

# Portale Consulenti

## In questo numero

Rischio covid e sicurezza - intervista a Maria Giovannone  
Risk Management in sanità  
Falsi Rimborsi - Phishing  
Smart Working nella Pubblica amministrazione  
Sovraindebitamento  
Aiuti ai piccoli imprenditori  
Video sorveglianza e Pubblica Amministrazione  
Violenza sul lavoro e sicurezza  
Ot 23  
Firma digitale, una necessità

Portale consulenti  
Società editrice Università popolare AISF  
Direttore editoriale Secondo Martino  
Direttore responsabile Alessia Martino  
Caporedattore Stefania Battista  
Progetto grafico Luca Esposito  
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

# Rischio COVID e Sicurezza

## “Troppa responsabilità per i datori di lavoro” Parla la professoressa Maria Giovannone

L'emergenza Covid ha riaperto un tema già esistente, quello dei confini della responsabilità dei datori di lavoro a fronte di rischi nuovi, emergenti e difficilmente prevedibili. Un tema già fortemente dibattuto ma che è divenuto di stringente attualità proprio a causa della pandemia. Ne parliamo con Maria Giovannone,



avvocato Giuslavorista, Professore Aggregato in Diritto del Mercato del Lavoro presso l'Università degli Studi Roma Tre, nonché responsabile dell'Ufficio Salute e Sicurezza di Anmil, associazione dalla stessa rappresentata anche nell'ambito della Commissione Consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro recentemente ricomposta ad opera del DM del 4 febbraio 2021.

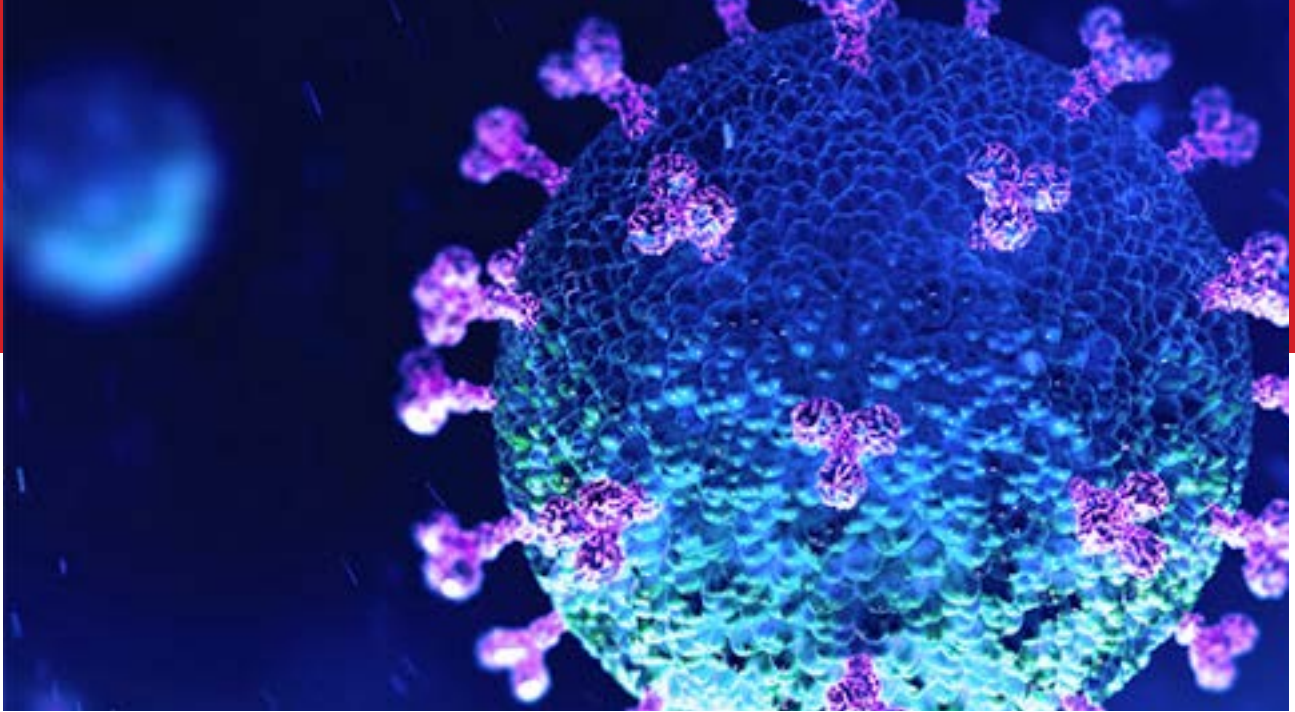
*In ambito lavorativo, dunque, il Covid si può dire che sia servito?*

