

**IN QUESTO NUMERO**

*Safety*

*Bonus psicologo*

*Il nuovo TUA*

*Imballaggi*

*IA e lavoro*

*Whistleblowing*

**PNRR** Ok dell'Europa

**PARITA' DI  
GENERE**

Soluzioni Innovative

GTC  
VisitCard



Crea il tuo  
biglietto da visita con un  
**CLIC**

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



EDITORIALE

*Siamo donne oltre ~~X~~ gambe c'è di più...*

Un X per dire basta!

Basta alla necessità di dover ancora ricorrere a slogan per dire chi siamo, per ricordare che esistiamo come persone.

Basta al dover dimostrare ogni giorno il nostro valore, come se fosse qualcosa di inaspettato, qualcosa di impensabile.

Basta alla condiscendenza di chi ci concede di avere qualcosa.

Basta a chi ci guarda e non riesce ad andare oltre la materialità di un corpo ritenuto abusabile.

Basta alla paura di amare e di essere amate.

Basta alle carezze che si trasformano in pugni.

Basta al dover stare attente a non turbare la supponenza di uomini troppo deboli per accettare la possibilità di essere "secondi".

Basta al dover ancora urlare per far sentire la nostra voce, per dire che ci siamo.

Basta a un mondo che si meraviglia se va avanti grazie anche al contributo delle donne.

Basta a donne che per rendersi credibili nel loro ruolo devono mascolinizzarsi nella mente, negli atteggiamenti, nel tono di voce.

Basta al non poter essere se stesse, semplicemente e meravigliosamente donne, con tutta la bellezza della nostra differenza.

Perché essere diversi non è una mancanza e non può essere un ostacolo.

Essere diversi è un valore da promuovere nelle sue potenzialità.

E allora basta a chi, rimando differenza con disuguaglianza, giustifica forme di discriminazione sociale, culturale e lavorativa.

Basta a chi non è capace di andare oltre una visione sessista e, per questo, non è in grado di restituire a ogni termine il suo autentico significato, finendo con l'aver paura di parole come "genere".

Perché è facile leggere "genere" come sinonimo di "sesso", limitando così le differenze a disparità biologiche, che pongono la donna in una condizione di debolezza e, conseguentemente, di pretesa remissività.

"Genere" è una parola che svincola la dimensione umana dal monocromatismo del sostantivo "sesso" per restituirle quelle sfumature variopinte che, tonalizzando le differenze, permettono di raggiungere la tanto invocata parità.

Perché ancora oggi dobbiamo chiedere il riconoscimento della parità, di una equivalenza di valore ancora bloccata nella convenzionalità di parole scritte, di norme che nessuno applica.

E allora basta anche a una visione bipolare, tra ideali e realtà, come titola uno dei nostri articoli a firma, non di una donna, ma di un uomo.

Perché occorre dire basta anche alla tendenza a generalizzare, soprattutto quando, presi dall'onda dell'emozione, gridiamo contro una massa indistinta; additiamo al mostro maschio che assume le fattezze di una moderna Idra e così facendo lasciamo che tutto si confonda e che le colpe si perdano nell'impercettibilità della omogenizzazione.

Perché è anche facile credere che tutti gli uomini fanno così; che in fondo sottomettere, umiliare, oltraggiare, violentare sia una prerogativa maschile, quasi un diritto che diventa dovere.

E allora basta anche a uomini che permettono un simile livellamento.

Basta a uomini che non hanno la temerarietà di differenziarsi, che non hanno l'audacia di riconoscere le proprie fragilità.

Ma basta anche a una umanità che nulla più ha di umano.

Perché in fondo la violenza, l'oppressione, il sopruso, lo sfruttamento è qualcosa che non ha sesso, che non ha genere.

