

# Portale Consulenti

## In questo numero

**Il focus della settimana:**  
**Formazione e nuove professioni**  
**L'esperto**  
**La ricerca**

**Al via domande per gli ATA**  
**Il bando di Fondimpresa per l'innovazione**  
**Aumenta la richiesta di privacy**  
**Identikit di un fornitore affidabile**  
**Sostenibilità: come cambiano le aziende**  
**L'esempio di Poste Italiane**  
**Ambiente e tecnologia. Il 5G e le linee guida**  
**In Sicilia l'allarme per i ristori**  
**E' online la scheda SAP in Campania**



# 5G

Portale consulenti  
Società editrice Università popolare AISF  
Direttore editoriale Secondo Martino  
Direttore responsabile Alessia Martino  
Caporedattore Stefania Battista  
Grafica Antonio Bonora  
Redazione Via Fiorignano, 29  
84091 Battipaglia - Tel. 0828.672857  
Iscritto al registro della stampa  
periodica al n. 2596/2017  
N. iscr. Roc 30804  
email: redazione@portaleconsulenti.it

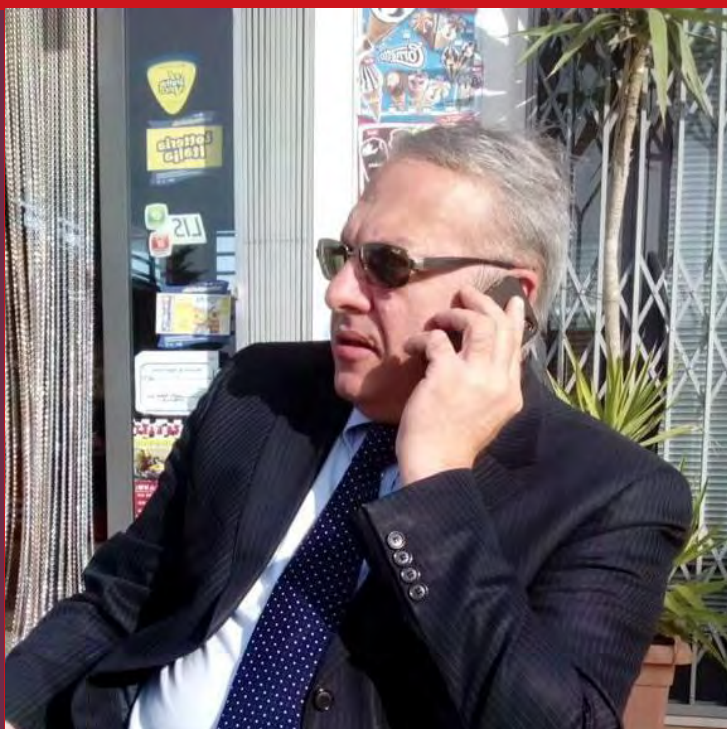
# Investire in formazione è un guadagno

## A colloquio con Secondo Martino

Investire nella formazione è fondamentale. Significa rendere un'azienda competitiva e pronta ad affrontare le sfide del futuro. Un futuro che sembra puntare sempre più sulla digitalizzazione e su nuovi servizi e prodotti che richiedono, di conseguenza, diverse figure professionali rispetto a quelle del passato. E chi lavora nel settore della formazione può indicare la strada da seguire. Ne parliamo con l'ingegner Secondo Martino, uno dei leader del settore attraverso Globalform e NetworkGtc. "Investire sulle persone – spiega Martino – non è un costo, ma un ricavo. Un'azienda che forma i propri lavoratori poi avrà al suo interno le risorse giuste per affrontare il mercato ed essere competitivo. Per capirlo basta guardare alle statistiche degli Stati Uniti che dedicano moltissimi studi ed indagini all'importanza della formazione. Se investi 100 poi ne ricavi 100mila". Un discorso che fino a poco tempo fa in Europa non era compreso a pieno... "Ora anche l'Unione Europea ha deciso di puntare sulla formazione. Ci sono fondi dedicati che agevolano gli imprenditori. Anche la Ue ha capito che investire nella formazione significa diminuire la disoccupazione". Ma in Italia c'è un settore che necessiterebbe di formazione ed invece è in arretrato? "Certo. Gli enti locali. I Comuni in particolar modo. Si sta tentando di accelerare sulla digitalizzazione ma se i dipendenti non sono formati davvero come si possono offrire servizi del genere ai cittadini? Un esempio lampante è la richiesta di certificati anagrafici. All'estero basta collegarsi in remoto ed in pochi minuti si ottiene tutto. Qui siamo ancora alle code agli sportelli. Oppure si può pensare all'attuale pandemia.



**“Ora anche l’Europa  
punta sulla formazione.  
E’ tempo di  
comprendere dove  
investire.  
Il capitale umano  
è la maggiore risorsa  
di un’ azienda”**



Se si fossero formate le persone in molti casi si sarebbe evitata l'ospedalizzazione. Anche i semplici cittadini sarebbero stati in grado di seguire protocolli da casa. Negli Stati Uniti, ad esempio, si fa formazione anche sul cibo e da quando è cominciato questo percorso sono diminuiti i casi di patologie legate a consumi sbagliati o esagerati”.

Ma qual è il gap italiano?

“L'Italia ha perso molto negli ultimi anni. Negli anni 60 e 70 era all'avanguardia nella ricerca e nello studio. Oggi invece non c'è più il necessario collegamento tra le figure ricercate dal mercato e la formazione scolastica. I lavori di una volta non esistono più, non servono più. Ora le aziende cercano Lead auditor, Risk manager, Social manager, Hse manager, Dpo... Insomma chi lavora sui dati. E' necessario controllare i processi sia di formazione scolastica che nelle aziende. Oggi la filosofia non è più richiesta, occorre l'inglese. Il covid ha messo in luce anche che molti lavori possono essere svolti da remoto. Ma quanti sono in grado di farlo? L'innovazione va seguita, accompagnata dalla formazione”.



