresenta anche un indicatore importante per gli investitori, perché permette loro di avere una comprensione più approfondita dell'Impresa e della sua sostenibilità.

Anche per gli investitori, quindi, l'interesse si sposta dalle Imprese capaci di generare semplicemente rendite economiche, a quelle in grado di generare valore, con la loro attenzione per la società e per l'ambiente. E' importante tuttavia ricordare che non tutti i 17 GOALS dell'ONU devono essere obbligatoriamente conseguiti da una determinata Organizzazione a fini di conseguimento di un *rating*; il quale tuttavia ovviamente sarà tanto migliore, quanto più tali obiettivi risulteranno conseguiti. Questo perché solo alcuni di essi sono applicabili al settore produttivo o al terziario nel quale si opera, oppure perché la configurazione dell'Ente (es. Società di capitali, ONLUS, Benefit Company, Pubblica Amministrazione ecc.) permette di impegnarsi solo in taluno o talaltro degli obiettivi ESG.

3. Norma UNI ISO 37301:2021 e rispondenza ad alcuni obiettivi per lo sviluppo sostenibile

La norma UNI ISO 37301:2021 indica i requisiti per progettare, definire e mantenere, in ottica di un miglioramento continuo, un sistema di gestione della *compliance* e per il controllo dei rischi connessi; tale standard è applicabile a tutte le Organizzazioni di qualsiasi natura e scopo, profit o meno, sia privata sia pubblica.

Detto questo, proprio per sua strutturazione, requisiti e contenuti, l'applicazione dei requisiti della ISO 37301 ben si inquadra in alcuni dei criteri ESG descritti precedentemente e nello specifico in quelli sottesi dalla Lettera "G" *Governance* ed anche a quelli specifici per la lettera "S" *Social*, ossia nello specifico ai seguenti obiettivi o "Goals" per lo Sviluppo Sostenibile:



Obiettivo 8: Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti.



Obiettivo 9: Costruire un'infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile.



Obiettivo 11: Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili.



Obiettivo 12: Garantire Modelli sostenibili di produzione e di consumo.



Le citate applicazioni di alcuni criteri ESG nell'ambito della norma UNI ISO 37301:2021 trovano fondamento anche considerando che nello standard sono previsti requisiti di due diligence, di conoscenza e mappatura dei rischi, di controllo e gestione delle situazioni di non rispetto della normativa, anche relativamente al diritto del lavoro, alla tutela ed al rispetto delle minoranze etniche, religiose ecc., alla lotta alla discriminazione sul posto di lavoro ecc. Ed ovviamente ogni violazione a tali regole nell'ambito di un sistema di gestione per la compliance viene registrata, analizzata nelle cause, risolta e monitorata per evitare che si ripeta.

Pertanto tale requisito è perfettamente aderente ed in linea con l'*Obiettivo ESG "8"* di garantire a tutti un lavoro dignitoso, retribuito il giusto ed in modo adeguato, oltrechè in linea con una crescita economica applicabile a tutte le Parti Interessate. Anche altri standard (per es. la norma SA 8000) perseguono tali obiettivi e per questo sono integrabili coi principi della norma UNI ISO 37301:2021.

Inoltre, agire in conformità alla norma tecnica UNI ISO 37301:2021 consente di identificare e migliorare le infrastrutture e le tecnologie aziendali;

ad esempio adeguando gli impianti, i macchinari ed i sistemi alle norme ed alle prassi di innovazione, allineandosi anche alle nuove tecnologie; così innovando processi e progetti. Si arriva così ad assolvere anche l'*Obiettivo ESG "9"*.

Ma non solo, anche le Organizzazioni pubbliche che governano le città e le regioni, fanno del rispetto delle regole della compliance di cui alla UNI ISO 37301:2021 un paradigma ed un dovere sociale per i propri dipendenti, per le Parti Interessate e per i cittadini nel gestire città sostenibili, inclusive e sicure. In sintonia con l'*Obiettivo ESG "11"*.

Rispettare la conformità dei processi, delle regole commerciali, delle prassi di buona tecnica è inoltre un mezzo per conseguire Modelli di sviluppo industriale, di servizio e produttivi moderni, efficienti e responsabili; perchè non si mette a rischio il futuro del Territorio, delle Parti Interessate e della convivenza civile per il mero profitto. E ciò, proprio come indicato dall'*Obiettivo ESG "12"*.

In fine, agire per una Organizzazione come un "buon cittadino" conoscendo, sorvegliando e perseguendo la compliance definita dalla norma UNI ISO 37301:2021, significa adottare uno strumento ed un mezzo di responsabilità socia-

le ed etica oltrechè di Giustizia sociale; pertanto anche il relativo Obiettivo ONU può dirsi applicabile alle realtà operative che scelgono tale standard come richiesto dall' *Obiettivo ESG "16"*.



Obiettivo 16: Pace, Giustizia ed Istituzioni forti

Ovviamente tutto quanto sopra detto parte dal presupposto che attuare un sistema di gestione per la compliance a norma UNI ISO 37301:2021 (eventualmente anche con certificazione di un Organismo terzo) da parte di una Organizzazio-

ne privata o pubblica, non sia mai da intendere quale meccanismo di presunzione di idoneità di altri Modelli di Gestione adottati nell'Organizzazione medesima. Pertanto nessuna "patente" di conformità alle leggi e normative potrà essere ascrivito a tali Soggetti giuridici.

Tuttavia, il sistema UNI ISO 37301 può essere inteso come un "Indicatore", un segnale, una evidenza oggettiva che l'Organizzazione realmente e nei fatti è impegnata. Che si è strutturata, e che ricerca continuamente la conformità dei propri processi, servizi, sistemi, prodotti, in linea con gli Obiettivi ONU ESG ed anche del fatto che ne controlla continuamente il livello di corretto adempimento.

Per approfondire il tema dell'articolo del Dott. Andrea Baldin si rimanda al Volume "La nuova Norma UNI ISO 37301:2021 - Sistemi di Gestione per la Compliance, Requisiti, Istruzioni applicative per aziende e professionisti" UNI Ed. 2022 già oggetto di recensione in Rivista Qualità n. 5 settembre/ottobre 2022





Alessandro Cafiero

Sicurezza sul lavoro e formazione

In attesa del nuovo ASR “accorpato”, una breve riflessione sulle buone pratiche formative per la sicurezza sul lavoro.



Le disposizioni contenute nell'**Accordo Stato Regioni del 21/12/2011** per la formazione di lavoratori, preposti e dirigenti (Art.37 D.Lgs 81/08) e successive circolari hanno, fino a ora, fornito indicazioni sull'obbligo della formazione suggerendo modalità, approcci progettuali ed operativi per percorsi di apprendimento il più possibile efficaci.

Dopo quasi 10 anni, a fine 2021, viene pubblicato il **D.L. n.146** (c.d. Decreto Fisco-Lavoro), poi convertito in **L.n. 215** del 17/12/2021 (Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili), in vigore dal 21/12/2021. Nel D.L. n.146 viene posta attenzione anche alla Salute e Sicurezza sul Lavoro, introducendo importanti novità in relazione al **Sistema di Vigilanza** ed a quello degli **Organismi Paritetici**; in sede di conversione in legge, il Parlamento non solo conferma tutte le nuove prospettive ma aggiunge: gli obblighi del **datore di lavoro**, gli obblighi del **preposto** e nuove clausole in **materia di formazione e addestramento**. La L. 215/2021, inoltre, proprio per l'Art.37 (Formazione) definisce e inasprisce alcuni aspetti proprio con riferimento alla formazione¹. Peraltro, nell'ambito di competenze previsto sempre dall'Art.37, la Conferenza Stato, Regioni e Province Autonome di TN e BZ sarà tenuta ad adottare un **unico Accordo per accorpare, rivisitare e modificare i vari Accordi attuativi del D.Lgs 81/2008** in materia di formazione.

1. Processi formativi e integrazione con il contesto organizzativo

Vista la complessità del quadro normativo di riferimento, nasce per le Organizzazioni l'esigenza di predisporre e realizzare **Piani Integrati di Formazione per la Sicurezza (PIFS)** riferiti a specifiche esigenze formative, in grado di produrre reali miglioramenti delle condizioni lavorative, di gestioni più funzionali dei processi produttivi e dei comportamenti organizzativi con approcci molto diversi da quello di mera osservanza delle norme (cogenti o volontarie adottate in impresa) che, spesso, producono costi inutili, inefficaci e improduttivi. Una formazione alla sicurezza integrata si propone infatti come un **insieme di azioni combinate** in grado di conseguire **obiettivi trasversali** (strategici, organizzativi, operativi, comportamentali, ecc.) impiegabili a prescindere dal ruolo operativo o dalla funzione gestionale svolta e, per una sua piena funzionalità, la struttura organizzativa deve necessariamente garantire:

- l'intenzione di investire su **conoscenze e competenze** dei lavoratori,
- uno **sviluppo continuo** nel tempo,
- una costante **verifica dell'efficacia** dell'azione formativa,
- l'opportuna **prevenzione dei rischi organizzativi**, soprattutto se condivisa con tutti gli attori del sistema organizzativo in funzione degli specifici ruoli e responsabilità.

Del resto, un efficace **apprendimento organizzativo** si consegue solo là ove processi di acquisizione vengono identificati e valorizzati in ogni fase dell'attività formativa e solo gli stessi sono in grado di riconoscere e governare la complessa trama di relazioni, bisogni e culture del lavoro presenti nell'Organizzazione. Inoltre, è proprio nella SSL che la cultura (individuale e collettiva) si modifica continuamente; con la conseguenza che poi, in ogni fase del processo formativo (**analisi dei bisogni, progettazione, realizzazione e verifica/valutazione**) si rende necessario coinvolgere tutti i ruoli e le funzioni aziendali, e favorire opportune azioni di sostegno.



1. Si tratta in particolare dei seguenti aspetti: durata, contenuti e modalità della formazione obbligatoria a carico del datore di lavoro; modalità della verifica finale di apprendimento per i partecipanti obbligatoria in tutti i percorsi formativi e di aggiornamento obbligatori; verifiche di efficacia della formazione durante l'esecuzione della prestazione lavorativa; adeguata e specifica formazione e aggiornamento relativa ai propri compiti in materia di SSL per datore di lavoro, dirigenti e preposti; adeguata e specifica formazione e aggiornamento dei preposti da svolgersi interamente con modalità in presenza, con cadenza almeno biennale e, comunque, ogni qualvolta ciò sia necessario in ragione dell'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

LE FASI DEL PROCESSO FORMATIVO



ANALISI DEI BISOGNI

Tale attività precede la progettazione ed assume un'influenza decisiva nei confronti delle altre fasi del processo formativo. In ambito sicurezza l'analisi dei bisogni è collegata agli obblighi di legge (D.Lgs 81/2008, ASR del 21/12/2011, Valutazione dei Rischi-DVR), associata al comparto/settore di appartenenza ed è connessa ad eventuali norme volontarie acquisite. Principale interprete di questo processo è il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (**RSPP**) che ha il compito di raccogliere le richieste del **Medico Competente**, del/i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (**RLS**), dei **Dirigenti**, dei **Preposti** e degli stessi **Lavoratori**. Nei compiti del RSPP, tra l'altro, rientra sia l'attività di informazione che la predisposizione degli stessi programmi di formazione, presumendo una stretta collaborazione con il Responsabile della Formazione.



PROGETTAZIONE

È la fase che interpreta i bisogni formativi e li trasforma in **obiettivi di apprendimento** (ciò che la persona deve rappresentare come competenze acquisite alla fine del percorso formativo e che non era in grado di realizzare prima in termini di **comportamenti consapevoli e responsabili**).

In funzione delle finalità d'insieme di ogni piano formativo, nella sicurezza è necessario identificare gli obiettivi connessi a ogni **figura professionale**, al relativo **ruolo** svolto; tali obiettivi vanno strutturati ed analizzati nei risultati di apprendimento in base alle **mansioni** svolte nel contesto lavorativo (es. come fornire indicazioni per l'utilizzo in sicurezza dell'attrezzatura a chi guida una gru a traliccio ecc.). Pertanto, una buona progettazione in ambito SSL, richiede di rendere bene espliciti i risultati di apprendimento attesi da ogni specifico percorso formativo in termini di conoscenze, abilità e comportamenti. E la formazione per la SSL è tanto più efficace quando l'esito non si limita alla mera acquisizione di nozioni inerenti la conoscenza dei rischi, ma ricade sugli aspetti del **comportamento agito** nelle attività che ognuno è chiamato ad assolvere.



REALIZZAZIONE DELLE ATTIVITÀ

È lo stadio dello **sviluppo operativo** del piano formativo e ne comprende i diversi percorsi. Insieme all'articolazione temporale si delinea **cosa** sarà fatto, **come**, da **chi** e **dove**. Ogni percorso deve essere coerente con gli obiettivi ed i risultati di apprendimento (generali e specifici) previsti dal piano.



VERIFICA VALUTAZIONE

Generalmente, questa fase conclusiva di processo si focalizza su due questioni principali:

- l'**efficienza** (ie. modalità organizzative e il funzionamento dei processi formativi) e
- l'**efficacia** (l'acquisizione degli obiettivi di apprendimento).

Con specifico riferimento al secondo punto le aree da valutare sono:

- l'**apprendimento** (ossia saperi, capacità ed esperienza acquisita),
- il **gradimento** (i.e. il livello di soddisfazione da parte di chi ha partecipato al percorso formativo),
- il **comportamento** (eventuali conseguenti modifiche registrate negli atteggiamenti nell'approccio al lavoro),
- i **risultati** tangibili del piano in termini di miglioramento della sicurezza e del livello di qualità della prevenzione.

Proprio in questa fase vengono anche riscontrate eventuali azioni di riesame da fare nelle fasi di rilevazione dei bisogni, di progettazione e di attuazione dei percorsi in relazione a successivi piani formativi da predisporre.

2. Focus sull'accordo Stato-Regioni in merito alla formalizzazione dei ruoli formativi

L'ASR del 21/12/2011 riproduce le figure che devono gestire la complessa trama di relazioni, bisogni e cultura della formazione alla sicurezza. In particolare:

2.1. Il soggetto organizzatore

È il **soggetto giuridico** che organizza la formazione. Può essere il datore di lavoro stesso, un ente, una società di formazione, un formatore esterno. I suoi compiti sono:

- individuare il **responsabile del progetto formativo**,
- determinare la **composizione dell'aula** in funzione della tipologia della formazione da erogare (generale, specifica, di aggiornamento),
- definire il **n. dei partecipanti** (max 35 per corso),
- valutare la metodologia formativa utilizzata, il livello di interazione previsto e i risultati di efficacia degli apprendimenti.

REGOLE SPECIFICHE PER LA FORMAZIONE IN E-LEARNING

Nell'eventualità che la formazione venga organizzata con modalità e-learning, il soggetto organizzatore deve:

- verificare che la piattaforma sia conforme alla corretta erogazione della formazione,
- rispettare la piena osservanza dei criteri previsti dagli ASR,
- assicurarsi che tutti i contenuti siano direttamente fruibili dai partecipanti,
- garantire la connettività adeguata per supportarne l'utilizzo previsto.

2.2. Il responsabile del progetto formativo (RPF)

La figura del Responsabile del Progetto Formativo (RPF) è associata al coordinamento ed alla gestione dell'attività progettuale (i.e. organizzazione, erogazione e valutazione) e, a volte, il RPF può ricoprire anche funzioni di carattere amministrativo. Le sue competenze sono, pertanto, riferite alla gestione dei processi formativi per i quali deve possedere specifiche competenze specialistiche.

Il RPF può essere il datore di lavoro, il RSPP, lo stesso formatore-docente, una società, un formatore esterno.

I suoi compiti sono:

- verificare la congruità del progetto con il DVR aziendale e i bisogni formativi individuati,
- dichiarare i contenuti formativi,
- valutare le diverse componenti dei gruppi (i.e. genere, età, provenienza, lingua, tipologia contrattuale, ecc.),
- appurare i requisiti dei formatori-docenti,
- programmare, coordinare e controllare le attività e le risorse,
- documentare i risultati del percorso formativo (in particolare: gestione del registro presenze, verifiche di apprendimento, attestati di frequenza).

A parere di chi scrive, risulta del tutto evidente, oltreché opportuno e logico che il soggetto organizzatore e il responsabile del progetto formativo possiedano requisiti superiori a quelli stabiliti dal DIM del 06/03/2013 per i formatori-docenti.

2.3. Il docente/formatore

Questa figura riveste un ruolo fondamentale ai fini dell'efficacia dei risultati di apprendimento. In particolare, al Docente/Formatore compete di:

- rigenerare il **sapere tecnico-professionale** del lavoratore,
- integrare il sapere con i **contenuti sulla sicurezza** di cui è esperto,
- adottare adeguate e coerenti **metodologie didattiche** con gli obiettivi di apprendimento.

Per evitare una scarsa coerenza tra obiettivi, contenuti e modalità di sviluppo, il formatore-docente andrebbe coinvolto fin dalla fase dell'analisi dei bisogni; cosa che tuttavia, nella prassi avviene raramente.

Inoltre, sono un po' troppo numerose **figure tecniche** prestate alla formazione e, spesso, con basse competenze sulle metodologie di apprendimento degli adulti.



L'E-TUTOR NELLA FORMAZIONE E-LEARNING

La figura dell'E-tutor, nella formazione per la sicurezza prevista dagli ASR, è obbligatoriamente presente nella modalità **e-learning** e accompagna il partecipante per l'intero percorso formativo. Le sue funzioni non si limitano ai soli aspetti burocratici (quali ad es. il controllo presenze e l'utilizzo piattaforma) ma includono il supporto motivazionale, oltreché di facilitatore e mentore dei processi di apprendimento.

Compiti dell'E-tutor:

- organizzare lo spazio fisico dell'**aula virtuale**,
- favorire l'**efficace interazione** tra i partecipanti ed i docenti,
- **monitorare** l'attività formativa in termini di apprendimento, gradimento ed interesse dei partecipanti,
- osservare e raccogliere i **feed-back** dei partecipanti,
- intervenire a favore del gruppo di apprendimento e sollecitarlo alla **discussione**,
- rilevare le **esigenze espresse** dai partecipanti e farsene portavoce nei confronti della docenza o dell'intero staff formativo,

È previsto che tale ruolo possa anche essere svolto dallo stesso docente/formatore, oppure da personale qualificato in possesso di esperienza almeno triennale di docenza o insegnamento professionale in materia di SSL.

E' bene rammentare che la figura dell'E-tutor possiede requisiti diversi da quelli stabiliti dal DIM del 06/03/2013 per i docenti/formatori. Nel caso di un docente/formatore proveniente da ambiti tecnico-professionali e non sufficientemente formato sulle specifiche aree di competenza di tale figura, potrebbe così risultare inopportuno fargli svolgere questa funzione.

Considerazioni conclusive

L'anno scorso la Legge n.52 del 19/05/2022 (*Superamento delle misure di contrasto del COVID-19 e fine dello stato di emergenza*) ha, inoltre, **equiparato la formazione in videoconferenza sincrona alla formazione in presenza** (Art. 9 bis). Pertanto il lavoro di accorpamento, rivisitazione e modifica degli accordi in materia di formazione interesserà, senz'altro e a fondo, anche tali modalità di formazione, a garanzia di condizioni minime di applicazione che assicurino, sempre, la qualità formativa in un'ottica di effettiva efficacia.

È ovvio come le effettive ricadute sulla SSL che avranno questi nuovi aspetti cogenti non le vedremo subito ma fra qualche anno. Personalmente, però, dubito che siano sufficienti a risolvere le reali motivazioni che portano parecchi datori di lavoro, figure della sicurezza e i lavoratori stessi ad approcci generici, non affidabili, devianti e spesso centrati **sul mero rispetto degli obblighi di legge**. Un tale approccio, infatti, elude criteri focalizzati su componenti più profonde, che influenzano e rendono effettivamente sostenibile la tutela della SSL come la **maggiore congruenza fra obiettivi organizzativi e sicurezza**, l'effettivo **miglioramento della qualità di formazione e addestramento** e un alto livello di **consapevolezza e responsabilità** di tutti gli attori.

Del resto, oggi la formazione per la SSL nei confronti dei processi formativi non va considerata un frammento autonomo ma parte integrante dei piani che l'organizzazione mette in atto, integrandosi nell'attività formativa come valore essenziale della **mission organizzativa**. La stessa formazione occasionale, svolta con offerte a catalogo esterne, è vissuta spesso come evento atipico e lontana dai bisogni aziendali. Al contrario, la costruzione di **comportamenti sicuri** avviene all'interno della vita organizzativa e degli

ordinari processi di produzione, tramite propri e adeguati piani di formazione congruenti con gli **specifici bisogni formativi rilevati**.

Proprio per tali ragioni la prospettiva di un **Piano Integrato di Formazione per la Sicurezza** implica la possibilità di associare elementi diversi (organizzazione, produttività, competitività, sicurezza) combinandoli con i corrispondenti **comportamenti agiti**, elaborando progettualità ed azioni che includano tutte le **criticità del contesto organizzativo** presenti.

È un compito non certo da svolgere in modo occasionale o generico, e da affidarsi non a profili con basse competenze in ambito formativo e neppure facendo troppo riferimento a leggi, decreti e circolari che a volte, pur apparendo facilitanti per le imprese, rischiano di risultare ancor più inadeguate e approssimative.

Al contrario, vanno necessariamente introdotte occasioni in grado di favorire effettivi e stabili processi di **trasformazione culturale**, che affrontino tutte le questioni accertate in termini organizzativi (e la sicurezza ne è parte integrante), riconsegnando alla formazione quel ruolo strategico e proattivo che le è dovuto; realizzandola con modalità e profili professionali adeguati, strumenti idonei e know-how specifici. Tutto ciò non disgiunto da una vision consapevole e responsabile che rappresenti il fil rouge di una **cultura organizzativa** credibile. Forse, più che di contenuti specifici, di ore minime obbligatorie e di scelte metodologiche (a volte generiche e discutibili), il nuovo Accordo Stato-Regioni accorpato, previsto per la fine del 2023, dovrebbe riflettere proprio su questi concetti.

Link argomenti

-  > [Accordo Stato Regioni 21/12/2011](#)
-  > [Decreto Legge 146/2021](#)
-  > [Legge 215/2021](#)
-  > [Legge 52/2022](#)

Simona Lanina
Vincenzo Colarocco

Il nuovo *framework* europeo per la tutela dei dati e la prevenzione sistemica degli attacchi informatici: la direttiva NIS2*

PARTE 2

//// . ////

Il 18 ottobre 2024 diventerà applicativa la Direttiva (Ue) 2022/2555 ("NIS2") sulla sicurezza delle reti e dei sistemi informativi dell'Unione europea. Cerchiamo di capire quali sono i soggetti interessati dalla normativa ed a quali obblighi sono tenuti.

* Articolo collegato al contributo di S. LANNA e V. COLAROCCO "Il nuovo framework europeo per la tutela dei dati e la prevenzione sistemica degli attacchi informatici: dalla Direttiva NIS 1 alla Direttiva NIS 2" in Rivista Qualità n.1/2023 pag.6

1. I soggetti interessati dagli obblighi imposti dalla disciplina della NIS2

La Direttiva NIS2 ha come obiettivo di eliminare le ampie divergenze che l'attuazione della Direttiva NIS1 ha creato tra gli Stati membri al fine di garantire una gestione integrata dei rischi cyber ed una applicazione uniforme degli obblighi all'interno di tutto il territorio europeo. A tal fine, la NIS2 ha definito dei criteri oggettivi per la corretta individuazione dei soggetti obbligati dalla nuova disciplina, i quali vengono classificati in due categorie - **"soggetti essenziali"** e **"soggetti importanti"** - in funzione della loro rilevanza strategica dovuta al settore nel quale operano, ai servizi che erogano nonché alle loro dimensioni (c.d. **"Size-cap"**).

Più nel dettaglio, ai sensi dell'art. 2 della Direttiva,

sono interessati dall'applicazione della nuova disciplina:

- i soggetti pubblici e privati, considerati **almeno** medie imprese¹, che prestano i propri servizi o svolgono le loro attività nell'Unione europea nell'ambito dei settori strategici indicati negli Allegati I e II della stessa Direttiva;
- quei soggetti, pubblici o privati, rientranti nelle categorie di cui agli Allegati I e II della Direttiva che, indipendentemente dalle loro dimensioni, abbiano una rilevanza strategica per cui la loro compromissione comporterebbe un elevato rischio di sicurezza per tutti i Paesi dell'Unione.

I soggetti destinatari della nuova disciplina sono poi classificati, ai sensi dell'art. 3 della Direttiva, in "Soggetti essenziali" e "Soggetti importanti" in relazione al tipo di attività svolta e al settore nel quale operano. **(vedi box 1 sotto).**

BOX 1

Soggetti ESSENZIALI e Soggetti IMPORTANTI a norma della Direttiva NIS2 (cfr. articolo 3 Direttiva)

SOGGETTI ESSENZIALI

- a) i soggetti di cui all'allegato I della Direttiva che superano i massimali per le medie imprese di cui all'art. 2, par. 1, dell'allegato della raccomandazione 2003/361/CE;
- b) i prestatori di servizi fiduciari qualificati e registri dei nomi di dominio di primo livello, nonché prestatori di servizi DNS, indipendentemente dalle loro dimensioni;
- c) i fornitori di reti pubbliche di comunicazione elettronica o di servizi di comunicazione elettronica accessibili al pubblico che si considerano medie imprese ai sensi dell'art. 2, dell'allegato alla raccomandazione 2003/361/CE;
- d) i soggetti della pubblica amministrazione di cui all'art. 2, par. 2, lett. f), punto i);
- e) qualsiasi altro soggetto di cui all'allegato I o II che uno Stato membro identifica come soggetti essenziali ai sensi dell'art. 2, par. 2, lett. da b) a e);
- f) i soggetti identificati come soggetti critici ai sensi della direttiva (UE) 2022/2557, di cui all'art. 2, par. 3 della presente direttiva;
- g) se lo Stato membro lo prevede, i soggetti che tale Stato membro ha identificato prima del 16 gennaio 2023 come operatori di servizi essenziali a norma della direttiva (UE) 2016/1148 o del diritto nazionale.

SOGGETTI IMPORTANTI

In via residuale:

- a) i soggetti di una tipologia elencata negli allegati I o II che non sono considerati soggetti essenziali ai sensi del par. 1 dell'art. 3.
- b) i soggetti pubblici o privati identificati dagli Stati membri come soggetti importanti che, indipendentemente dalle loro dimensioni, abbiano una rilevanza strategica per cui la loro compromissione comporterebbe un elevato rischio di sicurezza per tutti i Paesi dell'Unione, ai sensi dell'art. 2, par. 2, lett. da b) a e).

