

A large-scale industrial fire, possibly at a refinery or chemical plant, with massive flames and thick smoke. In the foreground, two people are silhouetted against the fire. One person stands with their arms raised in a gesture of triumph or protest, while the other stands to the right, looking towards the fire. The ground is dark and appears to be covered in ash or soot. The overall scene conveys a sense of danger and environmental impact.

**SICUREZZA
UNA PRIORITÀ**

SICUREZZA È VITA



 **Network GTC®**
LA 1ª RETE EUROPEA DI ALTA PROFESSIONALITÀ

QUEL VALORE IN PIÙ MAI RINUNCIARE A DIRITTI E DOVERI

“

Formazione e sicurezza. Due argomenti di cui non ci stancheremo mai di scrivere, di dibattere, di approfondire.

Sono temi ai quali è legata la crescita del Paese, sia dal punto di vista sociale che economico. Non si può, infatti, pensare di investire miliardi di risorse per il Recovery senza tener conto del gap, direi strutturale, che scontiamo in termini di mancata sicurezza ed inadeguata formazione. Ed a quanto pare il continuo grido d'allarme lanciato dai sindacati, che si rinnova ad ogni tragica fatalità, non è servito, finora, a mutare il quadro. Che la vita sia un percorso denso di insidie e che ad ogni angolo si possa nascondere un evento pericoloso, a volte mortale, un "incidente" insomma, non deve però indurci alla rassegnazione, ad accettare lo status quo. Alla base c'è la cultura imprenditoriale ed anche quella del lavoratore. Il datore di lavoro deve puntare sulla sicurezza dei propri dipendenti non

perché vi è tenuto, obbligato, per legge ma perché riconosce che si tratta di un valore aggiunto alla sua impresa. Un dato che può accreditarlo, conferirgli un "quid" qualitativo in più. Ed il lavoratore non deve più "sopassedere", deve pretendere ed ottenere la garanzia di poter svolgere il proprio compito in modo sicuro. Ed è qui che entrano in gioco sia i sindacati, che devono tutelare il lavoratore quando è costretto a lottare per ottenere i propri diritti, che lo Stato, che deve assolutamente intensificare i controlli, ma anche rendere meno oneroso rispettare le regole. Sburocratizzando, incentivando, premiando, detassando chi fa della sicurezza un valore aggiunto. Un cammino impervio, tutto ancora in salita...

Stefania Battista
CAPO REDATTORE

PORTALE CONSULENTI

Società editrice
Università popolare AISF

Direttore editoriale
Secondo Martino

Direttore responsabile
Alessia Martino

Caporedattore
Stefania Battista

Grafica
Antonio Bonora
Emanuela Maria Rago

Comunicazione Social e Web
Renato Bonica
Giuseppe Catino

Hanno collaborato
Giuseppe Catino
Maria Iorio
Alfredo Vicinanza

REDAZIONE

Via Fiorignano, 29
84091 Battipaglia
Tel. 0828.672857

Iscritto al registro della stampa
periodica al n. 2596/2017
N. iscr. Roc 30804
redazione@portaleconsulenti.it
www.networkgtec.it

5

LICENZIAMENTI, È ACCORDO

8

L'ITALIA NON È (ANCORA) UN PAESE PER DONNE

10

LA DICHIARAZIONE CONGIUNTA SUL LAVORO IN EUROPA

12

GEP NO GAP

15

TIROCINI IN CALO NEGLI ULTIMI DUE ANNI

18

COME FUNZIONANO I TIROCINI

20

LA NUOVA VIA INTRAPRESA DALLA P.A.

21

DIGNITÀ, SICUREZZA E SALUTE

23

INCIDENTE SU UN CANTIERE NAUTICO DEL SALERNITANO

25

CARTABIA, GIOVANI E RIFORMA GIUSTIZIA

26

LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA INFORTUNIO
STRADALE SUL LAVORO

30

CORSO OPERATORE CAF

32

CUSTOMER RELATIONSHIP MANAGEMENT

LICENZIAMENTI È ACCORDO

RAFFORZATI I LIMITI
ALLO SBLOCCO DEI LICENZIAMENTI.
GOVERNO E PARTI SOCIALI,
DOPO UNA LUNGA RIUNIONE
A PALAZZO CHIGI,
HANNO RAGGIUNTO
UN'INTESA SCONGIURANDO
MANIFESTAZIONI
DI PROTESTA

«**L**e parti sociali alla luce della soluzione proposta dal governo - si legge nell' accordo firmato a Palazzo Chigi - sul superamento del blocco dei licenziamenti, si impegnano nell' utilizzo prioritario di tutti gli ammortizzatori sociali che la legislazione vigente ed il decreto legge in approvazione prevedono e/o incentivano in alternativa alla risoluzione dei rapporti di lavoro».



Cgil, Cisl e Uil si sono detti soddisfatti. Sono previste 13 settimane in più di cassa integrazione straordinaria gratuita, oltre alla proroga del divieto di licenziare fino al 31 ottobre per il tessile e i settori collegati (abbigliamento, calzature), per tutte le aziende che hanno tavoli di crisi aziendali aperti al ministero dello Sviluppo, nelle Regioni e nelle Prefetture. Infine, è stato raggiunto un «avviso comune», cioè un'intesa tra governo, sindacati e associazioni imprenditoriali, che impegna le aziende a utilizzare tutti gli ammortizzatori sociali a disposizione prima di arrivare ai licenziamenti. Le misure verranno approvate dal Consiglio dei ministri con un decreto legge che conterrà anche il rinvio di una serie di scadenze fiscali. Slitterà al 31 agosto la ripresa delle attività di riscossione e di invio delle cartelle esattoriali da parte dell'Agenzia delle entrate e al 30 settembre il termine per il pagamento delle rate della Rottamazione ter e del «saldo e stralcio». Per i Comuni ci sarà un mese in più, fino al 31 luglio, per determinare le tariffe della Tari. Il decreto, compreso il finanziamento delle settimane aggiuntive di cassa integrazione, il

potenziamento della legge Sabatini (incentivi per le pmi) e un nuovo prestito ponte per Alitalia, dovrebbe utilizzare circa 2 miliardi avanzati dai fondi per i contributi a fondo perduto per le partite Iva. Con lo stesso provvedimento verrà anche sospeso, dal 1° luglio, il cashback.

Insomma cassa integrazione per ritardare o evitare i licenziamenti.

È il compromesso raggiunto tra governo, imprese e sindacati dopo un lunghissimo pomeriggio di trattative a Palazzo Chigi. Si tratta di una proroga di fatto del blocco dei licenziamenti, quella ottenuta da Cgil, Cisl e Uil. Il documento congiunto messo a punto a Palazzo Chigi è stato firmato dal premier Mario Draghi, dal



Il ricorso agli ammortizzatori per ritardare la fuoriuscita dal lavoro

ministro del Lavoro, Andrea Orlando, dai leader di Cgil Cisl e Uil e da Confcooperative, Cna, Confapi e Confindustria. Draghi e i ministri Daniele Franco (Economia) e Andrea Orlando (Lavoro) si sono trovati davanti a un fronte sindacale agguerrito. Maurizio Landini (Cgil), Luigi Sbarra (Cisl) e Pierpaolo Bombardieri (Uil) hanno contestato l'utilizzo dei codici Ateco per individuare le aziende del tessile e affini. I codici, ha osservato in particolare Bombardieri, rischierebbero di lasciare fuori molte aziende delle filiere. Landini ha insistito affinché le 13 settimane di cig aggiuntiva per le aziende in crisi degli altri settori fossero obbligatorie e non facoltative, ma la Confindustria non ha ceduto e l'avviso comune sottoscritto impegna infatti le parti a «raccomandare» l'utilizzo di tutti gli ammortizzatori «in alternativa alla risoluzione dei rapporti di lavoro». Ma non è stato introdotto un obbligo. Infine, le parti apriranno un tavolo di monitoraggio della situazione.