“Più che servito, paradossalmente, ci ha consentito di riaccendere l'attenzione sul tema della sicurezza nei luoghi di lavoro. Ci sono stati tanti provvedimenti specifici per gestire l'emergenza nelle sue varie fasi, ma nel complesso è emerso un tema di sottofondo che necessita di risposte giurisprudenziali, ma soprattutto normative: apporre un argine alla responsabilità civile e – soprattutto –

penale del datore di lavoro, ancorando il suo adempimento a regole modali certe e definite.”

*Perché secondo lei è necessario un argine giuridico?*

“Anche il datore di lavoro più adempiente e responsabile può non aver fatto tutto quello che doveva nell'osservanza delle norme antinfortunistiche e non per negligenza. Il riconoscimento del Covid contratto in occasione di lavoro come infortunio sul lavoro ha positivamente esteso le tutele indennitarie Inail per i lavoratori colpiti dall'infezione, ma resta il tema delle responsabilità civili e, soprattutto di quelle penali, che sono ben più pesanti. Ora bisognerebbe intervenire a livello normativo giacché, se un



lavoratore contrae il Covid, data la multifattorialità della malattia, vi possono essere delle grandi difficoltà nel dimostrare l'effettivo nesso eziologico con l'ambiente di lavoro e, quindi, l'esistenza di effettive responsabilità datoriali”.

*Stiamo parlando del cosiddetto nesso di causalità che può dimostrare od escludere la responsabilità?*

“Esatto. Considerata la multifattorialità di questo tipo di rischi la certezza della prova è ardua. Già l'inserimento dell'articolo 29-bis nel Decreto liquidità ha fornito una limitazione di responsabilità datoriale asserendo che se il datore di lavoro ha messo in atto tutti i protocolli previsti, si considera automaticamente adempiente agli obblighi di cui all'articolo 2087 del Codice Civile.

*Ma a quali protocolli si può far riferimento?*

“Questo è un dato importante. Le associazioni dei datori di lavoro ed i sindacati hanno stabilito una serie di protocolli che vanno però costantemente aggiornati oltre che attuati, ovviamente”.

*Ma la responsabilità penale così si esclude?*

“E' proprio questo uno dei nodi più problematici: se sul piano del diritto del lavoro una norma di questo tipo può più agevolmente esimere il datore dalle responsabilità civili, sul piano del diritto penale non è per niente semplice. Inoltre, la Giurisprudenza penale tratta questo tipo di rischio come malattia professionale, applicando quei parametri di individuazione della colpa già usati in passato, come ad esempio per le malattie da amianto. Ecco perché occorre un intervento legislativo mirato che definisca chiari confini della responsabilità datoriale onde evitare le derive oggettivistiche, da cui anche le aziende più virtuose escono pesantemente colpite in un momento di grande difficoltà economica del Paese. Per questo ritengo che utilizzare protocolli condivisi e concertati può servire ad apporre un argine.”

# Risk Management in Sanità Il corso che ti salva



E' particolarmente attuale la necessità di formazione per coloro che esercitano professioni sanitarie. Soprattutto nell'ambito dei rischi che corrono, sia come professionisti, che come strutture sanitarie accreditate o in corso di accreditamento. La diffusione della pandemia ha infatti elevato il grado di rischio a cui sono sottoposti gli operatori del settore e la necessità di una formazione adeguata per affrontarlo senza subire le più gravi conseguenze. Proprio per questo il corso di risk management è particolarmente indicato visto il momento storico attuale. L'acronimo Ecm significa "educazione continua in medicina". I corsi di formazione post-base sono molto importanti e rappresentano un obbligo. Ogni anno i professionisti della salute devono seguire eventi formativi obbligatori e raggiungere 150 crediti nel triennio di riferimento. Questa formazione è essenziale per rinnovare, aggiornare o incrementare il proprio bagaglio di competenze teoriche e pratiche. I crediti ECM hanno valenza per tutto il territorio nazionale. La maturazione di crediti ECM è obbligatoria dal 1° gennaio 2002, data in cui è iniziata, per tutti gli operatori sanitari, la fase a regime della formazione continua, disciplinata dagli articoli 16-bis, 16-ter e 16 quater del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, che prevede l'obbligatorietà dell'educazione continua in medicina. Anche per il triennio 2020-2022 l'obbligo formativo è di 150 crediti Ecm. E' necessario tenere presene che per il triennio 2020/2022 i crediti maturabili tramite le attività di formazione individuale cioè con pubblicazioni scientifiche, ricerca, tutoraggio individuale, autoformazione e formazione individuale all'estero non possono complessivamente superare il 60% dell'obbligo formativo triennale.