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  
*Patrizia Carmando* *Annalisa Morcaldi*  
*Roberto La Manna* *Marcella Carola*  
*Federica Ruocco* *Orsola De Santis*

REDAZIONE

Via Fiorignano, 29  
84091 Battipaglia  
Tel. 0828.672857

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

redazione@portaleconsulenti.it  
www.networkgctc.it

- 6** "Salute e sicurezza insieme"
- 10** Tecnostress
- 15** Female Safety
- 20** Parità di genere e lavoro
- 24** Violenza sulle donne
- 28** Bonus psicologo
- 38** Imballaggi
- 48** Il nuovo TUA
- 56** IA e lavoro
- 62** Whistleblowing
- 66** IA e Privacy
- 71** Privacy flash
- 72** UNI PdR 125:2022
- 76** ISO 37001
- 78** Bando doppia transizione
- 84** PNRR



## SALUTE E SICUREZZA... INSIEME!

Un concorso per le scuole per la prevenzione degli infortuni nei luoghi di lavoro

In accordo con il Ministero dell'Istruzione e del Merito, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha indetto un bando di concorso nazionale per la prevenzione e la sicurezza nei luoghi di lavoro per le scuole.

Nell'ambito delle attività di promozione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, il Ministero pone molta fiducia nel ruolo della comunicazione e dei giovani.

**La prevenzione migliore è intervenire sulle nuove generazioni.**

Pertanto, la Direzione generale del Ministero del Lavoro ha deciso di agire con attività che trasmettano ai discenti l'importanza della sicurezza nei luoghi di lavoro.

### Proposito

Stimolare i giovani ad una partecipazione attiva che li renda pienamente consapevoli dell'importanza del tema, e contribuisca alla sua diffusione

### Le 3C

**C**reatività

**C**ollettività

**C**omunicazione

Nell’ottica di un insegnamento che non sia fine a sé stesso, il concorso richiede ai partecipanti la creazione di un lavoro creativo che nasca da una riflessione e crescita rispetto al tema.

**Alle scuole è data libera scelta sulla tipologia di elaborato creativo che rappresenti la tematica e le sue sfaccettature**

Il coinvolgimento dei ragazzi dal punto di vista dello stimolo e della competizione, e attraverso l’uso del loro stesso linguaggio può determinare l’efficacia del progetto.

Attraverso, quindi, qualsiasi forma di comunicazione (canora, cortometraggio, grafica, fumetto etc...) gli studenti sono invitati a riflettere sul tema della sicurezza nei luoghi di lavoro, sul valore della prevenzione e della divulgazione.

## Obiettivo

Valorizzare la creatività dei ragazzi, offrendo loro l’opportunità di essere parte di una crescita comune della società, contribuendo alla divulgazione della cultura della sicurezza

## Come partecipare

Il bando è rivolto unicamente alle scuole secondarie di secondo grado sia statali che paritarie, e ai corsi di istruzione e formazione professionale

Ciascun istituto potrà partecipare gratuitamente presentando un solo lavoro per cui viene individuato un docente responsabile.

Gli elaborati dovranno pervenire, a mezzo pec, all’indirizzo

**dgsalutesicurezza@pec.lavoro.gov.it**

avente per oggetto

“Bando di concorso Salute e sicurezza... Insieme! + nome istituto scolastico.

In alternativa

**i materiali realizzati potranno essere trasmessi in formato cartaceo** e indirizzati al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Direzione generale per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro all’indirizzo Via di S. Nicola da Tolentino, 1 - 00187 Roma.