L'avviso comune" prosegue poi ribadendo le richieste rivolte invece al governo: «Auspicano e si impegnano a una pronta e rapida conclusione sulla riforma degli ammortizzatori sociali, sull'

avvio di politiche attive ed il rafforzamento dei processi di formazione permanente e continua». «Mi sembra un segnale importante, intanto perché viene data una risposta alle preoccupazioni delle persone su quello che sarebbe successo nei prossimi giorni e nelle prossime settimane». – ha commentato il segretario Uil Pierpaolo Bombardieri.

«Abbiamo conquistato una mediazione avanzata, con progressi significativi che capitalizzano gli sforzi di queste settimane di mobilitazione. – ha sottolineato il segretario generale della Cisl Luigi Sbarra - Ora il nostro impegno andrà avanti per verificare l'applicazione di ogni singolo punto e soprattutto per avviare una stagione concertata di

riforme e investimenti che da un lato permettano la costruzione di nuove reti di protezione e promozione universale, e dall'altra consolidino rapidamente lo scenario di ripresa economica».

«È un risultato che risponde alla mobilitazione che c'è stata, l'unità sindacale lo ha prodotto», ha chiosato il leader della Cgil Maurizio Landini.



**L'ITALIA NON È
(ANCORA)
UN PAESE
PER DONNE**



Bain & Company Italia ha intervistato i top manager di oltre 40 aziende, 350.000 dipendenti in totale, tutte aziende italiane e ha scoperto che nelle società quotate il gap femminile è tremendo. Anche in politica la situazione non è molto differente: le ministre e le parlamentari sono appena tre su 10. Il divario di stipendio medio in Italia, nel settore privato è del 21% a favore degli uomini. Eppure la partecipazione delle donne al mondo del lavoro potrebbe fruttare all'Italia tra i 50 e i 150 miliardi di euro e non si tratta di una

ipotesi, bensì di numerosi studi. Inutile dire che la pandemia ha aggravato la situazione. L'Istat ha comunicato che nel 2020 su 444mila persone che hanno perso il lavoro ben 312mila erano donne, 132 mila uomini. Tra l'altro le donne, quando vengono emarginate perdendo il lavoro espatriano, portando via all'Italia risorse, cervelli ed energie. Ed emigrano in una percentuale ben più alta di quella maschile: il 20% in più rispetto agli uomini. Difficile, poi, che ritornino. La loro maggiore capacità di adattamento fa sì che costruiscano altrove un futuro migliore. "L'Italia non è (ancora) un paese per donne" è il titolo dato al rapporto di Bain & Company. Eppure, la diversità è una risorsa che arricchisce le aziende. «Le rende più innovative, più performanti e quindi più profittevoli - spiega Roberto Pioreschi, managing director di Bain & Company Italia e Turchia - ecco che la parità dev'essere un obiettivo di business per chiunque». Ma

i retaggi culturali sono duri a morire. Incentivare la diversità, comunque, non vuol dire soltanto assumere il 50% di donne a tutti i livelli. Ma vuol dire creare le condizioni perché tutti possano esprimere il proprio potenziale. La parola d'ordine deve essere l'inclusione. «In questi anni la politica ha iniziato, prevedendo le quote di genere e una percentuale di rappresentanza femminile - ha commentato Fabiana Dadone, ministro per le Politiche Giovanili. Il cammino è però ancora lungo nonostante siano state create leggi che impongono la presenza di almeno il 40% di donne nelle giunte comunali, altre che impongono almeno un 40% della presenza nei cda. Eppure non ci sono direttrici nei grandi quotidiani, non ci sono mai state presidentesse della Repubblica italiana, e in 70 anni di storia repubblicana si è avuta un'unica presidentessa della Corte costituzionale (Marta Cartabia). Sono pochissime le amministratrici delegate donna.

“ Solo un amministratore delegato su 10 è donna. Il bel paese sconta un ritardo enorme

LA DICHIARAZIONE CONGIUNTA SUL LAVORO IN EUROPA

LE NUOVE FORME DI OCCUPAZIONE AFFRONTATE DAI MINISTRI DEL G20

Occupazione femminile, disparità di genere nel mercato del lavoro, adattamento dei sistemi di protezione sociale ai mutamenti in atto, regolamentazione di forme di lavoro sempre più diffuse come quello da remoto e quello tramite piattaforme digitali. Sono questi i temi affrontati nella dichiarazione finale dei Ministri del Lavoro del G20 che la Presidenza Italiana ha voluto mettere al centro della riflessione e del dibattito dei lavori di quest'anno. Più e migliori posti di lavoro

La Presidenza Italiana spinge sui temi che pesano sul rilancio

per le donne, pagati quanto gli uomini. È questo il principio sancito da una Dichiarazione che vuole andare oltre l'obiettivo di ridurre il gap nella partecipazione al

mercato del lavoro del 25% entro il 2025 fissato a Brisbane nel 2014 dai Leaders del G20, per promuovere invece l'occupazione femminile tout court, con particolare attenzione alla qualità del lavoro e alla eliminazione del divario retributivo di genere.

Nel corpus allegato al documento, i Ministri del Lavoro sottolineano la necessità di un approccio multidimensionale alle differenze di genere, che parta da una lotta agli stereotipi - anche in ambito educativo - riduca la sproporzione nel lavoro di cura svolto dalle donne



“

**Manca
un'adeguata
rete di
protezione
sociale
per alcune
categorie
a rischio
disoccupazione**

rispetto agli uomini, affronti il problema della segregazione orizzontale e verticale del mercato del lavoro.

Per quanto riguarda la protezione sociale, la crisi innescata dalla pandemia COVID-19 ha evidenziato come vi siano ancora diversi gruppi sociali che non hanno una adeguata rete di sicurezza contro il rischio di disoccupazione: lavoratori a termine, lavoratori autonomi a basso reddito, ma anche lavoratori informali e migranti. Al fine di rendere i sistemi di sicurezza sociale più reattivi e flessibili in caso di crisi, ma anche sostenibili, adeguati e universali, i Ministri del Lavoro hanno convenuto sulla necessità di espandere la copertura dei sistemi contributivi ma anche di rafforzare il sistema di tutele di base, al fine di ridurre le persistenti disuguaglianze economiche e sociali e rafforzare la coesione sociale. In un contesto in cui le necessità delle famiglie sono in continua evoluzione, sarà importante estendere a tutti i cittadini l'accesso a diritti basilari - come la scuola e la salute - ma anche ad altre forme di sostegno, come un reddito

di base garantito. Infine, viene ribadito il ruolo centrale del lavoro come chiave per l'inserimento sociale degli individui, e quindi la necessità di accompagnare alle misure di sostegno socio-economico misure di reinserimento lavorativo capaci di mettere in grado le persone di realizzare le proprie aspirazioni sociali e lavorative.