Tra gli obiettivi che il corso proposto da Global Form si pone vi è l'accreditamento delle strutture sanitarie e degli stessi professionisti. Verrà data particolare attenzione alla cultura della qualità, alle procedure e alle relative certificazioni. Tra gli argomenti approfonditi il rischio sicurezza, il rischio di impresa, quello nella gestione dei dati e delle informazioni e, naturalmente, il rischio clinico.

Punto di riferimento delle lezioni la normativa Iso 31000, la legge 208 del 2015 ed il risk management nella Iso 45001.

Al termine del corso, che dura 34 ore in modalità e learning, verranno rilasciati ben 50 crediti Ecm.

Le iscrizioni sono già possibili inviando una mail o telefonando a GlobalForm (info@globalformsrl.it – 0828 – 672857) e termineranno a dicembre 2021.



Centro di formazione accreditato per l'erogazione di corsi di Formazione Professionale Certificata in ambito di Sicurezza, Educazione Continua in Medicina (ECM) e per tutte le categorie professionali (CFP).

**Contattaci**  
*clicca qui*

# Attenti ai falsi rimborsi

## La nuova truffa viaggia via mail

Dei pericoli legati al phishing abbiamo già scritto. Ma in questi giorni una nuova campagna sta invadendo le mail degli italiani. Ed è molto pericolosa.

Le campagne organizzate dagli hacker, che di solito operano dall'estero, sono molto frequenti e nella maggior parte dei casi riguardano presunte comunicazioni inviate da una banca. Quella di cui parliamo oggi è invece particolarmente subdola perché il falso messaggio ha come mittente l'Agenzia delle entrate. L'email inviata dai truffatori ha come oggetto una notifica di rimborso fiscale.

Lo schema del raggio è sempre lo stesso. L'email invita a cliccare su dei link che anziché portare il navigatore sul sito dell'Agenzia lo conducono su un sito creato appositamente dai truffatori per carpire le informazioni sensibili.

Per il navigatore è quasi impossibile capire di essere capitati in un falso sito perché sia i colori che il logo riproducono esattamente quello dell'Agenzia delle entrate.

Tanto che la stessa Agenzia ha pubblicato un messaggio sul proprio sito per avvertire i cittadini. L'Ente ha raccomandato ai contribuenti di non cliccare sui link contenuti all'interno della email e di cancellarla immediatamente.



Il consiglio è appunto sempre lo stesso: mai aprire gli allegati e cliccare sui link all'interno delle email che riceviamo da banche o altre organizzazioni. La regola d'oro è non cedere mai alla tentazione e verificare l'esistenza di una effettiva comunicazione direttamente sul sito della banca o dell'ente.

Nel mirino dei pirati informatici sono finite anche le piattaforme di didattica a distanza (DAD) che negli ultimi mesi hanno registrato un vero e proprio boom a causa della pandemia.

Secondo una ricerca di Kaspersky, a gennaio gli attacchi contro i servizi online dedicati alla scuola sono aumentati del 60% rispetto alla prima metà del 2020, con oltre 270 mila utenti che da luglio a dicembre 2020 sono stati colpiti da minacce che hanno usato come esca le piattaforme di apprendimento. La piattaforma più colpita è ovviamente la più popolare, ovvero Zoom che conta più di 300 milioni di utenti al giorno.

Kaspersky ha spiegato che in questo caso gli hacker raggiungono gli utenti attraverso falsi installatori di applicazioni progettati per sembrare le piattaforme originali oppure attraverso le classiche tecniche di phishing via email contenenti offerte speciali o notifiche delle piattaforme. Anche per scuole, quindi, costrette sempre più ad utilizzare piattaforme digitali per integrare le lezioni in presenza con quelle a distanza potrebbe essere tempo di affidarsi a sistemi forniti da produttori locali e noti, con i quali l'interazione può essere più diretta e qualsiasi intervento di miglioramento operato sia in presenza che a distanza, ma con la sicurezza di avere dall'altro lato un interlocutore conosciuto.