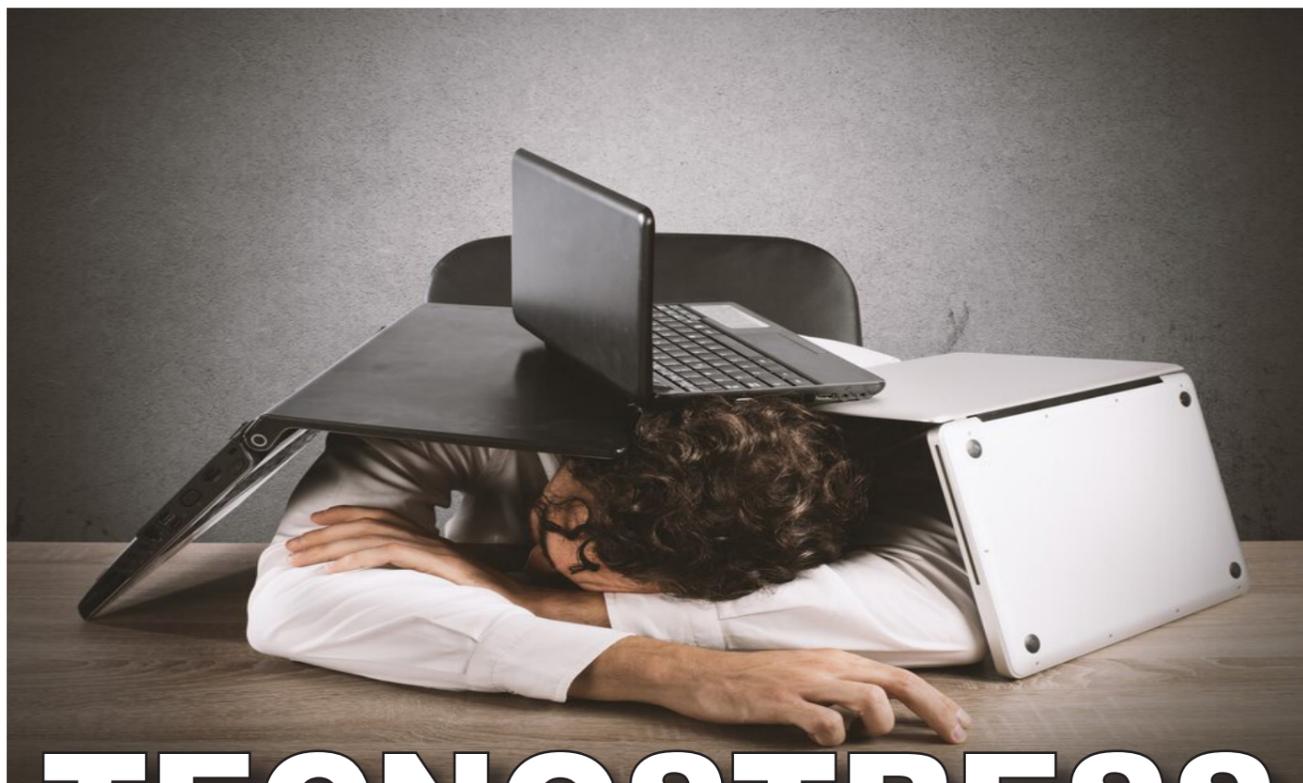
**Il termine di scadenza per la presentazione della propria opera è il 31 gennaio 2024.**

## Valutazione

I lavori saranno sottoposti al giudizio di una Commissione formata da membri del Ministero che ne valuteranno il rispetto dei criteri, la coerenza del tema, la creatività e la capacità di veicolare il messaggio

In occasione della Giornata Mondiale della Sicurezza e della Salute sul lavoro del 28 aprile 2024, si terrà una Cerimonia alla presenza del Presidente della Repubblica, dove saranno proclamati i tre elaborati migliori.

Patrizia Carmando



# TECNOSTRESS

LO STRESS INDOTTO

DALL'UTILIZZO DELLA TECNOLOGIA

Un fenomeno che mina la salute dei lavoratori

CAMPAGNA EU-OSHA 2023 – 2025,  
AMBIENTI DI LAVORO SANI E SICURI  
NELL'ERA DIGITALE

Lo scorso 13 novembre, l'Auditorium della Direzione Generale dell'INAIL, a Roma, ha ospitato l'evento nazionale di lancio dell'iniziativa dell'EU-OSHA.

L'EU-OSHA, agenzia dell'informazione dell'Unione Europea nel campo della sicurezza e della salute sul lavoro, nasce per contribuire al Quadro Strategico della Commissione Europea sul tema.

Per cui, nella sua attività di promozione di una cultura di prevenzione dei rischi per il miglioramento di tutti gli ambienti lavorativi d'Europa, l'EU-OSHA ha lanciato la campagna 2023 – 2025 "Ambienti di lavoro sani e sicuri nell'era digitale".

## Obiettivo

Diffondere in tutti i paesi dell'UE la consapevolezza dell'impatto delle nuove tecnologie nei processi produttivi, di conseguenza nelle questioni di sicurezza sul lavoro.

Un danno già percettibile dell'era digitale proviene dalla proliferazione dei canali di comunicazione e, di conseguenza, una quantità di informazioni disponibili che

supera la nostra capacità di elaborazione.

## Il termine

Molti recenti studi hanno identificato il connubio tra l'iperconnettività e il sovraccarico mentale come "stress digitale", altri lo hanno audacemente definito "infobesity".

Ma Craig Brod, già nel lontano 1984, con la pubblicazione del libro *Techno Stress: The Human Cost of the Computer Revolution*, coniò il termine "tecnostress" per indicare lo stesso fenomeno e il suo riscontro sulla salute del lavoratore, in cui si rilevano sempre più danni di tipo mentale e fisico.