BOX 2
Settori a rischio altamente critico/critico ai sensi della Direttiva NIS 2
(cfr. Allegati I e II alla Direttiva)

Settori ritenuti a rischio altamente critico	Settori ritenuti a rischio critico
Energia	Servizi postali e di corriere
Trasporti	Gestione dei rifiuti
Settore Bancario	Fabbricazione, produzione e distribuzione di sostanze chimiche
Infrastrutture dei mercati finanziari	Fabbricazione di dispositivi medici e medico-diagnostici in vitro
Settore Sanitario	Fabbricazione di prodotti elettronici quali computer e prodotti di elettronica e ottica, apparecchiature elettriche e mezzi di trasporto
Acqua potabile e delle acque reflue	
Infrastrutture digitali	
Gestione dei rischi TIC (Business to Business)	
Pubblica Amministrazione	
Settore Aerospaziale	

Gli Allegati I e II alla Direttiva individuano invece, nel dettaglio, i settori ritenuti a rischio critico o altamente critico a livello europeo **(a tal fine si veda il box 2 sopra)**.

Ogni Stato membro potrà, in sede di applicazione della Direttiva, integrare tale elenco inserendo ulteriori settori ritenuti a rischio elevato (dunque critico o altamente critico) e decidere di rendere applicabile la Direttiva anche agli enti della pubblica amministrazione locale ed agli istituti di istruzione, in particolare ove si svolgano

attività di ricerca.

Al fine di definire in modo chiaro i soggetti sottoposti all'applicazione della Direttiva, ciascun Paese dovrà pertanto elaborare, **entro il 17 aprile 2025**, un elenco dei soggetti ritenuti essenziali ed importanti nella normativa di attuazione interna. Gli Stati dovranno altresì istituire dei meccanismi nazionali che consentano agli operatori di registrarsi all'elenco che sarà soggetto a revisione periodica, almeno biennale.

1. E ciò secondo quanto previsto dalla Raccomandazione 2003/361/CE della Commissione europea relativa alla definizione delle microimprese, piccole e medie imprese. In particolare, ai sensi dell'art. 2, par. 1, della Direttiva "La presente direttiva si applica ai soggetti pubblici o privati delle tipologie di cui all'allegato I o II che sono considerati medie imprese ai sensi all'articolo 2, paragrafo 1, dell'allegato alla raccomandazione 2003/361/CE, o che superano i massimali per le medie imprese di cui al paragrafo 1 di tale articolo, e che prestano i loro servizi o svolgono le loro attività all'interno dell'Unione".

1.1. Soggetti esclusi

Esclusi dalla Direttiva sono i soggetti della pubblica amministrazione che operano **principalmente** nei settori della sicurezza nazionale, della sicurezza pubblica, della difesa o che svolgono attività di contrasto, prevenzione, indagine, accertamento e perseguimento dei reati² al contrario dagli enti della PA le cui attività rientrano anche solo **marginalmente** nei settori sopra menzionati, ivi inclusi i soggetti aventi competenze normative.

2. La strategia nazionale per la cybersicurezza

In linea con le previsioni programmatiche della Direttiva ogni Stato membro dovrà definire il proprio nuovo piano strategico nazionale per la cybersicurezza e sarà chiamato a designare:

- una o più autorità competenti responsabili della cybersicurezza e delle attività di vigilanza e controllo sull'attuazione della direttiva a livello nazionale;
- un c.d. punto di contatto unico avente funzione di collegamento con le altre autorità europee, la Commissione e l'ENISA (*"European Union Agency for Cybersecurity"* - *Agenzia dell'Unione europea per la Cyber Sicurezza*), al fine di garantire la cooperazione transfrontaliera;
- una o più autorità competenti a gestire gli incidenti ed i rischi di cybersicurezza su larga scala (le c.d. **autorità di gestione delle crisi informatiche**) – sulla base di quanto definito nel *piano nazionale di risposta agli incidenti e alle crisi di cybersicurezza su vasta scala*, contenente gli obiettivi e le modalità operative di prevenzione e reazione ai rischi di sicurezza informatica su vasta scala che dovrà essere adottato da ciascun Paese –

presso le quali verranno istituiti;

- i **team di gestione e risposta agli incidenti di sicurezza informatica**, (i c.d. *Computer Security Incident Response Team*, di seguito, **"CSIRT"**) – è già presente, in Italia, presso l'Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale (**"ACN"**).



RUOLO DEI CSIRT COMPUTER SECURITY INCIDENT RESPONSE TEAM (cfr. Articolo 11 della Direttiva)

I CSIRT:

- svolgono attività di monitoraggio ed analisi delle minacce informatiche, delle vulnerabilità e degli incidenti di sicurezza a livello nazionale e, su richiesta, forniscono assistenza ai soggetti essenziali ed importanti per quanto riguarda il monitoraggio dei loro sistemi informatici e di rete, ovvero scansioni proattive dei loro sistemi informatici e di rete per rilevare le vulnerabilità con impatto potenzialmente significativo;
- emettono preallarmi, allerte e bollettini e divulgano informazioni ai soggetti interessati, nonché alle autorità competenti ed agli altri pertinenti portatori di interessi, in merito a minacce informatiche, vulnerabilità e incidenti³.

2. Si veda, in tal senso, il Considerando (8) della Direttiva 2022/2555

3. Cfr. Art. 11, par. 3, della Direttiva 2022/2555.

3. Gli obblighi in capo ai soggetti interessati: la predisposizione ed implementazione di adeguate misure tecniche ed organizzative adeguate e gli obblighi di segnalazione

I soggetti interessati sono chiamati a compiere una serie di attività, tra cui l'adozione di modelli di *governance* basati su un approccio *risk-based*, l'implementazione di misure adeguate di gestione dei rischi di cybersicurezza, l'obbligo di effettuare valutazioni del rischio sulla sicurezza delle catene di approvvigionamento critiche ed obblighi di segnalazione alle autorità.

- **Dal punto di vista della *governance* aziendale**, la Direttiva impone ai soggetti interessati di implementare misure tecniche, operative ed organizzative adeguate per la gestione dei rischi e finalizzate a prevenire o ridurre al minimo l'impatto di eventuali incidenti. Tra queste, a titolo esemplificativo:
 - l'adozione di politiche di analisi e gestione dei rischi di sicurezza dei sistemi informatici e di gestione degli incidenti,
 - l'implementazione di procedure di *incident response* e di *Business Continuity* per la gestione delle crisi,
 - lo svolgimento di sessioni formative per il personale in materia di *cybersecurity* o la predisposizione di test periodici volti a verificare la sicurezza dell'infrastruttura IT e l'efficacia delle misure implementate.

Le misure di sicurezza devono essere approvate dagli organi di gestione dei soggetti interessati, i quali sovrintendono l'attuazione delle prescrizioni imposte dalla disciplina e sono responsabili in caso di violazione di tali obblighi⁴.

- **Gli obblighi di segnalazione di cui all'art. 23 della Direttiva** impongono ai soggetti interessati di notificare al CSIRT (o ad altra autorità competente) gli incidenti significativi⁵ subiti, senza indebito ritardo, specificando qualsiasi informazione utile che consenta all'autorità di determinare l'eventuale impatto transfrontaliero dell'incidente.

Qualora tali incidenti rischino di compromettere la fornitura dei propri servizi in favore dei *partner* destinatari, i soggetti interessati saranno tenuti ad informare anche questi dell'eventuale incidente ed a fornire indicazioni circa le misure e/o le azioni correttive da adottare in risposta a tale minaccia. Vi è sul punto da segnalare che il processo di segnalazione della NIS2 è più circoscritto, completo e tempestivo rispetto a quello previsto dalla NIS1, con l'introduzione di termini specifici per l'adempimento degli obblighi di comunicazione degli incidenti alle autorità (**v. figura 1**).

4. I poteri di vigilanza ed esecuzione

La Direttiva riconosce alle autorità competenti il potere di svolgere attività ispettive nei confronti dei soggetti interessati dalla normativa secondo un regime di controlli differenziato tra i soggetti essenziali ed importanti. A norma dell'art. 23, infatti, i soggetti essenziali possono essere assoggettati ad attività di vigilanza sia di tipo preventivo che successivamente alla segnalazione di un incidente (controlli *ex ante* ed *ex post*), mentre i soggetti importanti possono essere sottoposti solo a controlli *ex post* - cioè successivi al ricevimento di segnalazioni da parte dell'autorità competente ovvero in conseguenza del reperimento di informazioni che suggeriscano una possibile violazione della Direttiva.

4. Cfr. Artt. 20 e 21 della Direttiva 2022/2555.

5. Cfr. Art. 23, par. 3, della Direttiva 2022/2555, a norma del quale un incidente è significativo se:

"a) ha causato o è in grado di causare una grave perturbazione operativa dei servizi o perdite finanziarie per il soggetto interessato; b) si è ripercosso o è in grado di ripercuotersi su altre persone fisiche o giuridiche causando perdite materiali o immateriali considerevoli".

Il nuovo processo di segnalazione degli attacchi al CSIRT o altra autorità competente

Gli obblighi di segnalazione gravanti sugli Operatori

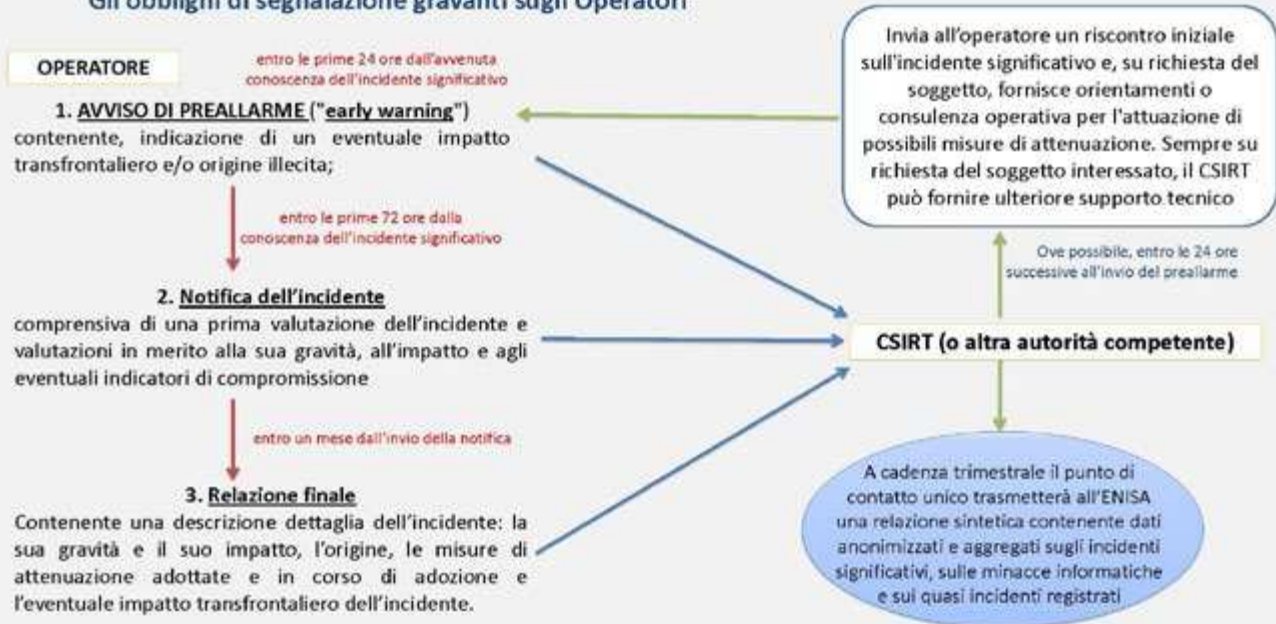


Figura 1 - Fonte: Questo flusso è stato elaborato direttamente da noi di Studio Previti

ESEMPIO ATTIVITÀ ISPETTIVE DA PARTE DELL'AUTORITÀ

L'autorità competente a svolgere le attività di vigilanza ed esecutive può, a titolo esemplificativo: effettuare *audit* periodici o mirati sulla sicurezza; svolgere ispezioni presso la sede degli operatori interessati; effettuare scansioni di sicurezza basate su criteri di valutazione dei rischi obiettivi, non discriminatori, equi e trasparenti; sottoporre gli interessati a richieste di accesso a dati e informazioni, ivi comprese le evidenze delle politiche di *cybersecurity* adottate.



6. Si veda il Considerando (133) alla Direttiva 2022/2555.

4.1. Rischi sanzionatori

A seguito dello svolgimento delle attività ispettive, le autorità competenti hanno il potere di comminare sanzioni di tipo amministrativo-pecuniarie a carico dei soggetti interessati nel rispetto dei requisiti di effettività, proporzionalità e dissuasività.

Inoltre, per rafforzare ulteriormente l'efficacia ed il carattere dissuasivo delle misure di esecuzione applicabili nel caso sia accertata la violazione degli obblighi imposti ai soggetti interessati, è riconosciuta altresì alle autorità competenti la facoltà di *"sospendere temporaneamente o di richiedere la sospensione temporanea di una certificazione o di un'autorizzazione relativa a una parte o alla totalità dei servizi pertinenti forniti o dalle attività effettuate da un soggetto essenziale e di richiedere l'imposizione di un divieto temporaneo all'esercizio di funzioni dirigenziali da parte di qualsiasi persona fisica che svolga funzioni dirigenziali a livello di amministratore delegato o rappresentante legale"*⁶.

Quest'ultima ipotesi sanzionatoria costituisce comunque una *extrema ratio* esperibile esclusivamente una volta esaurite tutte le altre misure di esecuzione previste dalla Direttiva e solo fintantoché il soggetto interessato non adotti le misure necessarie imposte dalle prescrizioni dell'autorità competente.

5. Entrata in vigore della Direttiva e considerazioni conclusive

I Legislatori nazionali dell'Unione hanno tempo fino al **17 ottobre 2024** per recepire la Direttiva NIS2 ed anche le imprese interessate avranno a disposizione lo stesso tempo per adeguarsi e dotarsi delle misure di *governance* e di *cyber* sicurezza richieste dalla nuova disciplina europea: si resta dunque in fremente attesa dell'intervento normativo del Legislatore italiano.

(riproduzione riservata)

SCHEMA DELLE MISURE SANZIONATORIE

Sanzioni di tipo amministrativo pecuniarie	Sanzioni ulteriori (<i>extrema ratio</i>)
Nei confronti dei soggetti essenziali: fino a 10 milioni di euro - o ad un massimo di almeno il 2% del totale del fatturato mondiale annuo dell'impresa.	Sospensione temporanea di una certificazione o di un'autorizzazione relativa ad una parte o alla totalità dei servizi pertinenti forniti o dalle attività effettuate da un soggetto essenziale.
Nei confronti dei soggetti importanti: fino 7 milioni di euro - o ad un massimo di almeno l'1,4% del totale del fatturato mondiale annuo dell'impresa.	Imposizione di un divieto temporaneo all'esercizio di funzioni dirigenziali da parte di qualsiasi persona fisica che svolga funzioni dirigenziali a livello di amministratore delegato o rappresentante legale.



Professionisti della sostenibilità

Sustainability / CSR / ESG Manager
Sustainability / CSR / ESG Auditor
SDG Action Manager
Auditor/Lead Auditor dei Sistemi di Gestione per la Sostenibilità ESG-SRG 88088
Specialista dei Bilanci della Rendicontazione Societaria di Sostenibilità
Auditor dei Bilanci della Rendicontazione Societaria di Sostenibilità
Manager degli Approvvigionamenti Sostenibili
Assessor degli Approvvigionamenti Sostenibili


AICQ SICEV certifica le competenze dei professionisti coinvolti nella sostenibilità e, nell'ottica della Direttiva 2022/2464/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 14 dicembre 2022 (Direttiva 2022/2464/UE – Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD): Rendicontazione societaria di sostenibilità), certifica i seguenti profili professionali: Specialista dei Bilanci/della Rendicontazione Societaria di Sostenibilità e Auditor dei Bilanci/della Rendicontazione Societaria di Sostenibilità.

ALTRE CERTIFICAZIONI


 Esperto Gestione Energia (EGE)

 Professionista ICT

 Professionisti Innovazione

 Credit Risk Manager Specialist, Economic Financial Risk Manager

 Project Manager

 Responsabile Tecnico Officine Impianti GAS/GNC/GPL


 E.V.E. (Esperto in veicoli d'epoca)

 Professionisti ICT


 Ricostruzione e analisi Incidenti Stradali

 Esperto in Grafologia Forense Criminalista

 Business Continuity Manager

 Trattamento e Protezione dei Dati Personali


 Responsabile Dispositivi Medici

 BIM Building Information Modeling

 Tecnico degli Agenti Fisici

 Medical Device Product Specialist (MDPS)

 Esperto/Manager di Reti di Imprese

 Educatore del Gesto Grafico

 Docente Formatore per la Salute e la Sicurezza

 MAXE Manager per l'eccellenza

 Compliance

 F-GAS

 Mediatore Familiare

 Qualità, Lean & Six Sigma

 Personale di Manutenzione

 Musicoterapeuta

 Controller

Contattaci per verificare requisiti e date


 (+39) 02 66.71.34.25

 (+39) 02 66.71.25.10

 info@aicqsicev.it

www.aicqsicev.it - f | in

Pierluigi Gallo

A hand holding a large Bitcoin coin in front of a background of power lines and wind turbines. The Bitcoin coin is the central focus, with its characteristic 'B' symbol and the words 'BITCOIN' and 'DECENTRALIZED PEER-TO-PEER' visible. The background features a sunset or sunrise sky with silhouettes of wind turbines and power lines, suggesting a connection between cryptocurrency and energy.

Criptovalute: quanto e perché consumano energia*

La nascita e la diffusione delle criptovalute ha permesso una rapida affermazione delle tecnologie sottostanti, in particolare la blockchain. L'evoluzione di tale tecnologia ne ha determinato l'uso in diversi ambiti, anche al di fuori delle iniziali applicazioni nell'ambito delle criptovalute. Ciò ha portato alla nascita di molteplici piattaforme con caratteristiche variegata, inclusi i consumi energetici. Tuttavia, i consumi associati alle criptovalute e alle piattaforme distribuite stanno suscitando perplessità sia tra gli addetti ai lavori che tra la popolazione, creando allarmismi talora ingiustificati o prese di posizione non sempre corrispondenti alla reale situazione. Il consumo energetico di una determinata piattaforma deve essere confrontato con il consumo di soluzioni esistenti e consolidate, che devono essere prese come riferimento. Tra i criteri che devono condurre alla scelta di una piattaforma bisogna valutare anche il consumo energetico, sia per questioni di opportunità e di sensibilità ambientale, sia, in prospettiva, per la sostenibilità dei servizi proposti.

**Approfondimento collegato al webinar AICQ Sicilia in collaborazione con i Comitati AICQ Qualità del Software Servizi IT e Ambiente Energia 20 Maggio 2022 "I consumi del Web"*

1. Introduzione

A partire dal 2008, anno di nascita di Bitcoin, si è assistito ad un progressivo sviluppo delle criptovalute. Tuttavia, il consumo di energia elettrica delle criptovalute è un argomento che ha suscitato molte discussioni e dibattiti negli ultimi anni, dovuto alle notevoli quantità di energia che in alcuni casi sono necessarie per l'estrazione e il trasferimento delle monete digitali ^[1].

Le criptovalute vengono create attraverso un processo chiamato mining o estrazione, che comporta la risoluzione di problemi matematici che richiedono una elevata capacità computazionale da parte dei computer appositamente progettati. Il processo di mining richiede un'enorme quantità di energia elettrica, poiché i computer devono eseguire ininterrottamente calcoli intensivi per risolvere questi problemi. I risultati di tali problemi non sono di interesse al di fuori delle operazioni di mining stesse, rendendo ancora più criticabile, dal punto di vista etico, il consumo energetico per le criptovalute.

Secondo alcuni studi, il consumo annuale di energia del mining di Bitcoin, la criptovaluta più famosa e diffusa, supera quello di alcune nazioni come l'Argentina o la Svizzera. Infatti, si stima che Bitcoin sia responsabile di un consumo di più di circa un centinaio di terawattora (TWh) all'anno, con una emissione di CO₂ immessa in atmosfera stimata tra 25 e 50 milioni di tonnellate. Per avere un confronto locale, in Italia il fabbisogno di energia elettrica è di 320 TWh l'anno, dati di Terna relativi alle statistiche del 2021 ^[2].

Il mining di altre criptovalute come Ethereum o Litecoin, seppur in misura minore, richiede comunque una notevole quantità di energia. Oltre all'energia necessaria per l'estrazione delle criptovalute, anche le loro transazioni richiedono un notevole consumo energetico in quanto le transazioni devono essere verificate dalla rete distribuita dei nodi, il che richiede un'ulteriore quantità di energia. C'è anche una questione

di sostenibilità riguardo alle fonti di produzione dell'energia usata per le criptovalute, poiché gran parte dell'energia utilizzata per il mining e le transazioni di criptovalute proviene da fonti non rinnovabili come il carbone o il gas naturale. Infatti, la maggior parte delle mining farm si concentra laddove l'energia elettrica ha costi più bassi, spesso dovuti a metodi di generazione con elevato impatto ambientale. Ciò ha conseguenze negative per l'ambiente. In passato la Cina aveva assunto un ruolo predominante nel mining delle criptovalute; successivamente, a seguito del divieto imposto dal governo cinese, gli Stati Uniti sono diventati il paese con maggiore rilevanza in termini percentuali, assieme al Kazakistan che ha condizioni favorevoli riguardo al costo dell'energia ma che ha recentemente introdotto una pesante tassazione sulle entrate derivanti dal crypto mining. Il problema delle emissioni in atmosfera legate alle criptovalute ha attirato l'attenzione anche delle imprese del settore e, sull'ispirazione degli accordi per il clima di Parigi, è stato creato il CCA, il Crypto Climate Accord. L'accordo nasce su iniziativa privata, raccoglie più di 250 aziende con l'obiettivo di ridurre l'impatto delle criptovalute in termini di emissioni di carbonio rendendole più sostenibili ed utilizzando energia da fonti rinnovabili ^[3]. L'accordo prevede che si raggiunga una situazione a zero emissioni nette di gas climalteranti entro il 2040. Un approccio alternativo all'uso di energia da fonti rinnovabili vede alcune criptovalute considerare una riduzione dei consumi privilegiando l'uso di algoritmi di mining meno intensivi dal punto di vista energetico.

2. Criptovalute e blockchain

Per comprendere meglio i motivi per cui le criptovalute richiedono elevati consumi energetici è necessario richiamare la tecnologia blockchain. Questa tecnologia è importante per



gestire le transazioni finanziarie evitando che si possa effettuare il 'double spending', la possibilità di spendere due volte un valore rappresentato in modo digitale. La blockchain è un registro digitale distribuito che consente la convalida delle transazioni in modo sicuro e immutabile in assenza di un intermediario fidato. Una volta scritte sulla blockchain, le transazioni non possono più essere modificate o cancellate.

La blockchain funziona attraverso la creazione di blocchi di transazioni che vengono convalidati e poi aggiunti alla catena di blocchi esistente. Ogni blocco contiene una serie di transazioni, e ogni transazione viene verificata da una rete di calcolatori che lavorano insieme per convalidare e aggiungere il blocco alla catena di blocchi esistente.

Quindi, la responsabile del consumo energetico delle criptovalute è la blockchain, ma esistono piattaforme blockchain che hanno consumi energetici molto più ridotti della blockchain in

Bitcoin. Infatti, la blockchain ha numerose applicazioni, anche in ambito energy, e sarebbe un paradosso che per migliorare la gestione dell'energia in modo distribuito si finisca per sprecarne una quantità significativa. La tecnologia blockchain viene applicata in vari settori: nell'agroalimentare, nella logistica, nella gestione dei dati sanitari, in ambito energia per la sicurezza delle transazioni finanziarie.

3. Bitcoin ed Ethereum Footprint

Esistono diverse tipologie di blockchain, ognuna delle quali ha una propria metodologia per confermare le transazioni ed elaborare i blocchi. Questi metodi rappresentano differenti algoritmi di consenso, riguardano qualcosa che possa essere provata e pertanto sono detti "proof". Essi includono la proof of work, la proof

of stake, la proof of authority, la proof of burn e molte altre. Ciascuno di questi metodi è caratterizzato da un diverso consumo energetico.

La proof of work è il metodo più utilizzato dalle blockchain pubbliche come Bitcoin e, inizialmente, Ethereum. In questo sistema, i miner devono risolvere un problema matematico per creare un nuovo blocco nella blockchain. Questo processo richiede un'enorme quantità di potenza di calcolo elettrico, che porta a un consumo energetico elevato. Nel tempo l'hardware per effettuare la proof of work si è evoluto, partendo da generiche CPU, le central processing unit costituite dai processori dei calcolatori, e proseguendo con GPU (i processori grafici), FPGA (dispositivi in logica programmabile) ed infine ASIC: circuiti specifici appositamente progettati per lo svolgimento di compiti dedicati. La proof of stake è un'alternativa più recente alla proof of work. In questo sistema, i nodi che validano le transazioni sono selezionati in base alla quantità di criptovaluta che possiedono. Ciò significa che non è necessaria una grande quantità di potenza di calcolo elettrico, e quindi il consumo energetico è notevolmente ridotto rispetto alla proof of work. Inizialmente Ethereum usava la proof of work, nel 2022 è passata alla proof of stake e, secondo le analisi della Ethereum Foundation ^[4], con una riduzione che da 84 kWh per singola transazione passerebbe a 35 Wh per transazione.

Per avere una visione completa bisogna confrontare il consumo energetico del mining con quello dei sistemi tradizionali costituito dai circuiti interbancari e dalle carte di credito ^[5], ^[6]. Infine, la proof of authority è utilizzata in alcune blockchain private, in cui un numero limitato di nodi, selezionati in base alla loro reputazione e affidabilità, effettuano la validazione con consumi energetici molto ridotti.

Conclusioni

Le criptovalute si basano sulla tecnologia blockchain per gestire le transazioni in modo sicuro e anonimo, seppure la blockchain possa essere utilizzata per molte altre applicazioni non fintech. Alcune criptovalute sono più energivore dei sistemi digitali usati tradizionalmente dalle banche (indicati in genere come CBDC, Central Bank Digital Currency), le criptovalute di nuova generazione hanno consumi energetici che sono stimati essere inferiori a quelli delle CBDC stesse. L'analisi condotta riguarda gli aspetti energetici delle criptovalute non facendo riferimento ad aspetti normativi, giuridici, finanziari, e non ha l'obiettivo di indirizzare verso una specifica soluzione.