Lo smartworking ha consentito di salvaguardare la continuità di molte attività economiche, nel pubblico e nel privato. I Ministri del Lavoro ne hanno riconosciuto le potenzialità, in particolare la possibilità per lavoratori e lavoratrici di conciliare il lavoro con la vita privata, ma hanno richiamato l'esigenza di garantire pari tutele e opportunità rispetto ai lavoratori in presenza e, soprattutto, il cosiddetto diritto alla disconnessione. Infine, per quanto riguarda il lavoro tramite piattaforma, i Ministri hanno sottolineato la necessità di proseguire nello scambio di buone pratiche e di proseguire ad impedire che una erronea classificazione dei lavoratori prevenga il loro accesso alle tutele garantite al lavoro subordinato.



GEP NO GAP

LO STUDIO REALIZZATO DAL COMITATO FEMMINILE PLURALE DI CONFINDUSTRIA SALERNO

I dati parlano chiaro: tra i punti di forza espressi dalle aziende emergono un alto investimento per le politiche di bilanciamento vita-privata/lavoro riservate a donne; un alto interesse per i sistemi di monitoraggio della crescita retributiva/di carriera per donne; un'alta diffusione di procedure aziendali che permettono di lavorare in remoto. E ancora, sempre in ordine di importanza desunta dalle risposte: ampia diffusione per la percentuale di promozione di innovazioni, brevetti e applicazioni

finali generati da donne. Per converso, il campione manifesta, come suoi punti di debolezza, prioritariamente un basso interesse per la destinazione di un budget per promuovere la parità di genere nel lavoro e un'ampia diffusione della percentuale di donne nel 10% dei ruoli meno pagati in azienda. Lo studio realizzato dal CFP, cioè il Comitato Femminile Plurale di Confindustria Salerno, ha misurato il grado di maturità nelle Piccole e Medie imprese in termini di parità di genere. La ricerca è

stata presentata nel corso di un convegno dal titolo: "GEP no GAP, bilancio e certificazione di genere nelle PMI" tenutosi al Castello di Arechi a Salerno. Il dibattito è servito anche ad individuare le prospettive di miglioramento in linea con la Mission/Vision del progetto R&I Peers, di cui il CFP è partner, che si pone l'obiettivo di colmare il gap di genere nei processi decisionali delle organizzazioni.

A introdurre i lavori, e ad avviare il dibattito successivo con la

Le Pmi hanno un ruolo fondamentale per ridurre il divario di genere



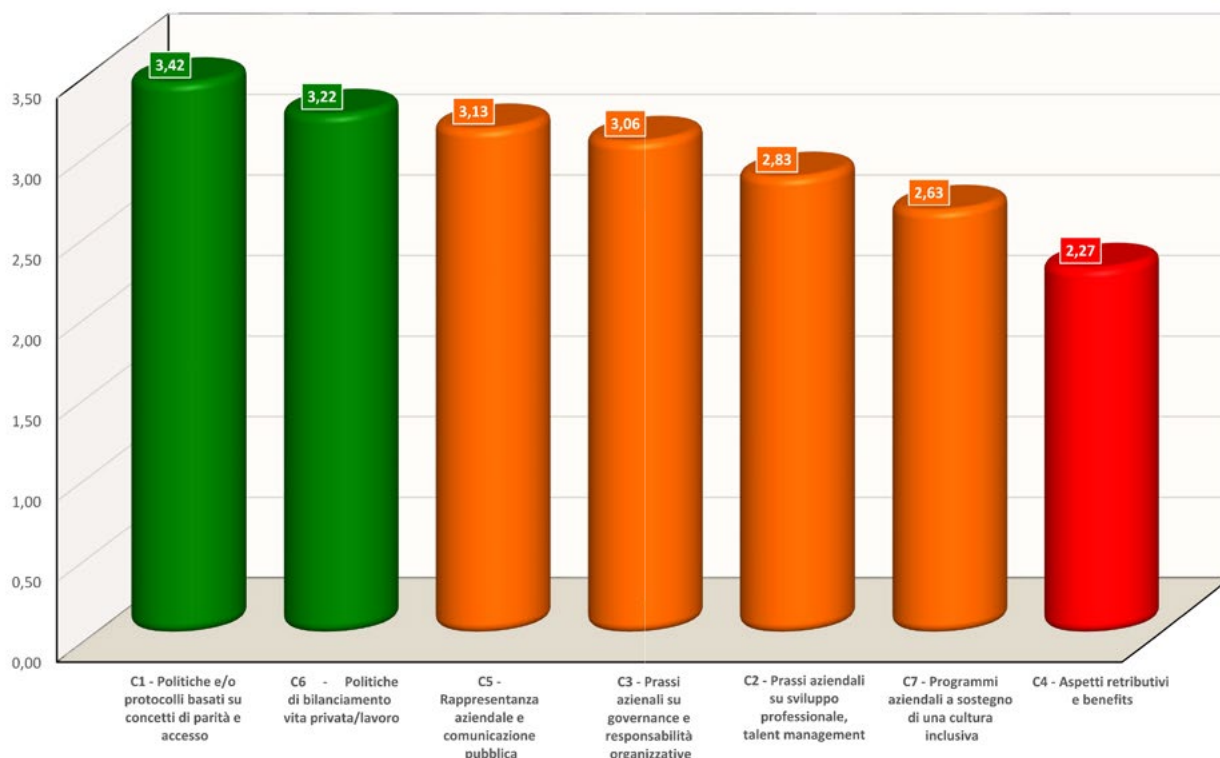
presentazione dei risultati salienti della survey, la presidente del CFP Alessandra Puglisi. Sul tema sono intervenuti: Ornella Malandrino, direttrice Osservatorio interdipartimentale per gli studi di Genere e le Pari Opportunità dell'Università di Salerno (OGEPO); Loredana Incarnato, responsabile area STEM del progetto R&I PEERS Università di Salerno; Marco Micheli, direttore Relazioni Esterne e Comunicazione Strategica Telepass; Francesca d'Amico, responsabile Comunicazione illimity Bank; Chrystelle Simon, Diversity, Equity & Inclusion Leader Deloitte Central Mediterranean; Luca Lepore, responsabile Formazione Networking Academy Sud Europa – Cisco; Laura Nacci, Education manager SheTech e Annamaria Scirè, Global Human Resources

Business Partner Docebo. Le conclusioni sono state affidate ad Antonio Ferraioli, presidente Confindustria Salerno. Lo studio ha visto coinvolte 42 aziende iscritte al sistema confindustriale salernitano, provenienti da 8 ambiti differenti: dal comparto alimentare al packaging, dall'informatica al settore energetico e molti altri, con numero di dipendenti, percentuale di popolazione femminile in azienda, percentuale di investimenti in ricerca e innovazione e fatturato aziendale, diversi tra loro. Colta, pertanto, dal CFP la sfida lanciata dal PNRR, Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, che tra i suoi obiettivi inserisce la definizione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere che guidi e incentivi le imprese ad adottare policy

idonee a ridurre il gap di genere in tutte le aree più "critiche": dalle opportunità di crescita alle politiche di gestione delle differenze di genere, dal bilanciamento vita-lavoro fino ad arrivare tutela della maternità. Sfida che, secondo la visione del CFP, non può essere lasciata solo alle big companies, ma contemplare anche il punto di vista e l'approccio delle PMI così fondamentali nella composizione della nostra economia. Il Comitato Femminile Plurale grazie a questo primo studio si candida a contribuire, dati alla mano, all'evoluzione del dibattito sulle tematiche di gender equality attraverso una serie di azioni specifiche di sostegno e di indirizzo. Alessandra Puglisi, presidente del CFP di Confindustria Salerno sintetizza così mesi di lavoro:

graduatoria delle medie delle risposte per cluster - valori da 0 a 4

importanza dell'interesse ai temi di gender equality: cluster C1 e C6 interesse maggiore, cluster C5, C3, C2 e C7 interesse medio, cluster C4 interesse minore



importanza dell'interesse ai temi di gender equality: cluster C1 e C6 interesse maggiore, cluster C5, C3, C2 e C7 interesse medio, cluster C4 interesse minore