Michelle Weil e Larry Rosen hanno ulteriormente definito il tecnostress come:

“ogni conseguenza negativa che abbia effetto su attitudini, pensieri, comportamenti e psiche, causata direttamente o indirettamente dalla tecnologia”

## Ma cosa, di fatto, induce il lavoratore alla condizione di stress?

I dipendenti della maggior parte delle aziende di oggi, private o pubbliche, trascorrono la maggior parte della loro giornata lavorativa gestendo informazioni. Esse arrivano in modalità diverse: tramite e-mail, messaggi, chiamate, appunti, liste, link, diagrammi, meetings; oltretutto in diverse consistenze: più o meno urgenti, attese o improvvise, nuove o di integrazione a una già esistente situazione lavorativa.

Gestire queste informazioni per un lavoratore significa processarle, valutarle e stabilirne la priorità.

Le nuove tecnologie dovrebbero facilitare le condizioni del lavoratore e i processi di lavoro, aumentare la produttività dei singoli e dell'insieme e velocizzare le comunicazioni.

Eppure, sempre più dati attestano il legame tra l'utilizzo degli strumenti ICT e la disfunzionalità di alcune dinamiche lavorative.

Per esempio, la necessità di filtrare le informazioni utili, pertinenti, reali o prioritarie, imperativa nella gestione del grande volume di informazioni, è uno step introdotto nel processo lavorativo che richiede un impegno ulteriore di tempo ed energie.

Tra le principali cause del tecnostress

vi è dunque la gestione di un numero ingente di informazioni, ma anche l'uso eccessivo degli apparecchi e la fretta nell'esecuzione delle operazioni.

### I disagi causati sono diversi, tra cui:

- la sovra stimolazione sensoriale,
- l'alterazione del tempo e dello spazio,
- l'alterazione del ritmo attività/riposo,
- la riduzione dell'attenzione e della produttività,
- la riduzione del rendimento,
- la diminuzione dell'interesse verso le relazioni.

**Il tecnostress non è, quindi, una mera definizione del rapporto uomo-macchina, ma condizione dello stato dell'individuo che può sfociare in vere e proprie patologie con effetti e sintomi a livello soggettivo, comportamentale, cognitivo, fisiologico ed organizzativo.**

## Nel 2007 il tecnostress è stato ufficialmente riconosciuto come una malattia professionale e il Decreto Legislativo 81/08 prevede che rientri nell'obbligo della valutazione dei rischi

In merito all'utilizzo delle nuove tecnologie, molti sono i punti interrogativi relativi all'uso della robotica e ai processi di automazione del lavoro, come l'interazione uomo-macchina e i campi elettromagnetici a cui il lavoratore è esposto. In ogni caso, la sfera psicosomatica e sociale non è da sottovalutare.

Il fenomeno è sempre più diffuso:

**In Italia oltre 6 milioni di persone soffrono di stress sul lavoro, di cui il 28% di tecnostress**

Questo dato non è indicativo solo della salute e della sicurezza dei lavoratori italiani, perché il tecnostress non colpisce solo l'individuo bensì anche le aziende nella loro organizzazione, produttività e rendimento.

## Perché correre questi rischi?

I benefici della digitalizzazione sul mondo del lavoro sono notevoli: la potenziale eliminazione di compiti ripetitivi, ad alta intensità e non sicuri, il miglioramento delle prestazioni, l'incremento della tempestività e dell'efficacia degli interventi, l'aumento di autonomia e flessibilità

Come promosso dall'EU-OSHA, lo scenario è di incredibili opportunità e, al contempo, di grandi sfide a cui dover fronteggiare.

La necessità è di rispondere alle evoluzioni dell'era digitale in maniera tempestiva, con normative adeguate e sicure, e nuove soluzioni da essere correttamente implementate.

Il Commissario Europeo per il lavoro e i diritti sociali, Nicolas Schmit, parla di un equilibrio da dover raggiungere tra il raccogliere i vantaggi dell'era digitale e assicurarci di non perdere l'approccio antropocentrico al lavoro e alla tecnologia.

Nello specifico, evitare la diffusione del fenomeno del tecnostress è un atto di prevenzione da compiere attraverso la formazione all'uso corretto della tecnologia, attraverso modelli di comunicazione aziendale più funzionali e un adattamento dei ritmi di lavoro che non assecondi quello della tecnologia ad ogni costo.