References

-  [1] M. Agur, J. Deodoro, X. Lavayssière, e S. Peria, *Digital Currencies and Energy Consumption*. 2022. Consultato: 15 aprile 2023. [Online]
-  [2] Terna, «Terna - pubblicazioni statistiche» (consultato 15 aprile 2023)
-  [3] Crypto Climate Consortium, «Crypto Climate Accord - Make Crypto Green» (consultato 15 aprile 2023)
-  [4] Carl Beekhuizen, «Ethereum energy usage» (consultato 15 aprile 2023)
- [5] M. Laboure, M. H.-P. Müller, G. Heinz, S. Singh, e S. Köhling, «Cryptocurrencies and CBDC: The Route Ahead», *Glob Policy*, vol. 12, n. 5, pagg. 663-676, nov. 2021, doi: 10.1111/1758-5899.13017.
-  [6] S. Lee e J. Park, «Environmental Implications of a Central Bank Digital Currency (CBDC)», 2022, Consultato: 15 aprile 2023. [Online]



Giuseppe Lami

La sostenibilità ambientale come caratteristica di qualità del software



Mantenere attiva la nostra società e gestire le nostre vite richiede un crescente utilizzo di software e IT. Tale crescita determina un'esplosione in termini di domanda di energia. Si stima che entro il 2030, i data center da soli consumeranno già circa il 10% dell'elettricità globale. Includendo Internet, telecomunicazioni e dispositivi embedded, il consumo energetico sarà un terzo della domanda globale. Considerando che ogni singola riga di codice sviluppata oggi potrebbe essere ancora in esecuzione tra anni e da miliardi di processori, la comunità degli sviluppatori è chiamata a comportamenti e paradigmi di sviluppo che riducano l'impatto ambientale. Con green IT e green coding si intende un cambio di paradigma in cui ingegneri del software, tester e amministratori IT possono migliorare prodotti e servizi dal punto di vista energetico. In questo articolo, si affronta la questione dal punto di vista della misurazione della sostenibilità.

**Approfondimento collegato al webinar AICQ Sicilia in collaborazione con i Comitati AICQ Qualità del Software Servizi IT e Ambiente Energia 20 Maggio 2022 " I consumi del Web"*

1. La Sostenibilità Ambientale ed il Software

I progetti di sviluppo del software sono tipicamente gestiti tenendo come riferimento aspetti di costo, qualità del prodotto e tempistiche di rilascio.

A tali aspetti corrispondono tecniche e misure finalizzate al controllo sia delle attività che del prodotto in sviluppo.

Un aspetto non ancora sufficientemente approfondito e tenuto in considerazione è la valutazione dell'impatto sull'ambiente del software e del relativo processo di sviluppo.

Per includere gli indicatori relativi alla sostenibilità ambientale fra quelli da valutare e tenere sotto controllo nello sviluppo del software, occorre partire dall'individuazione degli asset da cui dipendono e metterli in associazione con effetti diretti sull'ambiente in modo da individuare le caratteristiche su cui poter intervenire per migliorare l'impatto ambientale.

Questo articolo si concentra su due asset:

- le caratteristiche del prodotto software
- il processo di sviluppo.

2. La Qualità del Prodotto Software

La valutazione della qualità del prodotto software, disciplina sviluppata a partire dagli anni '90, si basa principalmente sull'approccio di decomposizione della qualità generica del prodotto software in diverse caratteristiche e sotto-caratteristiche che possano essere misurate in modo più preciso (lo standard di riferimento di questo approccio è ISO/IEC 25000). Alle caratteristiche di qualità attualmente presenti in ISO/IEC 25000 si dovrebbe aggiungere la caratteristica di qualità "Sostenibilità Ambientale" (**Figura 1**).

Sebbene il software non consumi energia, esso influisce significativamente sul consumo delle apparecchiature hardware.

Un prodotto software sostenibile è quindi progettato in modo da codificare algoritmi efficienti in grado di ridurre sia il consumo energetico dovuto ai cicli della CPU, sia gli effetti indiretti sulla sostenibilità (ovvero gli effetti dipendenti dal sistema in cui viene eseguito il software e nel contesto in cui viene utilizzato il sistema).

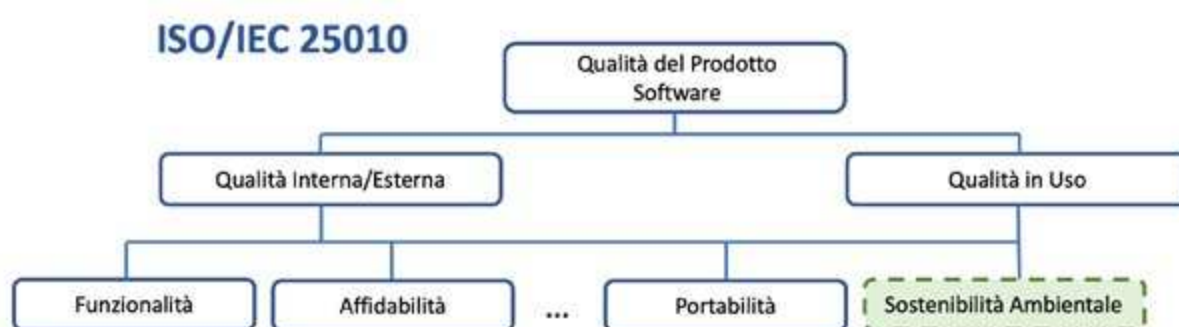


Figura 1. L'approccio di decomposizione della Qualità del Software

CARATTERISTICA	Efficienza Algoritmica del Prodotto Software
IDENTIFICATIVO DELLA MISURA	Costo Computazionale del Software (CCS)
FORMULA	NF= numero di funzionalità implementate dal software NPCi=numero medio di cicli della CPU richiesti dalla i-esima funzionalità implementata dal software CCS = NPC1+NPC2+...+NPC_{NF}
RATIO	Più basso è CCS e minore è il consumo di energia
NOTA	CCS permette il controllo del costo computazionale indipendentemente dall'ambiente hardware

La disponibilità di metriche riferite alle varie caratteristiche della sostenibilità ambientale è fondamentale per il controllo e il miglioramento dei progetti di sviluppo del software.

Di seguito proponiamo un esempio di metrica relativa alla caratteristica di "Efficienza Algoritmica" che è relativa all'asset "Prodotto Software" ed ha impatto sul consumo energetico.

3. La Qualità del Processo di Sviluppo Software

Il processo di sviluppo software definisce e guida il modus operandi delle attività direttamente ed indirettamente legate allo sviluppo del software, influenzandone anche l'impatto ambientale.

La disponibilità di modelli e metodi per valutare e migliorare il processo software in termini di sostenibilità può incidere in modo significativo

sull'impatto ambientale. Esistono modelli e tecniche per misurare i processi rispetto a determinate di caratteristiche di qualità.

La caratteristica di processo maggiormente considerata è quella della maturità.

Tuttavia, analogamente a quanto detto per il prodotto software, il processo di sviluppo software può essere valutato in termini di impatto ambientale basandoci su modelli e schemi di valutazione esistenti. Per esempio, la famiglia di standard ISO/IEC 33000, fornisce un modello completo per la misurazione di caratteristiche di qualità del processo.

Si tratta di introdurre la caratteristica di sostenibilità del processo e di definire i relativi indicatori per poter applicare lo schema ISO/IEC 33000 ed ottenere quindi una valutazione quantitativa in termini di impatto ambientale.

1. S. PODDER, A. BURDEN, S. KUMAR SINGH, AND R. MARUCA, "How green is your software?" Harvard Business Review, Sept. 2020. Accessed: Aug. 1, 2021.

Asset-effetti diretti-caratteristiche

Possibili "Asset" che possono essere identificati sono: Persone, Infrastrutture di progetto (strumenti e applicazioni), Processi, Struttura organizzativa, Caratteristiche del prodotto software.

Ciascuno degli "Asset" ha un impatto su uno o più "Effetti diretti" cioè è in grado di determinare effetti negativi in termini di sostenibilità ambientale.

I tipici effetti negativi sono:

- consumo di energia,
- consumo di tempo di lavoro,
- produzione di materiali di scarto,
- consumo di carta e
- consumo di carburante.

Associando "Asset" ed "Effetti diretti" si possono individuare le caratteristiche su cui poter agire per ridurre l'impatto ambientale determinato dallo sviluppo e dall'utilizzo del software.

Risulta quindi necessario determinare misure quantitative utili a stabilire obiettivi misurabili di sostenibilità per le caratteristiche individuate.

In tabella sono rappresentati a titolo esemplificativo alcune caratteristiche, raggruppate per "Asset", che hanno impatto sugli "Effetti diretti" sull'ambiente.

Effetti Diretti	Asset di Sostenibilità Ambientale				
	Persone	Infrastrutture / Strumenti	Processi	Contesto Organizzativo	Prodotto Finale
Consumo di Energia	-	Efficienza degli Strumenti	Efficienza del Processo	Localizzazione del Team	Efficienza Algoritmica
Tempo di Lavoro	Composizione del Team	Adeguatezza degli Strumenti	Efficienza del Processo	Localizzazione del Team	Manutenibilità
Consumo di Materiali	-	Utilizzo di Rifiuti Inquinanti	-	-	Produzione di Rifiuti Inquinanti
Consumo di Carta	-	-	Dematerializzazione dei documenti	-	-
Consumo di Carburanti	-	Strumenti per Teleconferenze	-	Flessibilità del Lavoro	-

Massimo Leone

La norma UNI 11745:2019 per la sicurezza delle aree di balneazione

Uno strumento importante per migliorare la sicurezza delle aree di balneazione marine, lacustri e fluviali



Il numero degli incidenti in acqua (mare, acque interne e piscine) negli ultimi anni mostra un andamento sostanzialmente costante, dopo il graduale calo osservato dagli inizi degli anni '70 al periodo intorno al 2000. Per intervenire sullo "zoccolo duro" degli incidenti occorre un'efficace pianificazione, a livello nazionale e locale. Con la pubblicazione della norma UNI 11745:2019, l'Ente Italiano di Normazione ha messo a disposizione un utile strumento per gli enti locali che vogliono valutare e migliorare la sicurezza delle acque di balneazione.

Premessa

L'Istituto Superiore di Sanità ha identificato ed analizzato oltre duemila casi di incidente in acqua, di cui 1209 fatali, accaduti in Italia tra il 2015 e il 2019. I dati, raccolti utilizzando le notizie provenienti dalle principali testate online nazionali e locali e da siti web dedicati, sono stati presentati all'EU Safety Conference, che si è svolta a Vienna il 23 e 24 giugno 2022¹.

Le strategie per la prevenzione degli annegamenti devono includere la promozione di comportamenti individuali più prudenti (sia con campagne di informazione sia con interventi educativi nelle scuole), il miglioramento dei servizi di salvamento, l'installazione di cartelli che indichino le aree con maggiori rischi, il miglioramento delle capacità natatorie, la realizzazione di barriere nelle piscine per prevenire l'accesso incontrollato dei bambini³.

L'Organizzazione Mondiale per la Sanità raccomanda l'adozione di un piano nazionale e di piani locali per la sicurezza della balneazione⁴.

Il rischio di annegamento è molto influenzato dalle caratteristiche delle spiagge e dalle opere realizzate per difendere i litorali dall'erosione, in quanto, secondo la dottrina: «Queste costruzioni, che alterano radicalmente la dinamica di un fondale, presentano pericoli che possono essere classificati tra i più gravi per la balneazione⁵». In particolare «Cellule circolatorie pericolosissime per la balneazione vengono prodotte da strutture multiple, cioè da barriere, pennelli, isole di massi, ecc. congiunte tra loro, capaci di creare un effetto vasca a mare mosso: ovvero l'innalzamento artificiale del livello del mare dentro il bacino. Dentro la vasca, contenuta dalla spiaggia e le strutture che la chiudono dagli

DATI SUGLI INCIDENTI IN ACQUA

Le morti da annegamento erano 1200-1300 per anno all'inizio degli anni '70. Il loro numero è sceso fino a 3/400 anno intorno al 2000 ed in seguito rimasto più o meno costante. «Appare evidente come si sia di fronte ad una sorta di "zoccolo duro", difficilmente comprimibile se non si mettono in atto strategie mirate ed efficaci.²»

Le tre fasce di età risultate più a rischio sono quella 45-64 anni (18,2% di tutti gli incidenti in acqua), quella 65-79 anni (16,2%) e quella 0-10 anni (13,9%).

Il numero annuo complessivo degli incidenti mostra un andamento costante, 3-400 incidenti l'anno, ma si osserva un incremento di quelli nelle acque interne (laghi, fiumi).

Il 41% degli incidenti fatali si verifica nelle acque interne, il 42% sul litorale, il restante 17% si divide quasi in parti uguali tra mare aperto e piscine.

La maggior parte degli incidenti è causata da un malore (28,1%), dalle condizioni avverse del mare (14,9%) o della caduta in acqua o dagli scogli (14,3%).

altri tre lati, i frangenti, scavalcando le barriere, provocano un soprizzo d'onda eccezionale (in certe vasche raggiunge il metro d'altezza sopra il livello del mare). L'acqua, portata dentro la vasca da onde spesso imponenti, fluisce via verso il mare aperto attraverso i varchi con una corrente di uscita che ha la forza di un fiume in piena. Le vasche semichiusure, brevemente descritte, sono il prototipo di quelle che in gergo si chiamano spiagge di non ritorno: sparati fuori,

¹ Incidenti in acqua: gravi nel 68% dei casi, fascia di età più colpita tra 45 e 64 anni - ISS

² M. GIUSTINI, S. TRINCA, Epidemiologia degli annegamenti in Italia, in: Istituto Superiore di Sanità Incidenti in acque di balneazione: verso una strategia integrata di prevenzione degli annegamenti. A cura di E. FUNARI, M. GIUSTINI e D. G. PEZZINI, 2016, Rapporti ISTISAN 16/10.

³ E. FUNARI, M. GIUSTINI, D.G. PEZZINI, Proposta per una prima strategia nazionale per la prevenzione degli incidenti nelle acque di balneazione, Istituto Superiore di Sanità, Rapporti ISTISAN 16/10.

⁴ World Health Organization, Preventing drowning: an implementation guide, 2017; World Health Organization, Global report on drowning: preventing a leading killer, 2014.

⁵ D.G. PEZZINI, Tipologie di annegamento, in: Istituto Superiore di Sanità, Annegamento e pericoli della balneazione., a E. FUNARI, M. GIUSTINI, D.G. PEZZINI 2012, Rapporti ISTISAN 12/23

la probabilità di recuperare una linea di sicurezza è praticamente zero⁶».

Come ci ricorda Enzo Pranzini «Un altro problema che dovrebbe essere attentamente valutato quando si progettano opere di difesa delle spiagge utilizzate per la balneazione è la sicurezza dei bagnanti. Si sa che nel Mediterraneo il maggior numero di annegamenti per chilometro di costa si verifica in corrispondenza delle difese costiere.⁷»

1. Norma UNI 11745:2019 e metodologia di gestione dei rischi di incidenti in acqua

Nel 2019 l'Ente Italiano di Normazione ha emesso la norma UNI 11745 *Sicurezza della società e del cittadino – Qualificazione delle Aree di Balneazione ai fini della sicurezza dei bagnanti*, che «fornisce un metodo per valutare e qualificare sotto il profilo della sicurezza le Aree di Balneazione (AdB) marine, lacustri e fluviali, per consentire ai cittadini la loro fruibilità in termini di sicurezza e di informazione».

La norma può essere applicata sia alle aree di balneazione ad accesso libero, sia a quelle sulle quali insistono stabilimenti balneari. Essa fa riferimento «alle aree marine, lacustri e fluviali, nelle quali si può fare il bagno, censite dal Portale delle Acque del Ministero della Salute. Esse sono precisamente delimitate da punti di inizio e di fine, misurano in media 1000 metri di lunghezza, presentano una sostanziale omogeneità per caratteristiche geo-morfologiche e per tipo di pressione antropica.⁸»

Il processo di gestione dei rischi proposto dalla norma in esame, secondo l'approccio delineato dalla norma UNI ISO 31000:2018⁹, prevede le fasi di:

1. definizione del campo di applicazione, del contesto e dei criteri di rischio,
2. identificazione dei rischi,
3. analisi dei rischi,
4. valutazione della significatività dei rischi,
5. pianificazione del trattamento dei rischi,
6. attuazione del trattamento,
7. registrazione e analisi dei risultati.

A supporto delle diverse fasi del processo, si devono svolgere da un lato le attività di comunicazione e consultazione, dall'altro quelle di monitoraggio e riesame.

Per definire il contesto, la norma ISO 11745 propone di utilizzare principalmente i dati disponibili sul *Portale Acque*¹⁰ del Ministero della Salute, dove vengono riportate prevalentemente informazioni sulla qualità delle acque di balneazione.

Le fonti di rischio da considerare possono essere:

- di natura geomorfologica (ripidità della battigia, presenza di elementi che favoriscono la formazione di correnti concentrate come scogliere, scogli isolati ecc.),
- di natura fisica, chimica, organica (possibili onde di piena, microrganismi patogeni, alghe e loro prodotti tossici, inquinanti chimici, ecc.).

I rischi devono essere valutati tenendo conto anche delle vulnerabilità individuali delle persone che usufruiscono delle acque di balneazione, quali l'acquaticità e le capacità natatorie, la capacità di valutare i pericoli, l'assunzione di alcool, l'età e le condizioni di salute, la carenza di sorveglianza nel caso dei bambini.

La norma UNI 11745:2019 propone di classificare le conseguenze negative sulla salute che possono essere causate dalle fonti di rischio in 5 livelli di priorità:

- **estremamente elevata:** morte o disabilità permanente e grave;
- **molto alta:** disabilità o inabilità prolungata,

6. D.G. PEZZINI, cit.

7. E. PRANZINI, *Granelli si sabbia. Una guida per camminare sul bordo del mare*, Pacini Editore, 2021

8. F. Simonetti, *Sicurezza della balneazione: la norma UNI 11745:2019*, Studi costieri 2019 - 28: 99 - 108.

9. UNI ISO 31000:2018 *Gestione del rischio - Linee guida*.

10. <https://www.portaleacque.salute.gov.it/PortaleAcquePubblico/homeBalneazione.do>

come per esempio quella causata da un'infezione da salmonella;

- **media:** patologie di media durata che richiedono l'intervento di un medico;
- **bassa:** patologie in grado di risolversi spontaneamente;
- **molto bassa:** patologie che non producono inabilità significativa, come una puntura di insetto.

Deve essere prestata particolare attenzione ad alcune conseguenze negative di classe A e B, anche se la loro probabilità di accadimento è modesta: l'annegamento, i traumi cranio vertebrali con lesioni spinali, l'arresto cardiaco. Secondo la norma UNI 11745:2019, una valutazione quantitativa dei diversi rischi per ciascuna area di balneazione è sostanzialmente impossibile.

Le misure di riduzione dei rischi proposte dalla norma UNI 11745:2019 sono:

- l'apposizione di segnali di avviso o di divieto
- la delimitazione o inibizione di determinate zone
- la diffusione di informazioni
- la presenza di bagnini di salvataggio e di dotazioni per il primo soccorso
- la facilità di accesso ai servizi di emergenza.



Figura 1: cartello con avviso di pericolo, collocato in prossimità delle dune, invece che presso la battigia, e in posizione di spalle rispetto ai bagnanti

2. Qualificazione dell'area di balneazione

La qualificazione di un'area di balneazione inizia con la compilazione di una scheda di rilevamento. La prima sezione della scheda riporta le informazioni che possono essere prelevate dal Portale della Acque, come la denominazione, il comune, la lunghezza in metri.

La seconda sezione riporta le fonti di rischio geomorfologiche:

- fondali ripidi
- scogli, scogliere e opere emerse
- scogli, scogliere e opere sommerse
- correnti di ritorno
- buche
- caduta di massi
- innalzamento improvviso del livello delle acque per onde di piena o manovre idrauliche (si applica per le acque interne).

Nella scheda deve essere annotato anche se questi rischi sono segnalati ai bagnanti con cartelli dedicati.

Le altre fonti di rischio, come la contaminazione delle acque o la presenza di organismi pericolosi, possono essere segnalate nella quarta sezione della scheda.

Nella seconda sezione sono riportate anche le fonti di rischio legate alla qualità dell'acqua e alla presenza di alghe e altri organismi pericolosi.

La terza sezione contiene informazioni sulle misure di sicurezza presenti, che possono essere:

- Cartelli di pericolo
- Boe
- Bagnini
- Kit primo soccorso
- Kit primo soccorso pediatrico
- Defibrillatori
- Collari cervicali
- Tavole spinali
- Soccorso avanzato in 20'
- Istruzioni di sicurezza
- Piano di sicurezza balneare

La quarta sezione è un campo a testo libero, dove si annotano eventuali ulteriori fonti di rischio, come la presenza frequente di organismi acquatici pericolosi o caratteristiche locali che rendono più difficile l'accesso ai dispositivi di soccorso.

3. Valutazione dei dati

Una volta compilata la scheda di rilevamento, viene attribuito un valore numerico a ciascuna misura di sicurezza, secondo la presenza e/o distribuzione nell'area di balneazione.

Il valore va da 1 (se l'elemento è presente e/o adeguato) a 0 (se l'elemento è assente).

A questo valore si applica un fattore di correzione, per tenere conto dell'importanza del fattore, che varia tra 0,5 e 2.

Gli indici ottenuti in questo modo rappresentano il contributo di ciascun fattore alla sicurezza dell'area di balneazione.

La norma UNI 11745: 2019 definisce le modalità di calcolo per ciascun fattore. Per esempio, riguardo alle fonti geomorfologiche di rischio è sufficiente un cartello per ciascuna area di balneazione, a condizione che tutte le fonti siano segnalate. La presenza del bagnino di salvataggio si considera adeguata se è disponibile almeno un bagnino ogni 80 m di litorale.

Altri parametri di riferimento sono definiti per le segnalazioni con boe, i dispositivi di supporto al primo soccorso pediatrico, i defibrillatori, i dispositivi per il trattamento dei traumi cranio-spinali, il soccorso avanzato entro 20' dalla chiamata, le istruzioni per la sicurezza della balneazione, il piano di sicurezza balneare.

4. Calcolo dell'Indice di Sicurezza

Dopo avere attribuito un valore a ciascuna mi-

sura di sicurezza e applicato quando necessario il fattore di correzione, sommando i valori definiti per ciascuna misura di sicurezza si può calcolare l'Indice di Sicurezza dell'Area di Balneazione, che assumerà un valore compreso tra 0 (sicurezza minima) a 12 (sicurezza massima).

Secondo il valore assunto dall'Indice di Sicurezza, le Aree di Balneazione possono essere classificate in quattro livelli:

- **Basso (IS < 4):** misure di sicurezza assenti o insufficienti
- **Medio (IS tra 4 e 6):** misure di sicurezza presenti, ma insufficienti o adeguate solo parzialmente
- **Buono (IS > 6 fino a 8):** misure di sicurezza presenti e prevalentemente adeguate, qualcuna solo parzialmente
- **Molto buono (IS > 8):** misure di sicurezza tutte o quasi presenti e/o adeguate. In particolare non deve mancare la misura di sicurezza "Soccorso avanzato entro 20' dalla chiamata".

Considerazioni conclusive

Per valutare fattibilità ed attendibilità del metodo, sono stati elaborati i dati relativi a un campione casuale costituito da 556 aree di balneazione, che rappresenta il 10% circa del totale delle aree di balneazione italiane. Il grafico della figura 2 rappresenta i risultati dell'elaborazione: il livello di sicurezza del 57% delle aree esaminate è risultato a basso, il 30% medio, il 10% buono, solo il 3% a molto buono¹¹. Sembra evidente che l'applicazione della norma UNI 11745, attivando un processo che vada dall'analisi dei dati al miglioramento continuo, porterebbe un importante incremento nella sicurezza delle aree di balneazione e aiuterebbe a prevenire molti incidenti, con le morti precoci e le disabilità che molte volte ne conseguono.

11. F. Simonetti, cit.

Distribuzione delle aree di balneazione secondo l'indice di sicurezza

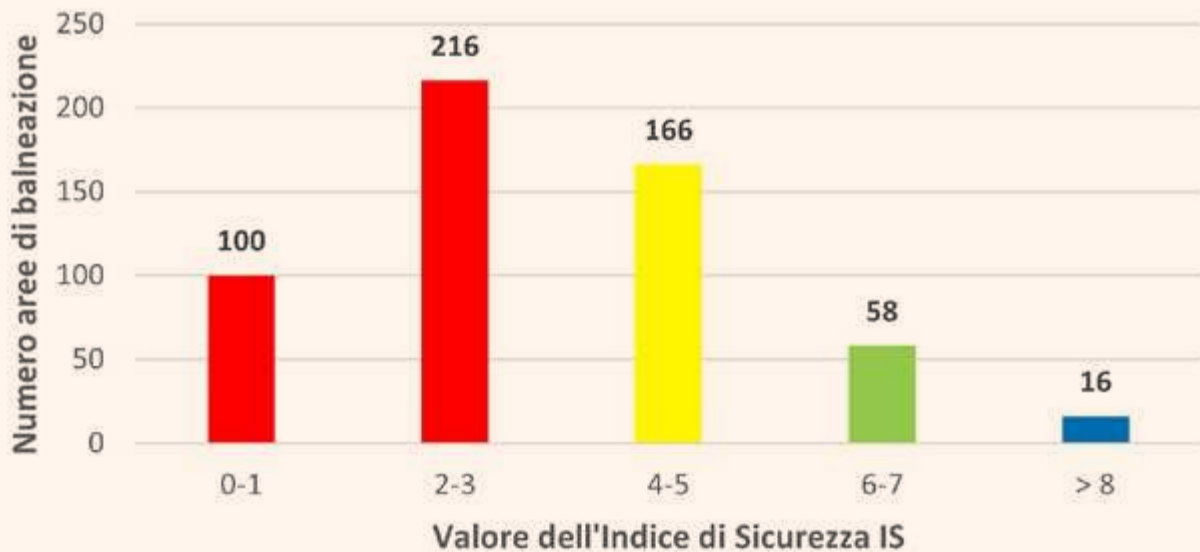


Figura 2: Distribuzione delle aree di balneazione per indice di sicurezza (da Simonetti, 2019, modificata)

Nelle successive edizioni della norma sarebbe opportuno tenere in considerazione anche la disponibilità di piani comunali per la protezione civile (previsti dal Decreto legislativo 2 gennaio 2018, n. 224, Codice della protezione civile) che tengano conto del rischio di maremoti, secondo la Direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri del 17 febbraio 2017: *Istituzione del Sistema d'Allertamento nazionale per i Maremoti generati da sisma – SiAM*.