«Per rispondere in modo efficace al nostro mandato abbiamo intrapreso un percorso innovativo, da apripista, per iniziare a misurare come viene vissuta la gender equality e la gender opportunity in un'ottica imprenditoriale in campo privato. A conti fatti, a oggi, in ambito di rendicontazione non finanziaria e di Social Responsibility, non esistono linee guida per la redazione di un bilancio di genere nel contesto organizzativo delle PMI. Siamo dunque pionieri nella definizione

di criteri e modalità omogenei al fine di contribuire a colmare il gap esistente negli strumenti a disposizione delle organizzazioni e valorizzare il contributo delle imprese associate a Confindustria Salerno, a testimonianza dell'impegno in tema di sostenibilità sociale».

GEP no GAP non sarà un evento isolato, ma nei desiderata del CFP vuole essere il primo di una serie di eventi annuali in cui fare luce sulle criticità di varia natura esistenti sulla gender equality/

opportunità per provare a porvi rimedio.

«Il Comitato Femminile Plurale – conclude la Puglisi - se adeguatamente supportato, potrebbe portare avanti studi simili che portino progressivamente a stabilire alcuni sistemi di rating di genere, individuare i corretti percorsi per stabilire quali KPI si adattano meglio a quali tipi di aziende e contribuire a costruire sistemi di premialità, con risvolti normativi, basati su criteri pubblici e del mondo finanziario».

TIROCINI IN CALO NEGLI ULTIMI DUE ANNI

CAUSA, OVVIAMENTE,
LA PANDEMIA.
IL DATO DELLE NUOVE
ATTIVAZIONI
È STATO DEL 33,5%

Così molte regioni hanno deciso di proseguire i tirocini attivando modalità a distanza. Nasce, così, lo «smart training». Anpal e Inapp hanno realizzato un rapporto dal titolo: «Rapporto sui tirocini extracurricolari». Dallo studio emerge una consistente crescita dei tirocini extracurricolari nel periodo di osservazione che va dal 2014 al 2019. I tirocini attivati sono stati infatti oltre 1 milione 970 mila, con coinvolgimento di 1 milione 590 mila persone e circa 530 mila aziende. Dal confronto dei due anni risulta che il volume dei tirocini attivati è aumentato di 132.372

unità: erano 223.430 nel 2014, sono saliti a 355.802 nel 2019.

Il miglior dato è stato raggiunto nel 2017, con circa 371 mila tirocini attivati. Quanto alle imprese i dati rispecchiano l'andamento sono salite di circa 62 mila unità: erano 100.547 nel 2014 e sono salite a 162.298 nell'anno 2019, anche in tal caso con apice raggiunto nel 2017 con 174.068 imprese coinvolte.

Ma tutto è cambiato durante la pandemia. Come per ogni altro ambito, infatti, anche il tirocinio extracurricolare è rimasto vittima dell'emergenza sanitaria, attraversato e modificato dalle misure per il contenimento. Tanto che il rapporto Anpal vi dedica una sezione specifica. Quando con il dpcm 9 marzo 2020 venne esteso a tutta la nazione il divieto di spostamento, a partire dal 10 marzo, salvo se giustificato da comprovate esigenze lavorative, situazioni di necessità o motivi di salute, scattò l'impossibilità per i tirocinanti di recarsi presso la sede del soggetto ospitante, dal momento che il tirocinio non costituisce rapporto di lavoro. Di fatto, dunque, veniva decretata la sospensione dei tirocini in essere e il blocco delle nuove attivazioni. Così l'11 marzo la conferenza stato-regioni dovette ufficializzare la sospensione dei tirocini extracurricolari, con una decisione subito accolta dalle regioni e province autonome con il divieto di proseguire o attivare tirocini «in presenza» nei rispettivi territori. Tuttavia, mentre alcune regioni (Calabria, Puglia, Sicilia, Valle d'Aosta, Provincia di Trento) optarono per il blocco tout court dei tirocini, la maggior parte concesse, invece, la possibilità di proseguire le esperienze «a distanza», introducendo una peculiare modalità di svolgimento del tirocinio che, per renderlo differente dallo «smart working», è chiamato «smart training»: «tirocinio agile».

La nuova possibilità di svolgimento a distanza, ovviamente soltanto per i tirocini le cui attività formative possono essere svolte da remoto, è vincolata al rispetto di determinate condizioni per salvaguardare la natura e il valore formativo del tirocinio. In ogni caso, l'introduzione dello «smart trai-

ning» costituisce una novità di notevole portata, dal momento che estende a una misura formativa una modalità di esecuzione propria del rapporto di lavoro subordinato. Proprio per questo motivo alcune regioni hanno deciso di non introdurre tale possibilità. Abruzzo e Friuli Venezia Giulia, al contrario,

hanno colto al volo l'occasione già dall'11 marzo. Seguono a ruota il 12 marzo Emilia Romagna e Lombardia. Altre regioni, invece, si adegueranno in seguito rispetto allo stop. Il 23 marzo la Liguria, il 30 marzo il Lazio, il 3 aprile il Piemonte e l' Umbria e così via. Con la fine del primo lockdown (18



“

**Tempi diversi nelle
regioni per riprendere
le esperienze avviate**



maggio 2020), tutte le regioni si affrettano a disporre la ripresa dei tirocini in presenza: la ripartenza di quelli sospesi e anche l'attivazione di nuovi. Ovviamente solo nei settori nei quali viene consentito il riavvio delle attività ed a condizione che siano rispettati i protocolli, le linee guida e le disposizioni nazionali e regionali per il contrasto e il contenimento della diffusione del Covid. In seguito a tali eventi il rapporto dell'Anpal analizza i dati prendendo a riferimenti temporali tre date, così da fissare quattro distinti periodi: il primo che va dal 1° gennaio all' 8 marzo 2020, prima della crisi sanitaria; il secondo connesso con i provvedimenti

restrittivi del Governo fino al 3 maggio; il terzo che arriva fino al 10 giugno, alla vigilia delle prime "riaperture estive"; il quarto che comprende l'ultima parte dell'anno. Per quel che concerne le attivazioni, c'è una sostanziale equiparazione dei valori tra il 2019 e il 2020 fino a poco dopo la dichiarazione dello stato di lockdown, per poi mutare con una variazione pari a - 40,5% di attivazioni cumulate fra il primo e il secondo periodo e del 48,2% fra il secondo e il terzo. La variazione complessiva risulterà essere, alla conclusione del 2020, pari a - 33,5% sull' anno precedente. Complessivamente, si registrano oltre 357mila attivazioni di

tirocini nel 2019, a fronte di un totale di circa 238mila rapporti di tirocinio per il 2020. Ad esempio, il numero di attivazioni medio giornaliero è calato da 1.011 a 134 per il periodo tra il 9 marzo al 3 maggio 2020 e da 1.123 a 321 nel periodo fra il 4 maggio e il 10 giugno 2020.

