

SOLUZIONI INNOVATIVE

GTC VisitCard
OMAGGIO

Tutte le tue

informazioni in uno scan



Consulenza integrata

Finanzia agevolata

Certificazioni

Learnig

News

Obiettivo Safety

SOFTWARE - RICERCA - FORMAZIONE



WWW.INFOTEL SISTEMI.COM



SICUREZZA FORMAZIONE GESTIONE AZIENDALE

I SISTEMI SOFTWARE
IN CLOUD PER LE TUE
ESIGENZE



licenza n° 60220EPA



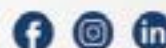
CERTIFICAZIONI



9001
14001
45001
27001
27017
27018

☎ 0828 346501

@ www.infotel sistemi.com



WWW.INFOTEL SISTEMI.COM

“ Eppur si... muore

Non ce ne voglia Galilei se prendiamo in prestito la celebre asserzione a lui attribuita dalla tradizione, parafrasandola nell'intento di denunciare una dannosa “situazione di fatto”, purtroppo non sempre affrontata con la giusta dose di consapevolezza.

Quello che può apparire come un pretenzioso plagio è, invero, l'esternazione spontanea di un senso di amarezza, scaturito dal perdurare di una condizione di rischio che dà ragione della crescita dei casi di incidenti sul lavoro, talvolta con esiti mortali; e questo, nonostante gli sforzi, anche normativi, condotti a tutela della salute e della sicurezza.

L'INAIL ha recentemente reso noti i dati analitici delle denunce di infortunio e di malattia professionale presentate all'Istituto entro il mese di marzo 2023, rivelando, a fronte di una diminuzione del numero degli esposti rispetto al marzo dello scorso anno (- 25,5%), un aumento del 3,7% dei casi mortali, oltre a una crescita del 25,1% delle patologie di origine professionale. La quantificazione è ancora parziale e ciò non lascia margini di ottimismo, caricando di tinte brune una realtà già fosca, ben lontana dal quel cromatismo foriero di purezza e di chiarore con cui siamo soliti qualificare le morti sul lavoro. Definendole “bianche” corriamo il rischio di ridurre quelle morti a pura fatalità, azzerando qualsiasi responsabilità laddove, invece, di responsabilità ce n'è, e tanta.

Forse il problema sta proprio qui, in questo deresponsabilizzare, liberando da obblighi che, va ricordato, hanno un'essenza anche etica, fondati come sono sul valore della vita umana, da salvaguardare dentro e fuori l'ambito lavorativo.

Occorre impedire l'accettazione passiva di morti ritenute quasi inevitabili, puntando in direzione della creazione di una coscienza della sicurezza, in cui il senso di responsabilità si coniuga con la consapevolezza della persona, riconosciuta quale individuo da tutelare.

L'obiettivo “sicurezza” diventa così una priorità da diffondere nel tessuto produttivo, secondo quanto fissato anche dal quadro legislativo di riferimento e dall'assetto normativo derivante. Purtroppo, in molti casi, le leggi a tutela della salute e della sicurezza sono avvertite come adempimenti formali quantificati in termini di spesa; senza contare l'aggravante dell'assenza di una consapevolezza “attoriale” da parte degli stessi lavoratori, troppo spesso indotti a confinarsi ai margini del sistema sicurezza come utenti passivi di un beneficio da elargire dall'alto.

È quanto emerso dal fruttuoso confronto con Domenico Gallo di Safety Inn, di cui

presentiamo in questo numero l'intervista rilasciata in occasione della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del 4 maggio del D.L. 48/2023 (approvato dal Consiglio dei Ministri il 1° maggio), già rinominato *Decreto Lavoro* in ragione delle misure orientate a favore dell'inclusione sociale e dell'accesso al mondo del lavoro.

Il Decreto dedica un'intera partizione (il Capo II) alla tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, apportando modifiche al c.d. *Testo Unico sulla sicurezza* (art. 14), anche in funzione di un potenziamento della sorveglianza sanitaria e di un'estensione di alcune misure di tutela ai lavoratori autonomi. Particolare attenzione è rivolta al rafforzamento dell'attività ispettiva (art. 15), oltreché di quella di vigilanza prevista per la Regione Sicilia e per le Province autonome di Trento e Bolzano (art. 16). Due articoli, poi, sono dedicati al rapporto scuola-lavoro, prevedendo, insieme ad interventi di "revisione dei percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento", l'istituzione di un fondo da destinare alle famiglie degli "studenti vittime di infortuni in occasione delle attività formative" (art. 17), nonché l'estensione della "tutela assicurativa degli studenti e del personale del sistema nazionale di istruzione e formazione, della formazione terziaria professionalizzante e della formazione superiore" (art. 18).

Proprio il nodo scuola-lavoro rappresenta – ci spiega il dott.re Gallo – il fattore determinante nella definizione di una cultura della sicurezza, tanto più significativo dal momento che interviene a qualificare l'identità stessa del lavoratore in una dimensione più ampia, in linea con quanto indicato dall'art. 2 del citato *Testo Unico*, dove il lavoratore viene definito come «persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari».

Alla luce di questa puntualizzazione acquista un valore aggiunto l'impegno a investire nella formazione già all'interno delle scuole, nella prospettiva di creare una coscienza collettiva della sicurezza, secondo un progetto educativo sostenuto anche dalla Comunità europea attraverso i programmi dell'EU-OSHA, l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro.

A fondamento è la consapevolezza che la sicurezza è un impegno di tutti: una responsabilità che non concede deleghe; un valore che si ottimizza in rapporto ad una crescita delle competenze, orientate anche, e soprattutto, in direzione dell'acquisizione di una consapevolezza dei rischi nello svolgimento delle mansioni, così da coniugare la valorizzazione della produttività con la salvaguardia della popolazione lavorativa. Sono questi alcuni dei punti sviluppati nelle pagine a seguire, alla cui lettura vi lasciamo, rinnovando la speranza di offrire, insieme ad un aggiornamento informativo, una valida occasione di riflessione.

Valentina Lotoro

Portale consulenti

Società editrice
Università popolare AISF

Direttore editoriale
Secondo Martino

Direttore responsabile
Alessia Martino

Caporedattore
Valentina Lotoro

Grafica delle pubblicità
Alessandro Santi
Antonio Bonora

Hanno collaborato
M. Claudia Sinno
Orsola De Santis
Tiziana Pallotta
Roberto Lamanna

REDAZIONE

Via Fiorignano, 29
84091 Battipaglia
Tel. 0828.672857

Iscritto al registro della stampa
periodica al n. 2596/2017
N. Iscr. Roc 30804 al tribunale di Salerno

redazione@portaleconsulenti.it
www.networkgtc.it

- 6** Safety First
- 12** Psychological Safety
- 14** Figure professionali a tutela della sicurezza
- 17** Quando Sicurezza fa rima con Competenza
- 18** Napo educare alla sicurezza con un cartone animato
- 20** “FISCHIO” contro gli illeciti Whistleblowing
- 23** Whistleblowing e la Privacy
- 24** GTC Visit Card Crea biglietto da visita
- 25** Tanto rumore per nulla o quasi
- 28** ESG: Environmental Social Governance
- 32** GOL: Investire nella formazione
- 36** Resto al Sud: il rilancio del meridione
- 41** Hard to Abate: decarbonizzazione industriale
- 43** Smart & Start: L’innovazione Made in Italy
- 45** Bando ISI INAIL
- 47** Industria 4.0: L’ingegneria protagonista

Safety First



Il Decreto Lavoro a tutela della sicurezza dei lavoratori **A colloquio con Domenico Gallo**

Le Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al lavoro del DL 48/2023 (più noto con la denominazione di "Decreto Lavoro"), in vigore dal 5 maggio, passano anche per la salute e la sicurezza sul lavoro, fissando al Capo II, con gli articoli da 14 a 18, gli Interventi urgenti in materia di rafforzamento delle regole di sicurezza sul lavoro e di tutela contro gli infortuni, nonché di aggiornamento del sistema di controlli ispettivi.

L'insistenza sull'aggettivo qualificativo, ottimizzata dalla formula "straordinaria necessità e urgenza" su cui poggiano i passaggi chiave della partizione, restituisce la misura di una situazione emergenziale, che richiede una corretta riflessione.

In questa prospettiva, abbiamo ritenuto opportuno rivolgerci a chi della questione salute e sicurezza sul lavoro ne ha fatto una priorità, dialogando sulle nuove disposizioni normative con il dott.re Domenico Gallo, Direttore commerciale di Safety Inn.

Entriamo subito nel vivo del problema interrogandoci su quanto i provvedimenti indicati nel Decreto, agendo su alcuni passaggi del *Testo Unico di salute e sicurezza* (D.lgs. 81/08), profilino l'avvento di fattive novità e quale egida garantiscono

In realtà, ancora una volta, dobbiamo dire che "la montagna ha partorito il topolino". Nella pratica, il Decreto dedica ben cinque articoli al tema sicurezza, tant'è che tutto il Capo II, stando anche al titolo, lasciava ben sperare in qualcosa di sostanziale, parlando, appunto, di "interventi urgenti" in relazione a un proposito di rafforzamento delle regole e di aggiornamento del sistema ispettivo. Alla fine, l'articolo 14 apporta delle modifiche al D.lgs. 81 più nella forma che nella sostanza; gli articoli 15 e 16 riguardano la condivisione dei dati per il rafforzamento dell'attività ispettiva. Diciamo che a introdurre novità interessanti sono gli articoli 17 e 18, dal momento che il primo istituisce un fondo per i familiari degli studenti vittime di infortuni nelle attività della famosa alternanza scuola-lavoro, mentre il secondo estende la copertura assicurativa con l'Inail degli studenti, oltreché del personale scolastico. Queste disposizioni ci aiutano molto, in quanto consentono di porre l'accento sulla definizione stessa di lavoratore.

Il suo giudizio lascia emergere un limitante scarto interpretativo. Può darci una precisazione?