# Pandemia e nuove professioni

## La ricerca

L'anno da poco trascorso ha visto un'evoluzione del mondo del lavoro, confermando alcune tendenze già in atto. Tra aprile 2020, dopo il primo choc causato all'economia e al tessuto produttivo dal lockdown, le aziende hanno cominciato il difficile percorso di adeguamento. A mettere in luce le nuove tendenze del mercato del lavoro è una ricerca condotta dal network professionale LinkedIn. "Jobs on the Rise 2021 in Italia" è il titolo dell'indagine. I dati raccolti possono essere un ottimo vademecum per chi si affaccia sul mondo del lavoro, ma anche per i datori di lavoro che vogliono aggiornare le competenze del proprio personale per restare o divenire competitivi. Istruzione, medicina specializzata, marketing digitale, servizi creativi, supporto alla clientela e professionisti della sicurezza sono i settori più in crescita durante l'ultimo anno. LinkedIn ha denominato le categorie della ricerca 'Lavori Emergenti' come risposta diretta al cambiamento dei comportamenti delle persone e delle esigenze del business, in uno scenario in continua evoluzione durante l'ultimo anno dovuto alla pandemia. I lavori nell'ambito dell'istruzione, della medicina specializzata, del marketing digitale, dei servizi creativi e del supporto clienti sono tra quelli che hanno registrato un maggiore aumento della domanda nell'ultimo anno in Italia, secondo l'analisi delle attività dei 15 milioni di membri di LinkedIn nel nostro Paese. Probabilmente, dato che per alcuni di questi ruoli non c'è bisogno di un percorso di studi avanzato, chi era alla ricerca di un nuovo lavoro ha sfruttato questa opportunità per cambiare prospettive di carriera, mentre altri hanno cambiato professione per necessità. Lo scenario in continuo cambiamento sta creando a sua volta nuove opportunità di lavoro. La ricerca ha infatti individuato anche i cosiddetti "lavori emergenti", quelli verso cui orientarsi per il futuro. La prima categoria è indubbiamente quella dell'e-commerce. Per tenere il passo con il picco degli acquisti online durante la pandemia, le aziende hanno assunto migliaia di addetti all'e-commerce, dai gestori di pacchi fino agli specialisti della catena di fornitura, per aiutare a mettere i prodotti nelle mani dei clienti. Le assunzioni per questi ruoli sono aumentate del 143% tra il 2019 e il 2020.

La seconda il personale di supporto sanitario.

Nel 2020 abbiamo assistito a una crescita del 104% nei ruoli del personale di supporto sanitario, come gli assistenti sanitari domiciliari che forniscono assistenza agli anziani e alle persone bisognose. Vale la pena notare che il 73% di coloro che sono stati assunti in questi ruoli erano donne. La terza categoria è stata quella dei freelance di contenuti digitali e di liberi professionisti "creativi".

I freelance di contenuti digitali sono cresciuti del 118% nel 2020. Sia la creazione di video che di podcast hanno presentato molte opportunità per i freelance di contenuti digitali. Ma la richiesta ha riguardato diverse tipologie di creativi, dagli scrittori agli illustratori, per lavorare su una base di progetto in modo agile. Ciò è evidente dalla crescita del 69% dei freelance creativi nel 2020. Gli scrittori freelance creativi, in particolare, hanno visto una crescita del 115%, con più aziende che cercano di migliorare la loro presenza digitale con contenuti di alta qualità. Una quarta categoria che ha avuto notevole crescita nel regno Unito, ma non in Italia nonostante l'attivazione del famoso superbonus, è quella dell'edilizia. Nella finanza sono cresciuti i ruoli degli specialisti, ed in particolare dei tesorieri incaricati di tracciare i flussi di denaro in un momento di grande incertezza economica.

Crescono i lavori  
di servizio alla clientela  
ma cambiano  
diventando digitali.

Aumenta la richiesta  
di specialisti  
nell'e-commerce  
e nell'analisi del rischio

Sono poi aumentati i professionisti medici specializzati. Mentre applaudivamo per i nostri eroi, come gli infermieri di terapia intensiva (crescita del 155%) e gli assistenti infermieristici certificati (crescita del 133%) che lavoravano in prima linea, c'erano anche eroi che lavoravano dietro le quinte sui vaccini, come gli scienziati di laboratorio (68 % di crescita) e assistenti di laboratorio medico (crescita del 156%). Complessivamente, i ruoli dei professionisti medici specializzati sono cresciuti del 58% nel 2020. Molti sono passati dalla professione di ingegnere software a ingegnere biomedico, spinti dalla volontà di contribuire alla lotta al Covid.

Interessante è stato il passaggio al ruolo di coach personali. Dopo un anno di significative perdite di posti di lavoro in molti settori, abbiamo visto molte persone passare a nuovi percorsi di carriera, come i coach professionisti e personali (crescita del 101%), e utilizzare le loro capacità per aiutare gli altri. Abbiamo visto gli amministratori delegati diventare Business Coach e gli imprenditori diventare Life Coach. La maggior parte delle persone che si sono trasferite in ruoli di Life Coach erano donne (61%), che lavoravano come lavoratrici autonome o freelance. Con l'utilizzo online in aumento di anno in anno, è comprensibile che i social media e il marketing digitale siano cresciuti del 52% nel 2020. Con l'inasprimento dei budget di marketing a causa della pandemia, abbiamo assistito a un aumento della domanda per ruoli in qualità di Growth Hacker e Growth Specialist, i ruoli si sono concentrati su alternative a basso costo e innovative al marketing tradizionale. Questa categoria ha attirato una fascia demografica più giovane con un'età media di 28 anni. E' poi aumentato, ma drasticamente mutato il Servizio clienti. Restrizioni sui viaggi, blocchi e coprifuoco hanno spinto le aziende a trovare nuovi modi per servire i propri clienti, portando a una crescita del 54% nei ruoli del servizio clienti. Ciò comprendeva ruoli di tipo retail e call center, con le aziende che si adattavano a metodi virtuali per supportare i clienti.



Anche l'Istruzione ha fatto registrare un aumento di assunzioni dovute proprio alla pandemia.

Molte istituzioni accademiche hanno utilizzato l'apprendimento online per garantire una continuità nei servizi educativi. Di conseguenza, i ruoli nel settore dell'istruzione sono aumentati del 53% nel 2020. Lo specialista in salute mentale è diventato, purtroppo, un punto di riferimento in tutti i paesi colpiti dal covid. La pandemia infatti ha causato un enorme carico psicologico.

L'Ingegneria specializzata si è dimostrata una di quelle categorie di lavoro "a prova di pandemia", mostrando un continuo aumento negli ultimi anni. Nel 2020, i ruoli di Specialized Engineering sono cresciuti del 45%, incluso un forte aumento dei ruoli di Game Designer e Game Developer. I professionisti dell'as-

sistenza e della sicurezza informatica sono stati tra i più assunti nel 2020. La categoria Tech ha registrato il più alto numero di assunzioni maschili nel 2020, con l'89% dei ruoli di Cyber Security Manager e Game Developer occupati da uomini. L'Intelligenza artificiale (AI) ha continuato il trend in crescita con un'ottima percentuale di assunzioni anche nel 2020.