Indice dei contenuti principali della norma UNI 11745:2019

- **INTRODUZIONE**
- **CAMPO DI APPLICAZIONE**
- **RIFERIMENTI NORMATIVI**
- **TERMINI E DEFINIZIONE, SIMBOLI E ABBREVIAZIONI**
- **GESTIONE DEI RISCHI NELL'AREA DI BALNEAZIONE**
 - Definizione del contesto
 - Identificazione delle fonti di rischio
 - Conseguenze negative per la salute
 - Analisi dei rischi
 - Misure di riduzione dei rischi
- **QUALIFICAZIONE DELL'AREA DI BALNEAZIONE**
 - Scheda di rilevamento
 - Valutazione dei dati della scheda di rilevamento
 - Calcolo dell'indice di sicurezza
- **Appendice A** (normativa) – **SCHEDA DI RILEVAMENTO CONFORME ALLA UNI 11745**
- **Appendice B** (informativa) – **ESEMPI DI CALCOLO DELL'INDICE DI SICUREZZA**
- **BIBLIOGRAFIA**

Guido Mastrobuono



Project risk management nella realizzazione delle infrastrutture del PNRR: l'approccio di Italferr



Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) assegna più di 20 miliardi di euro a RFI ed al gruppo FS per il completamento di circa 140 progetti, alcuni dei quali già in fase di cantierizzazione ed altri ancora in fase di progettazione. Questo finanziamento è condizionato al completamento dei progetti entro il 2026. Italferr fornisce servizi di progettazione e controllo della realizzazione per molte di queste linee ferroviarie ed ognuna di queste commesse è caratterizzata da un livello di rischio che, a sua volta, implica un aumento dei problemi che devono essere risolti. L'avvio contemporaneo di molti progetti infrastrutturali ha generato sfide significative. L'accelerazione dei tempi di realizzazione e la competizione per le risorse hanno saturato il mercato dell'ingegneria e delle costruzioni. Ciò rischia di limitare la capacità di reagire alle emergenze ed alle crisi. La complessità dei progetti in corso, i tempi ridotti e le limitate risorse disponibili generano progetti più rischiosi del normale. La contemporanea attuazione di numerosi progetti infrastrutturali può inoltre generare conflitti di interesse tra progetti che competono per le stesse risorse limitate, aumentando il livello di problematicità e rischio. Questi rischi potrebbero non essere identificati e condivisi dall'intero ecosistema, con conseguenze drammatiche. Nonostante ciò, in questo caso, è inevitabile eseguire molti progetti in contemporanea ed attingere alla stessa linea di fornitori, confidando nelle risorse disponibili per risolvere i problemi. Per rispondere a questi problemi con metodologie efficaci, il Project Risk Management viene in aiuto di Italferr nella gestione dei rischi nei suoi progetti.

** Approfondimento collegato al Convegno Nazionale Settore Costruzioni AICQ 2 Dicembre 2022 "Sistemi di Gestione Integrati ed Appalti. PNRR: come l'applicazione del Risk Management, del digitale, della cybersecurity e della sostenibilità aiutano a rispettare gli obiettivi"*

1. Il Project Risk Management

Il Project Risk Management è un insieme di processi che mira a gestire i rischi di un progetto, aumentando la probabilità di eventi positivi e riducendo quelli negativi.

Italferr dispone di un metodo di Project Risk Management all'avanguardia, che prevede:

- **l'analisi del rischio** eseguita dal Project Manager con l'ausilio di un analista;
- **la gestione del rischio** eseguita dal Project Manager e dai suoi collaboratori, mettendo in pratica delle strategie di trattamento del rischio.

2. Il problema dell'analisi di rischio: necessaria, potente, efficace e dispendiosa

Il "normale" Project Management funziona bene fino a quando il contesto, e cioè il sistema organico in evoluzione in cui bisogna mandare avanti il progetto, è semplice.

Quando il contesto è complesso e influenzato da input esterni bisogna trovare un modo di conoscere e gestire l'inevitabile incertezza che ne deriva.

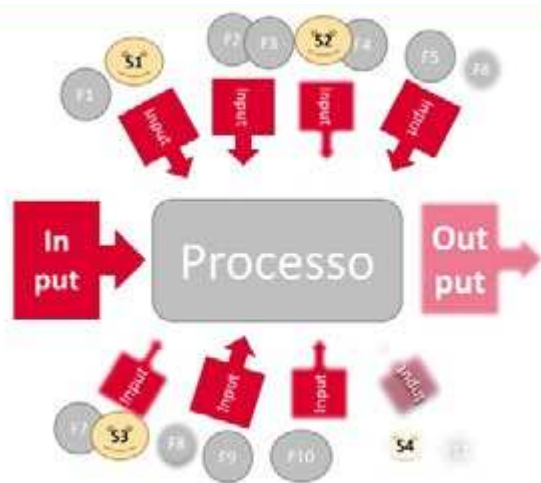


Figura 1 – Impatto di Fattori e Stakeholder sul processo produttivo

I risultati finali sono generati dalla combinazione di tre addendi:

1. il risultato di eventi attesi,
2. gli imprevisti noti ed accaduti,
3. l'impatto di eventi inattesi non ancora accaduti.

Per la valutazione dell'entità del terzo addendo, bisogna fare un'analisi di rischio.

Il metodo di analisi di Italferr considera due tipologie di rischio: i rischi individuali ed il rischio globale.

L'identificazione dei rischi individuali genera una lista finale che contiene tra i 20 ed i 50 rischi per obiettivo.

L'assessment dei rischi è difficoltoso ma, nonostante l'impossibilità di prevedere con precisione l'impatto di un evento descritto, è quasi sempre possibile stimarne l'ordine di grandezza attraverso una scala logaritmica a base $\sqrt{10}$, che può essere utilizzata per inquadrare l'impatto in classi di gravità, come "uno", "alcuni", "circa 10", "alcune decine", "circa 100", "alcune centinaia", "circa 1000", "alcune migliaia" e così via.

Per stimare la probabilità di un evento, è importante evitare di affannarsi nella ricerca di statistiche che potrebbero non essere disponibili. Invece, si può utilizzare il concetto di probabilità soggettiva. La probabilità può essere stimata, anche in assenza di statistiche, ponendosi alcune domande quali:

- "Mi aspetto che questo evento accada?"
- "Se questo evento si verifica, considero il mio progetto/processo anormale?"
- "L'evento implica l'accadimento contemporaneo di più di due circostanze improbabili?"

In base alle risposte a queste domande, si può classificare la probabilità di un evento definendolo:

- "probabile",
- "possibile",
- "improbabile" o
- "molto improbabile".

La valutazione di probabilità ed impatto per-

mette di posizionarsi su una matrice di rischio ed associare ai diversi eventi un livello di rischio alto, medio, o basso.

La conoscenza del livello dei rischi individuali permette ai Risk Manager di proporre un trattamento e di iniziare la fase attiva del Project Risk Management.

Viene quindi emesso un Risk Register e cioè un documento che raccoglie informazioni sui rischi identificati, valutati e monitorati da un'Organizzazione. Include la descrizione del rischio, l'impatto potenziale, la probabilità di accadimento, le azioni di mitigazione e la persona responsabile del monitoraggio del rischio. È uno strumento importante nel processo di gestione dei rischi perché consente di monitorare i cambiamenti nel tempo, comunicare i rischi e stabilire le priorità.

(vedi Figura 2)

Dopo aver valutato il livello dei singoli rischi, si

calcola il Livello di Rischio Globale ovvero il risultato dei potenziali di rischio su un particolare obiettivo.

Vengono considerati i rischi presenti nel registro di rischio e, sulla base della probabilità e dell'impatto, si modella la possibilità che ciascun evento si verifichi.

Quindi si calcola l'impatto cumulativo.

Questo processo viene ripetuto circa 6000 volte in modo da ottenere un campione di "esiti del progetto" che permette di tracciare un grafico che correla i possibili scostamenti dal risultato atteso con il numero di volte in cui lo scostamento ottenuto è stato inferiore. **(vedi Figura 3)**

Tra le altre cose, un profilo di rischio ci permette di capire qual è il migliore risultato credibile, qual è il peggiore risultato credibile e qual è la probabilità che si raggiunga o si superi una soglia di risultato massima o minima (per esem-

Scenario	Tipici di evento incidente	Obiettivo impattato	Misura / Opportunità	Impatto iniziale	Probabilità iniziale	Rischio iniziale	Livello iniziale	Azioni mitiganti	Effetto azione mitigante	Rischio residuo	Liv. Residuo
1	Il processo autorizzatorio potrebbe avere una durata superiore ai tre mesi pianificati	Tempi di consegna dell'Opera	Minaccia	Impatto negativo di circa 2 mese	Possibile	Medio	8	AM1-Incontri con Cliente ed Enti	Medio miglioramento	Medio	7
2	Il processo autorizzatorio potrebbe avere una durata inferiore ai tre mesi pianificati	Tempi di consegna dell'Opera	Opportunità	Impatto positivo di circa 1 mese	Improbabile	Medio	7			Medio	7
3	La mancata o parziale concessione di interruzioni / allentamenti / personale di scorta da parte del Gestore dell'infrastruttura potrebbe determinare il riconoscimento di maggiori costi all'Appaltatore per fermo cantieri e attività di recupero del ritardo	Costi dell'Opera	Minaccia	Impatto negativo di circa 100.000 €	Improbabile	Medio	7	AM3-Planificazione dettagliata lavorazioni	Alto miglioramento	Medio	5
4	Nel corso del progetto potrebbe emergere la necessità di ulteriori lavorazioni inizialmente non previste	Costi dell'Opera	Minaccia	Impatto negativo di circa 1 ME	Possibile	Medio	10	AM1-Valutazione del rischio a seguito di varianti	Medio miglioramento	Medio	9
5	L'appaltatore potrebbe ottenere il riconoscimento di oneri additionali in ragione del ritardo da parte del Committente nella consegna delle aree di cantiere oppure negli Appalti Multidisciplinari che realizzano l'infrastruttura (ad esempio, consegna dell'armamento, consegna delle canalizzazioni)	Costi dell'Opera	Minaccia	Impatto negativo di circa 1 ME	Probabile	Medio	11	AM2-Incontri tra Appalti Multidisciplinari e Tecnologi AM3-Planificazione dettagliata lavorazioni	Alto miglioramento	Medio	9
6	Il Committente potrebbe non essere in grado di provvedere alla fornitura dei materiali nei tempi stabiliti oppure la fornitura potrebbe risultare carente in termini di qualità e/o quantità e le attività di costruzione potrebbero quindi subire un rallentamento	Tempi di consegna dell'Opera	Minaccia	Impatto negativo di circa 2 mese	Molto Improbabile	Medio	5			Medio	5
7	Il Committente potrebbe ritardare nella consegna delle aree di cantiere oppure gli Appalti Multidisciplinari che realizzano l'infrastruttura potrebbero ritardare nella consegna di aree necessarie alle lavorazioni tecnologiche (ad esempio consegna dell'armamento, consegna delle canalizzazioni)	Tempi di consegna dell'Opera	Minaccia	Impatto negativo di alcuni mesi	Possibile	Medio	9	AM2-Incontri tra Appalti Multidisciplinari e Tecnologi AM3-Planificazione dettagliata lavorazioni	Alto miglioramento	Medio	7
8	Mancata o parziale concessione di interruzioni / allentamenti / personale di scorta da parte del Gestore dell'infrastruttura potrebbe causare ritardi nelle attività realizzative	Tempi di consegna dell'Opera	Minaccia	Impatto negativo di alcuni mesi	Possibile	Medio	9	AM3-Planificazione dettagliata lavorazioni	Alto miglioramento	Medio	7
9	Nel corso del progetto potrebbe emergere la necessità di ulteriori lavorazioni inizialmente non previste	Tempi di consegna dell'Opera	Minaccia	Impatto negativo di alcuni mesi	Improbabile	Medio	8	AM1-Valutazione del rischio a seguito di varianti	Medio miglioramento	Medio	7
10	Il Committente potrebbe fornire input progettuali poco chiari od imprecisi (per esempio con riferimento ai programmi di esecuzione) che potrebbero generare un ritardo alla progettazione esecutiva di variante dell'Appaltatore	Tempi di consegna dell'Opera	Minaccia	Impatto negativo di alcuni mesi	Improbabile	Medio	8	AM1-Valutazione del rischio a seguito di varianti	Medio miglioramento	Medio	7
11	Varianti dovute all'andamento dell'appalto multidisciplinare Cancello Frasso potrebbero generare un aumento dei costi dell'opera	Costi dell'Opera	Minaccia	Impatto negativo di alcune centinaia di migliaia di euro	Possibile	Medio	9	AM2-Incontri tra Appalto 1 e Appalto 2 AM1-Valutazione del rischio a seguito di varianti	Alto miglioramento	Medio	7

Figura 2 – Esempio di Registro dei Rischi

Profilo di rischio relativo ai tempi di progettazione

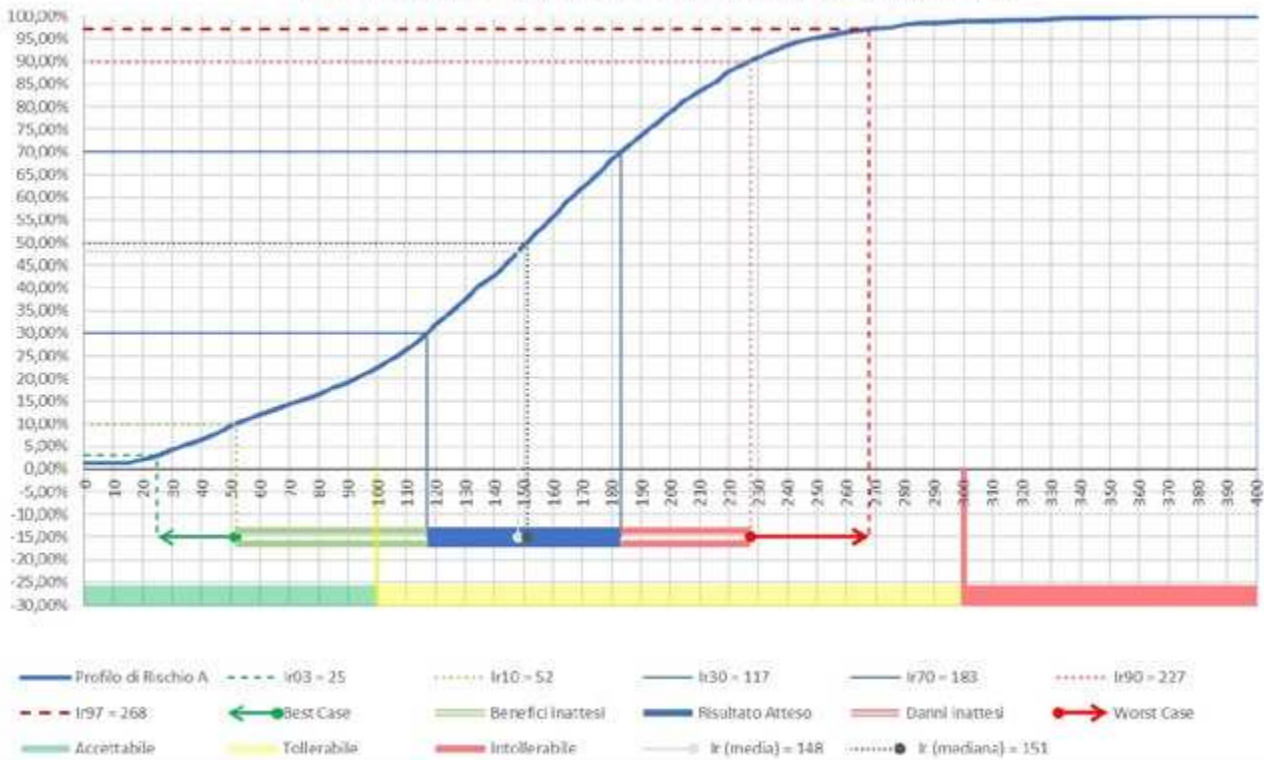


Figura 3 - Profilo di rischio

pio che si vada in penale o, al contrario, che si vada in utile).

Nel profilo di rischio sono riportati i seguenti intervalli:

- **l'intervallo blu** – rappresentativo dei risultati attesi;
- **l'intervallo con barra vuota rossa** – rappresentativo dei risultati da attendersi a valle dell'accadimento di eventi indesiderati che peggiorano il contesto;
- **l'intervallo con barra vuota verde** – rap-

presentativo dei risultati da attendersi a valle dell'accadimento di eventi inattesi che migliorano il contesto.

Il raggruppamento dei tre intervalli è definito in genere "sigaretta".

Questi intervalli sono confrontati con soglie di tollerabilità (rappresentate dalle fasce inferiori del grafico, codificate per colore), per valutare il possibile comportamento del progetto rispetto ai target prefissati.

(vedi Figura 4)

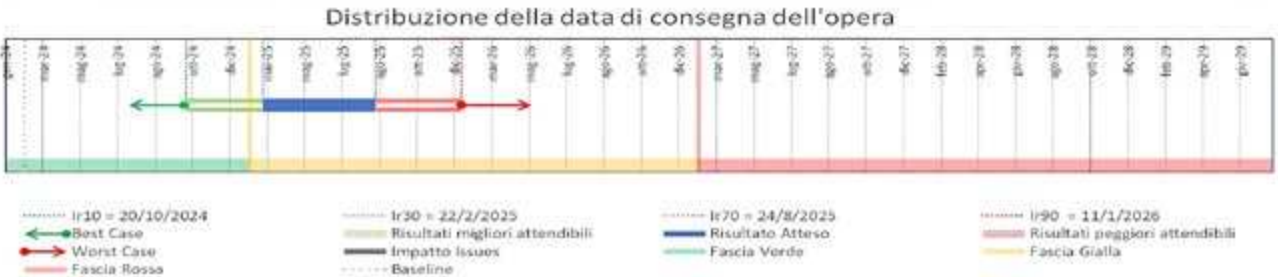


Figura 4 - La cosiddetta "sigaretta"

Questo è il “rischio che conta” perché cambia le carte in tavola.

L'esistenza di un'alta probabilità che l'intero progetto vada in ritardo, o costi di più, o raggiunga un livello qualitativo/funzionale insufficiente, è una issue abbastanza importante e tale da cambiare la pianificazione e da mobilitare risorse per la mitigazione.

Il Risk Management è importante in ogni progetto di ingegneria, ma gestirlo efficacemente può essere difficile in quanto non si dispone mai delle risorse necessarie ad eseguirlo su tutti i progetti. La soluzione è selezionare accuratamente i progetti sui quali effettuare il Risk Management in modo di massimizzare il valore aggiunto.

L'analisi di rischio è utilissima quando il rischio è alto, ma potrebbe essere uno spreco di risorse quando il rischio è basso.

È stato quindi messo a punti un Modello di Analisi di Rischio ad Immediato Output (cioè una metodologia di analisi semplificata) per ottenere una risposta rapida sulla necessità di effettuare l'analisi.

In conclusione

Fare Risk Management su tutti i progetti può essere dispendioso in termini di tempo e risorse, pertanto è importante sapere su quali progetti concentrare gli sforzi.

In generale, ci sono tre situazioni in cui l'analisi di rischio diventa fondamentale.

La prima è quando il cliente richiede esplicitamente il Risk Management, magari perché consapevole della complessità del progetto o dell'impatto che potrebbe avere un evento sfavorevole sulla sua attività.

La seconda è quando la data di completamento previsto del progetto si avvicina alla data limite e si rischia di non rispettare le scadenze previste.

Infine, la terza situazione si presenta quando la complessità del progetto è tale da far presumere che la pianificazione sia inaffidabile, ad esempio perché ci sono molte variabili in gioco o perché il progetto coinvolge molte parti interessate.

In questi casi, l'analisi di rischio diventa uno strumento indispensabile per garantire il successo del progetto e mitigare eventuali problemi.

1. Il rischio è la possibilità che un evento negativo accada e causi danni o perdite. Le issue, invece, sono problemi o questioni che sono già accaduti o stanno accadendo e che devono essere risolti. In altre parole, i rischi sono eventi futuri che potrebbero accadere, mentre le issue sono eventi presenti o già accaduti che hanno avuto o stanno avendo un impatto negativo. Per esempio, un rischio potrebbe consistere nella possibilità che un'inondazione distrugga un'area industriale; mentre un'issue potrebbe essere un'inondazione che ha già distrutto l'area industriale che ora deve essere riparata e ripristinata. In generale, la gestione dei rischi consiste nell'identificare, valutare e gestire i rischi potenziali, mentre la gestione delle issue consiste nell'identificare, risolvere e monitorare i problemi attuali.



La priorità è
focalizzare
l'obiettivo.

GRAFICA

WEB

SOCIAL

Siamo un team specializzato in strategie di comunicazione, social media, web design ed editoria. Da oltre 20 anni operiamo con successo nel settore pubblicitario con l'obiettivo di offrire ai nostri clienti un servizio completo attraverso una creatività coerente ed efficace. Curiamo i dettagli creiamo idee su misura, lavoriamo a stretto contatto con il cliente per garantirvi sempre servizi e prodotti d'eccellenza.

www.yellostudio.it

PINEROLO | Via Vigone 26
0121.330269 | info@yellostudio.it

f @ in

yello
STUDIO

Sistemi di gestione per la parità di genere



Indicatori chiave di prestazione

KPI - Key Performance Indicator



La certificazione accreditata della parità di genere



Oggi per un'impresa scegliere di attivare politiche di equità, di inclusione e conciliazione che attraggano i talenti più giovani è un vantaggio competitivo e produttivo. Da questo punto di vista, la certificazione della parità di genere, rilasciata da organismi accreditati, rappresenta un'opportunità per le imprese, perché ha l'obiettivo di avviare un percorso sistemico di cambiamento culturale per raggiungere una più equa parità di genere, superando la visione stereotipata dei ruoli ed incentivando politiche per i percorsi di crescita professionale dei singoli lavoratori.

1. La c.d. “Great Resignation”

Tra i diversi studi condotti nel 2022, quello dell’agenzia Radstad – Randstad Workmonitor su un campione di circa 800 lavoratori, di età compresa tra i 18 e i 67 anni, in ciascuno dei 34 Paesi oggetto di indagine, rileva che “sempre più persone decidono di lasciare il proprio lavoro” per le ragioni più svariate. Si tratta di un fenomeno globale in costante crescita, ribattezzato negli Stati Uniti come *Great Resignation*, che si sta affermando anche in Italia e che coinvolge prevalentemente la cosiddetta generazione Z, ossia quella costituita dai nati tra la seconda metà degli anni 90’ e la fine degli anni 2000. (vedi figura 1)

2. Le ragioni del grande esodo

Le motivazioni che spingono i dipendenti a lasciare la propria azienda sono diverse. Fra le tante, la scarsa “flessibilità dell’orario di lavoro e di luogo”, che non favorisce la conciliazione vita-lavoro e rende complessi i rap-

porti di lavoro ed il coworking. La conseguenza è che il 39% dei lavoratori intervistati ha già lasciato il proprio impiego, perché non garantiva una sufficiente flessibilità né la possibilità di “lavorare da remoto”. La percentuale sale tenendo conto solo della fascia d’età compresa tra i 18 e i 24 anni. Altra motivazione riguarda l’incapacità delle aziende di “assecondare le ambizioni professionali”. In molti settori, infatti, gli stereotipi di genere limitano il talento e la percentuale di ragazze che frequenta corsi di laurea in discipline STEM (Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica) è nettamente inferiore a quella dei ragazzi. Eppure, dai settori STEM dipendono molti degli sviluppi scientifici e tecnologici che plasmano il futuro.

In questo caso, la scelta è fortemente influenzata dal fatto che le donne trovano meno spesso lavoro negli ambiti STEM e, quando ciò accade, “devono comunque soccombere alla frustrazione di un compenso inferiore a quello di un uomo che ricopre lo stesso ruolo e alla scarsa prospettiva di crescita professionale”. Questo stato di insoddisfazione professionale fa sì che le generazioni più giovani attribuisca-

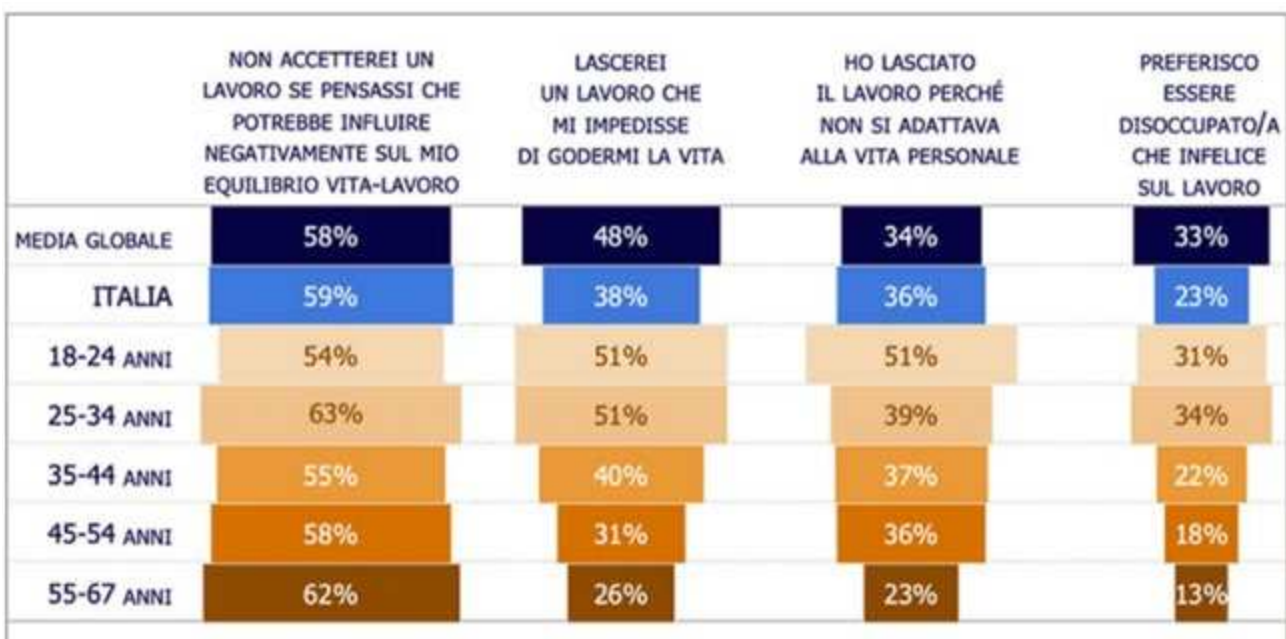


Figura 1

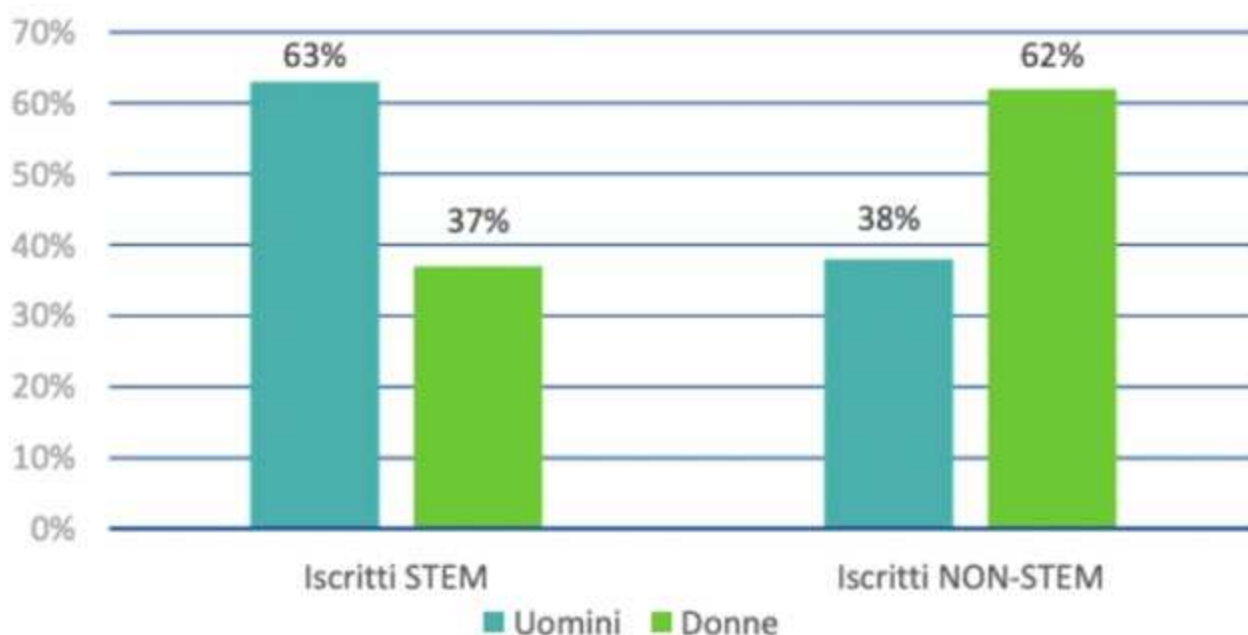


Tavola 1 - Totale Iscritti STEM e NON-STEM nell'aa. 2018/2019.
Fonte: Rielaborazione Osservatorio Talents Venture su dati Anagrafe degli Studenti - Miur.