Erroneamente si pensa che il lavoratore sia il dipendente; in realtà, all'art. 2 del D.Lgs. 81, la definizione di lavoratore assume una forma ben più ampia, includendo anche la figura dello studente degli Istituti dove si faccia uso di macchine e di attrezzature, nonché di quelli che

“ a introdurre
novità
interessanti
sono gli articoli
17 e 18 ”

prevedono l'impiego di videoterminali. Quella dello studente impegnato in una formazione professionale, anche sul campo, è una parte del problema che viene regolarmente trascurata, salvo parlarne allorquando si verificano incidenti, ahimè, talvolta mortali, che "turbano" le dinamiche dell'alternanza scuola-lavoro. A questo punto io stesso pongo una domanda: che differenza c'è tra uno studente e un lavoratore? Nessuna! I rischi sono gli stessi, anzi nel caso dello studente tutto viene aggravato dall'inesperienza. Quindi, avere ottimizzato, con gli articoli 17 e 18, i provvedimenti assicurativi va sicuramente a vantaggio della cultura della sicurezza.

Ha toccato quello che è certamente il punto nodale dell'intera questione, che richiede, per la sua rilevanza, un approfondimento

Purtroppo la cultura della sicurezza viene di frequente confusa con il parlarne: si discorre

sempre più spesso di sicurezza, ma la cultura della sicurezza è ben altra cosa. Sono anni che mi batto per far capire che si tratta di una questione molto più “intima”, nel senso che bisogna penetrare nelle coscienze dei lavoratori, come dei datori di lavoro, nella prospettiva di un maggiore coinvolgimento dei primi nel segno della responsabilizzazione. Occorre che i lavoratori si sentano protagonisti del sistema di prevenzione della sicurezza in azienda. Le porto, a titolo di esempio, i dati forniti da una scheda Inail pubblicata nel 2022, da cui emerge un segnale allarmante: nella stragrande maggioranza dei casi gli incidenti, soprattutto quelli a esito mortale, vengono causati da un’attività impropria dell’infortunato stesso o dall’azione di terzi, cioè dei suoi compagni di lavoro. Questa evidenza dovrebbe far capire, una volta per tutte, che la questione riguarda la formazione, che non può assolutamente ridursi alla mercificazione di attestati.

Quale, secondo lei, la formula topica per risanare tale piaga?

Da un lato l’imprenditore deve capire che la formazione non è una perdita di tempo, dall’altro il lavoratore deve superare l’atteggiamento

“ Occorre che i lavoratori si sentano protagonisti del sistema sicurezza ”

diffidente di chi teme di sentirsi sminuito nelle sue professionalità. Formare non è pretesa di insegnare al lavoratore il suo mestiere; non significa istruirlo su ciò che deve fare, ma aiutarlo a capire come farlo al fine di prevenire rischi per se stesso e per gli altri. Ritorno a sottolineare che, analizzando le varie tipologie di incidenti in rapporto alle cause, ad esempio in una situazione di caduta dall’alto, si è stimato che nel



WWW.SAFETYINN.NET

40% dei casi la ragione è da imputare all'attività dell'infortunato stesso, nel 4,1% all'azione di terzi e nel 16,5% ad attrezzature non idonee. Addirittura, quando si tratta di incidenti dovuti alla perizia di controllo del mezzo, nel 42% dei casi parliamo dell'attività dell'incidentato e nel 23% di quella di terzi.

Dati preoccupanti che ci lasciano capire come il problema di fondo sia quello di riuscire a creare una coscienza collettiva della sicurezza

Certamente! Le dico che oggi questa aspirazione diventa pensabile grazie alla presenza, finalmente, della persona giusta al posto giusto. Mi riferisco al Ministro del lavoro e delle politiche sociali Marina Calderone, già presidente dell'Ordine nazionale dei consulenti del lavoro e da sempre sensibile al tema della sicurezza. Fa inoltre ben sperare il fatto che si cominci a discutere in modo più fattivo della necessità di affrontare la questione sicurezza nelle scuole. Noi dobbiamo educare. Sicuramente, un primo tentativo si è fatto, in questo senso, con la reintroduzione dell'Educazione Civica sia nella primaria che nella secondaria, ma è ancora un passetto che richiede uno sforzo maggiore, non solo in termini di ore ma anche di tematiche da affrontare, prevedendo degli approfondimenti dedicati all'educazione alla sicurezza.

Innegabile il ruolo formativo della scuola che può certamente creare le condizioni per una rivoluzione nel modo pensare il lavoro. Quali sono le ombre ancora da schiarire?

Il vero problema è, lo ribadisco, responsabilizzare. In tanti anni ho riscontrato da parte dei lavoratori un atteggiamento di pericolosa sufficienza nei



DOMENICO GALLO
Direttore commerciale Safety Inn

confronti della sicurezza. Purtroppo, il pensiero che prevale nella maggioranza dei casi è che quello della sicurezza sia un problema che riguardi esclusivamente il datore di lavoro. In realtà è l'esatto contrario. Il datore di lavoro ha degli obblighi, per i quali viene sanzionato, anche pesantemente, in caso di inadempienza, ma i veri protagonisti sono i lavoratori.

Quando svolgo qualche corso di formazione mi diverto a domandare chi sono i componenti dell'organigramma sicurezza: un gioco innocente che rivela, però, una realtà desolante. Solo per sentito dire, qualcuno nomina qualche esperto, come gli addetti all'emergenza, ma tutti si dimenticano di citare i partecipanti principali, quelli che formano il pilastro portante dell'intero sistema di sicurezza: i lavoratori! Questi non si sentono parte dell'organigramma del servizio di prevenzione e di protezione, quando, invece, ne sono i protagonisti, oltretutto i beneficiari.

Cosa fare per restituire ai lavoratori un protagonismo responsabile che diventa premessa alla sicurezza?

Fondamentale il ruolo dei sindacati che, evitando un atteggiamento conflittuale, dovrebbero far capire ai propri associati, quindi ai lavoratori, l'importanza di collaborare con i datori di lavoro titolari, al fine di assicurare le migliori condizioni di sicurezza. È ovvio, tutto questo, al netto di quei pochi "delinquenti" che, nel loro ruolo di titolari d'azienda, trascurano totalmente l'aspetto sicurezza, mortificandola come un costo. Per fortuna, questi sono veramente pochi. Nella maggioranza dei casi ho potuto stimare l'impegno di tanti imprenditori a investire nella sicurezza, sebbene con un difetto: quello di essere mal consigliati, con il conseguente rischio di vanificare i propri investimenti. In questa prospettiva si coglie appieno il compito di noi operatori del settore di adoperarci per divulgare la cultura della sicurezza: quella autentica, fatta di collaborazione e non di contrapposizione. Proprio in questi giorni un consulente mi illustrava la sua difficoltà ad assolvere il ruolo di RSPP di un'azienda con oltre 100 dipendenti, a causa della omertà degli stessi a indicare i nomi dei loro rappresentanti sindacali per una questione di privacy. Dobbiamo capire che la sicurezza è data dalla collaborazione.

Dott.re Gallo, la ringraziamo per averci offerto un così approfondito ambito di riflessione, a cui vorremmo aggiungere solo un altro tassello.

Lei ha coniugato, in maniera magistrale, sicurezza con collaborazione; le chiediamo quanto è importante aggiungere, a questo binomio, un terzo elemento, ovvero il

**“ creare
un ambiente
confortevole
significa creare
un ambiente
sicuro”**

benessere. In ultimo, sicurezza è benessere?

Assolutamente sì!

Un paio di anni fa ho riportato i risultati di uno studio americano che sottolineava come per potenziare la produttività aziendale fosse necessario assicurare le migliori condizioni lavorative, osservando come valga più un caffè inatteso offerto a un dipendente, nonché un complimento o una gratificazione inaspettata, rispetto a un aumento salariale.

Preciso meglio.

Non è che non ci sia bisogno di aumenti salariali, soprattutto in Italia, dove abbiamo un costo di lavoro esagerato in rapporto al corrispettivo in busta paga; il discorso approntato dallo studio americano è un altro: se un lavoratore riceve un aumento di stipendio di 100 o 200 euro al mese, il suo entusiasmo durerà per il primo o, al massimo, per il secondo mese, ma poi subentrerà l'abitudine che intorpidisce; invece,

creare delle condizioni di lavoro confortevoli, aggiungendo delle gratificazioni inattese, significa migliorare la percezione da parte dei lavoratori, alimentandone l'entusiasmo, con conseguente riflesso positivo sull'efficienza e, naturalmente, sulla produttività dell'azienda.

Ovviamente, creare un ambiente confortevole significa anche creare un ambiente di lavoro sicuro. Nel momento in cui andiamo a dare importanza alla sicurezza, facendola diventare prassi quotidiana anche in termini di atteggiamenti, oltreché di infrastrutture, l'azienda non può che beneficiarne sul piano della produttività.

Quindi, *sicurezza e benessere vanno sicuramente di pari passo.*

Valentina Lotoro

Bacheca

Network Gtc è azienda leader nella fornitura di piattaforme gestioni per i Consulenti Aziendali.

Nasce dall'esigenza di coniugare Sicurezza su lavoro e High-tech, nel proposito di soddisfare la richiesta, sempre più pressante, di strumenti di avanguardia che siano al contempo di semplice impiego.

In questa prospettiva è stato perfezionato il "Sistema Integrato Safety Inn" che permette, a chi si occupa di Sicurezza sul lavoro e delle attività tecniche correlate, di poter coordinare e gestire l'iter funzionale alla messa a norma delle aziende, monitorando nel tempo le varie fasi di aggiornamento.

Tutto gratuitamente, senza costi di acquisto o di gestione del software, ma solo con pagamento a consumo.

www.safetyinn.net

Sistema Integrato Network GTC

Network GTC
LA TUA SCELTA È ORA UNA PROFESSIONE
www.networkgtc.it



Psychological Safety

Quando il benessere diventa sicurezza

Prendendo occasione delle indicazioni di metodo emerse dalla riflessione del dott. Gallo, vogliamo fare il punto sulla diffusione della cosiddetta Psychological Safety, un fenomeno sociale che mira a impattare sul mondo del lavoro in termini di potenziamento delle condizioni di benessere dei lavoratori

La sicurezza sul lavoro è definita come «la convinzione che non si sarà puniti o umiliati per aver espresso idee, domande, preoccupazioni o errori».