Oltre ai dati sui tirocini calati a causa della pandemia, un'altra ricerca fornisce un quadro interessante da comparare al primo. È quella del Cerved sulla perdita di posti di lavoro durante lo stesso periodo. Lo studio dimostra che il blocco dei licenziamenti non ha impedito di perdere, tra il marzo del 2020 e lo stesso mese del 2021 tra 1milione 200mila e 1milione e 300mila posti di lavoro.

Non solo, le aziende costrette a riorganizzarsi, non potendo ridurre l'occupazione dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato, hanno scaricato le tensioni sui giovani e sulle donne. La garanzia sui più protetti ha accentuato il grado di precarietà delle posizioni meno garantite. Un effetto non desiderato dai sindacati, ma reale. Il congelamento, con una lunga cassa integrazione, di posti ormai cancellati dal mercato salva il lavoro solo formalmente. Sempre secondo

il Cerved entro la fine del 2022 circa 650 mila posti saranno riassorbiti. Il 16,7% delle aziende - ovvero 150 mila unità - mostra una propensione alla crescita superiore a quella media del loro mercato. Altro spunto di riflessione è che la percentuale delle imprese che possono far meglio del previsto è elevata anche nei settori più colpiti dalla pandemia, come i servizi.

Questo ha determinato una richiesta di assunzioni già superiore a quella del 2019. Le ricerche del personale, con maggior preferenza per le competenze digitali, sono aumentate in modo esponenziale. Non si richiedono solo profili elevati, ma anche manovalanza. Se i dati Cerved si dimostreranno attendibili anche nelle previsioni c'è una grande voglia di assumere. Si sarebbe innescata una competizione sui talenti.

Ed un ruolo centrale potrebbero averlo i lavori manuali, che comunque si sono dimostrati insostituibili. Ora si tratta di capire se ciò porterà anche a riconoscimenti sul piano economico e dei diritti.

COME FUNZIONANO I TIROCINI

I tirocini cambiano. Ma continuano a farlo da ben 25 anni. Con continue modifiche che rendono il quadro normativo di riferimento piuttosto confuso. Vediamo di capirci qualcosa. L'ultimo tassello pareva lo avesse messo l'accordo Stato-Regioni del 24 gennaio 2013, capolinea del percorso iniziato con l'art. 18 del «Pacchetto Treu per l'occupazione» (legge n. 196/1997 e relativo dm 142/1998, ancora

unica normativa dei tirocini curriculari) e terminato con la riforma Fornero (legge n. 92/2012).

Poi è arrivato l'aggiornamento dell'anno 2017 delle Linee guida a fissare un altro pezzo del puzzle. In base alle Linee Guida 2013, ancora valide, il tirocinio è «una misura formativa di politica attiva, finalizzata a creare un contatto diretto tra un soggetto ospitante e il tirocinante allo scopo di favorirne l'arricchimento del bagaglio di conoscenze, l'acquisizione di competenze professionali e l'inserimento o il reinserimento lavorativo. Il tirocinio consiste in un periodo di orientamento al lavoro e di formazione in situazione che non si configura come un rapporto di lavoro». Le Linee Guida 2013 sono state aggiornate nell'anno 2017 per diverse finalità: superare le criticità

emerse nei primi anni di applicazione; rafforzare la vigilanza su genuinità e qualità dei tirocini a contrasto di eventuali forme fittizie di lavoro dipendente; recepire le indicazioni del Consiglio Ue (quadro di qualità per i tirocini del 10 marzo 2014).

Le nuove Linee Guida 2017, pur mantenendo la stessa definizione di tirocinio, introducono alcune novità, tra cui il superamento della distinzione tra le tipologie di tirocinio (è superata la tripartizione: formativo e di orientamento; di inserimento/reinserimento; per svantaggiati e disabili; i tre tipi sono accorpati nell'unica categoria: tirocinio extracurricolare) e l'allargamento dei destinatari, fra cui compaiono anche i lavoratori a rischio disoccupazione, i soggetti già occupati in cerca di altra occupazione e specifiche



Le ultime linee guida sono state approvate nel 2017 ma alcune regioni si sono adeguate in ritardo. La Puglia è rimasta al 2013

categorie in condizione di svantaggio (vittime di violenza e grave sfruttamento da parte delle organizzazioni criminali, titolari di permesso di soggiorno per motivi umanitari, vittime di tratta). Con le Linee guida 2017 la durata massima di tirocinio extracurricolare viene fissata in 12 mesi con ec-

cezione dei tirocini per disabili che, come già nelle precedenti Linee 2013, possono durare fino a 24 mesi. Altra novità è l'introduzione di un limite minimo di durata: 2 mesi. Fanno però eccezione i tirocini svolti presso soggetti ospitanti che svolgono attività stagionali che hanno durata minima di 1 mese e quelli per studenti svolti nel periodo estivo e promossi dai servizi per l'impiego, che addirittura possono svolgersi in soli 14 giorni. Tutte le regioni e le province autonome hanno provveduto a recepire le nuove Linee del 2017. Anche se in tempi diversi: alcune le hanno adottate nel corso dello stesso anno 2017, altre l'hanno fatto nel corso del 2018, altre soltanto nel 2019. L'unica Regione che ha mantenuto ferme le indicazioni del 2013 è la Puglia.

LA NUOVA VIA INTRAPRESA DALLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

PER RIFORMARE BISOGNA PARTIRE
DALL'ESISTENTE
ED ELIMINARE LE CRITICITÀ

«**N**on esiste il miracolo normativo, non esistono norme che risolvono di per sé le interazioni tra amministrazioni, cittadini e imprese», ha sottolineato Marcella Panucci, capo di gabinetto del ministro per la Pubblica amministrazione Renato Brunetta, in un suo recente intervento pubblico.

Per anni l'amministrazione pubblica è stata oggetto di estesi progetti di riforma normativa, la cui attuazione però è stata spesso carente e nella gran parte dei casi poco efficace.

Il tema è stato oggetto del talk che si è tenuto nell'ambito dell'edizione 2021 di ForumPA.

Un incontro in cui si è discusso della necessità di procedere su tre azioni:

- partire da una analisi di quello che ha

funzionato delle riforme del passato e va pertanto potenziato e valorizzato. Le cosiddette best practice da mettere a fattor comune;

- individuare le riforme che non sono state attuate per attuarle;
- verificare, con specifico riferimento agli investimenti previsti dal Pnrr, i colli di bottiglia che rischiano di inficiarne l'attuazione per agire chirurgicamente e rimuoverli in maniera definitiva.

«Bisogna agire su più versanti: l'occasione che ci dà il Pnrr è unica rispetto a quello che è stato fatto nel passato, perché per la prima volta si agisce sia sul versante normativo-regolamentare delle riforme, che il Piano chiama 'riforme abilitanti' (della Pubblica amministrazione e della semplificazione), sia sul piano degli investimenti e su specifiche misure

in tema di buona amministrazione, accesso, competenze e digitalizzazione. Un panorama di interventi che guarda a tutta l'amministrazione: alle regole, alle persone, all'organizzazione, alle tecnologie» - ha detto ancora Panucci.