I dialoghi sul tema sono fondamentali per stimolare delle riflessioni, diffonderne sviluppi e informazioni.

Eppure, è emerso che solo il 24% degli ambienti di lavoro discutono l'impatto dell'era digitale sulla salute e sulla sicurezza. Ed è proprio questo che l'EU-OSHA intende cambiare.

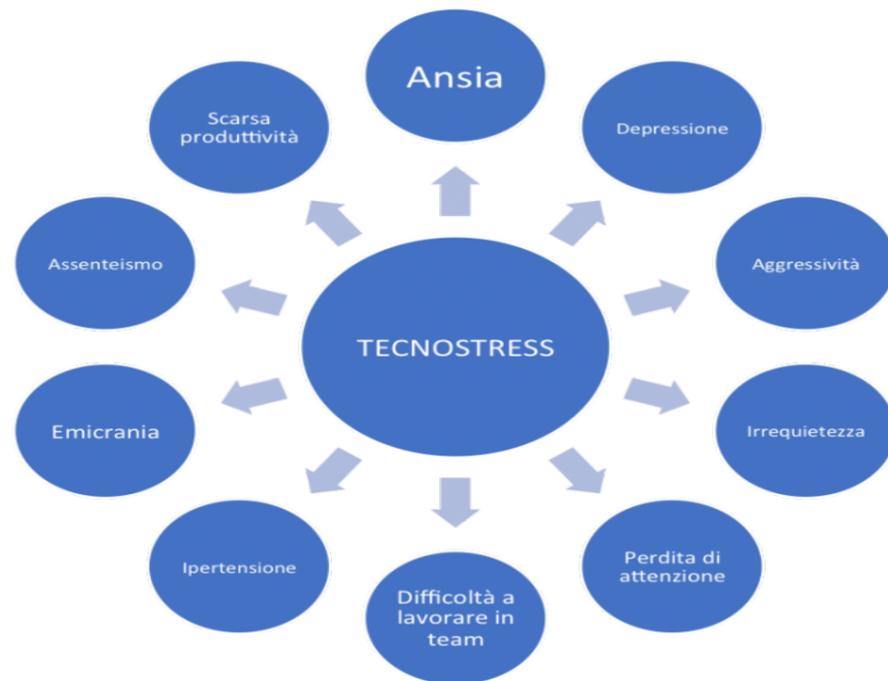
Condividendo gli stessi obiettivi, l'INAIL ha ospitato la tappa italiana della Campagna dell'EU-OSHA. Inoltre, in collaborazione

con le istituzioni, intende organizzare incontri su tutto il territorio italiano per raccogliere e diffondere le buone pratiche di innovazione applicate da enti e imprese in materia di salute e sicurezza.

La transizione digitale non è solo un cambiamento tecnico ma rappresenta un vero cambiamento culturale, che coinvolge la legislatura, processi lavorativi, prospettive e soprattutto persone.

Per cui il lavoro di promozione di una cultura della sicurezza nell'era digitale dell'EU-OSHA diviene fondamentale. È necessario informare i lavoratori sulle opportunità e sui rischi e promuovere la formazione continua per il miglior adattamento alle innovazioni.

Patrizia Carmando



Il D.Lgs. 81/2008 all'art. 1 proclama l'intento di garantire «l'uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere...». Un proposito ottimizzato in riferimento alla valutazione dei rischi (art. 17), che «deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi... quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza... nonché quelli connessi alle

differenze di genere» (art. 28, comma 1).

Perché, è bene ribadirlo, esistono differenze che definiscono l'individualità uomo/donna e che non possono essere ignorate in una prospettiva di tutela della sicurezza e della salute sul lavoro.

Occorre, tuttavia, evitare l'atteggiamento insidioso di chi equivoca il senso di quelle differenze, coniugandolo nei termini di una discriminazione che penalizza le donne perché appartenenti al genere femminile.

Il problema di fondo è un limite interpretativo che riduce il concetto di salvaguardia delle donne sul lavoro alla sola condizione di fragilità legata al momento della gravidanza, secondo quanto fissato dal **D.Lgs. 151/2001**.