Superare la paura delle conseguenze negative che possono derivare dalla condivisione delle proprie idee e opinioni, come dall'eventualità di fallire, permette di creare un ambiente di fiducia, ispirato ai valori DEI (Diversity, Equity, Inclusion). Si realizza così un benessere organizzato, i cui effetti di riduzione dei livelli di stress e di implementazione motivazionale, si traducono in un potenziamento della produttività. Questa, infatti, potrà beneficiare della valorizzazione dei talenti e del conseguente affrancamento creativo.

Un ambiente di lavoro psicologicamente sicuro se migliora l'immagine dell'azienda, interviene

anche a fissare le condizioni per lo sviluppo di quella coscienza di responsabilità collettiva che segna il presupposto per garantire la sicurezza sul lavoro.

Un ambiente di lavoro psicologicamente sicuro stimola la motivazione dei dipendenti con una propensione all'impegno.

Promuovere la fiducia, il lavoro di squadra, l'empatia sono fattori determinanti per favorire comportamenti virtuosi anche sul piano della sicurezza, sensibilizzando a una "cura" reciproca, con conseguente riduzione degli incidenti.

In conclusione, promuovere un ambiente di lavoro psicologicamente sicuro, basato sulla fiducia, il lavoro di squadra e l'empatia, è fondamentale per garantire la sicurezza sul lavoro e per ottenere risultati positivi sia a livello individuale che organizzativo.

La Redazione

Creare sicurezza psicologica sul lavoro

Promuovere la consapevolezza di sé

Interessarsi ai dipendenti come persone

Incoraggiare domande e lo scambio di idee

Apprezzare e valorizzare le idee

Sollecitare al dialogo

Precisare impegni e aspettative

Motivare i cambiamenti

Accettare gli errori



Figure professionali a tutela della

SICUREZZA

A man wearing a yellow hard hat and a high-visibility yellow and grey safety vest over a white shirt. He is holding a blue pen to his chin and looking down at a red clipboard he is holding in front of him. The background is a solid red color.

La sicurezza sul lavoro è un diritto ma anche una responsabilità che coinvolge tutti

Chiave di volta del sistema sicurezza è l'attuazione di un modello collaborativo, capace di coinvolgere tutti gli attori del mondo del lavoro, così individuati dal D.Lgs. 81/08:

- il **Datore di lavoro**;
- il **Dirigente**;
- il **Preposto**;
- il **Lavoratore**

Al fine di garantire una maggiore tutela, il Decreto punta alla qualificazione di professionisti della sicurezza.

Tra questi, fondamentale è il **Coordinatore della Sicurezza in fase di progettazione e di esecuzione**, che ricopre, in ogni cantiere, una posizione basilare, di direzione e di collegamento tra le diverse figure che contribuiscono ai lavori.

Punto di riferimento

**D.Lgs. 81/08
art. 98**

Diventa anche tu **Coordinatore** della **SICUREZZA**

Oltre alla laurea in materie tecniche è requisito d'accesso ammissibile anche il diploma di geometra o perito industriale, purché si siano maturati almeno tre anni di esperienza nel settore.

Condizione inderogabile è poi il possesso di attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento finale, di specifico corso di formazione, presso strutture accreditate.

Corso di coordinatore:

***il passo verso
un ambiente
protetto***

Network GTC
LA 1ª RETE EUROPEA DI ALTA PROFESSIONALITÀ

www.networkgtc.it

Scopri l'Intera Offerta Formativa info@networkgtc.it

EU



L'European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) è stata istituita dall'Unione Europea nel 1994, con il proposito di definire il volto lavorativo dell'Europa secondo i tratti irrinunciabili della salute e della sicurezza.

L'agenzia, con sede a Bilbao, sviluppa e distribuisce progetti di formazione e di informazione, poggiando su una rete parternariale che garantisce la diffusione nella Comunità Europea di strumenti atti a creare un ambiente di lavoro più sano e sicuro. In tale direzione sono stati varati il progetto OSHVet e il programma OiRa, che mette a disposizione oltre 330 strumenti settoriali in grado di elaborare una corretta valutazione dei rischi, riconosciuta come prima fase della gestione della salute e della sicurezza sul lavoro.

Altro tassello importante nella definizione del mosaico SSL è la cura verso una formazione rivolta ai giovani, ma anche ai bambini, nella consapevolezza che la cultura della sicurezza inizia da piccoli.



La Redazione



Quando Sicurezza fa rima con Competenza

Progetto di sensibilizzazione **EU-OSHA**

Il 9 maggio, in occasione dell'inaugurazione dell'anno europeo delle competenze, l'European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), ha confermato la volontà di promuovere l'istruzione e la formazione professionale a vantaggio della sicurezza e della salute sul lavoro (SSL), ottimizzando il progetto "OSH Vet" in funzione di un aggiornamento delle competenze sugli standard della digital transformation: una scelta, questa, che anticipa la prossima campagna 2023-25 dell'EU-OSHA, "Salute e sicurezza sul lavoro nell'era digitale".

IL Progetto "OSH Vet" (EVBB) e il Forum europeo per l'istruzione e la formazione tecnica e professionale (EfVET).

Grazie al lavoro promosso dagli ambasciatori OSH Vet, nominati dall'EVBB e dall'EfVET e

coadiuvati dai "punti focali nazionali" (Focal Point Assistance Tool, FAST), è stata condotta una prima fase pilota in sei paesi (Belgio, Germania, Paesi Bassi, Norvegia, Portogallo e Spagna), il cui esito positivo interviene a garantire la possibilità di un'estensione del progetto ad altri contesti europei.

Le iniziative finora coordinate riguardano:

- la promozione, in **Portogallo**, di un evento e di un concorso video dedicato al movimento e allo stretching per la prevenzione dei disturbi muscoloscheletrici;
- l'organizzazione, nei **Paesi Bassi**, di una serie di conferenze su "Safe Working with Common Sense" ("Il lavoro in sicurezza grazie al buon senso");

- l'utilizzo, in **Belgio**, di strumenti didattici per l'educazione alla SSL, oltre alla realizzazione di una campagna di sensibilizzazione sui rischi derivanti dall'esposizione ad agenti cancerogeni sul lavoro.

Sul **fronte della didattica** sarà interessante sottolineare il proposito dell'Italia di allinearsi ai piani dell'EU

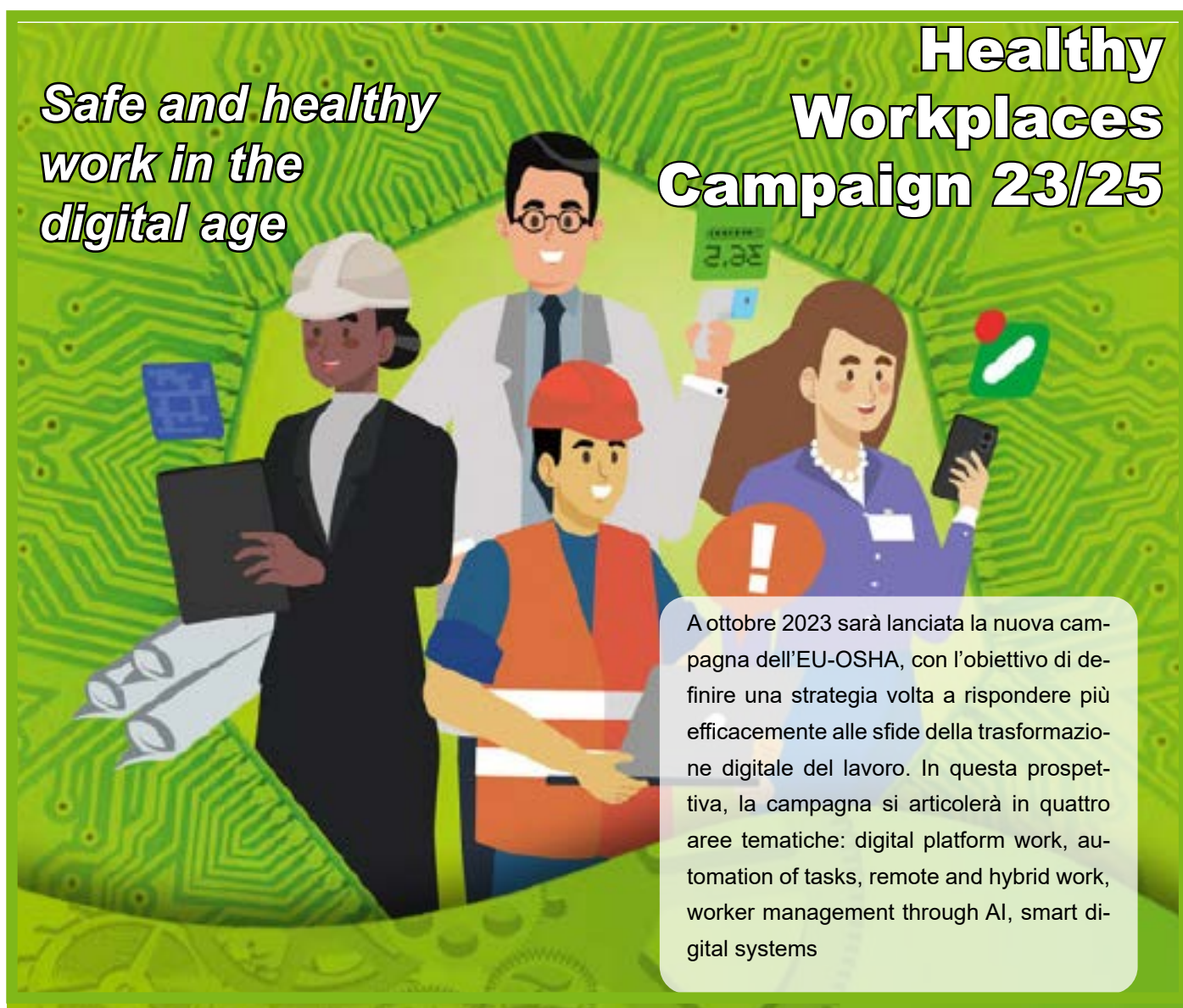
OSHA, sostenendo il **programma "Safety with a Smile"**, destinato alla scuola primaria.

Ricorrendo alla comunicazione animata, i bambini hanno l'opportunità di acquisire una

prima formazione alla salute e alla sicurezza, imparando divertendosi con le avventure di Napo.