«Il decreto 77 del 2021, che riguarda la governance e la semplificazione - ha concluso il capo di gabinetto - è stato il nostro primo impegno onorato con l'Europa, la prima milestone raggiunta del Pnrr. Il provvedimento è stato il frutto di un intenso lavoro e di un lungo confronto con le Regioni, le Province, i Comuni e gli enti locali per eliminare quei colli di bottiglia rilevanti ai fini dell'attuazione dei progetti previsti dal Pnrr. Un decreto di grande impatto, che interviene sui procedimenti più sensibili, a partire da quelli in materia ambientale (Via, autorizzazioni in materia di rinnovabili), per poi passare a quelli in materia di transizione digitale, utili a favorire la diffusione capillare nel Paese della banda ultra larga, fino alle modifiche al codice degli appalti».

DIGNITÀ, SICUREZZA E SALUTE

ANCHE PER GLI ERMELLINI SONO VALORI DA TUTELARE NEL LUOGO DI LAVORO

«**D**ignità, sicurezza e salute», ricordano gli Ermellini, vanno assicurati anche nel luogo in cui si svolge l'attività lavorativa in quanto «costituiscono il centro di gravità del sistema». Il datore di lavoro che ignora le norme sulla sicurezza lede il diritto alla Salute. Un diritto costituzionalmente garantito. A sancire tale principio è la Corte di cassazione in una recente sentenza. Secondo la Suprema Corte, infatti, spetta al datore risarcire l'infortunio occorso in servizio al lavoratore che non risulta formato in modo adeguato. E ciò perché non riesce a dimostrare di aver fatto tutto il possibile per

evitare il danno: la mancata predisposizione dei dispositivi di sicurezza viola l'articolo 32 della Costituzione, che garantisce il diritto alla salute «come primario e originario dell'individuo». La Costituzione infatti sancisce «l'utilità sociale» dell'attività produttiva, mentre l'articolo 2087 del codice civile è norma di chiusura del sistema antinfortunistico che si può estendere a tutte le ipotesi non considerate dalla legge. È quanto emerge dalla sentenza 17576/21, pubblicata il 18 giugno dalla sezione lavoro della Corte di cassazione. Su tali basi la Corte ha bocciato il ricorso dell'assicurazione: diventa definitiva la condanna a manlevare la società com-



mittente, condannata in solido con la cooperativa appaltatrice a pagare quasi 291 mila euro all' infortunato, un cittadino indiano rimasto invalido. Dopo un solo giorno di formazione il lavoratore era stato addetto a una macchina automatica che aveva provocato un infortunio. E senza prova di un'adeguata preparazione alla lavorazione non si può ipotizzare alcun concorso di colpa del danneggiato. L' articolo 2087 del codice civile impone al datore di adottare tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità psicofisica del lavoratore. Seppure non risulta oggettiva la responsabilità dell'azienda

nemmeno risulta circoscritta alla violazione di regole di esperienza o di natura tecnica preesistenti e collaudate: la norma di chiusura copre tutte



**La Costituzione
ripudia l'ideale
produttivistico
come unico
criterio
dell'agire privato**

le ipotesi non valutate dal legislatore al momento della formulazione. E contano la realtà aziendale, il tipo di lavorazione e il rischio connesso. Fondamentale è il passaggio contenuto nella Costituzione quando ripudia «l'ideale produttivistico» come «unico criterio cui improntare l'agire privato»: se la libera iniziativa economica è tutelata dall' articolo 41 della Carta, l'attività produttiva risulta subordinata a un'utilità sociale che va intesa soprattutto come «realizzazione di un pieno sviluppo della persona umana».

Ed è proprio nei principi costituzionali che hanno le radici i valori inseriti sia nel Decreto legislativo 626 del 94 che recepisce i principi Ue che nel Decreto Legislativo 81 del 2008. C'è infine da sottolineare che l'articolo 2087 del codice civile prescrive al datore anche di preservare l'integrità dell'ambiente di lavoro. Il *neminem laedere* può consistere anche in un comportamento omissivo: l'obbligo giuridico di impedire un evento può scaturire anche da una situazione contingente e particolare che esige una determinata attività a tutela del diritto altrui. Ed è proprio il caso di un datore di lavoro nei confronti del proprio dipendente.

INCIDENTE SU UN CANTIERE NAUTICO NEL SALERNITANO

“VIETATO ABBASSARE LA GUARDIA
SULLA SICUREZZA NEI LUOGHI
DI LAVORO”

«**S**ulla sicurezza nei luoghi di lavoro è vietato abbassare la guardia. Lo dimostra l'ultimo incidente, in un piccolo cantiere nautico di Pontecagnano Faiano, dove due operai sono rimasti ustionati. A loro e alle rispettivamente famiglie va la nostra solidarietà, ma si può e si deve fare di più per evitare che questi episodi si verifichino».

Così Gerardo Ceres, segretario generale della Cisl Salerno, commenta l'ultimo incidente sul lavoro avvenuto in provincia. «Questo è il segnale che bisogna investire ancora di più nella cultura della sicurezza e del rispetto delle regole. Nei giorni scorsi ci siamo soffermati sul porto di Salerno, la principale industria di questo territorio, ma non dobbiamo dimenticarci delle pic-

cole e medie imprese dove magari, complice anche l'assenza di tutele sindacali, il rispetto delle regole viene meno. Ecco perché, come abbiamo detto nelle ultime riunioni con il prefetto di Salerno, servono controlli capillari in tutte queste realtà. Pensare che un operaio rimanga ferito sul posto di lavoro resta una cosa inaccettabile. Non si può andare avanti in questo modo».

Di tenore diverso, e ancor più pesanti, le parole di Gigi Vicinanza, componente della segreteria nazionale della Cisl Metalmeccanici: «Le passerelle dei leader del sindacato italiano e le riunioni farlocche in prefettura dimostrano solo una cosa: senza programmazione e controlli quello degli incidenti sul lavoro resta un fenomeno inarrestabile». Duro anche con le Forze dell'ordine Vicinanza, che sottolinea:



«Forse stiamo aspettando l'ennesimo morto di questo 2021: non ci sono altre spiegazioni per commentare questo immobilismo da parte di chi dovrebbe controllare che le norme di sicurezza sui luoghi di

lavoro debbano essere obbligatoriamente rispettate. Non si può vivere di provvedimenti tampone, magari dettati dall'emotività del momento. Salerno dimostra che non è all'avanguardia in tema di sicurezza sui luo-

ghi di lavoro. Dal porto alla piccola azienda è tutto una polveriera. Spero che stavolta la prefettura prenderà provvedimenti seri, risparmiando a tutti noi l'ennesima tavola rotonda inutile».