# Pubblica Amministrazione E' tempo di Smart Working



Il lavoro agile è ormai sempre più una modalità diffusa. Adottato in emergenza dalle pubbliche amministrazioni all'inizio della pandemia con enormi difficoltà organizzative, si sta oggi facendo strada come modalità alternativa, ma ordinaria e destinata alla stabilità. Con l'emergenza sanitaria da Covid-19, lo smart working è stato adottato come misura straordinaria e provvisoria "fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica".

Nel frattempo, è emersa la necessità di mettere a regime e rendere sistematiche le misure adottate nella fase emergenziale, anche al fine di rendere il lavoro agile uno strumento per il potenziamento dell'efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa. Sulla base di quanto previsto dal decreto legge n. 34 del 2020, convertito poi in legge 77 del 2020, le pubbliche amministrazioni devono quindi redigere il Piano organizzativo del lavoro agile (Pola). Si tratta dello strumento con cui si devono individuare le modalità attuative del lavoro agile, definire le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti.

Il lavoro agile non è un obiettivo in sé, bensì una politica di gestione del cambiamento organizzativo con la finalità di migliorare i servizi resi alla collettività. Una delle principali sfide poste dall'introduzione della nuova modalità è, dunque, il cambiamento della cultura organizzativa. Le nuove tecnologie di produzione di tipo digitale consentono, infatti, di superare il concetto della "timbratura del cartellino" e della "presenza fisica" e quindi di una prestazione lavorativa svolta in una sede e in un orario di lavoro definiti.

Gli obiettivi a cui tendere sono, pertanto, quelli di favorire la diffusione di un nuovo modello culturale della prestazione lavorativa – improntato alla flessibilità organizzativa nell'ottica dei risultati e di una maggiore produttività – e, al contempo, promuovere una visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia e la responsabilità dei lavoratori, oltre a favorire una migliore conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

Una nuova organizzazione che, anche attraverso la trasformazione digitale dell'amministrazione, deve tendere ad una ottimizzazione e razionalizzazione degli spazi di lavoro, anche a favore di una maggiore sostenibilità ambientale. Ma ogni Pola va redatto a misura dell'ente che dovrà metterlo in pratica. E' quindi quanto mai necessaria la consulenza di esperti del settore.

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

**soluzioni per la Pubblica Amministrazione**

**Contattaci**  
clicca qui

# Sovraindebitamento

## Aiuti ai piccoli imprenditori

Un rimedio per il sovra indebitamento. A rendere possibile un accordo di composizione la legge 176 del 2020.

La legge in questione che ha convertito il Decreto Legge 137 del 2020, in vigore dal 25 dicembre 2020, ha modificato notevolmente la disciplina degli accordi nella normativa sulla crisi da sovraindebitamento, prevedendo la possibilità di falciare anche i debiti con lo Stato, persino in assenza di adesione da parte dell'Erario. Mentre la precedente disciplina normativa, la Legge 3 del 2012 prevedeva all'articolo 7, al terzo periodo del comma 1, che: "In ogni caso, con riguardo ai tributi costituenti risorse proprie dell'Unione europea, all'imposta sul valore aggiunto ed alle ritenute operate e non versate, il piano può prevedere esclusivamente la dilazione del pagamento", ora vi è stato un cambiamento di rotta.

In merito alla falciabilità dell'IVA e delle ritenute operate e non versate era infatti doveroso intervenire, anche perché sul tema sia la giurisprudenza di merito che la Corte Costituzionale, avevano accertato una disparità di trattamento tra la procedura dei soggetti che accedevano alla legge sul sovraindebitamento e quelli invece che accedevano ai concordati prefallimentari.

Sul tema, in effetti, era già intervenuto il Decreto legislativo n. 143 del 2019 che ha dato vita al Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza, la cui entrata in vigore, originariamente prevista per il 15 agosto 2020, a seguito della grave crisi epidemiologica da COVID-19 è attualmente fissata al 1° settembre 2021.

Il rinvio dell'entrata in vigore del codice della crisi di impresa ha reso doveroso anticipare un intervento incisivo sulla legge 3 del 2012, che ancora oggi è la normativa di riferimento per le procedure di sovraindebitamento avviate dai consumatori e dai piccoli imprenditori non fallibili.

Così, la legge n. 176 del 2020 (all'art. 4-ter rubricato "Semplificazioni in materia di accesso alle procedure di sovraindebitamento per le imprese e i consumatori di cui alla legge 27 gennaio 2012, n. 3, e norme relative alle procedure pendenti") ha previsto numerose modificazioni. Nello specifico, per la falciatura del debito nei confronti dello Stato, ha disposto la soppressione del terzo periodo del comma 1 dell'art. 7 della legge precedente sopracitata, con la conseguenza che oggi è possibile anche falciare i debiti con lo Stato.