Un'iniziativa che l'Agenzia Europea per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro ha inteso estendere anche in funzione della formazione professionale con il modulo "Napo nell'ambiente di lavoro": 14 corti animati che vanno dalla valutazione dei rischi alla condivisione di competenze ed esperienze, passando per i diversi aspetti di una questione ancora tutta da sviluppare.

Valentina Lotoro



La sicurezza ~~non~~ è un gioco da bambini

NAPO | educare alla sicurezza con un cartone animato

Sviluppato da un'idea originale di un gruppo di esperti in comunicazione sulla salute e sicurezza sul lavoro, il cartone animato "Napo", intende sensibilizzare i più giovani (ma non solo) alla sicurezza, ricorrendo a un linguaggio di più facile comunicazione, supportato da skits in 3D. Protagonista delle scenette è Napo, figurazione del lavoratore "tipo".

Lontano dal modello del supereroe invincibile, **Napo** è una persona media, né buona né cattiva; un lavoratore volenteroso che può cadere vittima di situazioni che sfuggono al controllo, ma anche capace di valutare i rischi, al punto da poter proporre soluzioni pratiche per migliorare la sicurezza e l'organizzazione del lavoro. È un personaggio accattivante, in cui è facile identificarsi, risultando così utile anche alla formazione professionale.

Ambasciatore delle campagne "Ambienti di lavoro sani e sicuri" dell'EU-OSHA



Napo è stato scelto anche dall'Inail per responsabilizzare i lavoratori alla Sicurezza con il sorriso





Facciamo il **Punto**

Il termine inglese **Whistleblower**, letteralmente “suonatore di fischiello”, ricorre come metafora dell’impegno di chi segnala eventuali illeciti riscontrati nei suoi rapporti di lavoro.

Si tratta di un “servizio” a garanzia della compliance aziendale, tutelato da un’apposita normativa già fissata dal D.Lgs. 165/2001 che, all’art. 54 bis, assicura al pubblico dipendente che denuncia condotte illecite la certezza di non incorrere in sanzioni o in qualsiasi altra conseguenza negativa derivata dalla sua segnalazione.

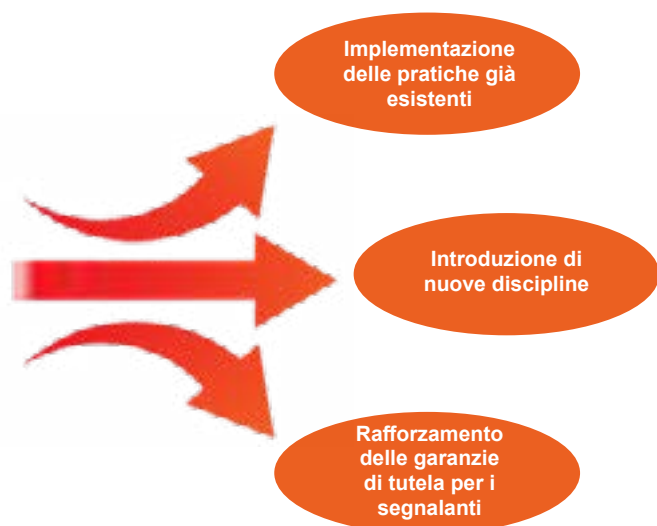
- **Chi può segnalare?**
 - dipendenti pubblici
 - lavoratori subordinati del settore privato
 - lavoratori autonomi
 - volontari e tirocinanti
 - azionisti
 -
- **Quando si può segnalare?**
 - quando il rapporto giuridico è in corso o quando non è ancora iniziato
 - durante il periodo di prova
 - dopo lo scioglimento del rapporto giuridico
- **Cosa si può segnalare?**
 - Comportamenti, atti o omissioni che ledono l’interesse o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato



D.Lgs. 24/2023

La nuova direttiva

Approvato dal Consiglio dei Ministri lo scorso 9 marzo e pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 15 dello stesso mese, il D.Lgs. 24/2023 risponde alla volontà dell'Italia di cooperare con la direttiva europea in materia di lotta alla corruzione, interviene, inoltre, a ottimizzare le disposizioni vigenti, al fine di incentivare le segnalazioni. In linea con tale obiettivo, il Decreto ha inteso orientarsi nelle seguenti direzioni:



Novità importante è l'ampliamento della categoria dei soggetti tutelabili, includendo anche:

- **Collaboratori Autonomi;**
- **Liberi Professionisti;**
- **Volontari;**
- **Azionisti;**
- **Amministratori**

Un'altra eccitante novità riguarda la chiara distinzione degli enti destinatari: soggetti appartenenti al settore pubblico e soggetti del settore privato, entrambi tenuti all'importante compito di garantire

solide tutele e istituire canali interni di segnalazione, ponendo la sicurezza come priorità assoluta.

Tra i **Soggetti del Settore Pubblico** rientrano:

- Amministrazioni Pubbliche;
- Autorità indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione;
- Enti pubblici economici;
- Enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico;
- Organismi di diritto pubblico;
- Concessionari di pubblico servizio;
- Società *in house*, anche se quotate.

Tra i **Soggetti del Settore Privato** vengono considerati gli Enti che:

- Nell'ultimo anno hanno avuto una media di 50 dipendenti, con contratti di lavoro a tempo determinato o indeterminato;
- Hanno adottato un modello organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, a prescindere dal numero dei dipendenti;
- Rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea in materia di servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela ambientale (indipendentemente dal numero dei dipendenti).

Pur mantenendo la metodologia di segnalazione fissata dalla normativa precedente, incentrata sulla funzionalità di canali interni, la nuova di-

rettiva ha previsto l'**aggiunta di un canale di comunicazione esterna**, predisposto e gestito dall'ANAC. In più, nell'eventualità di mancata risposta a seguito di segnalazione per procedura interna e/o esterna, è prevista la possibilità di ricorrere alla divulgazione pubblica.

Occorre tuttavia considerare che **la scelta del canale di segnalazione non è più rimessa alla discrezione del Whistleblower**, in quanto in via prioritaria è da favorire il canale interno.

Allorquando questo dovesse risultare insufficiente (come nel caso di illeciti di pubblico interesse o nell'eventualità di un effettivo pericolo di ritorsione) è possibile ricorrere al canale esterno.

In tutti i casi rimane comunque il **dovere di garantire la riservatezza dell'identità sia dell'informatore sia del denunciato, come anche la natura della segnalazione**.

Avv. Orsola De Santis

Tempi di adempimento

La tutela del whistleblower decade nell'evenienza di segnalazioni infondate, effettuate con dolo.

In tale circostanza al segnalante è irrogata una sanzione disciplinare.

Le misure di protezione si applicano anche:

- al facilitatore (colui che assiste il whistleblower nel processo di segnalazione);
- alle persone afferenti allo stesso contesto lavorativo del segnalante;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali lavora.

Il sistema di protezione




Per adeguarsi alle nuove disposizioni sono state fissate due **deadline**:

- il **15 luglio 2023** per le realtà lavorative dai 250 dipendenti in poi;
- il **17 dicembre 2023** per le imprese con una media di almeno 50 dipendenti.

L'aggiornamento entro le date indicate è obbligatorio.

Nel caso di inadempimento sono disposte pesanti sanzioni amministrative.

Avv. Orsola De Santis



Whistleblowing e Privacy

Il D.Lgs. 24/2023 sul *whistleblowing* porta in primo piano la questione della tutela dei dati personali, sia di chi segnala un presunto illecito sia del denunciato, come anche di terzi coinvolti nel processo informativo.

Il Decreto individua in modo chiaro ruoli e responsabilità per i trattamenti connessi alla gestione delle segnalazioni.

Allienandosi alle disposizioni previste dal GDPR, il titolare del trattamento è obbligato ad adottare tutte le misure tecniche ed organizzative per

“ Anac
applica sanzioni
da € 10.000
a € 50.000

prevenire i rischi di abuso, di perdita o di trattamento illecito dei dati personali.

Punto centrale è la protezione dell'identità, la quale, non poggia sul ricorso all'anonimato ma, piuttosto, sul **potenziamento del sistema di riservatezza**, garantito anche attraverso l'adozione di strumenti di

crittografia.

In questa prospettiva di tutela diventa importante, oltre all'**impiego di software ad hoc**, anche il **ricorso all'ausilio di professionisti esterni specializzati in privacy**.

Soluzioni Innovative

GTC VisitCard

Crea il tuo
biglietto
da visita con un **C**lic



Facilita la condivisione dei tuoi dettagli di contatto sui dispositivi mobili con la

GTC VisitCard

Il QR memorizza:

- nome completo
- foto del profilo
- informazioni di contatto
- titolo di lavoro
- indirizzo di lavoro o di casa
- URL del tuo sito Web
- collegamenti ai social media
- direzione di Google Maps



Le informazioni possono essere modificate e sostituite in qualsiasi momento senza stampare un nuovo QR

Il Garante sblocca ChatGPT



Tanto rumore per nulla

o quasi

La valutazione positiva dell'autorità alle modifiche apportate all'applicativo **OpenAI**

Si è conclusa la vicenda che ha coinvolto nelle “grinfie” della burocrazia normativa GDPR il colosso Americano OpenAI e la sua app. ChatGPT.

Si punta il dito contro l'intelligenza artificiale per la gestione di fake news e mancanza di chiara esposizione sulla gestione dei dati raccolti durante l'utilizzo da parte degli utenti; poi però non

si fa nulla o quasi (e sicuramente non se ne dà un forte riscontro mediatico) in merito a blog e pseudo testate giornalistiche che palesemente violano il regolamento della GDPR e che diffondono fake news.

Uno dei casi clamorosi si ha proprio con la vicenda della sospensione del servizio ChatGPT

in Italia, nella quale il popolo italiano si è ritrovata sommersa di notizie false e non veritiere, mettendo in cattiva luce un organo di tutela che nell'epoca della digitalizzazione è di fondamentale importanza.