Figura 2 - Totale iscritti STEM e NON-STEM

no maggiore importanza alla vita privata piuttosto che a quella lavorativa. **(vedi Figura 2)**

3. Il rimedio possibile

Arginare il fenomeno della *Great Resignation* oggi è un obiettivo cruciale e liberare il talento delle persone è un investimento per il futuro delle giovani generazioni e per il potenziale economico del Paese.

Le imprese dovrebbero affrontare il fenomeno non come un problema, ma come un'opportunità per attivare politiche di inclusione, che garantiscano ai propri dipendenti un buon *work life balance*, maggiore flessibilità di orari ed organizzazione del lavoro, smart working, co-working, part-time per neo genitori.

Dovrebbero ascoltare e valorizzare le ambizioni di crescita professionale dei dipendenti, per sostenerli nella propria carriera e futuro professionale.

Ecco perché la certificazione accreditata della parità di genere si presenta non solo come un'opportunità, ma ancor più come una necessità per accompagnare le imprese ad attuare politiche di riduzione del divario di genere con strategie per l'inclusione ed il work life balance.

3.1 Come si ottiene la certificazione

La certificazione del sistema di gestione per la parità di genere è rilasciata dagli organismi accreditati da Accredia, l'Ente Unico nazionale di accreditamento, e dagli Enti esteri operanti ai sensi del Regolamento CE 765/2008. Le aziende vengono certificate in conformità alla Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022, introdotta dalla legge 162/2021 (cosiddetta legge Gribaudo) e pubblicata il 16 marzo 2022 da UNI, l'Ente italiano di normazione.

La Prassi (scaricabile gratuitamente nello [store UNI](#)) indica specifici indicatori, KPI (*Key Per-*

formance Indicators), in relazione a 6 aree di valutazione per le differenti variabili che contraddistinguono un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere.

I KPI sono 33, distribuiti nelle 6 aree di indicatori così ripartiti:

- 7 indicatori su cultura e strategia,
- 5 sulla governance,
- 6 sui processi legati alle risorse umane,
- 7 sulla crescita e inclusione delle donne,
- 3 indicatori sull'equità remunerativa e
- 5 sulla tutela della genitorialità.

A ogni KPI è associato un punteggio e per conseguire la certificazione occorre raggiungere il punteggio minimo complessivo del 60%.

Inoltre, l'azienda che si certifica per la parità di genere dovrà individuare le strategie, i target, gli indicatori e gli investimenti, in termine di risorse e di budget, necessari per attuare la politica di inclusione e di pari opportunità di genere.

La certificazione viene rilasciata esclusivamente da organismi accreditati ai sensi della norma UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1:2015, specificatamente per la UNI/PdR 125:2022.

I requisiti per le imprese che vogliono conseguire la certificazione sono definiti nell'Appendice A della Prassi, mentre le prescrizioni per gli organismi che devono ottenere l'accreditamento sono illustrati nella **Circolare tecnica DC N° 43/2022 – Accredimento per la certificazione dei sistemi di gestione per la parità di genere ai sensi della UNI/PdR 125:2022.**

UNI e Accredia hanno pubblicato inoltre le FAQ in merito all'applicazione dello schema di certificazione. L'elenco degli organismi di certificazione e delle aziende certificate è costantemente aggiornato nella sezione Banche Dati del sito Accredia e sul portale **Certificazione della parità di genere** istituito dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri con l'obiettivo di fare conoscere e promuovere il Sistema nazionale di certificazione della parità di genere.

4. Incentivi e premialità

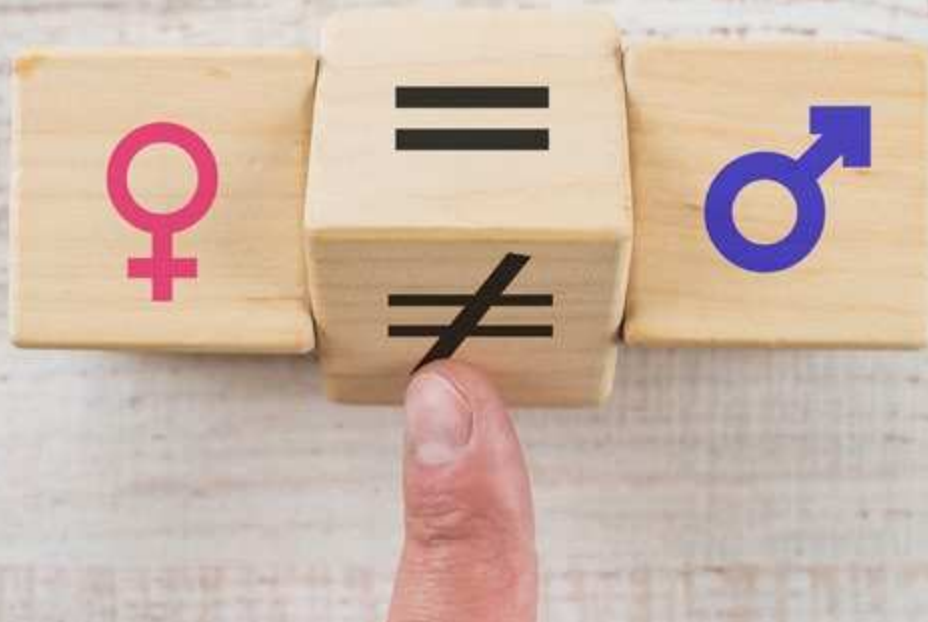
La novità del sistema di gestione per la parità di genere è il suo riconoscimento come strumento che favorisce le politiche pubbliche, dal momento che alla certificazione accreditata sono collegati meccanismi di incentivazione e premialità che il Governo ha inserito nel PNRR (Missione 5, "Inclusione e Coesione").

Il 14 febbraio 2023, infatti, è stato pubblicato l'Avviso rivolto agli organismi di certificazione accreditati che ha la finalità di formare un elenco di organismi che aderiranno alla misura di agevolazione per il processo di certificazione delle PMI prevista dal PNRR – per un totale di 5.5 milioni di euro, a valere sulle risorse del Next Generation EU – e di definire le modalità di rendicontazione ai fini dell'erogazione dei contributi per i servizi di certificazione della parità di genere. Per il rilascio della certificazione della parità di genere alle PMI sarà riconosciuto agli organismi accreditati, a titolo di rimborso, un importo fino ad un massimo di 12.500 euro (IVA inclusa) per ogni impresa, determinato sulla base dei tempi di audit previsti dal documento internazionale IAF MD 05.

È a cura di Unioncamere, l'Unione italiana delle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, l'attuazione dell'Avviso sulla base dell'Accordo di collaborazione siglato con il Dipartimento per le pari opportunità. Ma non solo. A breve sarà pubblicato il bando che consentirà a oltre 450 piccole e medie aziende e microimprese di richiedere la fornitura di servizi di assistenza tecnica e accompagnamento alla certificazione.

Su questo fronte si sono attivate anche le Regioni, sostenendo l'investimento per la certificazione delle PMI che ne faranno domanda, prima fra tutte la Regione Lombardia, con un bando pubblicato a gennaio 2023.

E ancora, alle premialità si accompagnano i



benefici economici, già entrati in vigore, per le imprese certificate.

L'art. 5 della Legge n. 162/2021, infatti, ha introdotto, per il 2022, l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali, in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50mila euro annui, per ciascun datore di lavoro delle aziende che hanno conseguito la certificazione della parità di genere. Mentre l'art. 1, comma 138, della Legge n. 234/2021 ha reso strutturale la misura, incrementando, a decorrere dal 2023, la dotazione del Fondo per il sostegno della parità salariale di genere, istituito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali. La Legge n.162/2021 prevede inoltre che alle imprese certificate sia riconosciuto un punteggio premiale per la valutazione di proposte progettuali, da parte di autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti. Infine, il DL n. 57/2023 ha introdotto nel Codice dei contratti pubblici una diminuzione della garanzia prevista per la partecipazione alle procedure di gara da parte di aziende certificate, oltre alla possibilità per le amministrazioni aggiudicatrici di istituire sistemi premiali legati al possesso della certificazione di genere.

5. I primi risultati applicativi

A quasi un anno dall'avvio dello schema di certificazione (30 giugno 2022) arrivano già dal mondo delle imprese interessanti segnali positivi. La Banca Dati Accredia, aggiornata mensilmente dagli organismi di certificazione, al 31 dicembre 2022 registra il dato consolidato di 823 siti aziendali certificati per la UNI/PdR 125, ma la proiezione di aprile 2023 indica una forte crescita, con oltre 1000 siti aziendali potenzialmente certificati. Quanto agli accreditamenti, sono **33** gli organismi che possono rilasciare la certificazione e molti altri hanno presentato domanda di accreditamento. L'interesse per la certificazione della parità di genere e la rapida crescita del numero dei certificati sul mercato è un indice che fa ben sperare sul fatto che la cultura dell'inclusione, attraverso le norme di certificazione volontaria e grazie al contributo del Governo e delle Istituzioni, riesca a permeare il settore produttivo, contribuendo a dare una spinta all'innovazione del nostro Paese. (riproduzione riservata).

Valorizza la **tua** professione
La nostra missione: **certificarla**

aicq 
sicev

Il primo Organismo di
Certificazione Italiano delle Persone
accreditato nel 1994.

Contattaci per verificare requisiti e date

 (+39) 02 66.71.34.25

 (+39) 02 66.71.25.10

 info@aicqsicev.it

Via Emilio Cornalia n. 19
20124 - Milano

www.aicqsicev.it

 | 



Giovanna R. Stumpo



Giusta causa di licenziamento per frasi offensive a sfondo sessuale in ambiente di lavoro



Cassazione Civ. sez. lav. 09/03/2023 n.7029 - Frasi offensive a sfondo sessuale nei confronti di una collega e sussistenza dell'ipotesi di giusta causa di licenziamento

“Il concetto di “giusta causa” di licenziamento costituisce una clausola generale che deve essere concretizzata dall’interprete, operazione nella quale deve essere considerata anche l’esigenza di riservatezza e di rispetto dei dati sensibili della persona, tra cui quelli relativi all’orientamento sessuale” (fattispecie in cui il lavoratore sanzionato aveva fatto alcuni apprezzamenti offensivi sull’orientamento sessuale di una Collega alla presenza di alcuni clienti).



Analisi e commento della massima Cass. Civ. Lav. 9 Marzo 2023 n. 7029 in raccordo con la PDR 125:2022 (Parità di genere) e la norma UNI ISO 30415:2021 (Diversità e inclusione)



1. Iter giudiziale e breve ricostruzione (in fatto e diritto)

La sentenza di cui alla massima è frutto del ricorso in Cassazione presentato dall'autista M contro la Spa TPER di cui era dipendente.

Il lavoratore impugnava davanti alla Corte di Cassazione Lavoro la sentenza della Corte d'Appello di Bologna del 2020; che, in parziale riforma della sentenza di I° grado, pur riconoscendo l'illegittimità del licenziamento comminatogli, dichiarava risolto il rapporto di lavoro alla data di recesso datoriale, condannando la Spa TPER al pagamento a favore del lavoratore di un importo pari a 20 mensilità dell'ultima retribuzione, oltre accessori.

Il ricorso del lavoratore in Cassazione di cui alla massima in esame, è incentrato sulla valuta-

zione della sanzione espulsiva ritenuta sproporzionata dall'autista rispetto all'entità di 2 addebiti contestatigli in riferimento a 2 episodi di condotte "inurbane" come ritenute in grado di Appello.

"Inurbano" significato

In netto e spiacevole contrasto con la cortesia ed il riguardo che normalmente regolano i contatti umani ed i rapporti sociali. Privo di gentilezza e di cortesia. E' sinonimo di maleducato, scortese, villano.

Fonte: Vocabolario della lingua italiana Nuovo Zanichelli

1.1. Gli addebiti contestati al dipendente

Il primo addebito contestato all'autista riguardava il fatto di avere tenuto un comportamento gravemente lesivo del Codice etico aziendale e delle regole della civile convivenza avendo il lavoratore M pronunciato frasi sconvenienti ed offensive ad alta voce, alla presenza di diversi utenti nei confronti di una Collega; tale addebito traendo origine da un esposto presentato da quest'ultima alla Spa TPER.

Nell'esposto si riferiva che il lavoratore M, avendo appreso che la Collega in questione aveva partorito 2 gemelli, aveva iniziato a farle domande, dicendole in forma dialettale: "ma perché sei uscita incinta pure tu?" ed ulteriormente incalzandola "ma perché non sei lesbica tu?" e quindi con fare irrisorio "e come sei uscita incinta?" ed altre frasi.

L'episodio era avvenuto alla fermata di un autobus dove la Collega era in attesa di prendere servizio come autista ed alla presenza di altre persone; mentre sia il lavoratore M che la sua interlocutrice erano in divisa.

Entrambi risultavano quindi riconoscibili come dipendenti della Società TPER.

L'esponente aveva evidenziato **il fastidio ed il disagio** che tale conversazione le aveva procurato, rivendicando **il rispetto della propria vita privata**.

Con lettera di opinamento, la Spa TPER aveva ritenuto che con l'addebito della donna veniva in rilievo la "**condotta inurbana**" del lavoratore M per i suoi apprezzamenti sulla sfera sessuale della Collega. Condotta comunque meno grave di altra concernente il secondo addebito mosso sempre nei confronti del lavoratore M, di

aver tenuto un "**contegno inurbano scorretto verso il pubblico**" in virtù del fatto che sempre il dipendente aveva rivolto **espressioni offensive e minacciose** nei confronti del Presidente della Commissione di disciplina.

Entrambi gli addebiti erano stati ritenuti tra loro connessi dalla Spa TPER e giudicati di una gravità tale sia nel loro complesso che separatamente considerati, da comportare la risoluzione del rapporto di lavoro, sia in relazione alla normativa generale, sia quanto all'art. 45 R.D. n.148/1931¹ punto 6 che prevede la destituzione di "**chi per azioni disonorevoli o immorali, ancorché non costituiscano reato o si tratti di cosa estranea al servizio, si renda indegno della pubblica stima**".

Ne conseguiva che il dipendente M veniva prima invitato a presentare giustificazioni, e poi destituito dalla Società.

2. Il ricorso in Cassazione Lavoro e le motivazioni di non accoglimento delle istanze del dipendente

Il lavoratore M presentava quindi ricorso in Cassazione lamentando la mancata applicazione della tutela reintegratoria del grado d'Appello; istanza che come si evince dalla massima in esame viene respinta dalla Suprema Corte competente; che diversamente condanna e ritiene non condivisibile il ragionamento del giudice del reclamo che aveva relegato l'episodio di cui al 1° addebito (pur pacifico dal punto di vista fattuale) "*all'ambito di una condotta "sostanzialmente inurbana*

1. I.e. Regio Decreto 8 gennaio 1931 n.148 (Coordinamento delle norme sulla disciplina giuridica dei rapporti collettivi del lavoro con quelle sul trattamento giuridico economico del personale delle ferrovie, tramvie e linee di navigazione interna in regime di concessione) pubblicato in GU 9 marzo 1931 n.56.

2. Art. 2119 (Recesso per giusta causa) c.c.: "Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto. Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede per giusta causa compete l'indennità indicata nel secondo comma dell'articolo precedente.

Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell'imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda".



Principi fondamentali Cost. richiamati in sentenza

Art. 2 Cost.

La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale.

Art. 3 Cost.

Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

Art. 4 Cost.

La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto.

Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società.

Art. 5 Cost.

La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni.

Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori. Promuove e favorisce gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro.

(per l'inopportunità degli apprezzamenti del M alla sfera sessuale di una Collega)" considerandolo tuttavia meno grave rispetto al "contegno inurbano o scorretto "verso il pubblico di cui al secondo addebito punito con la sospensione dal servizio e dalla retribuzione a norma dell'art. 42 n. 2 Regolamento Allegato A9 R.D. n.148/1931".

Per la Cassazione lavoro infatti, **"per consolidata giurisprudenza la "giusta causa" di licenziamento ex art. 2119 c.c .²- posta a fondamento del provvedimento di destituzione, unitamente alla previsione regolamentare-integra una clausola generale, che richiede di essere concretizzata dall'interprete tramite valorizzazione dei fattori esterni relativi alla coscienza generale e dei principi tacitamente richiamati dalla norma"**.

Nel caso di specie - prosegue la Corte- **"la valutazione operata dal giudice di merito nel ricondurre a mero comportamento "inurbano" la condotta di M non è conforme ai valori presenti nella realtà sociale ed ai principi dell'ordinamento;** essa rimanda infatti, ad un comportamento contrario soltanto alle regole della buona educazione e degli aspetti formali del vivere civile, laddove il contenuto delle espressioni usate e le ulteriori circostanze di fatto nel quale il comportamento del dipendente deve essere contestualizzato si pongono in contrasto con valori ben più pregnanti, ormai radicati nella coscienza generale ed espressione di principi generali dell'ordinamento".

Costituisce infatti innegabile portato dell'evoluzione della società negli ultimi decenni l'acquisizione della consapevolezza del rispetto che merita qualunque scelta di orientamento sessuale e del fatto che essa attiene ad una sfera intima ed assolutamente riservata della persona. In questo senso, la pronuncia di Cassazione sottolinea ulteriormente che **"l'intrusione in tale sfera, effettuato peraltro con modalità di scherno e senza curarsi della**



presenza di terze persone, non può pertanto essere considerata secondo il “modesto” standard della violazione di regole formali di buona educazione utilizzato dal giudice del reclamo, ma deve essere valutata tenendo conto della centralità che nel disegno della Carta costituzionale assumono: i diritti inviolabili dell’uomo (art.2); il riconoscimento della pari dignità sociale “senza distinzione di sesso”, il pieno sviluppo della persona umana (art.3); il lavoro come ambito di applicazione della personalità dell’individuo (art. 4) oggetto di particolare tutela “in tutte le forme ed applicazioni” (art.35).

La pronuncia in esame sottolinea peraltro che **“tale generale impatto di tutela ha trovato puntuale specificazione nell’ordinamento attraverso la previsione di discipline antidiscriminatorie in vario modo intesa ad impedire o a reprimere forme di discriminazione legata al sesso”**. E si richiama in proposito al DLgs.11 aprile 2006 n.198³, il cui art. 26 comma 1 considera quali discriminazioni anche le molestie, ovvero **“quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo dell’effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degra-**

dante, umiliante o offensivo”.

La Corte prosegue precisando che “tale previsione risulta specificatamente rilevante nel caso in esame in quanto significativa della **volontà del legislatore ordinario di garantire una protezione specifica e differenziata-attraverso il meccanismo dell’assimilazione la fattispecie della discriminazione-alla posizione di chi si trovi a subire nell’ambito del rapporto di lavoro comportamenti indesiderati per ragioni connesse al sesso”**.

In fine, la Cassazione lavoro altresì sottolinea che **l’esigenza di riservatezza relativa ai dati sensibili della persona**, tra cui quelli relativi all’orientamento sessuale, è prevista dal DLgs. 30 giugno 2003 n.196⁴ ed anch’essa **“concorrere a delineare la scala valoriale di riferimento nella integrazione della norma elastica della “giusta causa” di licenziamento”**.

In base alle motivazioni sopra dette, definitivamente statuendo sul caso *de quo*, si sentenzia l’annullamento della decisione per il riesame della complessiva fattispecie quanto alla verifica della sussistenza della “giusta causa di licenziamento” alla luce della corretta scala valoriale di riferimento, come sopra ricostruita.

3. I.e. Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005 n. 246, pubblicato in GU 31 maggio 2006 n.125, SO n.132.

4. I.e. Codice in materia di protezione dei dati personali, pubblicato in GU 29 luglio 2003 n.174, SO n. 123.

3. Raccordo della sentenza con alcuni passaggi tratti dalle regole tecniche a tutela di parità di genere e diversità ed inclusione

La sentenza 9 marzo 2023 n.7029 è particolarmente degna di nota là ove la competente Cassazione – confermando come per giurisprudenza uniforme – la “natura elastica” dell’art. 2119 c.c. riferito alla “giusta causa di licenziamento” (così che questa è suscettibile di libera ed ampia interpretazione in base alla contestualizzazione del caso e visti e considerati anche i fattori esterni di riferimento rispetto ad una data fattispecie) non solo disconosce la mera connotazione “inurbana” della condotta dell’autista offensivo nei confronti della Collega, ma altresì iscrive tale comportamento oltremodo offensivo e denigratorio a considerazioni di più ampio spettro; tutte legate al riconoscimento che il nostro ordinamento tributa ai principi generali posti a tutela della dignità della persona anche in ambiente lavorativo, ed ai valori etici fondamentali dell’attuale realtà sociale.

Con le motivazioni esaminate in precedenza, la Cassazione inoltre legittima il mancato reintegro del lavoratore secondo quanto deciso da parte datoriale – i.e. la Spa TPER – avvallando la soluzione adottata dalla Società a tutela della dignità del lavoratore donna, ed inquadrando il comportamento di M in una forma di discriminazione legata al sesso ed in un comportamento non semplicemente offensivo (“inurbano”) ma bensì più gravemente molesto e non orientato al pieno rispetto della parità di genere in ambiente lavorativo. Oltretutto violativo della natura “sensibile” e riservata del dato riferito alla persona offesa, quanto al suo orientamento sessuale.

5. I.e. Linee Guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l’adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator – Indicatori chiave di prestazione) inerenti le politiche di parità di genere nelle organizzazioni. La finalità della UNI/Pdr n.125/2002, è quella di favorire la realizzazione di un sistema di gestione per la parità di genere, mediante la strutturazione e l’adozione di un insieme di indicatori prestazionali inerenti le politiche di parità di genere in ambiente lavorativo “con l’obiettivo di colmare i gap attualmente esistenti nonché incorporare il nuovo paradigma relativo alla parità di genere nel DNA delle organizzazioni e produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo” (cfr. Introduzione).

3.1. Collegamenti con la UNI Pdr 125:2022⁵

L’obiettivo della parità di genere formalizzato a livello giuridico nazionale dal Codice n.198/2006 e, prima ancora a livello sovranazionale dall’Agenda ONU 2030 e collegate linee guida europee, presuppone interventi radicali atti a superare gli stereotipi di genere, in riferimento al contesto anche lavorativo, per scardinare ogni possibile fonte di disuguaglianza.

In linea con queste finalità, come noto la UNI/Pdr n.125/2002 promuove l’adozione ed il perseguimento di un sistema di gestione per la parità come strumento utile a tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro. Richiamando l’importanza del rispetto dei principi costituzionali di parità ed uguaglianza e caldeggiando l’adozione di misure specifiche a favore delle pari opportunità, in linea con quanto stabilito dal co. 2 art. 3 della Costituzione (uguaglianza sostanziale), la prassi di riferimento UNI **condanna ogni forma di molestia e gli stereotipi di genere (da intendersi come “insieme rigido di credenze condivise e trasmesse socialmente, su quelli che sono e devono essere i comportamenti, il ruolo, le occupazioni, i tratti, l’apparenza fisica di una persona, in relazione alla sua appartenenza di genere”)** sui luoghi di lavoro.

Tutto il sistema sotteso alla declinazione applicativa della UNI/Pdr n.125:2002 in ambiente lavorativo è perfettamente in linea con il pensiero interpretativo e con le motivazioni espresse dalla Cassazione lavoro nel caso analizzato; ed avvalta altresì la correttezza dei ragionamenti posti dalla Spa TPER a giustificazione del mancato reintegro del lavoratore M..

In particolare la UNI/Pdr n.125:2002:

- **raccomanda il recepimento dei principi di gender equality, articolati sull’intero per-**

corso professionale e sulle fasi di vita delle lavoratrici, dal momento della selezione fino al pensionamento;

- **propende per un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni ed ogni forma di abuso** – fisico o verbale- e che proponga diversamente una cultura della diversità e dell'inclusione;
- **richiede che principi ed obiettivi di inclusione e parità (così come l'attenzione alla gender diversity) siano coerenti con la visione, le finalità ed i valori che caratterizzano l'ambiente di lavoro;**
- **raccomanda che i processi in ambito HR** (ed i diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di ogni risorsa in ambiente lavorativo) **siano basati sui principi di inclusione e sul rispetto delle diversità; con previsione**

di prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ed episodi di molestia;

- **prescrive che la comunicazione sia organizzata in modo da promuovere l'utilizzo di comportamenti e di un linguaggio atto a garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere;**
- **presuppone il ricorso a corsi di formazione e ad altre attività di sensibilizzazione del personale** per focalizzare sui principi etici, sui temi e sulle modalità operative adottati in ambiente lavorativo, **a garanzia dell'efficacia della politica per la parità di genere;**
- **richiede di definire modalità di raccolta, gestione e documentazione di situazioni non conformi/quanto ad incidenti rispetto ai temi della parità di genere o alle politiche,**

Box 1 Par. 6.3.2.6 UNI Pdr 125:2022 (Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro)

"In relazione alle proprie politiche e risorse, l'Organizzazione deve dare piena attuazione alle previsioni di legge e agli accordi collettivi, sottoscritti dalle organizzazioni imprenditoriali cui aderisce, in materia di contrasto alle molestie sui luoghi di lavoro.