A tale proposito, si ritiene opportuno segnalare che l'Agenzia delle Entrate è già intervenuta con una circolare, la n. 34/E del 2020, specificando che: "In tale nuovo e complesso scenario, l'Agenzia delle entrate è chiamata a approfondire il massimo impegno nel garantire una tempestiva gestione delle procedure di composizione della crisi di impresa, fornendo - nell'esercizio della propria azione - un adeguato supporto agli operatori che si trovano ad affrontare l'attuale congiuntura economica, nell'ottica di favorire la ripresa produttiva e la conservazione dei livelli occupazionali".



**ABBATTI I COSTI  
E OTTIENI RISULTATI**  
per i tuoi progetti di  
**FINANZA AGEVOLATA**

scrivi a

[progettazione@networkgtc.it](mailto:progettazione@networkgtc.it)

# Videosorveglianza e Privacy

## Le cautele da adottare



Il Comitato europeo per la protezione dei dati (EDPB) ha adottato le “Linee guida sul trattamento dei dati personali attraverso dispositivi video” allo scopo di fornire indicazioni sull’applicazione del Regolamento in relazione al trattamento di dati personali attraverso dispositivi video, inclusa la videosorveglianza.

L’installazione di sistemi di rilevazione delle immagini deve avvenire nel rispetto, oltre che della disciplina in materia di protezione dei dati personali, anche delle altre disposizioni dell’ordinamento applicabili: ad esempio, le vigenti norme dell’ordinamento civile e penale in materia di interferenze illecite nella vita privata, o in materia di controllo a distanza dei lavoratori. La videosorveglianza va effettuata nel rispetto del cosiddetto principio di minimizzazione dei dati, sia per le modalità di ripresa e dislocazione che per la gestione delle varie fasi del trattamento. I dati trattati devono comunque essere pertinenti e non eccedenti rispetto alle finalità perseguite.

Non è però prevista alcuna autorizzazione da parte del Garante per installare tali sistemi.

In base al principio di responsabilizzazione (art. 5, par. 2, del Regolamento), spetta al titolare del trattamento sia essa un’azienda, una pubblica amministrazione, un professionista, o persino un condominio, valutare la liceità e la proporzionalità del trattamento, tenuto conto del contesto e delle finalità, nonché del rischio per i diritti e le libertà delle persone fisiche. Il titolare del trattamento deve, altresì, valutare se sussistano i presupposti per effettuare una valutazione d’impatto sulla protezione dei dati prima di metterlo in atto.

Gli interessati devono sempre essere informati (ex art. 13 del Regolamento) che stanno per accedere in una zona videosorvegliata, anche in occasione di eventi e spettacoli pubblici e a prescindere dal fatto che chi tratta i dati sia un soggetto pubblico o un soggetto privato. L’informativa può essere fornita utilizzando anche un semplice cartello, che deve però contenere, tra le altre informazioni, le indicazioni sul titolare del trattamento e sulla finalità perseguita. Il modello può essere adattato a varie circostanze quali la presenza di più telecamere, la vastità dell’area oggetto di rilevamento o la modalità delle riprese. L’informativa va collocata prima di entrare nella zona sorvegliata. Non è necessario rivelare la precisa ubicazione della telecamera, purché non vi siano dubbi su quali zone sono soggette a sorveglianza e sia chiarito in modo inequivocabile il contesto della sorveglianza. L’interessato deve poter capire quale zona sia coperta da una telecamera in modo da evitare la sorveglianza o adeguare il proprio comportamento, ove necessario. L’informativa deve rinviare a un testo completo contenente tutti gli elementi di cui all’art. 13 del Regolamento, indicando come e dove trovarlo ad esempio sul sito Internet del titolare del trattamento o affisso in bacheche o locali dello stesso.



# La conservazione delle immagini

Le immagini registrate non possono essere conservate più a lungo di quanto necessario per le finalità per le quali sono acquisite.