Noi oggi viviamo più del 40% percento della nostra vita connessi alla rete diffondendo sulla stessa milioni e milioni di informazioni, dalla geo-localizzazione a dati personali a dati biometrici. ChatGPT è supportato da un modello linguistico definito LLM (Large Language Model) che richiede enormi quantità di dati per funzionare e migliorarsi. Maggiore è il numero di dati su cui viene addestrato il modello, migliore sarà la confidenza dello stesso, e dunque la generazione di testo e immagini pertinenti e plausibili. In questo scenario il garante ha rilevato che all'atto della registrazione non era evidentemente indicato, cosa che ad oggi invece è ben chiara, che i dati forniti durante l'interrogazione verranno utilizzati, senza violare eventuali informazioni personali che l'utente inserirà all'interno delle discussioni,

“**Noi oggi viviamo più del 40% della nostra vita connessi alla rete**”

per la fase di learning dell'applicativo.

il garante aveva solo ammonito il colosso americano ad adeguare, entro il 30 aprile, il proprio applicativo alla norma europea.

Tale ammonimento è stato sufficiente ad OpenAI per decidere di propria volontà di inhibire l'accesso dall'Italia nonostante le ingenti perdite che tale decisione ha comportato.

Open



Infatti, OpenAI a seguito della decisione di oscurare l'applicativo sul territorio italiano, ha restituito ai suoi clienti i ratei versati dalle aziende associate per tutto il periodo di inaccessibilità dell'applicativo.

Nel periodo di chiusura dell'applicativo sul territorio italiano, gli articoli e video di maggior successo sulla rete sono per l'appunto stati quelli che spiegavano l'impiego di semplici VPN, che permettono una finta geolocalizzazione e quindi l'utilizzo indisturbato dell'applicativo.

Dunque la chiusura per i più smanettoni (che poi erano e sono i maggiori utilizzatori dell'applica-



tivo) la chiusura è stata aggirata utilizzando una semplice VPN per la geo-localizzazione della connessione fuori dal territorio italiano per poter così continuare ad utilizzare la chat.

La vicenda ha dimostrato come la strada delle sanzioni in un circuito telematico o sono decise a livello globale (utopia), o deve passare per la formazione e la sensibilizzazione delle persone che dovranno, o meglio, devono essere consapevoli che la diffusione dei propri dati digitali se può dare accesso a strumenti di grande valore ne mette, al contempo, a rischio la propria integrità.

In commissione europea si discute della gestione delle IA a livello normativo già dal 2019 ma non si è ancora riusciti ad approdare ad un documento finale e condiviso.

Roberto Lamanna

Skill essenziali per gestire **ChatGpt** nell'era dell'IA aziendale

Nell'era dell'intelligenza artificiale, la ChatGpt è una tecnologia cruciale per migliorare l'interazione con i clienti e l'efficienza operativa.

1. Per sfruttarne al massimo il potenziale, le aziende devono acquisire nuove competenze:
2. Fondamenti dell'IA: Comprendere il funzionamento della ChatGpt e le sue limitazioni.
3. Elaborazione del linguaggio naturale (NLP) e apprendimento automatico: Padronanza delle tecniche di NLP per migliorare la precisione delle risposte.
4. Supervisione etica: Implementare linee guida per garantire un utilizzo etico dei dati e la protezione della privacy.
5. Competenze di gestione del cambiamento: Guidare il cambiamento, coinvolgere i dipendenti e comunicare i benefici della ChatGpt.

L'acquisizione di queste skill consente alle aziende di migliorare la customer experience, automatizzare i processi e ottenere un vantaggio competitivo nell'era digitale.

Le nuove skill per la gestione della ChatGpt rappresentano una grande opportunità per le aziende di migliorare la customer experience, automatizzare i processi e ottenere un vantaggio competitivo nel mercato. Per capitalizzare appieno questi vantaggi, è essenziale investire nella formazione e nello sviluppo delle competenze necessarie per sfruttare il potenziale dell'intelligenza artificiale.



ESG

Environmental Social Governance

Un'azienda può abbracciare la sostenibilità, la gestione di una transizione ecologica, permette ad un'azienda di continuare a generare utili? Scopo originario della sua creazione?



Molti imprenditori considerano incompatibili questi due concetti, eppure i dati affermano il contrario.

Le aziende che combinano alti livelli di innovazione da un lato, e sostenibilità e fiducia dall'altro, superano i loro colleghi del settore, con profitti operativi superiori del 3,1% e maggiori rendimenti per gli azionisti.

Le aziende che invece eccellono solo nell'innovazione, senza raggiungere standard sufficienti di sostenibilità e fiducia, vedono un impatto trascurabile sui risultati operativi.

Il ruolo chiave degli ESG

Sempre più società di investimento di tutto il mondo stanno ricorrendo a una selezione di criteri extra finanziari per identificare le aziende che sono in grado di garantire una forte performance a lungo termine.

Questo allontanamento dal breve termine da parte delle istituzioni finanziarie e dei mercati dei capitali ha creato una **nuova parola d'ordine: ESG.**





ESG è un **acronimo che riunisce le tre dimensioni fondamentali per verificare, misurare e controllare l'impegno in termini di sostenibilità di una organizzazione:**

- environment,
- social
- governance.

CRITERI AMBIENTALI considerano il modo in cui un'azienda si preoccupa dell'ambiente:

- affrontando il cambiamento climatico;
- gestendo in modo responsabile le risorse energetiche;
- riducendo le emissioni di CO₂;
- limitando la produzione di rifiuti;
- tenendo sotto controllo gli impianti in termini di manutenzione e spesa energetica.

CRITERI SOCIALI:

- riguardano le condizioni e il benessere dei lavoratori;
- esaminano come un'azienda gestisce i rapporti con i fornitori, i clienti e le comunità in cui opera.

CRITERI DI GOVERNANCE valutano:

- le scelte etiche aziendali;
- la leadership;
- la retribuzione dei dirigenti;
- i controlli interni;
- i diritti degli azionisti...

Dal sondaggio *Tomorrow's Investment Rules 2.0*, realizzato da EY.com, è emerso che circa **il 62,4% degli investitori è preoccupato per il**

rischio di *stranded asset*, ossia di attività che perdono valore prematuramente a causa di fattori ambientali, sociali o altri fattori esterni: oltre un terzo degli intervistati ha riferito di aver tagliato le proprie partecipazioni in almeno una società nell'ultimo anno a causa di questo rischio.

La valutazione dei rischi

L'esposizione di un'azienda ai rischi ambientali, sociali e di governance a lungo termine **viene misurata da organizzazioni internazionali che assegnano un punteggio, detto rating ESG**, analizzando le azioni intraprese dall'organizzazione nelle 3 aree di interesse.

Tale punteggio definisce quanto l'azienda sia preparata a gestire i rischi di questioni chiave nelle aree ambientali, sociali e di governance.

La sensibilità verso i temi ESG è decisamente cresciuta ed è giunto il momento di dimostrare al mercato di essere capaci di smarcarsi dal pericolo *greenwashing*. Questo significa, passare ai fatti, oggettivi e misurabili, ed evitare un approccio "fumoso" non supportato da iniziative concrete e finalizzato solo a cavalcare l'onda per guadagnare in reputazione.

I programmi ESG incidono sul valore di un'azienda

Le aziende che intendono avere successo nell'economia moderna, diventa essenziale integrare i principi ESG nella loro strategia aziendale. Non si tratta solo di un imperativo etico, ma anche di

una scelta intelligente dal punto di vista economico. Le aziende che abbracciano la sostenibilità e si impegnano a rispondere alle esigenze ambientali, sociali e di governance sono meglio posizionate per affrontare i rischi futuri, cogliere opportunità di mercato emergenti e creare valore a lungo termine per gli azionisti.

In conclusione, il tempo del greenwashing è terminato. La sostenibilità aziendale è diventata un valore economico fondamentale che incide

direttamente sul valore di un'azienda. I programmi ESG offrono un framework per misurare e valutare le pratiche sostenibili delle aziende, influenzando le decisioni di investimento e il comportamento dei mercati finanziari. Le aziende che abbracciano la sostenibilità e dimostrano un impegno verso criteri ESG sono in grado di creare

“ è giunto il momento di dimostrare la capacità di smarcarsi dal pericolo greenwashing”

È lecito dunque chiedersi: **come si fa a sviluppare un programma aziendale ESG che sia riconosciuto dal mercato?**

Intanto, **la tecnologia gioca un ruolo fondamentale nella progettazione, nello sviluppo, nella gestione e nella rappresentazione di un programma ESG**. In tal senso è fondamentale avere dei tool applicativi per la sostenibilità che siano prima di tutti scalabili perché, a proposito del rating ESG o rating di sostenibilità, c'è ancora una certa confusione.

Non un fattore da poco, visto che con il rating si

costruiscono le classifiche delle aziende sostenibili, si realizzano fondi di investimento, si indirizzano gli investitori e, dunque, si influisce sul valore economico di una azienda.

L'importanza di affidarsi a specialisti

Un'azienda che si rende conto di dover intraprendere un percorso ESG, deve necessariamente affidarsi alle società di consulenza specializzate.

Con il loro aiuto, nei casi di aziende enterprise, è indispensabile prima di tutto scegliere una piattaforma applicativa per gestire le attività. Le aziende medio-piccole, invece, potrebbero ancora farne a meno.

Inoltre, c'è da tener conto (lo sostengono tutti gli analisti) che la tecnologia è il migliore alleato di un'azienda che vuole diventare sostenibile.

Poi ci vuole creatività nell'ideazione dei progetti. E in questo ci vengono incontro le agenzie specializzate. Infine, il progetto deve essere monitorato e portato avanti con attenzione. E, anche in questo un consulente esterno è fondamentale. Infine, c'è la parte della "vestizione" del progetto: ovvero tutto ciò che riguarda la sua promozione, fino alla costruzione del rapporto CSR (Corporate Social Responsibility), il documento annuale in cui si evidenzia, con dati e risultati oggettivi, tutto ciò che è stato realizzato.