# Lavoro. Il modello predefinito è ancora attuale?



## Il modello predefinito dalle 9 alle 5

Questo modello di lavoro, indicato in tutto questo corso come modello predefinito, è una tradizione sul posto di lavoro. Possiamo far risalire il modello alla rivoluzione industriale, quando il lavoro si spostò prima dalle nostre case e dai nostri villaggi, nelle fabbriche e poi negli uffici. Una settimana lavorativa di cinque giorni con due giorni di riposo è tipica per gran parte del mondo. Spesso l'idea di un giorno (o giorni) di riposo è legata all'osservanza religiosa. Sebbene ci siano variazioni tra culture e paesi, una settimana lavorativa per molti paesi è di circa 40 ore o una giornata lavorativa di otto ore. Anche la giornata di otto ore ha le sue origini molto lontane nella storia. Dopo la rivoluzione industriale, l'orario di lavoro molto lungo era la norma; molte persone lavoravano 12 ore al giorno o anche più a lungo. La campagna per una giornata di otto ore è stata guidata da un proprietario di un'industria tessile gallese, Robert Owen. Nel 1817 ha sostenuto "otto ore" di lavoro, otto ore di ricreazione e otto ore di riposo "per i lavoratori (TUC, 2019). Ci sono voluti molti decenni, tuttavia, prima che questa diventasse la norma accettata in tutto il mondo industrializzato, con molte nazioni che fissavano limiti all'orario di lavoro nella legislazione nazionale.

Fino all'inizio del 1900, una settimana lavorativa di sei giorni era un luogo comune, soprattutto nelle industrie manifatturiere. Henry Ford è stato l'istigatore del cambiamento qui; quando Ford divenne uno dei primi datori di lavoro ad adottare una settimana lavorativa di cinque giorni nel 1926, molte altre organizzazioni seguirono l'esempio. Il risultato di questo cambiamento per Ford e per i suoi contemporanei fu una maggiore produttività; la produzione non è diminuita con la riduzione delle ore, ma è aumentata. Quasi 100 anni dopo

Ford, nel 2019, è iniziata una campagna per passare a una settimana lavorativa di quattro giorni, facendo molte delle stesse argomentazioni sui potenziali guadagni di ridurre ulteriormente la settimana lavorativa predefinita; solo il tempo dirà se l'idea prenderà piede.

Questa è la storia del nostro modello di lavoro oggi. Non è stato progettato deliberatamente, ma si è semplicemente evoluto in base alle circostanze prevalenti. Molto è cambiato dal 1926, eppure è cambiato così poco. È un mito che il lavoro debba essere organizzato nel modello predefinito; è possibile lavorare in modo diverso, se dovessimo scegliere di farlo. Insieme, i miti del modello predefinito e del lavoratore ideale si combinano per presentare una vera sfida all'accettazione e all'efficacia del lavoro flessibile. Ai loro tempi, le idee di Owen e Ford erano rivoluzionarie; hanno sfidato lo status quo, proprio come si prefigge oggi il lavoro flessibile. Prima di poter veramente rivoluzionare il lavoro e i modelli di lavoro, ci sono altri miti che dobbiamo prima infrangere.

## Altri miti

### Il lavoro flessibile non è per la nostra organizzazione

Questo mito è particolarmente pericoloso. Non si tratta solo di lavoro flessibile; si tratta di cambiamento in generale. Siamo cognitivamente sbilanciati verso lo status quo e di solito il futuro è uno specchio in cui possiamo vedere solo noi stessi. Quando arriva qualcosa di nuovo che sfida la nostra visione del mondo, alcune persone lo abbracceranno e altri si accovacciano e lo ignorano. Il mito del "non si applica qui" è stato pronunciato su molte cose (i social media per il business sono un esempio abbastanza recente) e il lavoro flessibile è solo l'ultima novità che alcuni rifiutano in questo modo. Ci sono poche organizzazioni per le quali la flessibilità è del tutto irrilevante; non ci sono affatto organizzazioni che possono ignorare il futuro del lavoro.



## I lavoratori flessibili non si impegnano? Un mito da sfatare

C'è spesso la percezione che quando qualcuno lavora in modo flessibile (in particolare part-time) è in qualche modo meno impegnato nella propria organizzazione o nella propria carriera, o addirittura in entrambe. Questo fa parte della più ampia questione intorno allo stigma associato al lavoro flessibile e impatta sulla progressione di carriera dei lavoratori flessibili, un argomento su cui torneremo più avanti. Questo è un altro mito che può essere confutato con una serie di prove. In effetti, la ricerca accademica indica una serie di studi che dimostrano che i lavoratori part-time possono in effetti portare maggiore entusiasmo ed energia al loro posto di lavoro (Kelliher e Anderson, 2010).

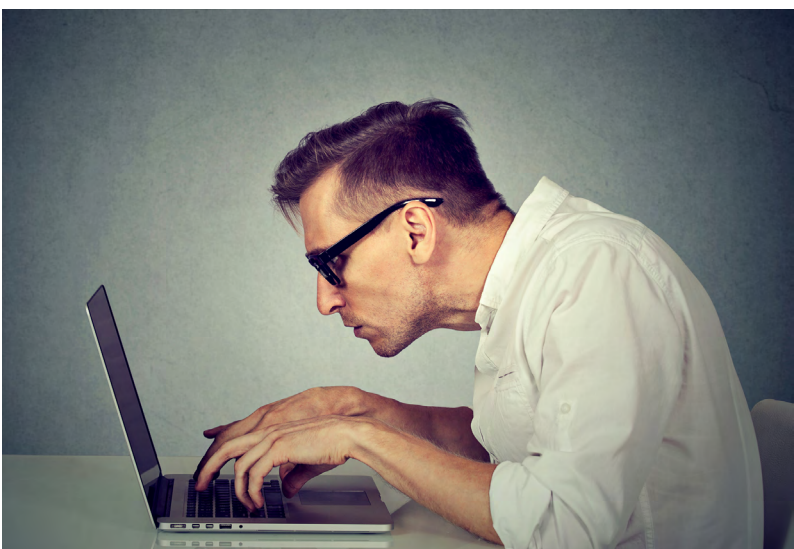
### Creare un precedente

C'è spesso un mito prevalente secondo cui se un manager acconsente a una singola richiesta di lavoro flessibile da parte di un membro del personale, ciò lo vincolerà in qualche modo ad accettare tutte le richieste successive - o addirittura che un singolo 'sì' stimolerà un numero ingestibile di richieste da parte di dipendenti; ci sarà un'apertura delle paratoie flessibili.