In base al principio di responsabilizzazione spetta al titolare del trattamento individuare i tempi di conservazione delle immagini, tenendo conto di due fattori: la necessità di conseguire lo scopo previsto ed i rischi per le libertà individuali. In alcuni casi specifiche norme di legge prevedono espressamente determinati tempi di conservazione dei dati. Ssi veda, ad esempio, l'art. 6, co. 8, del D.L. 23/02/2009, n. 11, ai sensi del quale, nell'ambito dell'utilizzo da parte dei Comuni di sistemi di videosorveglianza in luoghi pubblici o aperti al pubblico per la tutela della sicurezza urbana, "la conservazione dei dati, delle informazioni e delle immagini raccolte mediante l'uso di sistemi di videosorveglianza è limitata ai sette giorni successivi alla rilevazione, fatte salve speciali esigenze di ulteriore conservazione". In via generale, gli scopi legittimi della videosorveglianza sono spesso la sicurezza e la protezione del patrimonio. Solitamente è possibile individuare eventuali danni entro uno o due giorni. Tenendo conto dei principi di minimizzazione dei dati e limitazione della conservazione, i dati personali dovrebbero essere – nella maggior parte dei casi, ad esempio se la videosorveglianza serve a rilevare atti vandalici, cancellati dopo pochi giorni, preferibilmente tramite meccanismi automatici. Quanto più prolungato è il periodo di conservazione previsto, soprattutto se superiore a 72 ore, tanto più argomentata deve essere l'analisi riferita alla legittimità dello scopo e alla necessità della conservazione.

In alcuni casi può essere necessario prolungare i tempi di conservazione delle immagini inizialmente fissati dal titolare o previsti dalla legge: ad esempio, nel caso in cui tale prolungamento si renda necessario a dare seguito ad una specifica richiesta dell'autorità giudiziaria o della polizia giudiziaria in relazione ad un'attività investigativa in corso.



# Violenza sul lavoro e sicurezza

La parola chiave è “prevenzione” dei fenomeni di violenza e molestia nei luoghi di lavoro e in questo scenario saranno indubbiamente chiamati a svolgere la loro parte anche i Comitati unici di garanzia, che, per vocazione istituzionale, concorrono a creare un ambiente lavorativo migliore, più sicuro e dignitoso per donne e uomini. “La violenza e le molestie nel mondo del lavoro hanno ripercussioni sulla salute psicologica, fisica e sessuale, sulla dignità e sull’ambiente familiare e sociale della persona”, e “influiscono anche sulla qualità dei servizi pubblici e privati e possono impedire che le persone, in particolare le donne, entrino, rimangano e progrediscano nel mercato del lavoro”.

L’Oil è l’Agenzia delle Nazioni Unite che si occupa di questioni relative al mondo del lavoro, istituita nel 1919. In occasione del primo centenario di attività, nell’ambito della Conferenza internazionale del lavoro tenutasi a Ginevra il 21 giugno 2019, l’Oil ha adottato una Convenzione, la 190 del 2019, per combattere la violenza e le molestie nel mondo del lavoro. Si tratta di uno strumento internazionale giuridicamente vincolante, accompagnata da una Raccomandazione, non vincolante, che fornisce agli Stati aderenti linee guida e orientamenti sull’applicazione della Convenzione stessa.

La Convenzione prevede che ciascuno Stato membro si impegni ad adottare leggi, regolamenti, sistemi di verifica e controllo che contrastino ogni forma di violenza e molestia nel mondo del lavoro, inclusi violenza e molestie di genere, che, nel rappresentare anche una minaccia alle pari opportunità, sono riconosciute come un abuso o violazione dei diritti umani. La Convenzione si applica alla violenza e alle molestie nel mondo del lavoro che si verifichino in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscano dal lavoro e mira a proteggere i lavoratori, indipendentemente dal loro status contrattuale. Il testo include, difatti, tra l’altro, anche le persone in formazione, tirocinio, apprendistato e i volontari.

La Convenzione fornisce precise definizioni dei comportamenti censurabili: sono “violenza e molestie” nel mondo del lavoro un insieme di pratiche e di comportamenti vietati, o la minaccia di porli in essere, sia in un’unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano e possano causare un

danno fisico, psicologico, sessuale o economico, incluse la violenza e le molestie di genere

o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.