Tiziana Pallotta

Il decalogo ESG

1. Creare un impegno chiaro e forte da parte della leadership aziendale verso la sostenibilità e l'integrazione dei principi ESG
2. Condurre una valutazione accurata dell'impatto ambientale dell'azienda. Pianificare e implementare azioni concrete per ridurre l'impatto ambientale.
3. Promuovere una cultura aziendale inclusiva e orientata alla responsabilità sociale, che valorizzi la diversità, l'equità e l'inclusione. Favorire un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso e che supporti il benessere dei dipendenti.
4. Adottare una governance solida e trasparente, con processi decisionali chiari e responsabili.
5. Coinvolgere gli stakeholder chiave, inclusi dipendenti, clienti, fornitori e comunità locali, nel processo decisionale e nella definizione degli obiettivi ESG.
6. Implementare politiche e procedure per garantire il rispetto dei diritti umani e prevenire violazioni all'interno dell'azienda e lungo la catena di fornitura.
7. Favorire la responsabilità ambientale attraverso l'adozione di pratiche di gestione sostenibile delle risorse, l'efficienza energetica, l'uso di energie rinnovabili e la riduzione degli sprechi.
8. Promuovere la trasparenza e la divulgazione delle applicazioni dei criteri di rating ESG, con report periodici sull'impatto ambientale, sociale e di governance dell'azienda. Utilizzare standard e indicatori per misurare e valutare le prestazioni ESG.
9. Investire nella formazione dei dipendenti, promuovendo la consapevolezza sui temi ESG.
10. Collaborare con altre aziende, istituti accademici, enti governativi e non per lo scambio di conoscenze e l'adozione di best practice in materia di sostenibilità e principi e obiettivi ESG.



Investire nella formazione un'opportunità vincente per aziende e lavoratori



Il programma GOL offre corsi di upskill e reskill per migliorare le opportunità di lavoro dei partecipanti

L'importanza della formazione è diventata sempre più evidente nel mondo del lavoro moderno. La rapida evoluzione della tecnologia e l'aumento della competitività globale hanno reso essenziale per le aziende mantenere i propri dipendenti al passo con le ultime tendenze e competenze. Allo stesso tempo, le persone in cerca di lavoro si trovano di fronte a un mercato del lavoro in continua evoluzione e devono acquisire nuove competenze per migliorare le proprie opportunità di lavoro.



In questo contesto, **la formazione rappresenta un'opportunità per le aziende di migliorare la produttività e la reputazione e per le persone di raggiungere i propri obiettivi di carriera e aumentare la sicurezza finanziaria**

Investire nella formazione dei dipendenti è un modo per le aziende di rimanere competitive e adattarsi ai cambiamenti del mercato.

La formazione può includere competenze specifiche, ma anche la formazione sulla sicurezza sul lavoro è importante.

La sicurezza dei dipendenti è un'importante responsabilità per le aziende, che devono adottare tutte le misure necessarie per garantire un ambiente di lavoro sicuro e salutare.

La formazione sulla sicurezza sul lavoro non riguarda solo la prevenzione di incidenti. Include anche la formazione sui diritti dei lavoratori, sulla gestione dell'emergenza, sulla valutazione dei rischi, sulla salute e sulla sicurezza generale.

Gli obiettivi principali della formazione sulla sicurezza sul lavoro sono la riduzione dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, la prevenzione degli incidenti sul lavoro, il miglioramento della produttività e la creazione di un ambiente di lavoro positivo. Investire nella formazione sulla sicurezza sul lavoro è una scelta intelligente per le aziende. La formazione può prevenire incidenti costosi, ridurre il numero di giorni di assenza per malattia e migliorare la reputazione dell'azienda come datore di lavoro.

Inoltre, le aziende che investono nella formazione sulla sicurezza sul lavoro dimostrano un impegno per il benessere dei propri dipendenti e possono attirare candidati qualificati che desiderano lavorare in un ambiente di lavoro sicuro.

La formazione non è solo importante per le aziende, ma anche per le persone in cerca di lavoro.

La formazione può aiutare:

- a migliorare le competenze;
- a raggiungere gli obiettivi di carriera;
- aumentare la sicurezza finanziaria.

Inoltre, la formazione può aumentare la fiducia e l'autostima delle persone e migliorare le loro opportunità di sviluppo personale.

Il programma GOL offre:

- **corsi di upskill e reskill** per fornire ai partecipanti tutte le conoscenze e le competenze necessarie per accedere a posizioni lavorative migliorative o per il reinserimento nel mondo del lavoro;
- **l'opportunità di acquisire competenze in aree in cui c'è una forte domanda di lavoratori qualificati**, come la tecnologia, la gestione aziendale e la salute e la sicurezza sul lavoro;
- **corsi di formazione sulla sicurezza sul lavoro**, che possono aiutare i partecipanti a ottenere certificazioni riconosciute a livello nazionale e migliorare le loro opportunità di lavoro.

Roberto Lamanna



- Esperto commerciale-marketing
- Segretario amministrativo
- Operatore dell'accoglienza in eventi
- Social media Manager
- Tecnico esperto e-commerce
- Tecnico esperto in campagne comunicativo/promozionali
- Tecnico esperto del controllo della qualità
- Tecnico esperto customer care
- Operatore Call Center Inbound
- Esperto nella gestione e sviluppo delle risorse umane
- Tecnico commerciale delle vendite
- Tecnico delle vendite
- Operatore alle vendite telefoniche
- Esperto della gestione di strutture ed interventi formativi
- Esperto di monitoraggio e valutazione di interventi formativi
- Esperto di progettazione formativa
- Tecnico della progettazione, implementazione e manutenzione di sistemi di gestione di database
- Responsabile della progettazione di procedure software e applicazioni
- Tecnico della programmazione e dello sviluppo di programmi informatici
- Tecnico della sicurezza e della riservatezza dei dati personali
- Tecnico esperto di grafica informatica
- Tecnico programmatore siti web
- Esperto delle attività di implementazione e manutenzione di sistemi integrati per la gestione aziendale
- Operatore della promozione e accoglienza turistica

Bacheca



I **C**rediti **F**ormativi **P**er **ingegneri** sono condizione irrinunciabile per comprovare la preparazione e le competenze atte a qualificare un professionista.

In un mercato del lavoro in continua evoluzione la competitività si misura anche in termini di formazione continua, a garanzia di un costante aggiornamento

Punto di riferimento

Regolamento adottato in attuazione del
D.P.R. 7 agosto 2012, n. 1374
Consiglio Nazionale degli Ingegneri (CNI)



**CREDITI
FORMATIVI
PROFESSIONALI**

CFP

**CORSI PER
INGEGNERI**

Network GTC®
LA 1ª RETE EUROPEA DI ALTA PROFESSIONALITÀ

www.networkgtc.it



Resto al SUD

Il rilancio del Meridione con la lotta alla fuga di cervelli

51.722 posti di lavoro creati in 5 anni

Resto al Sud è il programma di agevolazione fiscale attivo dal 15 gennaio 2018, introdotto attraverso il Decreto Legge n. 91 e finanziato da Invitalia. Esso opera in favore dello sviluppo di realtà im-

prenditoriali e di attività di liberi professionisti nelle regioni del meridione d'Italia.

A cinque anni dalla sua pubblicazione, Resto al Sud sembra dare importanti segnali di ripresa. Interessante è il focus sullo stato dell'arte e sulle

concrete opportunità create per i giovani residenti nel sud dello Stivale.

La “questione meridionale”

La “questione meridionale” **affonda le sue radici in un passato che troppo spesso viene strumentalizzato**, tuttavia il gap esistente tra le due aree nazionali a trazione economica distinta, ha da sempre costituito un caso di primaria importanza all'interno di qualsiasi agenda politica, inclusa quella europea.

Il progresso economico, apparentemente monopolio unico del Nord, si va realizzando a velocità differenti nella nostra penisola.

Si procede più spediti verso il futuro ad alta innovazione tecnologica, in sinergia con l'Europa, al Nord, mentre il Sud non sempre riesce a trovare lo stesso ritmo: pertanto, fatica a superare stereotipi e pregiudizi che lo depotenziano e lo vorrebbero, per antonomasia, incolto e arretrato. Un giogo che da secoli opprime il meridione ma che azioni come Resto al sud incentivano a superare definitivamente, ripensando completamente l'approccio alla questione, ponendo solide basi per costruire una seria controtendenza.

I modelli di business creati e supportati dal bando mettono in essere un sistema virtuoso, inteso a valorizzare la tradizione e l'innovazione dell'imprenditorialità meridionale.

Il contributo ha permesso di finanziare già 14.385 progetti - dati che risalgono al 1° febbraio 2023: un'importante misura di lotta alla fuga di cervelli, intesa a valorizzare il territorio del Mezzogiorno, attraverso agevolazioni e sostegni ad imprenditori e imprenditrici che desiderano restare e operare nella propria terra.

Inizialmente, le agevolazioni del bando erano rivolte solo a giovani residenti al sud, di età compresa tra i 18 e 35 anni, successivamente, il range dell'età dei beneficiari è stato esteso fino ai 55 anni. Il programma intende ampliare le opportunità di business attive nelle regioni meridionali, rilanciando un'area specifica attraverso **l'accesso agevolato a prestiti senza interessi, fino ad un massimo di 50mila euro per progetto.**

Con questa manovra, Invitalia opera per supportare lo sviluppo di iniziative imprenditoriali che ridiano vigore alla produzione di beni per diversi settori (artigianato, industria e manifattura) e alla fornitura di servizi alla persona (ristorazione, turismo, editoria, produzione audio-video, formazione, assistenza sanitaria).

Gli incentivi si articolano in tre strumenti agevolativi:

è previsto un rimborso massimo di 50mila euro a progetto, che può estendersi fino a 200mila euro nel caso di società composte da quattro soci; mentre, per le imprese individuali il contributo massimo è di 60mila euro.



727 mln di agevolazioni concesse con finanziamenti a fondo perduto

Resto al Sud coinvolge anche i liberi professionisti che non risultano titolari di partita IVA nei 12 mesi antecedenti la presentazione della domanda e prevede un contributo a fondo perduto pari a 15mila euro per le ditte individuali o attività professionali, e fino ad un massimo di 40mila euro per le società. Le aziende che otterranno il contributo al momento del completamento del programma di spesa, devono aver presentato un SAL che sia coerente con quanto realmente svolto.

Dal finanziamento, però, restano escluse le attività commerciali, ovvero quelle che riguardano il commercio al dettaglio e all'ingrosso.