CARTABIA GIOVANI E RIFORMA GIUSTIZIA

IN VISTA ASSUNZIONI
DI MOLTI GIURISTI NEL NUOVO
UFFICIO DEL PROCESSO

I fondi del Recovery plan «ci danno la possibilità di assumere, sia pur a tempo determinato, 16.500 giovani giuristi». A dirlo è stata Marta Cartabia, ministro della Giustizia, nel corso del dibattito «Giovani per la giustizia» tenutosi all'Università Roma Tre. «Proprio una grande, straordinaria occasione – ha affermato la ministra - Per voi, anzitutto: la proficua partecipazione all'Ufficio del processo attribuirà benefici agli assistenti di giustizia - in termini di titoli, posti riservati e punteggi aggiuntivi per futuri concorsi, a cominciare da quello in magistratura, nelle pubbliche amministrazioni, nell'accesso alla professione forense o a quella notarile, nella scuola di specializzazione o alla magistratura onoraria». Tutto ruoterà intorno al nuovo ufficio del processo «struttura

che prevede un gruppo di giuristi, per lo più giovani, che “fa squadra” con il giudice e lo supporta nell’amministrazione della giustizia. – ha spiegato ancora Cartabia - E mentre aiuta, cresce la sua statura professionale». Secondo il ministro l’ufficio del processo è molto di più «Un’opera corale: un team qualificato di giovani laureati andrà ad affiancare il giudice, per agevolarlo in attività preparatorie e collaterali, come lo studio della giurisprudenza, l’organizzazione delle pendenze, l’approfondimento dello studio della dottrina, il supporto nell’uso degli strumenti informativi, la stesura di appunti, l’individuazione di soluzioni conciliative che in termini di esperienza significano molto». Il ministro ha poi ricordato l’impegno del nostro Paese con l’Europa per abbattere la durata del processo del 40% nel processo civile e del 25% del processo penale. Un obiettivo ambizioso per raggiungere il quale «l’ufficio del processo costituisce solo un tassello della Riforma della giustizia e mira a garantire un sistema efficiente in cui le domande dei cittadini trovano tempestive risposte; dove le imprese internazionali sanno di poter investire, avendo garanzie di affidabilità anche sul sistema giudiziario».

LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA INFORTUNIO STRADALE SUL LAVORO

TUTELARE I MOBILE WORKER LA NUOVA FRONTIERA DELLA SICUREZZA

Il problema della sicurezza sul lavoro è un argomento molto delicato da affrontare. Cosa si intende per sicurezza sul lavoro? E’ una condizione fondamentale di sicurezza per ogni tipo di lavoratore, affinché possa svolgere i suoi compiti senza correre alcun pericolo o rischio per legge. Il luogo di lavoro deve quin-

di essere un luogo dove ogni dipendente deve sentirsi al sicuro e tutelato, al di là del tipo di rischio derivante dall’attività svolta. La legge sicurezza sul lavoro 81/08 fa riferimento a quel complesso di attività che includono la predisposizione di ogni misura di carattere preventivo e protettivo con riferimento anche alla salute.

Ogni datore di lavoro è tenuto ad introdurre e far rispettare tutte le misure previste dalla legge, per prevenire ogni tipo di incidente.

Nel momento in cui si parla di prevenzione, si fa riferimento a quell'insieme di misure e comportamenti fondamentali per eliminare a monte o ridurre ai minimi termini, i rischi di ciascuna professione lavorativa.

Le statistiche degli incidenti sul lavoro mostrano numeri allarmanti, in media:



**Massima
attenzione
non solo
alle condizioni
del mezzo
ma anche
a quelle
contingenti
del lavoratore**

- ogni **15 secondi** un lavoratore muore sul lavoro;
- ogni **15 secondi** all'incirca 153 lavoratori hanno un infortunio.

Esistono, però, diversi tipi di incidenti sul lavoro, che variano a seconda della tipologia del lavoro in questione, uno dei più sottovalutati è quello del rischio da **infortunio stradale**.

L'INFORTUNIO DEL MOBILE WORKER

Il Mobile Worker è quel tipo di lavoratore che non presta servizio all'interno di un'azienda, ma opera soprattutto al di fuori, in quanto viene impiegato presso clienti, fornitori ed altri servizi, in totale mobilità e flessibilità su una vasta area territoriale. Alla categoria del Mobile Worker appartengono diverse figure lavorative che svolgono le seguenti attività:

- Autotrasporto;
- Assistenza tecnica sul territorio;
- Consulenza;
- Vigilanza;
- Consegne a domicilio.

La probabilità di morte per spostamenti stradali è fra le 20 e le 30 volte superio-

re a quella che si registra mediamente in un'ora trascorsa sul posto di lavoro.

LE CARATTERISTICHE E LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRADALE

Il processo di valutazione dei rischi sarà tuttavia analogo ad altri cicli produttivi partendo dai possibili pericoli per la salute e la sicurezza dei lavoratori. I fattori che possono accrescere il rischio di incorrere in un infortunio/incidente su strada sono numerosi e spesso interagiscono tra loro:

1. Fattore Umano

- Uso di sostanze stupefacenti
- Alimentazione inappropriata
- Utilizzo di apparecchi elettronici.
- Orari di lavoro e tempi di riposo: numero di ore di guida elevati; sonnolenza.

2. Veicolo

- Volume del mezzo
- Manovrabilità del veicolo
- Carico, scarico e manovre relative
- Trasporto animali
- Trasporti eccezionali

Di fondamentale importanza è cercare di effettuare



una manutenzione periodica e un controllo delle condizioni del mezzo prima di partire o di segnalare eventuali anomalie al personale addetto.

3. Fattori ambientali

tipologia della strada e viabilità.

4 STEPS PER LIMITARE IL PROBLEMA

Per limitare il problema è fondamentale attuare un'efficace tutela mirata ai rischi professionali in accordo con il D.L. 81/2008 e s.m.i. che prevede il coinvolgimento del medico competente e delle altre figure della prevenzione

aziendale. **Eliminare, minimizzare o controllare** i rischi individuali al fine di evitare e prevenire gli effetti da essi derivanti.

I 4 step fondamentali per provare a limitare il rischio di un infortunio lavorativo su strada sono i seguenti:

- Sopralluogo negli ambienti di lavoro, che consiste nell'osservazione degli autoveicoli;
- Formazione ed Informazione dei lavoratori, ovvero il coinvolgimento diretto del Medico Competente;
- Misure preventive e protettive;
- Sorveglianza sanitaria.

LA FORMAZIONE SULLA SICUREZZA SUL LAVORO:

IL PRINCIPALE OBIETTIVO

Il principale obiettivo è promuovere il concetto che la strada è un luogo di lavoro e l'automezzo l'attrezzatura specifica e, di conseguenza, arrivare a considerare l'incidente stradale avvenuto in orario di lavoro come infortunio evitabile.

I risultati di un confronto tra medici competenti conferma che, per riuscire ad avere una riduzione/

controllo dei rischi, compreso l'incidente stradale, è necessario promuovere il processo formativo, per tutti coloro che si trovano ad affrontare tali attività lavorative.

Quando si parla di formazione si fa, appunto, riferimento a dei corsi in linea con le normative, in questo modo tutti i lavoratori saranno formati sui concetti di prevenzione e protezione dai rischi individuati in azienda.

Esistono delle specifiche figure che effettuano la formazione sulla sicurezza sul lavoro.

L'aggiornamento va fatto ogni tre anni.

Network GTC ha molto a cuore il tema della sicurezza sul lavoro, tra i tanti corsi che offriamo, ci occupiamo anche di formare docenti in materia e di seguirli anche nel percorso di aggiornamento.