**INAIL**  
ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE  
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

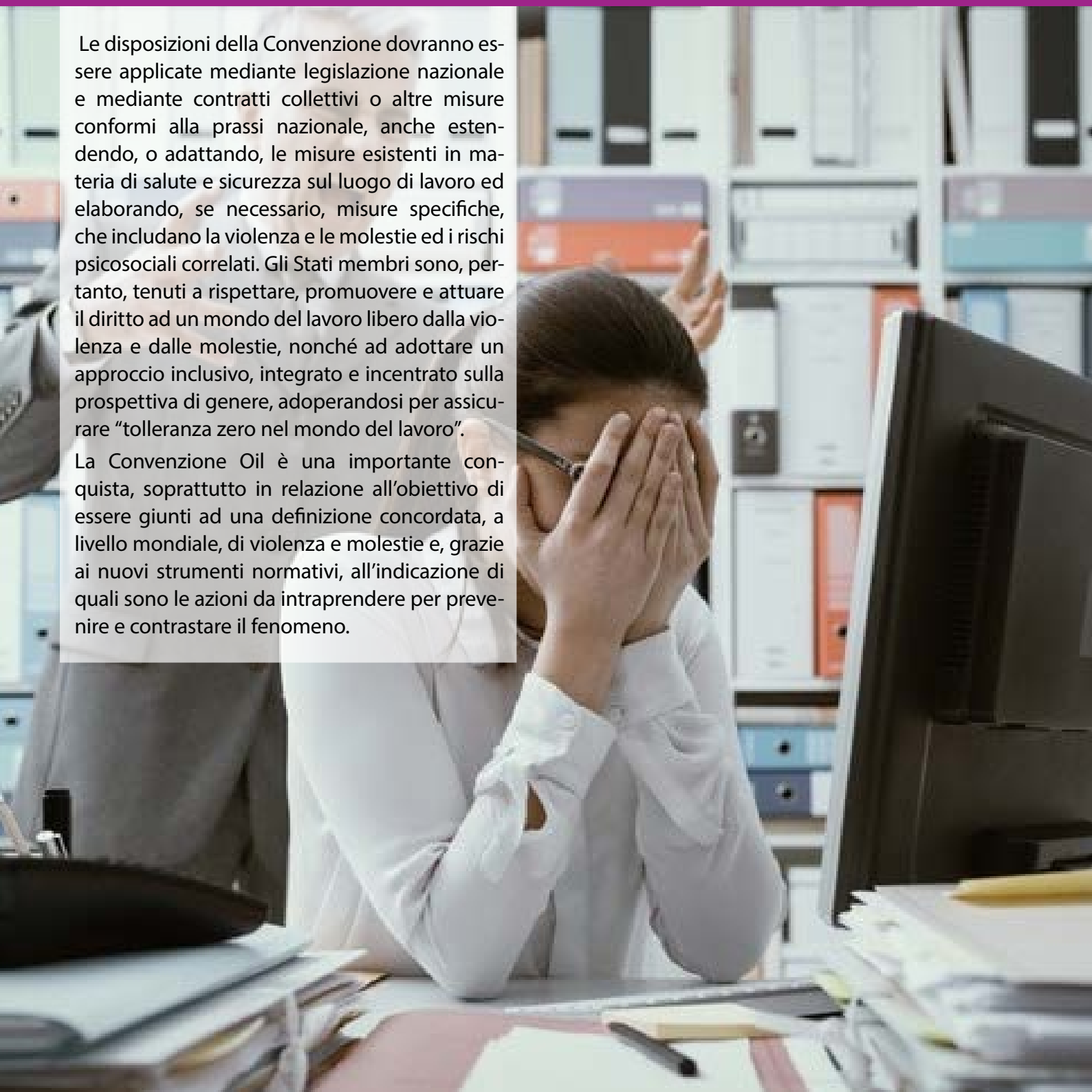
**FINANZIAMENTO 100%**  
Bando formazione INAIL a garanzia dei diritti dei lavoratori disabili.

**RICHIEDI INFORMAZIONI**

# L'importanza della prevenzione

Le disposizioni della Convenzione dovranno essere applicate mediante legislazione nazionale e mediante contratti collettivi o altre misure conformi alla prassi nazionale, anche estendendo, o adattando, le misure esistenti in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro ed elaborando, se necessario, misure specifiche, che includano la violenza e le molestie ed i rischi psicosociali correlati. Gli Stati membri sono, pertanto, tenuti a rispettare, promuovere e attuare il diritto ad un mondo del lavoro libero dalla violenza e dalle molestie, nonché ad adottare un approccio inclusivo, integrato e incentrato sulla prospettiva di genere, adoperandosi per assicurare "tolleranza zero nel mondo del lavoro".

La Convenzione Oit è una importante conquista, soprattutto in relazione all'obiettivo di essere giunti ad una definizione concordata, a livello mondiale, di violenza e molestie e, grazie ai nuovi strumenti normativi, all'indicazione di quali sono le azioni da intraprendere per prevenire e contrastare il fenomeno.