In particolare, l'Organizzazione deve:

- **individuare il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) alla luce della Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro;**
- **preparare un Piano per la prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro;**
- **prevedere una specifica formazione a tutti i livelli, con frequenza definita, sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali (sexual harassment) in ogni forma;**
- **prevedere una metodologia di segnalazione anonima di questa tipologia di accadimenti a tutela dei/delle dipendenti che segnalano;**
- **pianificare e attuare delle verifiche (survey) presso i/le dipendenti, indagando se hanno vissuto personalmente esperienze di atteggiamenti di questo tipo, che hanno provocato disagio o turbamento, all'interno o nello svolgimento del proprio lavoro all'esterno (atteggiamenti sessisti, comportamenti o situazioni di mancanza di rispetto);**
- **valutare gli ambienti di lavoro anche da questo punto di vista;**
- **prevedere una valutazione dei rischi e analisi eventi avversi segnalati;**
- **assicurare una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale".**

con evidenza delle azioni attuate per risolvere le cause degli accadimenti; e ciò anche in presenza di incidenti o segnalazioni di violenze o sopraffazioni.

Uno specifico passaggio della Uni:Pdr n.125:2022 è peraltro oltremodo allineato sia alla condanna delle frasi oltremodo offensive ed a sfondo sessuale, sia all'incentivazione di condotte datoriali volte a reprimere ogni possibile forma di molestia in ambiente lavorativo **(vedi box 1)**.

3.2. Collegamenti con la norma UNI ISO 30415:2021⁶

Pertinente agli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda ONU 2030 n. 5 - Parità di genere, n. 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica, n. 9 - Industria, innovazione ed infrastrutture e n. 10 - Riduzione delle disuguaglianze, ed allineata ai principi dei diritti umani sul lavoro, la norma UNI ISO 30415:2021 esprime i prerequisiti per integrare la D&I in ambiente lavorativo; indicando obiettivi, azioni, approcci e misure, utili alla valorizzazione della diversità, alla promozione dello sviluppo di un posto di lavoro inclusivo, al rispetto ed al riconoscimento delle idee e del contributo di tutte le parti interessate rilevanti. **Prerequisiti fondamentali della D&I, a norma UNI ISO 30415 sono infatti: l'impegno nel riconoscere e valorizzare le diversità, la promozione del ricorso a sistemi, politiche, pratiche ed operazioni di governance inclusivi; l'agire in modo etico e socialmente responsabile, promuovendo l'impegno produttivo ed il lavoro dignitoso per tutti; il lavorare in modo inclusivo, consentendo un posto di lavoro accessibile e rispettoso, e che favorisca l'inclusione ed il senso di appartenenza; il comunicare in modo inclusivo ed aperto ad una diversità di stakeholder;** la propensione a sostenere e difendere D&I anche mediante la promozione di apposite pratiche organizzative e nelle relazioni con parti interessate esterne.

In allineamento a quanto sopra, la UNI ISO 30415:2021 richiede di individuare principi ed obiettivi di D&I, da integrarsi con missione, visione e valori oltrechè nelle politiche, nei processi e nelle pratiche interne all'ambiente lavorativo; **con adozione di una vera e propria "cultura dell'inclusione" da applicarsi all'intero "ciclo di vita" del processo di gestione delle risorse umane ed all'organizzazione dei suoi principali processi interni.** Alcune definizioni della UNI ISO 30415:2021 aiutano nella comprensione e nello sviluppo della "cultura inclusiva" **(vedi box 2)**, e ciò, anche in sintonia con la sentenza esaminata, che nella sua parte conclusiva condanna il comportamento molesto subito dalla lavoratrice a causa dell'autista M, non solo perché discriminatorio ma anche in quanto totalmente insensibile al rispetto della sfera personale riservata e sensibile della Collega, in riferimento al suo specifico orientamento sessuale.

L'efficacia applicativa della "cultura inclusiva" si esprime a norma UNI ISO 30415:2021 attraverso la capacità di fare in modo che tutti i comportamenti delle persone interne siano allineate alla componente valoriale della D&I dell'Organizzazione. Alle responsabilità organizzative per la D&I si aggiungono quindi le "responsabilità individuali" per i comportamenti inclusivi nell'ambito del rapporto di lavoro (i.e. cit. testuale punto 5.5.: **"Ognuno ha la responsabilità di: trattare con rispetto e imparzialità colleghi, clienti, fornitori e altri stakeholder; soddisfare le aspettative in materia di principi e obiettivi di D&I; comportarsi in modo inclusivo, promuovendo attivamente l'inclusione, la fiducia ed un senso di appartenenza; esprimere preoccupazioni e contrastare comportamenti inappropriati"**). (riproduzione riservata).

6. I.e. Gestione delle risorse umane - Diversità ed inclusione. esistenti nonché incorporare il nuovo paradigma relativo alla parità di genere nel DNA delle organizzazioni e produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo" (cfr. Introduzione).



Box 2 Definizioni UNI ISO 30415 (estratto)



Diversità

Caratteristiche di differenze e similarità tra persone, che influenzano identità e prospettive che le persone apportano quando interagiscono sul lavoro. Le dimensioni della diversità comprendono caratteristiche demografiche, altre caratteristiche personali della forza lavoro (ad es. età, disabilità, sesso, orientamento sessuale, genere/identità di genere, razza, colore, nazionalità, origine etnica o nazionale, religione o credenza) nonché caratteristiche legate al contesto socio-economico. – omissis–



Inclusione/inclusività

Pratica di includere tutti gli stakeholder nei contesti organizzativi. L'inclusione può coinvolgere stakeholder di diversi gruppi che sono accettati, accolti e messi in condizioni di "avere una voce" e sviluppare un senso di appartenenza. –ommissis–

Cultura dell'inclusione

Valori, credenze e pratiche che influenzano condotta e comportamenti di persone e Organizzazioni mediante l'inclusione, la valorizzazione di prospettive e contributi della più ampia gamma di stakeholder.

Organizzazione inclusiva

Organizzazione che consente un accesso imparziale ed equo a lavori, carriere, opportunità di apprendimento e sviluppo e, attraverso i suoi rapporti con la propria forza lavoro e con altri stakeholder, promuove un senso di connessione e rispetto reciproco. –ommissis–



Comportamento inclusivi

Condotta che promuove l'inclusione. Le Organizzazioni possono creare condizioni che incoraggiano un comportamento inclusivo. Del pari, gli individui all'interno di un'Organizzazione dimostrano un comportamento inclusivo quando permettono a tutti di "avere una voce", accettando e valorizzando punti di vista e contributi di ogni stakeholder.

Equità

Principio secondo cui le politiche, i processi e le pratiche dovrebbero essere applicati in modo imparziale ed in base al riconoscimento delle esigenze individuali.

Imparzialità

Principio secondo cui ognuno dovrebbe essere soggetto a procedure eque e, per quanto possibile, prive di pregiudizio sistematico.



Lavoro dignitoso

Lavoro svolto in condizioni di libertà, equità, sicurezza e dignità umana.

Pregiudizio

Tendenza, inclinazione o opinione preconcepita o non ragionata che impedisce il giudizio imparziale. Il pregiudizio può essere inconscio, conscio o sistematico.



Voce (“avere una voce”)

Modo in cui le persone comunicano le loro opinioni ed influenzano le questioni che li riguardano. La voce: i) può includere opinioni della forza lavoro su questioni occupazionali ed organizzative, il che può permettere alle persone di partecipare ed essere coinvolte nell'influenzare il processo decisionale organizzativo; ii) può es-

sere manifestata attraverso meccanismi formali ed informali, tra cui indagini sul coinvolgimento, gruppi di dipendenti, consultazioni e trattative con rappresentanti della forza lavoro, sindacati o comitati aziendali ove esistenti; iii) può includere comunicazioni da parte di clienti, persone nella catena di fornitura e altri stakeholder esterni, esprimendo aspettative e preoccupazioni.



Progettare percorsi formativi “di qualità” per la qualità con la norma UNI EN 9100:2018



*Il percorso formativo che si vuole presentare di seguito nasce dalla volontà di creare un continuum tra gli aspetti teorici e quelli pratici – nel bagaglio di competenze – del «professionista della Qualità» con lo scopo di far accrescere la **consapevolezza** di quanto i “principi base” della norma **UNI EN 9100:2018**¹ possano guidare le persone e quindi le organizzazioni nell'affrontare e gestire al meglio – ed in modo efficace e sistemico – l'insieme delle varie tipologie dei processi esposti a cambiamenti interni ed esterni, sempre continui ed improvvisi.*

1. UNI EN 9100:2018 – Sistemi di gestione per la Qualità. Requisiti per le organizzazioni dell'aeronautica, dello spazio e della difesa; la norma è entrata in vigore il 19 luglio 2018. Nel sito UNI viene evidenziato che il documento UNI EN 9100:2018 «comprende i requisiti del sistema di gestione per la qualità della UNI EN ISO 9001:2015 e specifica i requisiti aggiuntivi, le definizioni e le note per l'industria aeronautica, dello spazio e della difesa». Al riguardo merita di essere ricordato che «i requisiti specificati nel (...) documento sono complementari (non alternativi) a quelli del cliente ed a quelli derivanti da requisiti cogenti. In caso di conflitto tra i requisiti del (...) documento ed i requisiti applicabili derivanti da requisiti del cliente o cogenti, questi ultimi devono avere la precedenza. La presente norma internazionale specifica i requisiti di un sistema di gestione per la qualità quando un'organizzazione: a) ha l'esigenza di dimostrare la propria capacità di fornire con regolarità prodotti e servizi che soddisfano i requisiti del cliente e i requisiti cogenti applicabili; e b) mira ad accrescere la soddisfazione del cliente tramite l'applicazione efficace del sistema, compresi i processi per migliorare il sistema stesso ed assicurare la conformità ai requisiti del cliente ed ai requisiti cogenti applicabili. Tutti i requisiti della (...) norma internazionale sono di carattere generale e previsti per essere applicabili a tutte le organizzazioni, indipendentemente da tipo o dimensione, o dai prodotti forniti e servizi erogati». [testo tratto da <https://store.uni.com/uni-en-9100-2018>]

L'implementazione dei "requisiti" della norma non deve essere vista solo come una operazione finalizzata alla formale Certificazione di parte terza, bensì come **un "mezzo"** – o meglio una "opportunità" – **per perseguire la corretta "declinazione" dei principi della qualità** che sono alla base della norma stessa, in quanto derivanti dall'aggiornamento della vigente "norma-madre" ISO della serie 9000:

1. focalizzazione sul cliente;
2. leadership;
3. partecipazione attiva delle persone;
4. approccio per processi;
5. miglioramento;
6. processo decisionale basato sulle evidenze;
7. gestione delle relazioni.

In quest'ottica, lo **scopo** fondamentale che ci si è prefissati di raggiungere è quello di consegnare ai fruitori di questi corsi un pacchetto di strumenti necessari per mettere in pratica tali principi, all'interno di una sorta di "cassetta degli attrezzi" polifunzionale.

Come sperimentato tuttavia, avere a disposizione gli strumenti adatti senza possedere anche la consapevolezza sul **come, quando, dove** e **con chi** utilizzarli farebbe perdere di potenza e/o di efficacia alla "semplice" conoscenza dei requisiti e degli strumenti metodologici forniti dalla norma UNI EN 9100:2018.

Per questo motivo il fattore discriminante per il raggiungimento di tali obiettivi diviene la competenza e la capacità di maneggiare metodologicamente le "istruzioni" fornite dalla norma.

Per competenza – come universalmente riconosciuto dalla letteratura tecnica – si intende un tris di "caratteristiche" quali:

- **sapere** – conoscenza teorica;
- **sapere fare** – conoscenza pratica;
- **saper essere** – conoscenza di sé e quindi la capacità nel contestualizzare/veicolare quanto appreso.

Il "pacchetto" dei corsi UNI EN 9100:2018

Partendo da questi assunti il "pacchetto" dei corsi progettati ed attivati è così strutturato:

- UNI EN 9100:2018. Requisiti per le organizzazioni dell'Aeronautica, dello Spazio e della Difesa;
- Problem Solving;
- Audit interni UNI EN 9100:2018 sul SGQ;
- Gestione della Configurazione.

L'intervento formativo si articola:

- in una prima parte in cui si forniscono le basi teoriche dei Sistemi di Gestione per la Qualità (principi, terminologia, normative, organismi di accreditamento e certificazione, ecc.) ed
- in un secondo momento di analisi e verifica mediante esercitazioni applicative.

Il "pacchetto" verrà integrato, a breve, da altri corsi in fase di programmazione i.e.:

1. Progettazione e Sviluppo – Concurrent Engineering – Industrializzazione;
2. "Cinque Esse" – 5S.

Un esempio declinativo dei corsi come "pacchetto UNI EN 9100:2018"

All'interno di un disegno di sviluppo delle competenze destinato ai professionisti dei Sistemi di gestione, AICQ Centro Insulare [www.aicqci.it] – attraverso la propria Società di scopo «Progetto Qualità 2000 srl» di Roma – ha progettato e messo in campo una serie di iniziative formative che approfondiscono i contenuti e le metodologie di applicazione della normazione del Settore sin qui illustrata. Questi corsi saranno reiterati durante l'anno con cadenza trimestrale, per consentire un aggiornamento professionale tempestivo e duttile rispetto alle singole esigenze.

Come e perché nasce la norma UNI EN 9100:2018?

La norma AS 9100 nasce come schema proprietario in seno all'International **Aerospace Quality Group** (IAGQ), un'organizzazione cooperativa di primarie società del settore aerospaziale operanti in tutto il mondo nata nel 1998 per mettere a fattor comune le esperienze e per sviluppare congiuntamente standard per prodotti di alta qualità.

Frutto di un programma condiviso di cooperazione mondiale per la promozione del **miglioramento continuo** dei prodotti e dei processi attraverso un approccio consensuale dell'industria aerospaziale al Sistema di Gestione per la Qualità, la norma **AS 9100** uniforma i requisiti di sistema nel modo più esteso possibile e può essere utilizzata da tutti i livelli della catena di fornitura delle organizzazioni di tutto il mondo.

Scopo principale dello standard è conseguire il miglioramento delle prestazioni in termini di qualità, di tempi di consegna e di riduzione dei costi lungo tutta la catena del valore attraverso una più diffusa applicazione di buone pratiche.

Sebbene sia stata sviluppata in primo luogo per l'industria aeronautica, dello spazio e della difesa, la norma 9100 può essere utilizzata anche in altri settori industriali in cui sia necessario un sistema di gestione per la qualità corredato di requisiti aggiuntivi rispetto ad un sistema qualità conforme alla ISO 9001.

La norma UNI EN 9100:2018 comprende infatti tutti i requisiti della norma UNI EN ISO 9001:2015 e dettaglia, inoltre, i requisiti aggiuntivi, le definizioni e le note destinate nello specifico all'industria dell'aeronautica, dello spazio e della difesa.

Lo standard UNI EN 9100:2018 è destinato all'utilizzo non solo da parte delle organizzazioni che, progettano, sviluppano o forniscono prodotti e servizi per l'aeronautica, lo spazio e la difesa, ma anche da parte delle organizzazioni che forniscono supporto dopo la consegna, inclusa la fornitura di servizi di manutenzione, parti di ricambio o materiali per i loro stessi prodotti e servizi.



**Per avere informazioni e iscriversi
ai corsi di cui al presente articolo è possibile
contattare la segreteria all'indirizzo**

infosoci@aicqci.it



Di seguito presentiamo i **corsi già attivati, nei prossimi mesi il catalogo sarà ulteriormente ampliato.**



«La norma UNI EN 9100:2018 – Requisiti per le organizzazioni dell’Aeronautica, dello Spazio e della Difesa» (2gg.)

Propedeutico ad altri corsi più avanzati per i quali è richiesta la conoscenza dell’intero quadro normativo di riferimento, il corso si propone di fornire gli elementi essenziali di conoscenza del quadro normativo generale sulla Qualità e di illustrare dettagliatamente i requisiti, le finalità e le peculiarità della norma UNI EN 9100:2018.



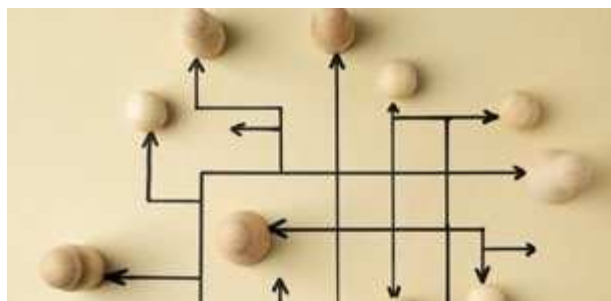
«Problem solving» (2gg.)

Il corso illustra le differenti tematiche correlate alla gestione di Sistemi Qualità con focus particolare sui principi e le finalità del Problem Solving, le tecniche di analisi delle cause, i principi della gestione delle non conformità.



«Audit interni UNI EN 9100:2018 sul SGQ di organizzazioni dell’aeronautica, dello spazio e della difesa» (riconosciuto per l’ammissione al Registro AICQ SICEV) (3 gg.)

Il corso illustra e approfondisce i principi, gli scopi e la metodologia dell’attività di audit nelle organizzazioni del settore Aerospace e fornisce le competenze per la programmazione e conduzione degli audit interni in aziende che intendono implementare, gestire e monitorare il Sistema Qualità secondo lo schema della norma UNI EN 9100:2018. Momenti di lezione frontale si alternano a numerose esercitazioni impostate sotto forma di simulazioni di audit.



«Gestione della configurazione» (1g.)

Destinato ai Responsabili Gestione Qualità, a progettisti e gestori della configurazione, responsabili della manutenzione durante le fasi del ciclo di vita operativa di ciascun prodotto (Supporto logistico integrato), il corso illustra i principi e le finalità del sistema di gestione della Configurazione, con particolare riferimento alle norme: ECSS-M-ST-40C Rev.1 Configuration and information management; UNI EN 9100:2018 Requisiti per le organizzazioni dell’aeronautica, dello spazio e della difesa; UNI EN ISO 10007:2018 Linee guida per la gestione della configurazione.

Sviluppi futuri dell'analisi

L'obiettivo ultimo dello studio è quello di portare l'Università della Tuscia all'ottenimento della Certificazione Carbon Footprint di organizzazione.

Attraverso tale risultato, si andrebbe a consolidare ancora di più l'impegno in termini di compensazione e riduzione delle emissioni sul pianeta, ora porta avanti.

Massimo Leone



FOCUS

UNIVERSITÀ
TUSCIA



Conferito presso l'Università della Tuscia il Premio Paolo Bianco 2023 AICQ dà il benvenuto ai nuovi Soci Junior



Il 2 maggio 2023 presso l'Università della Tuscia a Viterbo si è svolta la cerimonia conclusiva dell'edizione 2022 del premio per una tesi di laurea su "Qualità ed Accreditamento". Il premio, promosso da Accredia e AICQ, è dedicato alla memoria di Paolo Bianco, che ha svolto un ruolo fondamentale nello sviluppo del sistema dell'accREDITAMENTO in Italia. Vincitrice, la dott.ssa Lorena Foschi, per la sua tesi dal titolo "Analisi della Carbon Footprint dell'Università degli studi della Tuscia".

La giornata del 2 maggio 2023 per la consegna del premio

Nell'aula magna del rettorato dell'Università degli Studi della Tuscia a Viterbo si è svolta il 2 maggio 2023 la cerimonia per la consegna del premio in memoria di Paolo Bianco (bando 2022), destinato alle tesi di laurea su "Qualità ed Accredimento", promosso da AICQ - Associazione Italiana Cultura della Qualità e da Accredia - Ente Italiano di Accredimento, con la collaborazione in questa edizione di UNITUS - Università della TUSCIA, Dipartimento di Economia, Ingegneria, Società, Impresa.

La giornata si è aperta con i saluti del Magnifico Rettore prof. Stefano Ubertini, del Delegato all'Internazionalizzazione prof. Simone Severini, del Portavoce AICQ Nazionale, dott. Alessandro Cafiero.

La parola è passata poi al dott. Filippo Trifiletti, Direttore Generale di Accredia, che dopo aver ricordato il significato del premio ha parlato dell'importanza dell'accREDITamento per tutte le attività economiche e professionali nel contesto internazionale.

Successivamente il prof. Enrico Maria Mosconi, docente ordinario di Technology and Management of Production e coordinatore del corso di Circular Economy all'UNITUS presso la sede di Civitavecchia, ha presentato un'ampia panoramica su "Vincoli e opportunità per l'economia circolare" analizzando le sfide e le opportunità per l'adozione di un modello di economia circolare, anche alla luce delle recenti iniziative della Commissione Europea in materia.

Lo stesso prof. Mosconi ha anche evidenziato come tale modello necessiti di un approccio multiculturale per contribuire alla creazione di valore economico e alla riduzione degli impatti ambientali; ha quindi illustrato il percorso di valutazione seguito per l'assegnazione del premio, presentando i temi affrontati nelle di tesi dei candidati al premio, facendo presente che

si è trattato di tutti lavori di altissimo profilo.

L'edizione 2022 del Premio Paolo Bianco è stata assegnata alla dott.ssa Lorena Foschi, con la sua tesi dal titolo "Analisi della Carbon Footprint dell'Università degli studi della Tuscia".

Il Premio Paolo Bianco

Il premio, istituito nel 2015, è dedicato alla memoria di Paolo Bianco, che diede un contributo fondamentale alla nascita di Accredia, prima in qualità di rappresentante del SINAL (Sistema Nazionale per l'AccREDITamento di Laboratori) poi come direttore del Dipartimento Laboratori di Prova all'interno dell'ente.

Paolo Bianco è scomparso prematuramente nel 2014, mentre era Chairman del *Laboratory Committee* di *EA European co-operation for Accreditation*, l'associazione degli enti di accREDITamento europei. Il premio Paolo Bianco viene bandito ogni anno con la collaborazione di un diverso ateneo italiano.



Hanno partecipato all'incontro

- Per i saluti introduttivi il Magnifico Rettore prof. Stefano Ubertini, e il Delegato all'Internazionalizzazione, prof. Simone Severini, dell'Università degli Studi della Tuscia ed il Portavoce di AICQ Nazionale, dott. Alessandro Cafiero;
- Il prof. Enrico Maria Mosconi, Ordinario di Technology and Management of Production, Chairman della laurea Magistrale in Circular Economy all'Università degli Studi della Tuscia;
- Il prof. Marco Barbanera, docente di Fisica Tecnica Ambientale presso l'Università degli Studi della Tuscia, con la relazione sul tema "La Certificazione Carbon Footprint per l'Università", evidenziando come tale strumento possa contribuire alla riduzione delle emissioni di gas serra e quindi migliorare significativamente la sostenibilità ambientale;
- Il prof. Marco Marconi, esperto di Eco-Design impegnato in linee di ricerca sulla produzione e l'ambiente presso l'Università degli Studi della Tuscia;
- I candidati al premio dott.ssa Martina Calò, dott. Daniele Giovannelli, dott. Gabriele Gori, e dott.ssa Lorena Foschi, vincitrice del premio. Laureata in Circular Economy presso l'Università degli Studi della Tuscia, Polo di Civitavecchia, la dott.ssa Foschi è attualmente impegnata in attività di ricerca con l'Ateneo.
- Il Direttore del Dipartimento di Economia, Ingegneria, Società, Impresa, dell'Università degli Studi della Tuscia, la prof.ssa Tiziana Laureti ed il Direttore di Accredia - dott. Filippo Trifiletti per la consegna del premio e degli attestati;
- Il dott. Massimo Leone, presidente di AICQ Centro Insulare.

Particolarmente gradita, anche la partecipazione alla cerimonia di una folta delegazione di studenti provenienti da diversi paesi, prevalentemente asiatici, iscritti al corso di laurea in *Circular economy* di UNITUS.

Il Premio come occasione per diventare Socio Junior

Tutti e quattro i candidati partecipanti all'iniziativa hanno ricevuto in omaggio l'iscrizione come soci juniores (riservata ai giovani con meno di 30 anni) alla federata di AICQ da loro indicata.

Chi scrive ha avuto il piacere di dare loro in benvenuto, nella veste di presidente di AICQ Centro Insulare, formulando l'auspicio che, con tale iscrizione ed in qualità di soci junior possano partecipare attivamente alla vita dell'associazione, apportando nuove idee e nuova energia.



Andrea Marangione



CONFINDUSTRIA
Giovani Imprenditori

Talentis, il programma dei Giovani Imprenditori dedicato alle Startup italiane



“Talentis – GI Startup Program 2023” consiste in una serie di eventi, incontri e contest dedicati alle start up italiane con la partnership tecnica di RetImpresa; Agenzia di Confindustria che, dal 2009, promuove aggregazioni e reti d’impresa. Possono partecipare le startup con sede in Italia costituite in forma societaria da non più di 5 anni dalla presentazione della candidatura.

Ogni startup può partecipare gratuitamente una volta l’anno.

Per candidarsi è necessario iscriversi a RetImpresa Registry; piattaforma di open innovation che utilizza tecnologia blockchain per condividere idee e progetti tra imprese.

1. Le finalità di Talentis GI Startup Program

La mission dei Giovani Imprenditori di Confindustria è tra le altre quella di sostenere la diffusione della cultura d'impresa e favorire la nascita di nuove realtà imprenditoriali. Per questo i giovani industriali da sempre si sono occupati di promuovere idee imprenditoriali innovative attraverso progetti ed eventi che favoriscano l'incontro tra startup, investitori ed ecosistema produttivo.

In questa ottica nasce "Talentis - GI Startup Program"; una serie di eventi, incontri e contest dedicati alle start up italiane con non più di 5 anni di vita. L'obiettivo del progetto è quello di rafforzare il network dell'innovazione in Italia, proponendo appuntamenti su tutto il territorio nazionale dove le startup possono conoscere imprenditori, incubatori ed esperti del settore.



2. La piattaforma tecnologica

L'open innovation e l'open collaboration rappresentano il filo conduttore del progetto, anche dal punto di vista tecnologico.

A dare valore aggiunto all'iniziativa in termini

tecnologici e di network è infatti **RetImpresa Registry**; piattaforma di open innovation che utilizza tecnologia blockchain per condividere idee e progetti tra imprese, scelta come repository delle candidature delle start up.

Le start up per partecipare al progetto devono candidare la propria idea di business sulla piattaforma tecnologica Registry e selezionare l'incontro sul territorio a cui hanno piacere di partecipare.

Il percorso di Talentis si divide in 3 fasi:

1. una **selezione Preliminare** in cui le start up correttamente candidate sulla piattaforma Registry, vengono esaminate dalla Commissione responsabile dell'organizzazione del progetto; la quale in via telematica seleziona le start up più meritevoli e rilevanti;
2. una **selezione intermedia** che si svolge su tutto il territorio nazionale in 7 "Tappe Pre-selettive". Durante gli incontri, le start up avranno a disposizione 5 minuti + Q&A per presentare la propria idea di business ad una Giuria; la quale decreta la vincitrice di ogni Tappa;
3. una **Fase Finale**, alla quale le start up vincitrici delle Tappe potranno partecipare. La Fase Finale si svolgerà proprio in occasione del Convegno Nazionale dei Giovani Imprenditori di Rapallo e del Convegno di Capri dei Giovani Imprenditori di Confindustria, i due momenti di riunione e confronto più significativi per il Movimento dei Giovani Imprenditori di Confindustria.