Al link sottostante la scheda tecnica del **corso di aggiornamento Formatore per la Sicurezza sul Lavoro**:

<https://shop.networkgtc.it/prodotto/aggiornamento-fsl-8h-esperto-formatore-per-la-sicurezza-sul-lavoro/>

CORSO OPERATORE CAF

In questi anni, sono sempre di più le famiglie che si rivolgono a CAF, centri di assistenza fiscale, e patronati per ricevere assistenza agli obblighi fiscali, come ad esempio la dichiarazione dei redditi o il modello Isee, ma anche ricevere agevolazioni statali.

L'operatore fiscale è quindi la figura professionale che opera all'interno di tali centri ed è una figura lavorativa molto richiesta nel mondo del lavoro.

3 MOTIVI PER DIVENTARE UN OPERATORE CAF

I **CAF** si affollano e l'esigenza di avere personale

specializzato e competente è tanta.

Ecco perché, in Italia, sono sempre centinaia i nuovi annunci di lavoro come Operatori CAF che servono a fronteggiare l'enorme mole di lavoro.

Ma quali sono i veri motivi per decidere di diventare un **OPERATORE CAF**?

- 1. Presenza su tutto il territorio nazionale ed ampi sbocchi lavorativi**, i Centri di Assistenza Fiscali sono presenti sull'intero territorio nazionale offrendo così una grande possibilità lavorativa in tutte le città italiane, a seconda delle esigenze personali;
- 2. Stipendio adeguato**, la retribuzione è proporzionale alle mansioni svolte;
- 3. Acquisizione di competenze trasversali e relazione con gli utenti**, con il corso per diventare Operatore CAF il candidato acqui-

sisce diverse competenze: amministrative, finanziarie e di contabilità. Inoltre lavorando a stretto contatto con le persone impara a gestire lo stress e a migliorare le capacità comunicative.

QUALI SONO LE MANSIONI DELL'OPERATORE CAF?

Dopo aver acquisito le giuste competenze ed aver ottenuto la certificazione come Operatore CAF, rilasciata dopo il corso di formazione, il candidato sarà in grado di entrare a pieno ritmo nell'ambito lavorativo in questione. Le attività svolte più frequentemente sono:

- La compilazione dei modelli come: **Modello 730**, **Modello unico persone fisiche**;
- Il calcolo delle tasse come: **IMU**, **TASI**;
- Il calcolo dell'**ISEE**;
- L'assistenza per l'ottenimento di **bonus** per le agevolazioni.

COME DIVENTARE OPERATORE CAF

L'Operatore CAF è colui che si occupa di fornire assistenza fiscale soprattutto a lavoratori dipendenti e pensionati.

Per diventare operatori CAF bisogna seguire dei corsi di formazione che vengono organizzati sia dalle regioni che corsi privati ed è preferibile essere in possesso di un diploma di ragioneria. Il corso ha lo scopo di creare persone competenti negli ambiti fiscali e tributari, acquisendo sia conoscenze teoriche sia operative, abbinate alle nozioni per far sì la capacità di saper usare i software legati al centro per le dichiarazioni.

IL CORSO: STRUTTURA E CERTIFICAZIONE

Network GTC, operante da diversi anni nell'ambito della formazione, offre la possibilità di frequentare il **corso di formazione per Operatore CAF**.

Il corso verrà svolto da **docenti specializzati** ed è rivolto a tutti coloro che intendono lavorare all'interno del CAF e che hanno un forte interesse per gli ambiti finanziari.

La durata del corso è di **24 ore** e il vantaggio rispetto a tanti altri corsi è che avviene totalmente in modalità **e-learning** in modo tale che tutti coloro che vorranno iscriversi potranno farlo da qualsiasi città e in qualsiasi momento. Verrà utilizzata una piattaforma che permetterà il completo monitoraggio della partecipazione alle lezioni, ogni utente potrà consultarla in qualsiasi momento della giornata.

Al termine del corso verrà rilasciata una **certificazione** a tutti i partecipanti, che permetterà di poter lavorare presso tutti i CAF presenti sul territorio **nazionale**. Visita il nostro **Shop** o contattaci al numero **0828672857** per tutte le informazioni su costi ed iscrizioni.

Scegli Network GTC per iniziare un nuovo percorso lavorativo!



CUSTOMER RELATIONSHIP MANAGEMENT

IL MODULO

SICURWEB non è solo uno strumento per la gestione QHSE, ma grazie all'integrazione del modulo CRM, è un Sistema adatto alla gestione dei clienti e alla verifica delle attività in essere. Il modulo CRM integrato in SICURWEB si spinge sostanzialmente secondo quattro direzioni differenti e separate, che sono Marketing, Generazione Preventivi, Attività e Commesse. Il Modulo di Customer Relationship Management si concretizza nella raccolta e nell'utilizzo del patrimonio di informazioni riguardanti i clienti, per creare strategie di marketing che sviluppino e sostengano relazioni desiderabili con essi. I potenziali clienti (Leads) possono essere

trasformati in Azienda, inserendola automaticamente nel Back Office di Sicurweb.

È possibile gestire attività, commesse e progetti, affidandoli a chi di dovere, con possibilità per gli assegnatari di controllare ed aggiornare lo stato di avanzamento e gestire eventi, telefonate, riunioni, accedendo al sistema con proprie credenziali con accesso solo alle aree assegnate.

Si possono inserire i prodotti da richiamare nei preventivi, creare preventivi che possono essere trasformati in fattura ed inserire i metodi di pagamento (ad esempio le rate).

Le varie azioni generano scadenze gestite dal CRM e con la possibilità di creare notifiche automatiche a Responsabili, Proprietari e Assegnatari delle varie azioni.

Il CRM di Sicurweb genera la Fattura Elettronica inviandola al sistema di interscambio, generando un file che si può scaricare o inviare alla pec del destinatario.

REPORT di varia natura.

Tramite il modulo è possibile dare accesso alle varie figure individuate (commerciali, ecc.) e questo implica che il cliente e/o potenziale cliente, sia disposto a ricevere messaggi da parte dell'azienda, verso la quale ha già dimostrato un certo interesse.

È possibile inviare, tramite il modulo, materiali utili, comunicazioni di settore o offerte dedicate, per costruire nel tempo un rapporto di fiducia con il cliente. L'invio sarà catalogato nel sistema e il CRM, darà la possibilità di utilizzare vari strumenti di comunicazione, come mail, SMS e catalogazione delle telefonate effettuate.

Il modulo CRM di SICURWEB è lo strumento ideale per realizzare l'innovazione nei processi aziendali di gestione delle relazioni marketing e commerciali.

*Quanto
è forte
il tuo*
TALENTO?



*con noi puoi
coltivarlo!*

ESAMI ON LINE

**BORSE DI STUDIO
DISPONIBILI**

**PER TUTTI I CORSI DI LAUREA
SEDI IN TUTTA ITALIA**



eCAMPUS
UNIVERSITÀ

 0935 1950897  342 6247729  info.universita@networkgtc.it

WWW.NETWORKGTC.IT



Network **GTC**[®]

LA 1^a RETE EUROPEA DI ALTA PROFESSIONALITÀ



FORMAZIONE



CONSULENZA



CERTIFICAZIONI



FINANZA AGEVOLATA



WEB AGENCY



SOFTWARE



ISO 9001
ISO 14001
ISO 27001
ISO 28000



ISO 9001
ISO 14001
ISO 27001
ISO 28000



ISO 9001
ISO 14001
ISO 27001
ISO 28000
ISO 9002
ISO 9004



ISO 9001
ISO 14001
ISO 27001
ISO 28000