È vero che quando un tribunale del la

voro considera quanto ragionevole è stato un datore di lavoro in caso di reclamo legale, la coerenza dell'approccio può essere un fattore rilevante. Tuttavia, l'accettazione di un'unica richiesta di lavoro flessibile non costituisce un precedente interno vincolante. I gestori possono considerare le richieste nell'ordine in cui sono ricevute e sulla base delle circostanze attuali al momento della richiesta. Pertanto, è del tutto possibile dire sì a un individuo (ad esempio, una richiesta di lavorare a orario ridotto) ma dire no a un'altra richiesta simile se non può essere accolta. Tali circostanze, tuttavia, dovrebbero essere gestite con molta attenzione e, laddove le richieste non possono essere concordate, ai dipendenti dovrebbe essere fornita una spiegazione chiara per evitare reclami o abbassare il morale.

È possibile che quando alcuni dipendenti iniziano a lavorare in modo flessibile, ciò può portare a una maggiore consapevolezza delle opportunità di lavoro flessibili e questo a sua volta può portare a richieste aggiuntive. Questo non deve essere visto come un problema, ma piuttosto come una potenziale opportunità. In caso di richieste aggiuntive, ciascuna richiesta dovrebbe essere trattata in base ai propri meriti. Invece di essere preoccupati per un afflusso di richieste, un utile ribaltamento di questa situazione è che le richieste aggiuntive diventino semplicemente nuove opportunità per coinvolgere e motivare i dipendenti esistenti.





## Personale Ata

*Al via le domande per  
l'inserimento in terza fascia*

*La procedura è  
completamente online  
Fondamentale aumentare  
il punteggio con corsi  
di formazione ad hoc.*

Al via il bando per l'inserimento e l'aggiornamento delle graduatorie Ata di terza fascia. L'istanza è attiva dalle 9,00 alle 23,59 fino al 22 aprile 2021 e sarà sempre disponibile 24 ore su 24, 7 giorni su 7 sul portale Istanze online. Gli aspiranti potranno chiedere, con un'unica domanda, l'inserimento e/o la conferma o anche l'aggiornamento di uno o più profili nelle graduatorie di circolo e d'Istituto. Il sistema quest'anno sarà completamente digitalizzato per consentire una valutazione delle domande più rapida ed efficiente. Le graduatorie che si formeranno saranno valide fino al 2023. Per presentare la domanda si deve essere in possesso delle credenziali di accesso al portale istanze online. Si può utilizzare l'identità digitale, cioè lo Spid, oppure le credenziali dell'area riservata del portale Ministeriale purché siano state rilasciate entro il 28 febbraio 2021. Per chi era già registrato su istanze online da tempo potrebbe avere dei dati non aggiornati (es. indirizzo scorretto) sarà quindi necessario aggiornarli. Poiché quando si compila la domanda non è possibile modificare i dati di recapito, l'unico modo per cambiarli, nel caso in cui fossero sbagliati, è quello di effettuare la variazione nell'area con i propri dati personali presente su Istanze OnLine, prima di compilare la domanda. Occorrerà naturalmente leggere accuratamente il bando che si trova sul sito del Miur per compilare correttamente la domanda e sapere anche se si è in possesso dei titoli di accesso. Sempre sul sito sono disponibili le tabelle di valutazione dei titoli. Sarà poi necessario avere sottomano tutti gli attestati dei titoli di studio, di servizio e gli ulteriori titoli valutabili, relativi ad esempio a corsi di formazione che permettono di aumentare il punteggio in graduatoria Ata. E' dunque urgente completare la propria preparazione e migliorare il punteggio per presentare la domanda. E' fondamentale, infatti, ottenere i cosiddetti "titoli informatici". Il primo è quello in dattilografia che consente di avere 1 punto, il secondo è quello della certificazione informatica o digitale (Pekit) valida 0,6. Attualmente il network gtc offre un pacchetto promozionale per conseguire entrambi gli attestati. Si può frequentare il corso di dattilografia più l'Eirsaf full in 7 moduli con lezioni svolte completamente online, esame on-line, sessioni d'esame continue e, dunque, sempre disponibili, e supporto al conseguimento della certificazione. Oppure si può scegliere una sola delle due opportunità, sempre in fad, anche per l'esame. Infine è disponibile anche il corso regionale per operatore amministrativo.