**Capo II, art. 6**

«misure per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio, che hanno informato il datore di lavoro del proprio stato»

**Se è vero che le donne in gravidanza richiedono una maggiore premura, non si può ridurre la tutela delle lavoratrici a tale tipicità.**

È proprio in questa direzione che si sono orientate le iniziative promosse dall'*Agenzia europea per la salute e la sicurezza sul lavoro* **EU-OSHA**,

strutturate su una preventiva analisi delle problematiche legate al genere.

**“ Vi sono differenze che possono incidere sui pericoli cui uomini e donne sono esposti sul luogo di lavoro e sul modo di valutarli e tenerli sotto controllo”**

**Differenze che incidono sulla SSL**

Secondo le ricerche EU-OSHA

Le donne:

- lavorano in settori specifici e svolgono tipi specifici di lavoro;
- coniugano una duplice responsabilità, sul luogo di lavoro e a casa;
- sono sottorappresentate a livello di supervisione e di gestione;
- sono fisicamente diverse rispetto

agli uomini, anche se spesso vi sono differenze maggiori tra donne e donne che non tra uomini e donne, per esempio in termini di forza fisica;

- svolgono mansioni che sono spesso erroneamente considerate sicure e semplici.

Ignorare queste differenze è tanto più rischioso perché induce a minimizzare i «rischi correlati ai carichi di lavoro e allo stress per le donne al lavoro» (Fonte EU-OSHA).

**Diventa, allora, importante promuovere una cultura della salute e della sicurezza sul lavoro orientata al genere.**

Riportiamo, a tale proposito, una tabella che sintetizza alcuni casi di differenze legate al genere che dovrebbero rientrare nella prassi in materia di salute e sicurezza sul lavoro.