Al momento dell'inoltro della domanda è **necessario avere la residenza in una delle seguenti regioni:**

- **Abruzzo,**
- **Basilicata,**
- **Calabria,**
- **Campania,**
- **Molise,**
- **Puglia,**
- **Sardegna,**
- **Sicilia;**

oppure, in uno dei 116 Comuni compresi nell'area del cratere sismico del Centro Italia (Lazio, Marche Umbria); incluse le isole marine minori del Centro-Nord, nonché quelle lagunari e lacustri (per visualizzare l'elenco completo si rimanda al sito di Invitalia). Inoltre, è possibile trasferire la residenza nelle aree coinvolte entro 60 giorni dall'esito dell'istruttoria (i giorni necessari diventano 120 se si risiede all'estero).

Requisiti necessari

Per accedere al bando e dare nuovo impulso al proprio business, occorre avere precisi requisiti ulteriori, rispetto alla residenza e all'età.

Infatti, per essere beneficiari bisogna:

- non avere un lavoro a tempo indeterminato per tutta la durata del finanziamento;
- non essere già titolari di altre attività d'impresa in esercizio alla data del 21/06/2017;
- non aver ricevuto altre agevolazioni nazionali per l'autoimprenditorialità nell'ultimo triennio.



La promozione impatta e rivalorizza specifiche aree d'Italia, facendo focus sui punti di forza dell'iniziativa dei giovani del meridione, spesso costretti ad emigrare per trovare soluzioni di vita più adeguate alle proprie capacità e aspirazioni.

Con Resto al Sud è possibile realizzare un progetto imprenditoriale che va dalla stesura del business plan alla gestione del bilancio, formando ad hoc i futuri imprenditori attraverso una formazione professionalizzante prevista per tutti i beneficiari del finanziamento.

I corsi, che si svolgono online, hanno una durata di 48 ore e prevedono approfondimenti tematici relativi alle aree di intervento.

I Vantaggi

Il finanziamento può essere destinato:

- all'acquisto di beni strumentali;
- all'acquisto o alla ristrutturazione di locali e attrezzature;
- all'acquisto di materie prime;
- alla copertura dei costi iniziali dell'attività.

Il periodo di ammortamento del prestito è di 8 anni, con 2 anni di preammortamento durante i quali il beneficiario può usufruire della sospensione del pagamento delle rate.

M. Claudia Sinno



Resto al Sud: 1,250 miliardi di opportunità per lo sviluppo del Mezzogiorno!

Il programma “Resto al Sud” rappresenta un’opportunità senza precedenti per lo sviluppo del Mezzogiorno italiano. Con un finanziamento di 1 miliardo e 250 milioni di euro garantiti dal Fondo Garanzia, questa iniziativa sta rivoluzionando l’economia meridionale e offrendo concrete possibilità di realizzazione ai sogni imprenditoriali. Risultano incoraggianti e imponenti i dati aggiornati al 1 maggio 2023 e visibili sul sito di Invitalia: oltre 54 mila posti di lavoro creati, grazie al finanziamento di 15.275 progetti, attraverso agevolazioni pari a 772 mln di euro.

Il programma è aperto a tutti coloro che risiedono nelle regioni d’interesse e hanno un’età compresa tra i 18 ei 56 anni. Attraverso questa misura è possibile iniziare una nuova impresa,

oppure far crescere quelle già esistente: con Invitalia e “Resto al Sud” si può concretamente porre solide basi a piani di business capaci di ridare slancio all’imprenditorialità di un territorio che ha una sua particolare storia e che ha un potenziale economico realmente considerevole. Tra i principali vantaggi offerti da “Resto al Sud” vi sono finanziamenti agevolati, prestiti a tasso zero, o, a seconda della situazione del richiedente, tassi d’interesse ridotti, che consentono di iniziare o espandere l’attività, in modo conveniente e facilitato. Inoltre, il programma prevede un supporto operativo in fase di avvio, attraverso programmi di formazione, consulenza e tutoraggio, al fine di garantire una partenza strutturata, solida e informata.

Uno degli aspetti più interessanti di “Resto al Sud” riguarda proprio le agevolazioni fiscali. Gli aspiranti imprenditori possono beneficiare di riduzioni dell'imposta sul reddito o esenzioni fiscali, permettendo così di reinvestire i profitti nell'azienda stessa. Nel caso di società individuale, con un solo soggetto proponente, il finanziamento massimo è pari a 60.000 euro, mentre per quelle composte da 4 soci, si può arrivare fino a 200.000 euro.

L'obiettivo principale risulta essere la promozione di una cultura imprenditoriale che sia fondata sul binomio vincente di qualsiasi business plan: la ricerca e lo sviluppo. Non a caso Resto al Sud offre finanziamenti e agevolazioni specifiche per progetti intrinsecamente connessi all'innovazione tecnologica. La strategia di chi si avvale della misura è molto chiara: aumentare la competitività della propria impresa senza fuggire all'estero, favorendo la crescita in loco di realtà aziendali di successo e pronte ad affermarsi sui mercati anche esteri, rilanciando il made in Italy.

“Resto al Sud” non si limita al solo supporto finanziario: offre, infatti, anche infrastrutture e servizi di supporto. Questi includono spazi di lavoro condivisi, centri di incubazione aziendale e centri di ricerca in grado di dare vita ad un ambiente favorevole al networking imprenditoriale, sempre più vincente e utilizzato dalle realtà d'impresa.

La promozione e il marketing, necessari a sostenere lo sviluppo aziendale di quanti partecipano ai finanziamenti di Resto al Sud, sono anch'essi al centro del programma. Le opportunità offerte dalla sinergia tra il settore commerciale e il web, spesso poco sfruttate, oppure mal gestite, risultano inserite nella formazione: i partecipanti hanno accesso a programmi di promozione territoriale e possono prendere parte a importanti momenti di co-building, fiere ed eventi commerciali, aumentando la propria visibilità e puntando

a raggiungere nuovi clienti e mercati.

Per accedere al programma “Resto al Sud” è sufficiente compilare il modulo di richiesta dell'incentivo tramite la piattaforma web di Invitalia. Il successo imprenditoriale nel Mezzogiorno sembra utopia, oppure fa scalpore: forse è tempo di superare stucchevoli pregiudizi, superando lo scetticismo tristemente noto e cominciando a costruire sul serio nuovi traguardi e nuove prospettive imprenditoriali. La manovra copre il 100% delle spese ammissibili: il 50% del contributo è a fondo perduto, mentre l'altro 50% sarà composto da un finanziamento bancario garantito dal Fondo di Garanzia per le PMI, con gli interessi a carico di Invitalia

Molte imprese hanno già beneficiato di questa straordinaria opportunità, contribuendo significativamente alla riduzione del tasso di disoccupazione e all'emigrazione dalle regioni d'interesse. “Resto al Sud”, dunque, si conferma così come il programma di riferimento per aspiranti imprenditori e imprese esistenti, attrattivo per gli investimenti e creatore di nuovi posti di lavoro, garantendo una crescita progressiva e sostenibile del Mezzogiorno italiano.

M. Claudia Sinno

Facciamo Resto al Sud

- si prefigge l'obiettivo di diminuire la disoccupazione e l'emigrazione giovanile nel Sud Italia, agevolando la creazione di nuove imprese e la rilevazione di quelle già esistenti
- è volta ad incentivare l'innovazione e la competitività sul territorio e a sostenere gli investimenti delle PMI, nel rispetto dell'ambiente e delle risorse del territorio
- è l'antidoto a cui ricorre chi non vuole lasciare la propria quotidianità

Hard to Abate

Decarbonizzazione Industriale

La transizione verso un'economia a basse emissioni di carbonio è diventata una priorità globale nel combattere il cambiamento climatico. Mentre molti settori economici stanno facendo progressi significativi per ridurre le emissioni di carbonio, ne esistono ancora alcuni più renitenti. Cementifici, cartiere, industrie del vetro e qualsiasi attività industriale altamente inquinante è indicata come hard-to-abate (HTA). I processi produttivi ad alta intensità di carbonio richiedono soluzioni innovative per raggiungere la decarbonizzazione che rappresenta una tappa cruciale nella lotta contro il cambiamento climatico.

La lista si allarga all'aviazione, al trasporto marittimo, la produzione di acciaio, impattando grave-

mente sulla salute ambientale. Molti dei settori coinvolti, poi, impongono una revisione completa della produzione, incarnando sfide uniche per l'assenza di alternative tecniche o l'alto costo di tecnologie a basse emissioni di carbonio. La decarbonizzazione richiede un approccio strategico multisettoriale, in grado di realizzare non soltanto un riadattamento produttivo, ma una vera e propria transizione ecologica. Per attuarsi occorre la combinazione di innovazione tecnologica, supportata da politiche incentivanti e una proficua e continua collaborazione tra governi, aziende e altre parti interessate.

Implementare i sussidi statali e creare corsie preferenziali di agevolazioni e incentivi alle aziende sembra essere la soluzione vincente. Promosso dal Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica, questo incentivo è gestito da Invitalia, stanziando 1 miliardo di euro per l'u-

tilizzo dell'idrogeno nei settori hard-to-abate. La misura si rivolge ad imprese industriali di qualsiasi dimensione: è possibile entro il 30 giugno presentare la domanda on-line per richiedere il finanziamento. Il piano presentato dalle aziende interessate deve prevedere spese ammissibili non inferiori a 500 mila euro.

Le agevolazioni concesse hanno un termine ultimo di attuazione: entro e non oltre l'11 maggio del 2026, per una durata complessiva di 36 mesi. Nel rispetto di quanto previsto dagli accordi europei, le aziende che ricevono il contributo si impegnano a rispettare il principio in-

alienabile DNSH, ovvero, l'attuazione dei piani finanziati non deve apportare alcun danno significativo all'ambiente. Si tratta, dunque, di uno strumento prezioso che investe in tecnologie pulite e ha l'obiettivo di aumentare la competitività delle aziende italiane, in chiave eco green.

La misura intende, poi, stimolare la ricerca e lo sviluppo di processi di sostituzione dei combustibili fossili, altamente inquinanti, con fonti rinnovabili e meno nocive: investendo in nuovi asset e revisioni produttive, come la cattura e lo stoccaggio del carbonio (CCS), l'idrogeno verde, i biocombustibili avanzati e l'elettrificazione. Il finanziamento a fondo perduto è distinto in due tipologie: il 40% delle risorse è destinato alla realizzazione di progetti finalizzati alla sostituzione di oltre il 90% del metano e dei combustibili fossili con l'idrogeno a basse emissioni di carbonio nei processi produttivi.