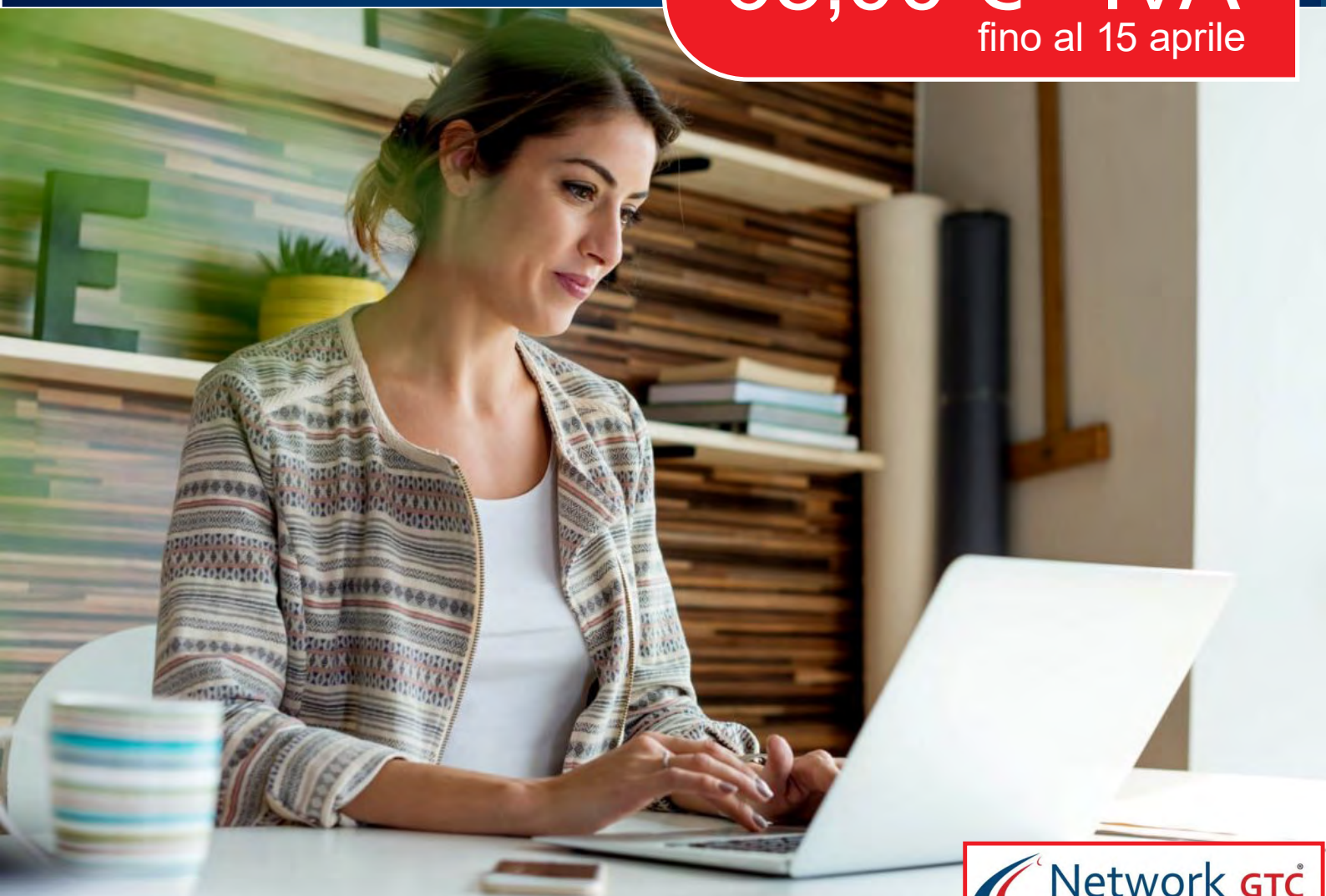
# CORSO DI DATTILOGRAFIA

Promo davvero imperdibile!



~~180,00 €~~

**65,00 € +IVA**  
fino al 15 aprile



# Gli italiani vogliono più privacy

E' di una famosa azienda canadese, Open Text, la recente ricerca condotta in tutto il mondo sul nuovo bisogno di privacy. In particolare viene analizzato il rapporto degli utenti con le aziende che, per fornire i propri servizi, utilizzano i dati dei potenziali clienti. E dallo studio emerge un dato molto interessante che riguarda l'Italia: oltre la metà degli italiani (56%) sarebbe disposta a spendere di più pur di affidarsi ad aziende che offrono una maggiore protezione dei dati personali, superando così inglesi (49%), tedeschi (41%), spagnoli (36%) e francesi (17%). Gli italiani, insomma, fanno ancora fatica a fidarsi del tutto dei metodi di gestione dei dati personali: più di 1 su 4 (26%) diffida infatti della capacità da parte delle aziende di mantenere le informazioni private e al sicuro, mentre addirittura quasi la metà (48%) ritiene che solo alcune realtà possano essere considerate davvero affidabili. Nonostante gli standard imposti dalle normative in materia di data privacy si stiano facendo sempre più rigidi in tutto il mondo – anche grazie all'introduzione nell'Unione Europea, già dal 2018, del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR), la cui violazione può comportare sanzioni fino a 20 milioni di euro o fino al 4% del giro d'affari totale annuo – i dati rivelano che il percorso verso la fiducia totale da parte degli utenti è ancora lungo. Il 40% degli italiani ha espresso una preferenza per i sistemi di protezione che sfruttano le tecnologie di automazione, ritenute



in grado di eliminare i possibili errori umani. Quasi 1 italiano su 2 (43%) dichiara di “non avere la minima idea” di quante aziende utilizzino, archivino o abbiano accesso ai suoi dati personali, tra cui indirizzi e-mail, numeri di telefono e coordinate bancarie. Un altro problema è rappresentato dal fatto che secondo la maggior parte degli italiani la conoscenza della normativa sulla privacy è piuttosto vaga. A dirlo è addirittura il 69%. Solo il 18% (meno di un quinto) si sente ben informato al riguardo, contrariamente a quanto accade in Germania (44%), Spagna (32%) e Francia (32%). E mentre in molti si dicono disposti ad informarsi direttamente presso le aziende per capire come in realtà trattano i dati questa tendenza non viene confermata dalla realtà, poiché solo 1 su 10 lo ha davvero fatto. Più di tre quarti (79%) degli italiani pensano di sapere come mantenere i propri dati privati e protetti su app, account di posta elettronica e social media, per esempio utilizzando le specifiche impostazioni sulla privacy o disattivando la geolocalizza-

# La lista di controllo che viene dagli States

Proviene dagli Stati Uniti la “lista di controllo” che consente di verificare se ci si sta affidando ad un fornitore affidabile per la protezione della privacy. Spesso, infatti, non avendo al proprio interno le figure professionali necessarie è più semplice affidarsi ad una azienda che offra questo tipo di servizi. Ma la scelta non va assolutamente fatta in base al solo criterio economico. Per scegliere il fornitore e sentirsi veramente “al sicuro”, dunque, è bene porsi e porre alcune domande, effettuare delle verifiche.

Ecco la lista Usa.

- il potenziale fornitore ha messo a disposizione una documentazione afferente alla protezione dei dati efficiente ed efficace e pubblicamente disponibile?
- Il potenziale fornitore utilizza certificazioni afferenti alle strutture fisiche ed informatiche, dove i dati vengono trattati?
- Una rapida ricerca on-line mette in evidenza possibili violazioni dei dati, in cui sia stato coinvolto il potenziale fornitore?
- La modulistica di raccolta del consenso, disponibile sul sito web del potenziale fornitore, è sufficientemente intelligibile e priva di “trucchi”?
- Il potenziale fornitore dispone di professionisti della security e della protezione dei dati, inseriti nel proprio organigramma?

Il trattamento dei dati

- Che tipo di dati viene condiviso o viene direttamente raccolto e trattato dal potenziale fornitore?
- Sono state definite le modalità di intervento su questi dati?
- Dove vengono archiviati i dati di cui il potenziale fornitore entra in possesso?
- È stata definita la durata di conservazione dei dati ed i protocolli per una successiva cancellazione?
- Quali controlli di sicurezza vengono attivati presso il potenziale fornitore?
- Il venditore ha messo a disposizione il documento ex articolo 25 del regolamento europeo e, se appropriato, anche il documento ex articolo 35?
- Il potenziale fornitore ha sviluppato una politica di gestione di data breach e di piani di recupero, in caso di eventi perturbanti?

Il rapporto contrattuale

- è già disponibile un rapporto contrattuale standardizzato con il potenziale fornitore?
- Se il trattamento dei dati prevede il trasferimento di dati all'estero, sono state prese le appropriate precauzioni?
- Sono state concordate le modalità con cui sia possibile, ad intervalli almeno annuali, effettuare degli audit presso la struttura potenziale fornitore?