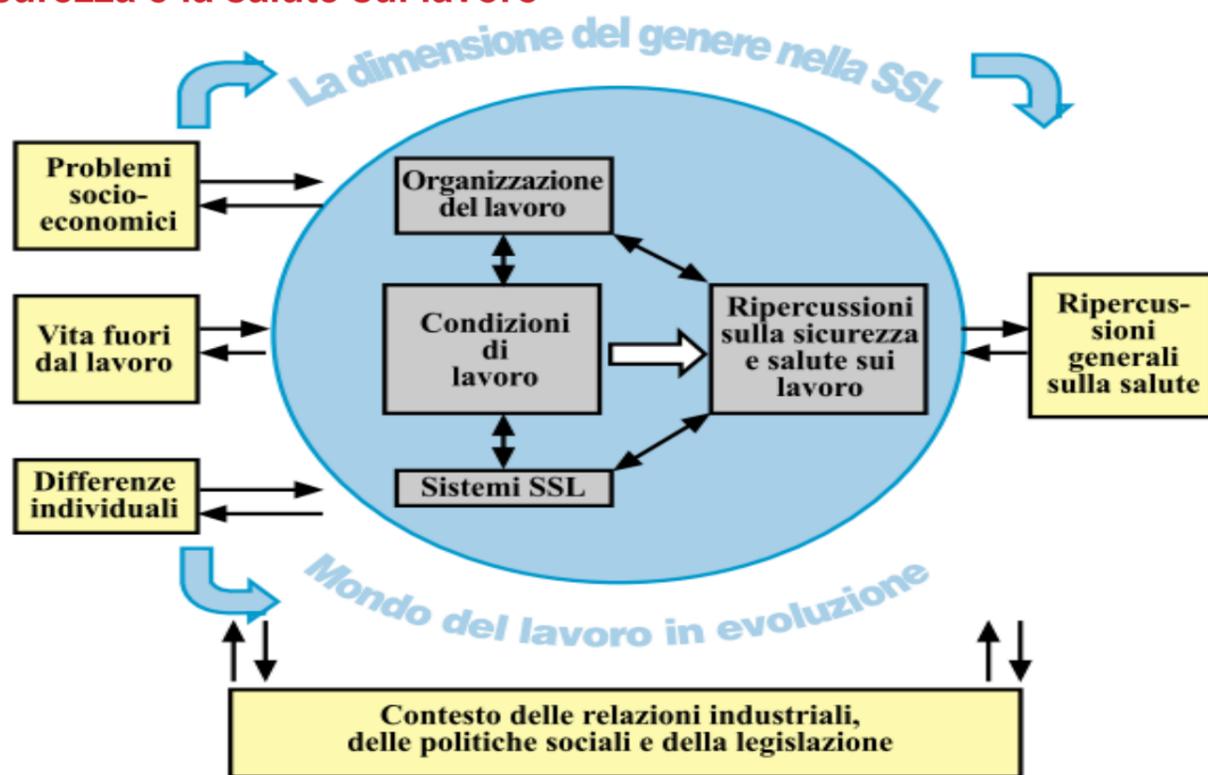
Rischio/Conseguenze per la salute	«Più esposti/ Maggior Incidenza»	Osservazioni
Infortuni	Uomini	La frequenza è maggiore per gli uomini, anche dopo che si sono apportate modifiche con la riduzione dell'orario di lavoro per le donne
Disturbi degli arti superiori	Donne	Si riscontra un'elevata incidenza in alcune attività altamente ripetitive svolte da donne, quali i lavori alla catena di montaggio «leggera» e l'attività di introduzione dati, in cui non si può controllare molto il modo di lavorare
Sollevamento di carichi pesanti	Uomini	Però, per esempio le donne che lavorano nei settori delle pulizie, del catering e dell'assistenza sono soggette a lesioni causate da sollevamento e trasporto di carichi pesanti
Stress	Donne	Si segnalano elevati tassi per entrambi, ma tra i fattori di stress che riguardano particolarmente le donne figurano le molestie sessuali, la discriminazione, i lavori poco qualificati con scarso controllo, lavori con elevato peso emotivo e il doppio peso del lavoro domestico non retribuito che si aggiunge al lavoro retribuito
Violenza da parte del pubblico	Donne	Le donne che lavorano sono più in contatto con il pubblico
Rumore/Perdita dell'udito	Uomini	Le donne a volte sono molto esposte, ad esempio nell'industria tessile e in quella alimentare
Cancro professionale	Uomini	In alcune industrie manifatturiere le donne hanno tassi più elevati
Asma e allergie	Donne	Ad esempio, a causa di prodotti detergenti, prodotti sterilizzanti e polvere nei guanti protettivi di latex usati in assistenza medica e polveri nell'industria della manifattura tessile e dell'abbigliamento
Malattie della pelle	Donne	Per esempio, a causa del lavoro con mani bagnate in settori quali il catering o a causa del contatto con la pelle di sostanze detergenti o prodotti chimici per parrucchieri
Malattie infettive	Donne	Per esempio, nell'assistenza sanitaria o nelle attività a contatto con bambini
Attrezzature di lavoro e di protezione inadeguate	Donne	Gran parte degli indumenti e delle attrezzature da lavoro sono stati concepiti per l'«uomo medio», il che crea problemi per molte donne e anche per molti uomini che escono dalla media
Salute riproduttiva	Entrambi	Tra i temi trascurati figurano fertilità, disturbi mestruali, menopausa e salute riproduttiva maschile
Orario di lavoro inadeguato	Entrambi	In genere gli uomini hanno orari molto lunghi di lavoro retribuito, mentre le donne svolgono più lavoro domestico non retribuito. Entrambi desiderano un migliore equilibrio tra lavoro e vita.

Tratta da F A C T S 42 “Problematiche legate al genere nel campo della sicurezza e salute sul lavoro” dell’Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro EU-OSHA

Come riportato dalla relazione dell'EU-OSHA, occorre considerare diversi parametri di riferimento, a cominciare dall'amara constatazione del numero maggiore di donne impegnate in attività precarie e mal retribuite, «il che si ripercuote sulle loro condizioni di lavoro e sui rischi cui sono esposte». Inoltre, le donne «tendono a conservare più a lungo lo stesso lavoro rispetto agli uomini e quindi subiscono un'esposizione più prolungata ai rischi esistenti».

A tutto ciò si aggiunge il fatto che donne «svolgono ancora la maggior parte dei lavori domestici non retribuiti e si prendono cura dei bambini e dei parenti anche se lavorano a tempo pieno. Questo fa aumentare notevolmente il loro tempo di lavoro quotidiano ed esercita una pressione supplementare su di esse, soprattutto se vi è un'incompatibilità tra la loro organizzazione professionale e la loro vita privata».