# SICUREZZA

## Inail OT23: Agevolazioni

Prevenzione e sicurezza sono fondamentali nelle aziende e l'Inail le premia. In particolare dopo l'anno appena trascorso, caratterizzato dalla necessità di interventi particolari per garantire l'igiene nei luoghi di lavoro e la salute dei dipendenti.

Troppi, infatti, sono stati in Italia sia gli incidenti gravi, addirittura mortali, che i contagi da covid avvenuti nelle aziende. La data per usufruire delle agevolazioni previste è il 1 marzo. Per allora dovrà essere inoltrata, esclusivamente per via telematica, compilando il nuovo modello, denominato OT23, la domanda per richiedere la riduzione del tasso Inail.

L'istituto prenderà in considerazione, attenzione, solo gli interventi migliorativi ulteriori rispetto a quelli già previsti dalla normativa.

Tutte le migliorie apportate e documentabili danno all'azienda un punteggio e il minimo per poter richiedere le agevolazioni è di 100 punti.

Sono 6 i campi d'azione in cui si suddividono gli interventi di miglioramento: prevenzione degli infortuni mortali (non stradali), prevenzione del rischio stradale, prevenzione delle malattie professionali, formazione, addestramento, informazione, gestione della salute e sicurezza: misure organizzative, gestione delle emergenze e dpi (dispositivi di protezione individuale).

La percentuale di riduzione è determinata in base al numero dei lavoratori-anno del triennio della medesima PAT:

Per poter usufruire di tale agevolazione le aziende devono soddisfare una serie di requisiti minimi.

Tra questi essere avviate da almeno due anni ed essere in regola con il pagamento dei contributi. Ma è anche richiesto essere in regola con le disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro ex D. Lgs. 81/08. Infine occorre dimostrare di aver effettuato nell'anno precedente gli interventi di miglioramento nel campo della prevenzione infortuni.

Ad esempio essere in possesso della Certificazione UNI EN ISO 45001:2018, o aver adottato un Modello di Organizzazione e Gestione MOG. Proprio a causa della complessità dei requisiti richiesti è indispensabile avvalersi di una consulenza esterna di esperti del settore, come quella che offre il Network gtc, che è in grado di accompagnare l'imprenditore nell'intero percorso fino all'inoltro della domanda.

Lavoratori anno del triennio PAT (Npat)	Riduzione
Primi due anni di attività	8%
Fino a 10	28%
Da 10.01 a 50	18%
Da 50.01 a 200	10%
Oltre 200	5%

[CLICCA QUI  
per saperne di più](#)

# Firma digitale

## Necessità dei nostri tempi

Uno strumento divenuto quasi indispensabile, sia per il comune cittadino che per le imprese. Tutti alle prese con la digitalizzazione, accelerata in tempi di pandemia. La firma digitale si fa dunque strada tra le necessità dei nostri tempi.

Ma in quali casi, soprattutto, si utilizza? Ad esempio per firmare le domande di partecipazione a un concorso pubblico o a un'asta telematica, i contratti di attivazione dello Spid o del servizio Telemaco, i documenti da inviare all'Agenzia delle entrate o alla Pubblica amministrazione.

Per attivarla ci si può rivolgere ad un operatore certificato, che identificherà il richiedente online tramite webcam.

Al momento dell'identificazione bisogna fornire un documento di identità e il codice fiscale o la tessera sanitaria, il proprio numero di cellulare e un indirizzo di posta elettronica.

Una volta conclusa l'identificazione, l'operatore invia al richiedente un codice OTP, necessario per l'attivazione della firma, che può essere fatta immediatamente.

Il costo del servizio è variabile a seconda dell'operatore prescelto: in alcuni casi è previsto un canone annuale (come ad esempio fa Aruba). In altri casi sono previsti l'attivazione gratuita e il pagamento ogni volta che si fa un'operazione (come ad esempio fa LetteraSenzaBusta.com).

Anche la firma digitale remota prevede diversi formati, ovvero sia PAdES, CAdES, XAdES: la prima cosa da fare è selezionare il formato che si intende utilizzare e, poi, caricare il file da firmare e apporre la firma.

A questo punto tutti i vostri documenti elettronici avranno valore legale come se fossero stampati e firmati a mano.





# Network GTC®

LA 1ª RETE EUROPEA DI ALTA PROFESSIONALITÀ



# Network GTC®

LA 1ª RETE EUROPEA DI ALTA PROFESSIONALITÀ



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)