# Formazione dei lavoratori

## nuovo avviso di Fondimpresa

Fondimpresa ha deciso di finanziare piani condivisi per la formazione dei lavoratori delle aziende aderenti al Fondo che stanno realizzando un progetto o un intervento di innovazione digitale e/o tecnologica di prodotto e/o di processo. Sono destinatarie dell'agevolazione le imprese beneficiarie dell'attività di formazione oggetto del Piano per i propri dipendenti, già aderenti a Fondimpresa alla data di presentazione della domanda di finanziamento e già registrate sull'«Area Riservata» del sito web [www.fondimpresa.it](http://www.fondimpresa.it).

Possono partecipare esclusivamente le aziende che non sono state beneficiarie di Piani finanziati sull'Avviso 1/2019 del Fondo, salvo il caso in cui il finanziamento sia stato revocato o l'azienda vi abbia rinunciato. Rientrano tra i destinatari anche gli enti già iscritti, alla data di presentazione della domanda di finanziamento, nell'Elenco dei Soggetti Proponenti qualificati da Fondimpresa.

Il Piano deve in ogni caso prevedere, a pena di esclusione, la partecipazione di almeno uno tra i seguenti soggetti: Dipartimenti di Università pubbliche e private riconosciute dal MIUR; Enti pubblici di ricerca vigilati dal MIUR; oppure altri Organismi di ricerca in possesso dei requisiti indicati. Il Piano formativo deve prevedere un finanziamento minimo di euro 50mila e un finanziamento massimo di euro 250mila.

La dotazione complessiva stanziata ammonta a 20 milioni di euro ed è suddivisa in macroaree. Per la precisione 6 milioni e 985mila per aziende aderenti beneficiarie del Nord, 4 milioni e 600mila per il centro e 3 milioni e 415mila euro per Sud ed Isole. C'è poi una



dotazione aggiuntiva per piani interregionali per soddisfare fabbisogni formativi comuni alle aziende appartenenti alla stessa categoria merceologica o a reti e filiere organizzate secondo la logica del prodotto finale (minimo 5 aziende e 30 lavoratori) che avranno a disposizione 5 milioni.



Il piano formativo  
va da un finanziamento  
minimo di 50mila euro  
ad un massimo di 250mila

Le domande potranno  
essere presentate dal 30  
marzo fino al 31 dicembre

Ammissibili i costi  
per l'erogazione

Le domande potranno essere presentate a partire dalle ore 9.00 del 30 marzo 2021 fino alle ore 13.00 del 31 dicembre 2021. Il Piano formativo deve riguardare progetti o interventi di innovazione digitale e/o tecnologica che introducano nuovi prodotto o processi o che migliorino notevolmente quelli già in atto e che, ovviamente, prevedano, per ottenere il risultato, la formazione del personale.

E' ammessa la partecipazione, in misura non superiore al 20% del totale dei lavoratori coinvolti, di lavoratori di aziende interessate al progetto/intervento come utilizzatrici dirette dell'innovazione digitale e/o tecnologica nell'ambito della filiera. Se il progetto formativo coinvolge una sola impresa questa deve rientrare tra le Pmi. In caso di Piano interaziendale deve essere assicurata la partecipazione, in misura almeno pari al 20% dei lavoratori posti in formazione, di lavoratori dipendenti appartenenti a Pmi. Devono partecipare almeno 15 dipendenti in possesso dei requisiti richiesti dall'Avviso. La frequenza dovrà essere del 70% o, in alcuni casi specifici, dell'80.

I costi ammissibili sono quelli sostenuti per erogazione della formazione, per retribuzioni ed oneri del personale, coperture assicurative obbligatorie per legge, viaggi dei dipendenti in servizio che partecipano alla formazione, attività preparatorie e di accompagnamento ed attività non formative per personale ed esperti, viaggi, materiali di consumo e forniture ed infine quelli relativi alla gestione del Piano, come i costi diretti del coordinamento generale, funzionamento ed amministrazione del Piano e quelli indiretti di gestione. (Fonte Fondimpresa)

# Sostenibilità

## La nuova meta delle aziende italiane

La pandemia ha cambiato in modo notevole le strategie aziendali. E ha portato in primo piano la cosiddetta “sostenibilità” provocando una accelerazione nella trasformazione del mondo imprenditoriale. Dopo lo choc da covid 19 il 70% delle aziende prevede un piano di sostenibilità corredato da obiettivi, solo il 39% ha strutturato target quantitativi di medio-lungo periodo. Sono i risultati presentati, lo scorso mese, in occasione dell'EY Sustainability Summit, ed emersi dallo studio di EY “Seize the change: futuri sostenibili”. Si tratta di un'analisi puntuale sull'integrazione della sostenibilità nel business delle aziende nazionali attraverso i pilastri che ne sostengono le pratiche in essere e la continua evoluzione: piani strategici, cambiamenti climatici, finanza sostenibile, economia circolare e mobilità. L'indagine è partita da un campione di circa 260 aziende italiane in diversi settori – di cui 62 sono state intervistate e 201 analizzate in base alle dichiarazioni non finanziarie. La ricerca ha evidenziato come l'emergenza sanitaria non abbia frenato, bensì intensificato l'attenzione da parte delle imprese sui temi della sostenibilità, rendendoli sempre più organici alle strategie aziendali. La maggior parte delle aziende intervistate risulta impegnata sul tema in ambito strategico, in quanto oltre due terzi ha previsto un piano di sostenibilità corredato da obiettivi in crescita rispetto all'anno scorso. Tuttavia, rimangono in minoranza (39%) le aziende che lo hanno strutturato con target quantitativi di medio-lungo periodo mentre solo il 23% delle aziende ha definito anche le relative tempistiche per il raggiungimento degli obiettivi. La tematica più sentita dalle aziende italiane all'interno dei piani di sostenibilità è quella dei cambiamenti climatici. Lo studio EY osserva infatti che l'84% delle aziende intervistate dispone di un piano industriale che contiene azioni di mitigazione e/o di adattamento ai cambiamenti climatici. Per il 63% delle aziende partecipanti al sondaggio le attività di contrasto ai cambiamenti climatici continueranno senza particolari proble-