3. Le prime esperienze applicative

L'edizione dello scorso anno del progetto ha visto la vittoria di **Adaptronics**, start up bolognese. Si è trattato più precisamente di una deep-tech start up che sviluppa dispositivi

meccatronici adattivi per renderle la logistica più sostenibile sulla terra e nello spazio, e di **BonusX**, una delle prime start up in Italia dedicata all'e-government che ha sviluppato una piattaforma digitale che semplifica la richiesta di bonus, agevolazioni fiscali e servizi finanziari.

In tutto, nel **2022 hanno partecipato a Talents ben 150 start up**: la maggior parte (il 25%) ha presentato progetti connessi al settore industriale ed alle tecnologie 4.0, mentre:

- il 18% delle startup è impegnato nell'Economia circolare e nelle Smart cities,
- il 14% nei Servizi alla persona,
- l'11% nei settori delle Life sciences, del Marketing e dell'internazionalizzazione,
- l'8% in Cultura, svago e turismo,
- il 7% nella Finanza e,
- il 6% nel Welfare aziendale.

Si tratta di realtà innovative provenienti dalle tre macroaree del nostro territorio:

- Nord 46%,
- Centro 17%,
- Sud 37%.

Nell'aula magna del rettorato dell'Università degli Studi della Tuscia a Viterbo si è svolta il 2 maggio 2023 la cerimonia per la consegna del premio in memoria di Paolo Bianco (bando 2022), destinato alle tesi di laurea su "Qualità ed Accredimento", promosso da AICQ - Associazione Italiana Cultura della Qualità e da Accredia - Ente Italiano di Accredimento, con la collaborazione in questa edizione di UNITUS - Università della TUSCIA, Dipartimento di Economia, Ingegneria, Società, Impresa.

La giornata si è aperta con i saluti del Magnifico Rettore prof. Stefano Ubertini, del Delegato all'Internazionalizzazione prof. Simone Severini, del Portavoce AICQ Nazionale, dott. Alessandro Cafiero.

La parola è passata poi al dott. Filippo Trifiletti, Direttore Generale di Accredia, che dopo aver ricordato il significato del premio ha parlato

dell'importanza dell'accREDITamento per tutte le attività economiche e professionali nel contesto internazionale.

Successivamente il prof. Enrico Maria Mosconi, docente ordinario di Technology and Management of Production e coordinatore del corso di Circular Economy all'UNITUS presso la sede di Civitavecchia, ha presentato un'ampia panoramica su "Vincoli e opportunità per l'economia circolare" analizzando le sfide e le opportunità per l'adozione di un modello di economia circolare, anche alla luce delle recenti iniziative della Commissione Europea in materia.

Lo stesso prof. Mosconi ha anche evidenziato come tale modello necessiti di un approccio multiculturale per contribuire alla creazione di valore economico e alla riduzione degli impatti ambientali; ha quindi illustrato il percorso di valutazione seguito per l'assegnazione del premio, presentando i temi affrontati nelle di tesi dei candidati al premio, facendo presente che si è trattato di tutti lavori di altissimo profilo.

L'edizione 2022 del Premio Paolo Bianco è stata assegnata alla dott.ssa Lorena Foschi, con la sua tesi dal titolo "Analisi della Carbon Footprint dell'Università degli studi della Tuscia".



Talents: gli incontri sul territorio nel 2023

Le Tappe sul territorio nazionale sono 7 e le startup potranno scegliere a quale partecipare per dare maggior risalto alla propria idea di business.

Per partecipare alla Finale di Rapallo, la startup dovrà candidarsi ad una delle seguenti Tappe:

Firenze 24 marzo → Deadline per l'invio della candidatura: 10 marzo

Cortina 31 marzo → Deadline per l'invio della candidatura: 17 marzo

Milano 14 aprile → Deadline per l'invio della candidatura: 31 marzo

Torino 5 maggio → Deadline per l'invio della candidatura: 21 aprile

Per partecipare alla Finale di Capri, la startup dovrà candidarsi ad una delle seguenti Tappe:

Ancona 9 giugno → Deadline per l'invio della candidatura: 26 maggio

Palermo 4 luglio → Deadline per l'invio della candidatura: 20 giugno

Napoli 15 settembre → Deadline per l'invio della candidatura: 1 settembre

È già possibile candidarsi alle Tappe Preselettive riguardanti la Finale di Rapallo. Dal 21 aprile sarà possibile candidarsi alle Tappe Preselettive per la Finale di Capri.



Per partecipare è possibile consultare i siti

www.talentsgi.it



www.giovanimpreditori.org



Segui tutte le novità sulla pagina Facebook

www.facebook.com/talentsgi





La rilevanza professionale degli E.V.E Esperti in Veicoli d'Epoca



Nel corso degli ultimi anni il settore dei veicoli d'epoca ha dato un contributo crescente sia al prodotto interno lordo nazionale sia alla diffusione su scala mondiale dell'immagine e della reputazione del motorismo storico di matrice italiana. Lo evidenzia anche il successo di manifestazioni come la 1000 Miglia; gara d'auto d'epoca che ogni anno attrae appassionati provenienti da tutti i continenti. Proprio nell'ottica di mantenere il carattere distintivo dell'elevata competenza specialistica italiana nel settore del motorismo storico FEDERPERITI ha istituito il primo corso a livello europeo per la formazione di specialisti non solo sul versante danni (riservato ai Periti assicurativi) ma anche su quello delle valutazioni dell'autenticità e della storicità dei veicoli, con le relative stime di valore. Con il patrocinio di Ruoteclassiche e di Quattroruote Professional, attraverso la docenza di alcuni tra i migliori giornalisti ed operatori del restauro, il percorso formativo addestra alla quantificazione del valore commerciale dei veicoli d'epoca con il metodo Federperiti/Ruoteclassiche. Si tratta di un iter formativo svolto in larga parte in presenza; integrato anche con visite a Musei di auto e moto storiche, a siti di prestigiose Collezioni di veicoli d'epoca, oltrechè a siti lavorativi di maestranze qualificate per gli specifici restauri.

Qualificazione degli E.V.E e loro rilevanza

Al fine di valorizzare la professionalità degli Esperti in Veicoli d'Epoca e d'Interesse Storico e Collezionistico, FEDERPERITI ha promosso la nascita dell'Associazione degli E.V.E. ed ha definito assieme ad AICQ SICEV uno schema proprietario di certificazione che è stato accreditato da ACCREDIA. Per l'appunto nell'area del sito web dell'Ente unico italiano di accreditamento (quella dedicata alle figure professionali) sono resi pubblici i nominativi degli Esperti in Veicoli d'Epoca che hanno già conseguito la certificazione da AICQ SICEV. Si tratta di una certificazione che serve a garantire trasparenza, obiettività e qualità professionale, nel settore dei veicoli d'epoca e nel relativo mercato; a vantaggio dei collezionisti, dei club di appassionati, degli enti che operano nell'ambito del collezionismo dei veicoli di interesse storico, nonché di altre parti interessate per aspetti di compliance, quali le Compagnie d'Assicurazione, i Tribunali e gli Studi Legali. Gli E.V.E. si occupano di stime di valore e di perizie tecniche sui danni, secondo metodi scientifici e prassi validate in un contesto di mercato non specificamente regolamentato ma di indubbia rilevanza sia per il profilo economico sia per quello della sicurezza.

La loro competenza professionale dev'essere esercitata a beneficio dei proprietari, degli acquirenti e di tutti gli utenti della strada compresi quelli coinvolti nelle manifestazioni dedicate ai veicoli d'interesse storico e collezionistico.

Inoltre, gli E.V.E. forniscono consulenza peritale sui lavori di restauro e sugli interventi atti a verificare l'autenticità e/o la storicità dei veicoli d'epoca e di interesse storico e collezionistico. Le perizie possono anche essere finalizzate ad altri scopi, come la verifica dell'autenticità e/o storicità del veicolo (si ricorda che per veicoli d'epoca, in lingue diverse dall'italiano denominanti anche vintage, s'intendono quelli classificati, come d'epoca e di interesse storico e collezionistico ai sensi e per gli effetti dell'art. 60 del vigente Codice della Strada). La rilevanza della figura professionale dell'Esperto in Veicolo d' Epoca è notevole sia nell'interesse pubblico, a partire dagli aspetti di sicurezza, sia nell'interesse dei privati che devono avere il supporto necessario per evitare errori di valutazione e non divenire vittime di possibili improvvisati approfittatori. Merita in conclusione di essere rimarcato che, in aggiunta agli aspetti tecnici ed economici, ci sono quelli culturali ed estetici, perché il motorismo storico è parte importante della tradizione italiana che è messaggera di qualità e di bellezza.



www.federperiti.net



Federperiti, Federazione di Associazioni provinciali, interprovinciali o regionali di Periti assicurativi e danni oltre che di Tecnici per la ricostruzione e l'analisi degli incidenti stradali, di accertatori e investigatori (ovvero di professionisti specializzati nel fornire soluzioni tecnologiche di stima dei danni a tutti i protagonisti del settore assicurativo dell'automotive e dell'immobiliare) è attiva dal 1992.

Aderisce a Confindustria Servizi Innovativi e Tecnologici ed a FIEA -Federazione Internazionale degli Esperti di Automobili.

Inoltre, è socia di EuroExpert (i.e. The Organisation for European Expert Associations) oltre che del CEPLIS (European Council of the Liberal Professions).

Droni: più sicurezza con l'accordo Accredia-Enac



L'Enac (Ente Nazionale per l'Aviazione Civile) ha affidato ad Accredia il compito di accreditare gli organismi che certificano i droni, tecnicamente "sistemi di aeromobili senza equipaggio", ai sensi del Regolamento UE 2019/945. I due Enti hanno infatti firmato la convenzione in base alla quale l'accREDITAMENTO diventa un pre-requisito obbligatorio per gli organismi che verranno notificati alla Commissione europea da parte dell'Enac, in qualità di Autorità di notifica designata dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti. I certificati di accREDITAMENTO saranno rilasciati in conformità alle norme UNI CEI EN ISO/IEC 17065, per la certificazione di prodotto, e UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1, per la certificazione di sistemi di gestione, e alle Guide europee di riferimento, ove applicabili. Tra gli obiettivi della collaborazione, organizzare e razionalizzare le attività di accREDITAMENTO nel settore, in coerenza con i principi della qualità, della sicurezza, della salute, della tutela ambientale e della protezione dei consumatori, per contribuire alla sorveglianza del mercato e favorire la circolazione di prodotti conformi ai requisiti.

Comunicato "Convenzione Accredia-Enac"



Francesca Nizzero
*Responsabile comunicazione
digital di Accredia*

Controlli non distruttivi: le nuove Linee Guida ANSFISA



ANSFISA (Agenzia Nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie e delle Infrastrutture Stradali e Autostradali) ha scelto di nuovo l'accREDITAMENTO per valorizzare gli obiettivi di sicurezza, affidabilità e controllo che entrano in gioco nel settore ferroviario. Sono state infatti pubblicate le nuove Linee Guida per gli organismi accreditati secondo la norma UNI CEI EN ISO/IEC 17024 che certificano il personale addetto ai Controlli Non Distruttivi (CND) nella manutenzione ferroviaria. Il documento, uscito per la prima volta nel 2012, recepisce le novità dello standard ISO 9712:2021 "Non-destructive testing - Qualification and certification of NDT personnel" ed è il frutto della collaborazione con Accredia e gli stakeholder, a partire dagli organismi di certificazione. 10 anni di sinergia confermati anche dal recente protocollo d'intesa, con il quale i due Enti hanno siglato la collaborazione per organizzare le attività di accREDITAMENTO e sorveglianza del mercato in tutti gli ambiti presidiati dall'Agenzia, comprese le infrastrutture stradali e autostradali e le gallerie sulla rete stradale transeuropea.

Circolare tecnica Accredia DC N° 18/2023 "Linee Guida ANSFISA"



Sistemi di gestione sociale PAS 24000: al via l'accreditamento



Garantire un livello minimo di prestazione sociale che includa tematiche come i rapporti di lavoro, i diritti umani, la salute, la sicurezza e l'etica aziendale: è questo l'obiettivo di un sistema di gestione sociale conforme allo standard PAS 24000:2022 "Social management system - Specification", che può essere certificato dagli organismi accreditati in conformità alla norma UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1. La certificazione del sistema di gestione sociale secondo la PAS 24000 può essere richiesta da qualsiasi organizzazione, indipendentemente dalla tipologia o dimensione, o dai prodotti e servizi che produce o fornisce. L'organizzazione che si certifica sotto accreditamento dimostra al mercato e agli stakeholder di aver implementato un sistema che comprenda le politiche, i processi e le procedure idonee a garantire che siano attuate efficacemente tutte le azioni volte al conseguimento degli obiettivi sociali prefissati. Tra questi, assicurare un trattamento equo e un ambiente tutelato ai propri lavoratori, in termini di sicurezza e salute, oltre che conforme ai requisiti legislativi e normativi.

Circolare Accredia DC N° 10/2023
"Accreditamento per lo schema di certificazione PAS"



Argomenti degli incontri più recenti

**L'impatto dell'intelligenza artificiale
sulla gestione delle organizzazioni**

Relatori:

Attilio Rampazzo, Stefano Gorla, Alberto De Lazzari,
Simona Di Felice, Valentina de Nicola



La cybersecurity nel settore dell'automotive

Relatori:

Alessandro Ventimiglia, Franco Oberti, Fabrizio Fiorini



Il controllo di gestione come fattore di successo

Relatori:

Maurizio Grillini, Giorgio Cinciripini, Giovanni Ciuchi, Stefano Casalboni



**Bim, project management e innovazione:
prospettive di sviluppo e integrazione**

Relatori:

Pier Luigi Guida, Piero Mignardi, Maurizio Monassi



**Efficientamento energetico, circolarità
e transizione sostenibile**

Relatori:

Sabrina Colombo, Andrea Urbinati, Vincenzo Francesco Minutolo



**Governance per creare e proteggere
valore sostenibile**

Relatori:

Gennaro Bacile di Castiglione, Valerio Teta



**Le seguenti organizzazioni hanno ottenuto da AICQ SICEV
il riconoscimento del valore di specifici servizi formativi**

Aicq Nazionale	Aicq Centro Insulare	Aicq CentroNord/ TQM	Aicq Emilia Romagna	Aicq Piemontese
Aicq Tosco Ligure	ACM Cert	AiFOS	ALMA LABORIS	ANCCP
APAVE Certification Italia	Ass. Mystery Auditing Italia	AUDITEMA	BMC Italia	CERSA
Certiquality	CNIT Consorzio Interuniversitario Telecomunicazioni	CO.E.RI Kosmos	Confindustria Dispositivi Medici Servizi	Consilia CFO
Consorzio Idea Agenzia per il Lavoro	Consuleo	CSQA	CSQA Agroalimentare	D.LAB
Dancan	DASA-RÄGISTER	DIMITTO	DNV Business Assurance Italy	EZI Inspections
Federperiti	Fondazione Rubes Triva	GCERTI Italia	GERICO Security	Global Consulting
Gruppo Midi	ICEA	ISIPM	ISTUM	ITHUM
KIWA Certmet Idea	M2 Training	MM	MV Consulting	MYNOILAB
Process Factory	Profice	Quality System	Quaser Certificazioni	RINA Services
Scuola Etica e di Alta Formazione Leonardo	SGS Italia	SI CERT Training Center	SMP	Stone Security
THEMA	TS Quality & Engineering	TÜV Italia	UNICHIM	Università degli Studi di Milano

Contattaci per verificare requisiti e date

 (+39) 02 66.71.34.25

 (+39) 02 66.71.25.10

 info@aicqsicev.it

www.aicqsicev.it -  | 

Formazione

FORMAZIONE



Auditor di sistemi di gestione per la qualità Settore agroalimentare Prodotto regolamentato

Corso specialistico sviluppato in modalità mista (asincrona e sincrona) da Tecnoacademy, qualificato AICQ Sicev (Corso n. 378) e strutturato in due moduli:
1° Modulo (modalità asincrona) della durata di 24 ore di lezioni on line dove sono essenzialmente illustrati i contenuti delle numerose norme di riferimento;
2° Modulo (modalità sincrona) della durata di 16 ore con la presenza on-line dei docenti, dedicato ad esercitazioni su casi di studio ed alla prova d'esame finale.

SCOPRI DI PIÙ



Fino al
**31 dicembre
2023**



24h su 24



Modalità:
FAD + ICT



L.C.A. - Life Cycle Assessment: impatto ambientale dei miei prodotti. Quali benefici mi porta?

Il corso analizza i requisiti richiesti dalla norma ISO 14040:2006 per la valutazione del ciclo di vita del prodotto e/o del servizio e relative interazioni con l'ambiente.

In partnership con



SCOPRI DI PIÙ



**3 Luglio
2023**



9:00 - 17:00



Modalità:
Online



SPC – Statistical Process Control

Il corso tratta l'analisi dei concetti di base nella gestione delle attività relative alla conoscenza ed approfondimento del controllo statistico di processo, con particolare riferimento a come approcciare SPC, analisi degli indicatori Cp e Cpk, con approfondimenti sulle modalità di gestione delle carte di controllo XR.

In partnership con



SCOPRI DI PIÙ



**3 Luglio
2023**



9:00 - 13:00



Modalità:
Online

Formazione

FORMAZIONE



MSA – Measurement System Analysis

Il corso fornisce gli strumenti necessari all'utilizzo della metodologia MSA che rappresenta un insieme di metodi di valutazione per determinare se la variabilità dei risultati ottenuti con un sistema di misurazione è accettabile in relazione al campo di tolleranza prescritto per la caratteristica di prodotto/parametro del processo oggetto di misurazione.

In partnership con



SCOPRI DI PIÙ



3 Luglio
2023



14:00 – 18:00



Modalità:
Online



La norma UNI ISO 30415:2021 Gestione delle risorse umane Diversità & Inclusione

Il corso illustra gli elementi essenziali del quadro normativo generale e descrive nel dettaglio i requisiti dello standard UNI ISO 30415, fornisce gli strumenti per impostare in modo organico un modello di gestione della D&I facilmente rendicontabile. Alla presentazione iniziale delle basi teoriche segue un momento di analisi della norma e di verifica mediante esercitazioni applicative.

SCOPRI DI PIÙ



4-5 Luglio
2023



9:00 – 18:00



Modalità:
Online - LIVE



Auditor Interno Sistemi di Gestione Qualità Aerospaziale secondo la UNI EN 9100:2018

Il corso è finalizzato ad una approfondita comprensione dei requisiti della UNI EN 9100:2018 per il corretto svolgimento delle verifiche ispettive interne che sono un requisito specifico dello standard del Sistema di Gestione Qualità nel Settore Aerospaziale.

In partnership con



SCOPRI DI PIÙ



4-5-6 Luglio
2023



9:00 – 18:00



Modalità:
Aula/Online

Formazione

FORMAZIONE



Il galateo degli audit: UNI EN ISO 19001:2018 - Un approccio a valore aggiunto

La UNI EN ISO 19011 è la linea guida di riferimento per gestire e condurre gli audit dei sistemi di gestione. Questa edizione, prende atto delle numerose novità intervenute nei 7 anni trascorsi dalla precedente, in primis la struttura di alto livello (HLS) adottata da ISO per le norme sui sistemi di gestione e la conseguente necessità di un approccio più omogeneo per gli audit..

In partnership con



SCOPRI DI PIÙ



7 Luglio 2023



9:00 - 17:00



Modalità:
Aula



Auditor Interno Sistema di Gestione Salute e Sicurezza UNI ISO 45001:2018

Il corso forma i responsabili delle verifiche ispettive interne dei Sistemi di Gestione Salute e Sicurezza sul lavoro secondo la nuova UNI ISO 45001:2018. Ha lo scopo di fornire ai partecipanti una metodologia operativa, l'orientamento comportamentale e le tecniche di comunicazione efficaci per la gestione del ruolo.

In partnership con



SCOPRI DI PIÙ



10-11-12 Luglio 2023



9:00 - 18:00



Modalità:
Aula



Audit Interni sul Sistema di Gestione per la Qualità

Il corso mira a fornire le competenze necessarie per svolgere gli Audit di prima e di seconda parte in conformità con la Linea Guida UNI EN ISO 19011:2018 e include numerose simulazioni di audit interni. Al termine del corso è possibile sostenere un esame finale, facoltativo, valido ai fini dell'ammissione al Registro degli Auditor Interni di Sistema Qualità.

SCOPRI DI PIÙ



10-12 Luglio 2023



9:00 - 18:00



Modalità:
Online - LIVE

Formazione

FORMAZIONE



Lead Auditor Sistemi di Gestione per la qualità UNI EN ISO 9001:2015

Riconosciuto da AICQ-SICEV per l'iscrizione al Registro, il corso fornisce le conoscenze necessarie per gestire efficacemente i processi di audit di 1°, 2° e 3° parte e per implementare e monitorare un SGQ. Esercitazioni pratiche, simulazioni di audit e stesura del rapporto sotto la guida del docente, simulazioni della presentazione finale dei risultati da parte dei gruppi di lavoro completano la preparazione a sostenere efficacemente l'esame finale.

[SCOPRI DI PIÙ](#)



10-14 Luglio 2023



9:00 - 18:00



Modalità:
Online - LIVE



CQI - I processi speciali

Il corso fornisce un approfondimento sulle tematiche dei CQI richiamati dalla norma IATF 16949 e dai CSR dei clienti OEM. In particolare ha come obiettivo quello di far apprendere i concetti base dei CQI relativi ai processi speciali.

In partnership con



[SCOPRI DI PIÙ](#)



17 Luglio 2023



9:00 - 17:00



Modalità:
Online



Aggiornamento ISO/IEC 27001:2022 Information Security, Cybersecurity and Privacy Protection

Valido ai fini dell'aggiornamento professionale necessario per il mantenimento della certificazione AICQ SICEV di Lead Auditor di Sistemi di Gestione per la Sicurezza delle Informazioni, il corso presenta il quadro normativo di riferimento e analizza nel dettaglio la norma ISO/IEC 27001:2022 seguendo la struttura dei suoi capitoli. Per ogni paragrafo sono illustrati i requisiti di riferimento e i "controlli" previsti per ogni obiettivo. E' previsto un Test di apprendimento finale.

[SCOPRI DI PIÙ](#)



17 Luglio 2023



9:00 - 18:00



Modalità:
Online - LIVE

Formazione

FORMAZIONE



Lead Auditor di Sistemi di Gestione per la Sicurezza UNI ISO 45001:2018

Riconosciuto da AICQ-SICEV, il corso fornisce le conoscenze necessarie per gestire efficacemente i processi di audit di 1°, 2° e 3° parte e per implementare e monitorare un SGSSL. Esercitazioni pratiche, simulazioni di audit, stesura e presentazione dei risultati da parte dei gruppi di lavoro sotto la guida del docente completano la preparazione a sostenere efficacemente l'esame finale.

[SCOPRI DI PIÙ](#)



17-18-19
24-26 Luglio
2023



9:00 - 18:00



Modalità:
Online - LIVE



Audit Interni sui Sistemi di Gestione per la Salute e Sicurezza

Il corso mira a fornire le competenze necessarie per svolgere gli Audit di prima e di seconda parte in conformità con la Linea Guida UNI EN ISO 19011:2018 e include numerose simulazioni di audit interni. Al termine del corso è possibile sostenere un esame finale, facoltativo, valido ai fini dell'ammissione al Registro degli Auditor Interni di Sistema di gestione per la Salute e Sicurezza.

[SCOPRI DI PIÙ](#)



17-18-19
Luglio 2023



9:00 - 18:00



Modalità:
Online - LIVE



Sistema di Gestione per la Parità di Genere ai sensi della UNI / PDR 125/2022

Il corso illustra come sviluppare e monitorare un Sistema di Gestione della Parità di Genere atto a conseguire la Certificazione ai sensi della Prassi di Riferimento UNI/PdR 125. Seguendo la struttura in paragrafi della UNI/PdR 125, ne saranno analizzati i requisiti e l'insieme degli indicatori prestazionali (KPI) volti a garantire il conseguimento, monitoraggio e il mantenimento di un ambiente lavorativo più inclusivo e non discriminatorio. E' prevista una prova finale di apprendimento

[SCOPRI DI PIÙ](#)



18 Luglio
2023



9:00 - 18:00



Modalità:
Online - LIVE

Formazione

FORMAZIONE



Sviluppo Sostenibile delle PMI: nuove prospettive con il PNRR

Con questo corso di formazione apprenderai come creare valore in una PMI a partire dai concetti e dai principi dei 17 Sustainable Development Goals (SDGs) dell'ONU. Saranno trattati alcuni tra i più accreditati standard internazionali di verifica e rendicontazione della sostenibilità e verranno forniti spunti pratici sui report di sostenibilità. Al termine del corso otterrai l'Attestato di partecipazione.

Corso promosso da



SCOPRI DI PIÙ



18-20 Luglio
2023



14:00 - 18:00



Modalità:
Online - LIVE



Auditor Interno di Sistemi Qualità - Dispositivi medici - UNI

Il corso fornisce tutti gli elementi necessari per applicare correttamente la norma UNI EN ISO 13485:2021 affinché il sistema di gestione possa essere implementato in modo corretto e funzionale in tutte le organizzazioni, indipendentemente dalle dimensioni. Obiettivo del corso è quello di dare le basi teoriche e pratiche per effettuare gli audit di prima parte in base alla norma UNI EN ISO 13485:2021.

SCOPRI DI PIÙ



19-20-21
Luglio 2023



9:00 - 18:00



Modalità:
Online - LIVE



La nuova Norma ISO 45001:2018 Sistemi di Gestione per la Sicurezza

Il corso è dedicato all'approfondimento delle competenze nel campo della Sicurezza e fornisce: un quadro ragionato della normativa vigente in termini di sicurezza; contenuti e chiavi di lettura, interpretazione ed applicazione delle norme europee sui Sistemi di Gestione per la Sicurezza (ISO 45001:2018, Linee guida UNI-INAIL); gli strumenti per una prima valutazione dei rischi di un'azienda; indicazioni per la costruzione di un Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza.

SCOPRI DI PIÙ



20-21 Luglio
2023



9:00 - 18:00



Modalità:
Online - LIVE

Letture consigliate



TITOLO:

**INTEGRARE GLI SDGS NELLA MISURAZIONE
DELLA PERFORMANCE**

Quaderno Fondazione OIBR

Organismo Italiano di Business Reporting

EDIZIONE

2023

www.fondazioneoibr.it



O.I.B.R. acronimo di **O**rganismo **I**taliano di **B**usiness **R**eporting è una fondazione che si occupa di elaborare, emanare e divulgare studi, ricerche, principi, standard e linee-guida di carattere tecnico-pratico nel campo del business reporting, della dichiarazione non-finanziaria (DNF), del report di sostenibilità e integrato, delle indicazioni del TCFD, rivolti al contesto italiano, organizzando gruppi di lavoro dedicati ai temi identificati come di interesse dagli stakeholders, e rappresentando nel contempo un luogo di incontro per tutti gli stakeholder italiani e la voce unitaria del nostro Paese nel dibattito internazionale.