Il resto del contributo è riservato alle Regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia.

Tuttavia, gli incentivi finanziari da soli potrebbero

non essere sufficienti per affrontare appieno le sfide dei settori hard-to-abate. È necessario un piano d'azione congiunta tra governi, industrie e società civile per incentivare la decarbonizzazione e la transizione ecologica. I partenariati pubblico-privato possono facilitare la condivisione delle conoscenze, lo scambio di migliori pratiche e la creazione di politiche e regolamentazioni



adeguate. La collaborazione internazionale è essenziale per affrontare la natura globale del cambiamento climatico, promuovendo la condivisione del progresso scientifico tra i Paesi.

Infine, la consapevolezza e l'educazione alla decarbonizzazione dei settori hard-to-abate sono un'ulteriore sfida: sensibilizzare l'opinione pubblica sull'importanza di ridurre le emissioni può trasformarsi in azioni politiche mirate a stimolare un impegno maggiore da parte delle aziende ad attuare la transizione verso pratiche più sostenibili.

Le campagne di sensibilizzazione possono anche informare i consumatori sulle scelte eco-compatibili e stimolare la domanda di prodotti e servizi a basse emissioni di carbonio.

In conclusione, per realizzare la decarbonizzazione e opporre una concreta resistenza al cambiamento climatico, sono richiesti sforzi comuni e direzioni chiare. Per un futuro che non sia dominato da cataclismi, l'impegno non può che essere unanime.

M. Claudia Sinno

Smart & Start

Creati
1.400 posti di lavoro
Finanziate
140 startup innovative



Smart & Start è, ormai, sinonimo di successo: lo strumento finanziario più importante dello Stato, volto a sostenere le start-up innovative in Italia attraverso finanziamenti a tasso zero e senza richiedere alcuna garanzia. Incoraggianti i numeri del 2022, abbinati alle parole del Responsabile incentivi e innovazione di Invitalia, Luigi Gallo, che ha confermato il trend positivo dell'anno appena trascorso, sottolineando l'importante opportunità di "trasformare una parte del finanziamento in contributo a fondo perduto" consentendo alle startup di raccogliere, quindi, ulteriore capitale da parte di investitori terzi, per incrementarne il patrimonio aziendale.

Ma, facciamo un passo indietro per comprendere finalità, caratteristiche ed obiettivi della misura che si conferma il punto di riferimento per un

target imprenditoriale di livello elevato, in termini di profili professionali, idee innovative, soluzioni hi-tech. A rendere interessante il racconto, iniziato nel settembre 2013, sono i 550 mln di euro investiti per sviluppare circa 1.420 startup, con la creazione di quasi 9.200 posti di lavoro qualificati.

Incoraggianti i dati che sembrano in continua crescita, anche grazie ad alcune novità che hanno semplificato e migliorato l'accesso alle agevolazioni. In particolare, l'opportunità di ottenere il contributo a fondo perduto: ideale per le startup che possono finalmente diminuire l'indebitamento iniziale e rafforzare la struttura patrimoniale dell'azienda.

Altra peculiarità interessante? Smart & Start non ha scadenze né graduatorie: infatti, le doman-

de vengono prese in esame secondo l'ordine di ricezione, fino all'esaurimento dei fondi disponibili, mentre ad occuparsi della valutazione sarà Invitalia, l'ente gestore del progetto, che svolge una verifica formale, inclusa un'intervista con esperti, entro un periodo massimo di 60 giorni. Per partecipare le imprese giovani devono essere costituite da non più di 60 mesi e iscritte nella sezione speciale del registro delle imprese, presentando un alto contenuto tecnologico, in grado di creare e/o sviluppare attività innovative in molteplici settori strategici.

Quali sono i benefici per chi aderisce a Smart & Start? Innanzitutto, le start-up innovative possono ricevere un finanziamento a tasso zero che copre fino all'80% delle spese ammissibili. La percentuale può arrivare a coprire anche il 90% se la start-up risulti costituita interamente da donne e/o giovani sotto i 36 anni.

Ulteriori vantaggi godono le start-up localizzate in alcune regioni italiane dell'area del Cratere sismico del Centro Italia, con il rimborso al 70% del finanziamento ricevuto. Questo ulteriore sgravio serve a promuovere lo sviluppo imprenditoriale in zone che spesso presentano poche realtà di questo tipo. Per ragioni analoghe, il tutoraggio tecnico-gestionale, necessario ad avviare attività innovative, risulta gratuito per le startup costituite da non più di 12 mesi.

Smart & Start, dunque, mette a disposizione di giovani imprenditori anche servizi aggiuntivi e personalizzati per consolidare le competenze di business nascenti, scrivendo storie di successo fondate sull'intraprendenza e su particolari skills. Le idee, da sole, non bastano a raggiungere traguardi significativi: occorre la fiducia di investitori, in grado di credere in modo coraggioso ad una visione del mondo che esuli dal "qui e ora": per questo inedita e, a volte, spaventosamente avanzata. Basti pensare a quanti si sa-

ranno sentiti "soli" coloro che all'inizio hanno fatto fatica a trovare finanziatori disposti a credere in progetti all'avanguardia. Lunghissima la lista, nel panorama internazionale, di quanti hanno contribuito al progresso umano e tecnologico, scrivendo pagine straordinarie della Storia collettiva con una sfilza di "no, grazie".

Smart & Start è il primo importante "sì" alle imprese di nuova fondazione, per questo rappresenta la chance più concreta per le startup italiane, desiderose di affermarsi sul mercato.

Il fattore tempo, in questo caso, è ancor più determinante al fine di ottenere i finanziamenti previsti, poiché sarà possibile accedervi fino ad esaurimento fondi. La procedura di inoltro della domanda e di presentazione del progetto è completamente online, disponibile sul sito di Invitalia. Partecipare e ottenere i sussidi previsti da Smart & Start è la migliore strategia per chi voglia dare forma ad un business innovativo.

La Redazione



BANDO ISI **Inail**

Bacheca

Il tempo sta scadendo per partecipare al Bando ISI INAIL 2022, quindi è arrivato il momento di agire! Se desideri massimizzare la sicurezza nella tua azienda e ottenere vantaggi esclusivi, questa è un'opportunità che non puoi lasciarti sfuggire. La scadenza per la presentazione delle domande è fissata per il 16 giugno 2023, quindi assicurati di prendere parte a questo ultimo giro di boa.

Partecipare al Bando ISI INAIL 2022 ti offre l'opportunità di ricevere finanziamenti per implementare misure di sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro. Questo è un aspetto cruciale per qualsiasi azienda, poiché la sicurezza dei dipendenti e la riduzione del rischio di incidenti sono obiettivi primari per garantire un ambiente di lavoro sano e produttivo.

Ma non solo: partecipando a questo bando, puoi anche beneficiare della nostra consulenza esperta. Ti supporteremo nel processo di compilazione della documentazione richiesta, fornendo le nostre competenze e conoscenze per garantire che tutto sia presentato correttamente e nei tempi previsti.

La consulenza che offriamo si basa sull'esperienza maturata nel campo delle agevolazioni finanziarie e della sicurezza sul lavoro. Sappiamo quali sono gli elementi chiave che l'INAIL cerca nelle domande e come presentare una documentazione completa e convincente. Con la nostra assistenza, avrai la certezza di ottenere il massimo dal tuo investimento nella sicurezza

Network **GTC**
LA FEDERAZIONE DI ALTA PROFESSIONALITÀ
www.networkgtc.it

FINANZA AGEVOLATA

BANDO ISI INAIL
INNOVARE A COSTO ZERO?

A partire dal 2 Maggio
Affidati a noi per inoltrare la
domanda per la tua azienda e
ottenere le agevolazioni previste

**CONTATTACI
SUBITO**

aziendale.

Non lasciare che questa opportunità ti sfugga! Agire prima della scadenza del 16 giugno 2023 ti garantirà la possibilità di accedere ai finanziamenti e di massimizzare la sicurezza nella tua azienda. Contattaci oggi stesso per scoprire come puoi partecipare al Bando ISI INAIL 2022 e sfruttare al meglio i vantaggi esclusivi che offre. Non perdere tempo e inizia a investire nella sicurezza e nel successo della tua azienda!

La Redazione



“Ingegneria e digitalizzazione dei processi d'impresa Industria 4.0 e le nuove frontiere di Industria 5.0”

È il titolo del testo pubblicato dal Consiglio Nazionale degli Ingegneri, in occasione del **Convegno dell'SPS Italia** (Smart Production Solution), tenutosi a Parma dal 23 al 25 maggio 2023.



Nell'alveo di Industria 4.0 rientrano funzioni e tecnologie che vanno sotto il nome di:

- Internet of Things;
- Data Analytic;
- Automazione avanzata;
- Wearable;
- Controllo delle macchine da remoto;
- Cloud manufacturing;
- Manifattura additiva.

Quello tra Industria 4.0 e ingegneria è un legame imprescindibile, il cui valore si comprende soprattutto in ragione della necessità di sempre più aggiornate competenze di matrice ingegneristica per l'implementazione di processi digitali: una condizione necessaria, questa, che acquista un valore aggiunto in riferimento all'evoluzione verso Industria 5.0.

Su tale consapevolezza **il Consiglio Nazionale degli Ingegneri ha inteso promuovere una sensibilizzazione dei professionisti,**

in direzione della valorizzazione delle competenze in prospettiva delle nuove frontiere dell'ingegneria, connessa ed integrata.

È da queste premesse che il Consiglio ha presentato l'ultima sua pubblicazione, rivolta a fare il punto sulla centralità degli Ingegneri nell'automazione industriale. L'occasione è stata la partecipazione all'XI edizione di SPS Italia 2023: la manifestazione organizzata da Messe Frankfurt Italia, in collaborazione con Anie Automazioni.



Tre giorni di incontri su industria intelligente, digitale e sostenibile

**LA RETE...
LA NOSTRA
FORZA**



LA 1ª RETE EUROPEA DI ALTA PROFESSIONALITÀ

www.networkgtc.it

☎ 0828 672857 | 📠 366 7590556 | @ info@networkgtc.it | 🌐 📷 📺

WWW.NETWORKGTC.IT