mi o ridimensionamenti nonostante la pandemia, mentre nel 21% dei casi le aziende prevedono di accelerare e rafforzare le proprie azioni. La ricerca evidenzia poi una progressiva integrazione dei fattori ESG nei processi della finanza, sia per quanto riguarda lo sviluppo di prodotti che per le strategie di investimento responsabile. L'acronimo Esg sta per Environmental, Social and Governance e si riferisce a tre fattori centrali nella misurazione della sostenibilità di un investimento. Questo approccio deriva dal concetto di “Triple Bottom Line”, noto anche come “Persone, Pianeta e Profitti” (PPP), introdotto negli anni '90 e secondo cui le aziende non dovrebbero concentrarsi solo sui “Profitti”, ma su ciascuna delle tre “P”, che sono altrettanto importanti per la sostenibilità di qualsiasi impresa commerciale. Questo concetto si è evoluto nei fattori ESG, che oggi sono il caposaldo dell'Investimento sostenibile e responsabile (Sustainable and Responsible Investing, SRI). Circa il 16% delle aziende intervistate ha dichiarato di avere già incluso prodotti finanziari ESG nel proprio piano strategico, mentre per il 15% tale obiettivo rientra nel breve periodo. Per quanto riguarda l'economia circolare dall'indagine emerge che l'84% delle aziende ha avviato un processo strutturato con lo scopo di analizzare i propri processi operativi. L'87% delle aziende ha poi sviluppato o previsto iniziative di mobilità per i lavoratori: il 63% ha attivato programmi di smart working, il 5% ha implementato programmi aziendali per il car sharing, mentre l'11% ha previsto delle agevolazioni per i mezzi pubblici. La sostenibilità, insomma, secondo la ricerca, potrà divenire un fattore trainante per le aziende intorno al quale far crescere profitti ed occupazione.



# Poste italiane in linea con l'Esg

Più moto elettriche  
e colonnine per la ricarica  
in tutte le città  
della provincia di Salerno



Poste Italiane è sempre più “green”. Nei 31 Centri di distribuzione della provincia di Salerno, in particolare, saranno a breve disponibili 6 quadricicli ad alimentazione elettrica della potenza di circa 6kW, con un'autonomia di 70 km, una velocità massima di circa 45 km/h e un vano di carico di 400 litri. In tutta la provincia, inoltre, erano già operativi 59 tricicli dotati di motore a basse emissioni 125cm<sup>3</sup> Euro-5, che consente una velocità massima di circa 74 km/h per un'autonomia di circa 270 km e con un vano di carico di 250 litri.

Per ogni nuovo mezzo elettrico, inoltre, Poste Italiane metterà in funzione anche una nuova colonnina elettrica per la ricarica, confermando la volontà di garantire una maggiore sostenibilità ambientale su tutto il territorio e permettere una sempre maggiore diffusione della propria flotta elettrica su tutte le regioni italiane.

Nel mese di febbraio è partita in tutta Italia una nuova fornitura di mezzi ad energia pulita per rendere sempre più ecologica, agevole e sicura la consegna della corrispondenza. Il rinnovo della flotta aziendale è uno degli obiettivi di Poste Italiane che proseguirà per tutto il 2021, coinvolgendo numerose località su tutto il territorio nazionale.

Con i nuovi mezzi elettrici, inoltre, la mobilità di Poste Italiane diventa ancora più sostenibile, in linea con l'ESG – Environmental Social and Governance, il piano d'azione in materia di sostenibilità ambientale e sociale che ha l'obiettivo di garantire la definizione degli indirizzi del Gruppo guidato da Matteo Del Fante con ricadute positive per l'ambiente e per il territorio. (fonte Poste Italiane Salerno)



# 5G. Nuove linee guida

Telemedicina, monitoraggio da remoto dei pazienti e possibilità di eseguire interventi chirurgici a distanza sono solo alcune delle applicazioni più interessanti che ci si attende di sviluppare grazie alla tecnologia 5G della telefonia mobile. L'evoluzione nei protocolli delle telecomunicazioni ha reso possibile il miglioramento della capacità della rete, ampliandone la versatilità d'uso.

Il 5G utilizza le alte frequenze per uno spettro corrispondente da circa 3.6 GHz a 3.8 GHz e a 26 GHz. Per la prima volta la telefonia mobile utilizza le alte frequenze, fino ad ora appannaggio esclusivo dei collegamenti radio base da punto a punto.

Il 5 g permette anche la funzionalità a distanza IOT (Internet Of Things) mediante l'utilizzo di antenne a fascio variabile (beam-forming antennas) capaci di focalizzare il segnale in maniera efficiente verso il dispositivo dell'utenza ricevente, invece di avere un segnale diffuso in ampie direzioni come attualmente avviene per le antenne delle stazioni di telefonia cellulare di precedente generazione.

Il riscaldamento dei tessuti è il risultato principale dell'interazione fra le radiofrequenze ed il corpo umano ed il WHO (In Italia indicata come OMS, cioè organizzazione mondiale della sanità) conferma che l'esposizione alle radiofrequenze utilizzate dalla attuali tecnologie in uso causa ai tessuti del corpo umano aumenti di temperatura trascurabili.

All'aumentare delle frequenze, quelle necessarie al 5G, la potenza diminuisce causando una diminuzione della penetrazione nei tessuti del corpo umano e l'assorbimento dell'energia, assicura il WHO, risulta più limitata sulla superficie del corpo (pelle ed occhi).

La Commissione Internazionale per la protezione dalle radiazioni non ionizzanti (ICNIRP), braccio tecnico dell'OMS, ha rilasciato le nuove linee guida per la limitazione delle esposizioni a campi elettromagnetici (da 100 kHz a 300 GHz) e comprendenti anche le frequenze necessarie alla tecnologia 5G. Si è ritenuto necessario aggiornare le linee guida proprio per tentare di diminuire le preoccupazioni sollevate dall'imminente utilizzo del 5 g. Le novità delle linee guida 2020 rispetto alle precedenti del 1998 contemplano anche le esposizioni al 5G per frequenze superiori a 6 GHz e, nello specifico, sono state aggiunte restrizioni per brevi esposizioni (meno di 6 minuti) di piccole regioni del corpo e ridotti i tempi di massima esposizione permessi su una piccola regione del corpo.

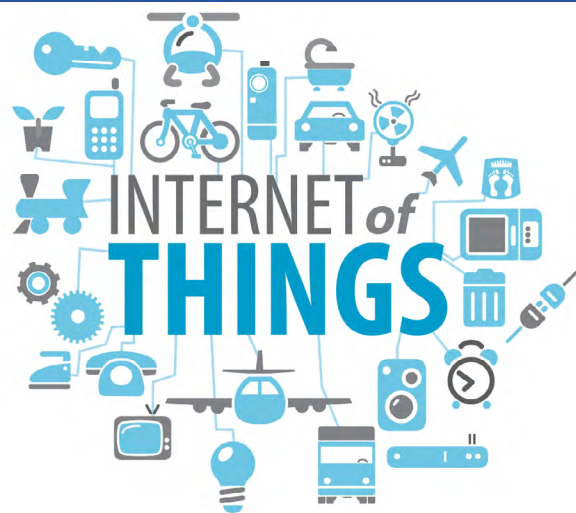


L'Oms infatti sta conducendo delle ricerche ulteriori sui rischi alla salute derivanti dalle esposizioni all'intero spettro delle radiofrequenze, incluse quelle interessate dal 5G. La pubblicazione dell'indagine è prevista per il 2022. Intanto già dal 1996, il progetto Internazionale sui Campi Elettromagnetici (EMF) ha investigato sull'impatto derivante dall'esposizione ai campi elettromagnetici nello spettro 0-300 GHz fornendo indicazioni alle singole autorità nazionali sulla protezione dalle radiazioni.