L'O.I.B.R., è un'organizzazione "market-led" ed aperta a tutti gli stakeholder interessati ad aderire, ispirata da uno spirito inclusivo, e con una governance articolata a garanzia di tutte le istanze in gioco. Si tratta di un Organismo non-profit, senza coinvolgimento commercia-

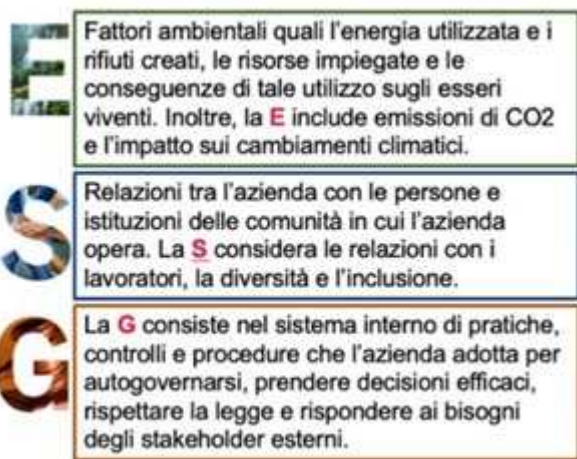
le, e che opera nella sfera dell'interesse pubblico.

L'O.I.B.R. gode già del forte e unanime appoggio internazionale da parte di organismi-chiave quali il **G**lobal **R**eporting **I**nitiative (GRI), la Value Reporting Foundation (VRF) e il World Business Council for Sustainable Development (WBCSD). Inoltre, rappresenta ufficialmente il WICI Global Network in Italia. La Fondazione è l'unico membro italiano dell'<IR> Council nell'ambito della Value Reporting Foundation. Tra le tanti interessanti pubblicazioni di O.I.B.R. abbiamo scelto il quaderno 9 per la grande importanza dell'argomento KPI, indicatori chiave di prestazione, nei sistemi di gestione delle organizzazioni.

Sono passati più di trentacinque anni dalla pubblicazione del Rapporto Brundtland nel 1987, in cui per la prima volta venne definito il concetto di **sviluppo sostenibile** come *la*

capacità di soddisfare i bisogni del presente senza compromettere la possibilità delle generazioni future di fare altrettanto.

Da allora, i confini del dibattito sulla sostenibilità si sono allargati per includere, oltre alle questioni ambientali, anche quelle economiche e sociali (**principi ESG**) e l'interdipendenza di queste tre dimensioni ha ottenuto un ampio riconoscimento nella società del XXI secolo.



L'Agenda 2030 rappresenta l'ultima frontiera della sostenibilità che, insieme ad altre iniziative quali l'Accordo di Parigi sui cambiamenti climatici nel 2015 e la Task Force on Climate Related Financial Disclosures nel 2017, mira sia a migliorare e aumentare la consapevolezza dell'impatto del clima sull'economia e la società globale sia a proporre obiettivi e azioni per contenere l'impatto negativo dell'uomo sull'ambiente e la società.

Più recentemente, la stessa Commissione Europea ha annunciato, nel dicembre 2019, l'**European Green Deal** con lo scopo di far diventare l'Unione Europea il primo continente neutrale dal punto di vista climatico entro il 2050. Il Green Deal prevede diverse proposte legislative con l'obiettivo di rivedere ogni legge vigente in materia di clima e di introdurre nuove leggi sull'economia circolare, sulla ristrutturazione degli edifici, sulla biodiversità, sull'agricoltura e sull'innovazione.

Tra le iniziative intraprese dall'Unione Europea vi è il regolamento 852/2020 approvato dal Parlamento europeo (c.d. Taxonomy Regulation) che istituisce un quadro per promuovere gli investimenti sostenibili, prevedendo dei criteri che le diverse attività economiche devono rispettare per essere considerate «a basso impatto ambientale».

Con queste iniziative, la Commissione Europea ha compiuto un ulteriore passo avanti verso il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile, imponendo diversi requisiti non solo agli Stati membri dell'UE, ma anche alle aziende e ai mercati finanziari. Le dimensioni che le aziende devono gestire per essere parte attiva del processo verso lo sviluppo sostenibile sono da tempo indicate mediante l'acronimo ESG (Environment, Social, Governance).

Ad oggi i rating ESG sono molto utilizzati nelle valutazioni della performance non-finanziaria delle aziende e nelle scelte di finanziamento/ investimento (es. ESG rating). La considerazione dei fattori ESG e degli SDGs, pur avendo genesi e obiettivi diversi tra loro come evidenziato nella tabella di seguito, costituisce un fattore ineludibile per la formulazione delle strategie delle aziende nei prossimi anni.

Il quaderno 9 pubblicato da O.I.B.R con il titolo "Integrare gli SDGs nella misurazione della performance" è una interessante linea guida per le organizzazioni che si propone di declinare in modo innovativo le correlazioni che si riferiscono all'integrazione

- dei **17 Obiettivi** di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals - SDGs)
- dei **169 Target** che li sostanziano, approvati dalle Nazioni Unite per i prossimi 15 anni (vedi <https://asvis.it/goal-e-target-obiettivi-e-traguardi-per-il-2030/>) e
- dei 231 Indicatori Globali per gli obiettivi di sviluppo sostenibile e i traguardi dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile già individuati dall'ONU. Il quadro degli indi-

catori globali per gli obiettivi di sviluppo sostenibile è stato sviluppato dall'Inter-Agency and Expert Group on SDG Indicators (IAEG-SDGs) e concordato durante la 48a sessione della Commissione statistica delle Nazioni Unite tenutasi a marzo 2017 (vedi <https://unstats.un.org/sdgs/indicators/indicators-list/>)

nella valutazione degli **investimenti aziendali** e nella **supply chain**.

Il primo tema, quello degli investimenti aziendali, ha per obiettivo quello di esplorare operativamente, con qualificate sperimentazioni da parte delle imprese che hanno collaborato a questo progetto, come e fino a che punto le organizzazioni aziendali possano integrare gli SDGs nei propri sistemi di misurazione della performance e in particolare nella valutazione, nel finanziamento, nel monitoraggio e nella rendicontazione degli investimenti aziendali. Il lavoro propone dunque un percorso operativo utile per coloro che intendano affrontare il tema degli impatti dei propri investimenti, individuando appropriati indicatori che possano essere utilizzati quali target in fase preventiva e quali parametri suscettibili di controllo ai fini di una valutazione concomitante o ex post.

La seconda sezione affronta poi un tema di particolare delicatezza, che è attualmente fonte di interrogativi rilevanti e talora di timore nelle imprese grandi così come in quelle di piccola e media dimensione: quella delle misure della sostenibilità nelle **catene di fornitura**. Il lavoro offre un quadro degli strumenti di raccolta e analisi dei dati e degli indicatori che possono essere impiegati, evidenziando best practice e linee d'azione utili per integrare gli SDGs nella supply chain e nella valutazione della performance dei fornitori. Assai significativi sono i suggerimenti che il gruppo di lavoro propone a chi voglia cimentarsi in questo percorso, con alternative tipologie di intervento, sia di

tipo "push" sia di tipo "pull". Ciò è certamente di rilievo per coloro che stanno al vertice delle catene di fornitura e che devono approntare il monitoraggio della supply chain, e in particolare per le piccole e medie imprese (PMI), ma anche per coloro che, rivestendo la qualità di fornitori di ampie catene, vogliono prepararsi ad essere in linea con le attese delle proprie imprese clienti. In tutta la trattazione, il testo prevede la presentazione di schemi, tabelle e sussidi applicativi che rendono il documento facilmente utilizzabile e che favoriscono una fruizione più agevole da parte di chi lo vorrà impiegare come strumento di lavoro.

Il documento è stato realizzato da un ampio gruppo di lavoro di O.I.B.R. ed è stato sviluppato in collaborazione con qualificati esponenti aziendali di numerose note imprese italiane, la cui partecipazione ha consentito di arricchire e convalidare le ipotesi e il programma di lavoro che il gruppo di coordinatori aveva condiviso.

Letture consigliate



TITOLO: LA SVOLTA DEL TECNOCENE

**Una nuova socializzazione bio-tecno-sociale
contro l'iperevoluzione digitale**

AUTORE: Giorgio Grossi

EDIZIONE: Ombre Corte - marzo 2023

NUMERO DI PAGINE: 148

PREZZO: €14,00

Recensione di G.R. Stumpo

L'Autore ricostruisce il percorso evolutivo della società sotto il condizionamento dell'iper evoluzione digitale; sottolineando il progressivo passaggio dall'era geologica dell'"Antropocene" caratterizzata dalla centralità dei "Sapiens" e dal loro primato sulle altre specie animali, a quella presente del "Tecnocene". Era contemporanea fortemente permeata dalla tecnologia, dall'informatica, dalla cibernetica, dalla materia digitale e sintetica, e dall'imporsi preponderante dell'Intelligenza Artificiale, con robot ed androidi; insomma, da una intera nuova componente inorganica del ciclo esistenziale, capace anche di evolversi autonomamente ed indipendentemente dalla specie di riferimento, minacciando così persino di sostituirla. Da qui, la necessità di ridefinire la nozione stessa di "socializzazione" che caratterizza lo stesso modello esistenziale antropomorfo, superando il concetto di società come pensato e praticato in epoche precedenti alla rivoluzione cibernetica, causativa dell'attuale "data driven society".

Nel libro si evidenzia la necessità di non sottovalutare i cambiamenti in atto; e si enunciano in modo puntuale i rischi e la pericolosità per il futuro della nostra stessa specie derivanti dall'esplosione del digitale e dal conseguente affermarsi di una dimensione sempre meno biologica e diversamen-

te più artificiale dello stesso ciclo esistenziale. Per tutelarsi, occorre confermare l'importanza della soggettività umana in quanto unico fattore decisivo non solo della nostra esistenza, ma del significato stesso della medesima. Fattori e tratti essenziali connotativi del genere umano che non devono in alcun modo "cedere alla macchina" e/o essere digitalizzati, proprio perché "costitutivi dell'origine organica e bio sociale dei "Sapiens" quali attori e protagonisti sociali (la coscienza, i sensi/la sensibilità, le aspirazioni, i sentimenti/le emozioni, il bisogno di emanciparsi, il formulare dubbi ed il ragionare anche per incertezze etc.)." E' tuttavia oggi ineludibile che digitale e sociale si modellino e condizionino a vicenda, ma è necessario che tali dimensioni restino tuttavia specifiche e distinte. Si guarda quindi anche alla prossima e terza era - quella del "Cosmocene"- che presupporrà di pensare e praticare un nuovo ambiente allargato in cui fattori biologici ed organici, entità naturali ed ambientali assieme a realtà artificiali e cibernetiche dovranno necessariamente coabitare, convivere e co-evolvere; accomunati da un unico percorso co- evolutivo e trasformativo, espressione di comuni scelte valoriali, interessi, e comportamenti.



AICQ NAZIONALE

ALESSANDRO CAFIERO

Portavoce Nazionale

✉ portavoce.nazionale@aicq.it

ETTORE LA VOLPE

Presidente Assemblea

✉ presidente.assemblea@aicq.it



AICQ SICEV

☎ (+39) 02.66713425

✉ info@aicqsicev.it

PRESIDENTI FEDERATE



MARCO MASSELLI

AICQ Piemontese

✉ segreteria@aicqpiemonte.it

DEMETRIO GILORMO

AICQ Centronord

✉ segreteria@aicqcn.it

DARIO MARINO

AICQ Meridionale

✉ segreteria@aicq-meridionale.it

PIETRO VITIELLO

AICQ Sicilia

✉ segreteria@aicqsicilia.it

ETTORE LA VOLPE

AICQ Tosco Ligure

✉ aicq-tl@aicq.it

MASSIMO LEONE

AICQ Centro Insulare

✉ info@aicqci.it

ANTONIO SCIPIONI

AICQ Triveneta

✉ info@aicqtv.net

PIERO MIGNARDI

AICQ Emilia Romagna

✉ presidenza@aicqer.it



PRESIDENTI COMITATI

PRESIDENTI SETTORI



TRASPORTO SU ROTAIA

Gianfranco Saccione

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Alessandro Cafiero

AEROSPACE

Mario Ferrante

AMBIENTE E ENERGIA

Sandro Vanin

METODI STATISTICI

Alessandro Celegato

RETI D'IMPRESA E SVILUPPO INDUSTRIALE

Gianmarco Biagi

NORMATIVA E CERTIFICAZIONE DEI SG

Giuseppe Sabatino

COSTRUZIONI

Alessandro Stratta

TURISMO

Girolamo Interrante

SANITÀ

Maria Claudia Proietti

QUALITÀ DEL SOFTWARE E DEI SERVIZI IT

Valerio Teta

EDUCATION

Caterina Pasqualin

METODOLOGIE ASSICURAZIONE QUALITÀ

Stefania Pusateri

WELFARE, CONCILIAZIONE VITA E LAVORO

Michael Galster

AUTOVEICOLI

Alessandro Ferracino

PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Luigi Gaggeri

ALIMENTARE

Fabio Valsecchi

HANNO COLLABORATO

INTERVISTE



GIANMARCO BIAGI



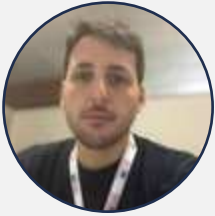
Ingegnere Industriale, Gianmarco Biagi dal 2018 è President di SettePuntoNove Holding (partecipazioni industriali settori arredamento, nuove tecnologie, automotive, servizi e training). Dal 2019 e' anche Managing director & CEO di Vection Technologies azienda quotata su ASX Sydney oltre che su OTC NY stock exchange, software company specialista in nuove tecnologie immersive ed abilitanti per l'industria. Board Member in varie aziende industriali, da oltre vent'anni ricopre ruoli di CEO e/o General Manager di gruppi multinazionali manifatturieri, anche nel settore arredamento luxury. Attualmente ricoprire vari ruoli istituzionali come: Presidente di AICIM (Associazione Italia Cultura di impresa e management). Presidente cd Reti e Sviluppo industriale presso AICQ nazionale, Presidente in AISOM (associazione nazionale imprese), Board member in scientific and technical committee of the Italian model for risk management in healthcare of the prestigious LUISS Business School. E' autore di varie pubblicazioni (in particolare: "Una Nuova prospettiva per lo sviluppo industriale delle imprese" (edito a cura di Confindustria e.), "strumenti e strategie per la crescita internazionale e competitiva delle imprese" (edito da AICQ). "visione per un nuovo rinascimento industriale" edito da AICIM AISOM.



ETTORE LA VOLPE



Nato a Napoli il 20.05.1950, Laureato in Ingegneria Meccanica. Ha lavorato presso le Ferrovie dello Stato dal 1° ottobre 1976 al 30 giugno 2008. Dal dicembre 1989 al 15 giugno 2002 ha diretto l'ufficio Qualità della Direzione Tecnica di Firenze, con l'incarico della gestione dei Sistemi di Qualificazione dei fornitori e riparatori di materiale rotabile e loro componenti critici e dello Sviluppo di Sistemi Gestione per la Qualità presso: Direzioni Centrali, Officine di Grande Riparazione, Laboratori di prova ed Impianti ferroviari. In qualità di rappresentante delle FS S.p.A. ha partecipato ai lavori del Conformity Group Hight Speed e del Conformity Group Rail Conventional dell'AEIF (European Association for Railway Interoperability – sede Bruxelles) incaricati della definizione dei criteri per le verifiche di conformità dei sottosistemi e componenti ferroviari alle TSI (Direttive 96/48/CEE e 2001/16/CE). In quiescenza dal 1° luglio 2008, dal gennaio 2009 collabora attivamente con la AICQ dove ha ricoperto vari incarichi, tra i quali quello di Presidente della AICQ Tosco Ligure, incarico che tuttora detiene, e di Segretario Generale della AICQ Nazionale dal gennaio 2012 a ottobre 2013. Il 16 dicembre 2022 è stato eletto Presidente dell'Assemblea degli Enti Associati AICQ.



DARIO MARINO



Presidente AICQ Meridionale. Consulente Senior Qualità, Ambiente e Sicurezza. Laurea Magistrale in Ingegneria Meccanica all'Università degli Studi di Napoli Federico II; ha prima lavorato in aziende del comparto metalmeccanico come progettista meccanico e poi come responsabile della qualità. Da circa quattro anni svolge attività libero professionale nel campo dei sistemi di gestione, dell'assicurazione qualità e per la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Esperto di sicurezza di impianti e macchinari industriali.

APPROFONDIMENTI



ANDREA CARLO M. BALDIN



ESG Manager, Membro ODV 231, lead Auditor AICQ SICEV, già Vice Presidente del Comitato Ambiente ed Energia di AICQ e membro di Giunta di AICQ CN, Consigliere di Assoreca e membro di Gruppi di lavoro istituzionali ed associativi. In precedenza Dirigente in Arthur Andersen/Deloitte e Manager di importanti Società di Ingegneria (URS Dames More, ENSR-AECOM), attualmente è titolare di Studio Baldin Euroquality S.r.l.



ALESSANDRO CAFIERO



Portavoce Nazionale AICQ - Presidente Comitato Nazionale AICQ "Salute e Sicurezza" - Referente di Schema di Certificazione AICQ/SICEV Registro "Docente/Formatore per la Salute e Sicurezza" - Formatore certificato AICQ/SICEV "Docente/Formatore per la Salute e Sicurezza"- Certificato AICQ/SICEV "Provisional Auditor Qualità" - Formatore Qualificato "Registro Professionale AiFOS Formatori della Sicurezza sul Lavoro" e Qualificato "Registro Professionale AiFOS Consulenti della Sicurezza- Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane" - Formatore qualificato "Registro Formatori Professionisti AIF (Associazione Italiana Formatori)"



VINCENZO COLAROCCO



Responsabile Dipartimento "Diritto della proprietà intellettuale, Diritto di internet e concorrenza sleale". Si occupa prevalentemente di data protection, diritto delle nuove tecnologie, proprietà intellettuale e diritto industriale, social media law, informatica giuridica, diritto delle comunicazioni.



PIERLUIGI GALLO



Professore associato di Ingegneria Informatica presso l'Università di Palermo, ha lavorato nell'ambito dell'Ingegneria delle Telecomunicazioni. Laureato con lode in Ingegneria Elettronica nel luglio 2002, ha conseguito il dottorato di ricerca nel 2015. Titolare dei corsi universitari di Servizi Applicativi su Internet, Servizi e Sicurezza su Internet, Teoria dei Segnali, attualmente tiene i corsi di Cybersecurity e Tecnologie per il Cloud. Svolge attività di ricerca sulla tecnologia blockchain e sulle sue applicazioni nel campo dell'energia, della gestione dei rifiuti, nel settore immobiliare, nel tracciamento di alimenti e processi, nonché nell'e-commerce. È CEO e fondatore di SEEDS s.r.l., spinoff accademico dell'Università di Palermo che si occupa di trasferimento tecnologico nell'ambito della blockchain e degli smart contract.



GIUSEPPE LAMI



Giuseppe Lami - ha ottenuto il dottorato di ricerca in Ingegneria dell'Informazione presso l'Università di Pisa nel 2004. Dal 2000 è ricercatore presso il CNR - Istituto di Scienze e Tecnologie dell'Informazione di Pisa (Italia) dove è responsabile del Laboratorio "System & Software Evaluation". Possiede la qualifica di Intacs Principal Assessor per Automotive SPICE. È attivo nel ISO/IEC JTC1/SC7/WG10 per la definizione di standard sul processo software. È Presidente di Automotive SPIN (Software Process Improvement Network) Italia. In precedenza, ha lavorato come Resident Affiliate presso il Software Engineering Institute della Carnegie Mellon University (Pittsburgh, PA - USA).



SIMONA LANNA



Avvocato con un Master in "Diritto e Impresa" presso la 24ORE Business School. Si occupa prevalentemente di diritto delle nuove tecnologie, data protection e compliance.



MASSIMO LEONE



Biologo, socio e amministratore di Q&A s.r.l. società di professionisti biologi, consulente del laboratorio di analisi L.I.B.A. con sede a Fondi. È presidente di AICQ Centro Insulare e membro del CdA di Progetto Qualità 2000 s.r.l.



GUIDO MASTROBUONO



Laureato in ingegneria Civile nel 1996, nel 1997 presta servizio come Vigile del Fuoco, Volontario Ausiliario. Nel 1998 entra in D'Appolonia S.p.A.. Da maggio 2000 a novembre 2003, opera a Copenhagen come "Civil Works Expert" ed "Central Hazard Log Manager" nel Chief Safety Manager Team della metropolitana di Copenhagen (Danimarca). Da aprile 2004 entra in ITALFERR S.p.A. e matura diverse esperienze. Dapprima opera nell'Unità Organizzativa Safety & Security e poi come focal point per l'adattamento dell'Analisi del Valore alla realtà ferroviaria. Successivamente gli viene affidata la responsabilità della struttura che si occupa di innovazione nei prodotti e nelle metodologie di lavoro ed in un secondo tempo la responsabilità dell'attività di Value Engineering. Ricevuto l'incarico di formare un settore dedicato al Risk Management diviene successivamente di fatto il focal point della Direzione Tecnica di ITALFERR per l'analisi di rischio aziendale (ERM). Da aprile 2018 è il Risk Officer di Italferr.



IRENE UCCELLO



Ingegnere chimico specializzato in sicurezza degli impianti, lavora in Accredia dal 2005, come Funzionaria tecnica e ispettrice per gli accreditamenti relativi alla Salute e Sicurezza dei lavoratori, Sicurezza stradale, Compliance e Parità di genere. Dal 2007 ricopre il ruolo di Responsabile del servizio di prevenzione e protezione di Accredia. Partecipa ai gruppi di lavoro UNI per lo sviluppo di norme tecniche che riguardano la sicurezza, la salute, la compliance e la parità di genere nelle organizzazioni.



GIOVANNA R. STUMPO



Avvocato del Foro di Milano, Giornalista pubblicitaria e Formatore accreditato. Auditor ISO 9001 e 231 in Partnership con Studio Baldin Euroquality Srl. È Project Manager e Consulente in organizzazione, gestione della compliance e certificazioni ISO per il settore legal.

FOCUS



MAURIZIO D'ASCENZI



Maestro del Lavoro, Socio AICQ-CI, con 43 anni di esperienza nell'odierna Rheinmetall Italia S.p.A. rivestendo ruoli di responsabilità negli ambiti della "Quality Assurance processi e gestione della configurazione"; è anche Lead Auditor accreditato per diversi schemi e settori. È docente qualificato di Progetto Qualità 2000 srl di AICQ-ci di Roma.



MASSIMO LEONE



Biologo, socio e amministratore di Q&A s.r.l. società di professionisti biologi, consulente del laboratorio di analisi L.I.B.A. con sede a Fondi. È presidente di AICQ Centro Insulare e membro del CdA di Progetto Qualità 2000 s.r.l.



ANDREA MARANGIONE



Torinese, classe 1986, Andrea Marangione è Amministratore Delegato di Maider Holding, company di famiglia attiva, per tramite delle varie partecipate, nell'industrial packaging, nel real estate, nel private equity e nel venture capital. Dopo aver trascorso un anno all'interno di Maider NCG, azienda del Gruppo leader in Italia nella creazione di soluzioni su misura per l'industrial packaging sostenibile, Andrea si trasferisce negli Stati Uniti. Lì, per conto di Mauser Packaging Solutions, multinazionale di riferimento del settore presente in cinque continenti, ricopre dapprima il ruolo di project manager, per poi passare al business development, muovendosi tra Chicago, Houston, Charlotte e New York. Nel 2014 torna in Italia come AD di Maider Holding, con l'obiettivo di sviluppare le attività del Gruppo in campo immobiliare e del private capital (dove, insieme a partner del settore, fonda Net4Capital), consolidando allo stesso tempo il posizionamento industriale. Dal 2017 è socio del Club degli Investitori di Torino, tra i più dinamici network di business angel italiani. Iscritto al Movimento dei Giovani Imprenditori nel 2014, nel maggio 2019, è eletto Vice Presidente del Gruppo Giovani Imprenditori dell'Unione Industriale di Torino.



FILIPPO ZAFFARANA



Filippo Zaffarana, Presidente Federperiti, autorevole professionista in pensione del mondo delle stime e del danno, coltiva da tempo la passione per il vino e, da appassionato cultore, è autore di monografie sui vini francesi. Si dedica da sempre al perseguimento della valorizzazione della figura del perito, di cui è strenuo paladino, attività che negli anni lo ha visto promotore di importanti iniziative, come il passaporto professionale, l'ottenuta certificazione dei TR AIS – Tecnici per la ricostruzione e l'analisi degli incidenti stradali – e la nascita della figura professionale degli esperti valutatori di auto d'epoca – EVE –

NEWS ACCREDIA



FRANCESCA NIZZERO



Esperta in redazione editoriale, in comunicazione e relazioni esterne con oltre dieci anni di esperienza. Appassionata di scrittura e podcasting è Responsabile della comunicazione digital di Accredia.



SUPPORTO ALLA REDAZIONE



YELLO STUDIO Clara Laggiard

Sviluppo e progettazione
impostazione grafica



AFTER PIXEL Stefano Fumagalli

Sviluppo e progettazione
copertina



TOMMASO PAZZAGLIA

Responsabile
marketing e comunicazione



Qualità

NUMERO 2 | 2023

Edizione Nazionale AICQ
Autorizzazione del Trib. di Torino
n. 783 del Registro del 28/11/52
ISSN 2037-4186 | N° ROC - 19667

Direzione e redazione editoriale:
direttore.rivistaqualita@aicq.it
segreteria.rivistaqualita@aicq.it

Gli articoli vengono pubblicati sotto la responsabilità degli Autori in conformità al Regolamento n.679/2016/UE come integrato dal Dlgs. n.196/2003 e succ. mod. ed int. e fatti salvi i diritti dell'Interessato a norma degli artt. 15 e seg. del suddetto Regolamento, l'invio degli stessi alla Redazione della Rivista Qualità, autorizza AICQ al trattamento dei dati personali anche ai fini della spedizione della presente pubblicazione.

Spedizione in digitale gratuita per i Soci

CONDIZIONI PER L'ACQUISTO PER I NON SOCI

1 numero/anno delle Rivista €20,00
3 numeri /anno della Rivista €50,00

Abbonamento annuale alla Rivista 6 numeri/anno €90,00
Promo Abbonamento annuale "under 40" €70,00

MODALITÀ DI PAGAMENTO

Bonifico bancario
Conto Corrente AICQ
IBAN: IT7510306909606100000119944