Alla fine del 2017 il governo italiano ha avviato la sperimentazione pre-commerciale della nuova tecnologia di telefonia mobile di quinta generazione (5G) in cinque città italiane (Milano, Matera, Bari, L'Aquila e Prato). In questo modo è stata data attuazione al "5G Action Plan" della Commissione europea, che considera questa tecnologia un'opportunità strategica per l'Europa. Una delle particolarità di questa nuova tecnologia è che permetterà non soltanto la fruizione dei servizi classici forniti attualmente dalla telefonia mobile, ma verrà applicata al cosiddetto Internet delle cose, in cui vari dispositivi wireless, in ambiente indoor, comunicano tra di loro e con i nuovi sistemi di comunicazione previsti per lo sviluppo delle smart cities.

Questi due ultimi scenari rappresentano la piattaforma "chiave" su cui si testerà l'efficacia e la portata innovativa del 5G. Per fornire una copertura ottimale del segnale a RF, quindi, si dovranno utilizzare small cells (porzioni di territorio servite da una singola antenna). Le dimensioni di queste celle (qualche decina di metri in ambiente indoor e qualche centinaio di metri in ambienti outdoor) sono molto inferiori rispetto a quelle servite dalle classiche macrocelle (fino a qualche decina di chilometri) attualmente presenti sul territorio.

Di conseguenza, il numero di antenne aumenterà progressivamente, anche se, vista la piccola dimensione delle celle, la loro potenza di emissione sarà notevolmente inferiore rispetto a quelle delle attuali stazioni radiobase, con picchi di emissione più bassi in prossimità delle antenne stesse.





## Molte attività escluse dai ristori. L'allarme della Cna Sicilia



Sono ancora troppe le attività escluse dai ristori. A lanciare l'allarme è la Cna Sicilia. "Avere abbandonato il riferimento ai codici ateco, così come invocato dalla CNA – affermano i vertici regionali della Confederazione – rappresenta certamente un elemento positivo, il cui effetto sarà quello di consentire a molte imprese di usufruire per la prima volta dei ristori, ma restiamo abbastanza critici sul fatto che sono ancora troppe le attività escluse dai contributi a fondo perduto con il decreto approvato dal Consiglio dei ministri. Rimangono tagliate fuori tutte quelle aziende che nel 2019 hanno subito perdite al di sotto del 30% che è la soglia fissata per potere accedere al beneficio. L'abbassamento di tre punti percentuali (dal 33 al 30%) seppur apprezzabile, non ci soddisfa e lo riteniamo una ingiusta discriminazione. Rinnoviamo l'invito al Governo e al Parlamento di introdurre un meccanismo di decalage che preveda la progressiva riduzione del contributo in relazione all'andamento del fatturato". E non va meglio sul fronte siciliano. In particolar modo non sarebbe sufficiente per artigiani e piccoli imprenditori che costituiscono il tessuto produttivo dell'isola. "La manovra in corso di votazione a sala d'Ercole – sottolineano i rappresentanti di CNA Sicilia – si presenta lacunosa e non adeguata alle legittime istanze provenienti dagli artigiani e imprenditori che sono ormai in profonda sofferenza dopo un anno di grave crisi determinata dalle restrizioni messe in campo per contrastare la diffusione del virus. Il grido d'allarme non può non essere raccolto dalle Istituzioni, da cui ci attendiamo meno parole e maggiore concretezza per salvare il tessuto produttivo che rischia un serio e irreversibile tracollo. Servono segnali tangibili di aiuto alle imprese con interventi di sostanza e di vera liquidità da iniettare nel fragile tessuto socio-economico della nostra terra. Un sussulto di orgoglio, di coesione e di responsabilità della classe politica, sia regionale che nazionale – concludono i vertici della Confederazione – per non abbandonare al suo triste destino la Sicilia, a cui va riservata anche una fetta del Recovery fund per favorire, al pari di altre realtà, il processo di ripresa e di ricostruzione che non può prescindere dalla necessità di colmare il deficit infrastrutturale di cui cronicamente soffre".

# Digitalizzato il “libretto di lavoro” in Campania

“

Sul portale [cliclavoro.lavorocampania.it](http://cliclavoro.lavorocampania.it), è possibile visualizzare e stampare la Scheda Anagrafico Professionale (SAP) e il certificato C2 storico contenente le informazioni anagrafiche e amministrative del cittadino iscritto ad un Centro per l'Impiego della Campania. Il servizio è attivo dalla scorsa settimana. Per usufruirne è necessario collegarsi al sito [cliclavoro.lavorocampania.it](http://cliclavoro.lavorocampania.it), registrarsi e accedere con login e password.

Nella propria pagina personale comparirà il nuovo servizio “Stampe”, che permetterà di visualizzare e stampare i certificati.

Si tratta di una importante innovazione che renderà più facile ai lavoratori presentare la propria posizione ai colloqui di lavoro e alle aziende verificare se il candidato possa rientrare tra quelli che consentono al datore di lavoro di accedere ad agevolazioni contributive. Le informazioni saranno utili poi anche allo stesso lavoratore per poter eventualmente partecipare a corsi di formazione o accedere a percorsi di sostegno al reddito.

”







 FORMAZIONE
  CONSULENZA
  CERTIFICAZIONI
  FINANZA AGEVOLATA
  WEB AGENCY
  SOFTWARE



se vuoi contribuire con un tuo scritto,  
un parere, un suggerimento  
scrivi a [redazione@portaleconsulenti.it](mailto:redazione@portaleconsulenti.it)

Via Fiorignano, n. 29 – 84091  
Battipaglia (SA)  
+39 0828 67 28 57 · +39 0828 18 98 111  
[info@networkgtc.it](mailto:info@networkgtc.it) · [comunicazione@networkgtc.it](mailto:comunicazione@networkgtc.it)  
[www.networkgtc.it](http://www.networkgtc.it)