### Esempio di casi in cui le differenze di genere possono influenzare la sicurezza e la salute sul lavoro



Tratto da F A C T S 42 "Problematiche legate al genere nel campo della sicurezza e salute sul lavoro" dell'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro EU-OSHA

### A che punto siamo?

Come sottolineato all'inizio, le disposizioni normative puntano a declinare il fenomeno infortunistico in una prospettiva di genere, così come le diverse iniziative attivate a livello nazionale ed europeo cercano di valorizzare le differenze di genere, in un'ottica antidiscriminante.

Tuttavia, la strada da percorrere è ancora lunga, come testimoniano i **dati sull'andamento infortunistico pubblicati dall'Inail**.

Questi rivelano per il 2022 una crescita vertiginosa tanto per la componente maschile quanto per quella femminile, ma è soprattutto questa a risentire maggiormente delle condizioni di rischio, con **un incremento del 42,9%** delle denunce di infortuni (passando dai 200.557 casi del 2021 ai 286.522), a fronte del +16,0% del versante maschile.

Per gli infortuni con esito mortale si è registrato per le lavoratrici il passaggio da 120 a 126 casi (-4,8%); tuttavia se confrontato con i dati con quelli relativi ai lavoratori (-11,4%) la decrescita appare di lieve entità, confermando un divario ancora da colmare.

Questo appare più evidente in considerazione dei dati relativi al quinquennio 2017-2021, che registrano una quota di denunce di infortuni al femminile più elevata rispetto alla controparte maschile (mediamente 21% contro 11%): un gap che aumenta nei casi mortali, con una media del 40% per le donne rispetto al 21% per gli uomini. Da segnalare sono anche i numeri riportati in riferimento alle patologie professionali, che vedono uno spiccato aumento delle malattie a carico dell'apparato osseo-muscolare e del tessuto connettivo, ma anche dei disturbi psichici e delle malattie comportamentali, con l'1,3% per le donne, contro lo 0,5% per gli uomini. A prevalere sono i disturbi nevrotici, legati a stress lavoro-correlato, ad esempio per mobbing (l'82% per le donne e il 76% per gli uomini), seguiti dai disturbi dell'umore (rispettivamente il 14% e il 20%).

Numeri che mappano una situazione critica che non può lasciare indifferenti, spingendo a dare concretezza a un impegno di tutela inclusiva che non può più rimanere su carta.

Alessia Martino



## Le misure sanzionatorie

La tutela della parità di genere passa anche per le indicazioni normative previste a contrasto di condotte discriminatorie nei rapporti di lavoro

### Normativa

antidiscriminatoria

D.Lgs. 198/2006

D.Lgs. 5/2010

D.Lgs. 15/2015

D.Lgs. 162/2021

D.Lgs. 198/2006

Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'**articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246**, che delega al Governo l'adozione di decreti «per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità»

«Divieto di discriminazione e parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini, nonché integrazione dell'obiettivo della parità tra donne e uomini in tutte le politiche e attività»

«La parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compresi quelli dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione»  
(art. 1)

Invero, proprio nello specifico della realtà lavorativa, un primo importante tassello al mosaico della tutela di genere è stato posto dall'**articolo 37, comma 1 della Costituzione**.

La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore.

**Discriminazione:  
una definizione**



**Distingue tra:**

**discriminazione diretta**

«qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga»

**discriminazione indiretta**

«quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari»

**La discriminazione di genere sul lavoro è soggetta ad una sanzione amministrativa del pagamento di una somma che va da Euro 5.000,00 a Euro 10.000,00.**

**Il quadro punitivo**

**Distingue tra:**

**condotte penalmente  
rilevanti**

a carico del datore di lavoro che non dà seguito agli ordini giudiziali di rimozione delle discriminazioni

**comportamenti  
sanzionati in via  
amministrativa**

per le discriminazioni attuate in modo diretto o indiretto dalla selezione preassuntiva alle diverse fasi di svolgimento del rapporto di lavoro



Approvata la nuova legge per il contrasto alla violenza sulle donne

**Il 24 novembre è stato approvato definitivamente dal Senato e dalla Camera il Disegno di Legge contro il dilagante fenomeno dei femminicidi.**

Peccato che sia stata necessaria un'altra morte, quella della giovane Giulia Cecchetin, per spingere in favore di un intervento normativo atteso da tempo.

Era il 7 giugno 2023 e il Consiglio dei Ministri approvava, su proposta del Ministro Eugenia Roccella, un disegno di legge volto a introdurre disposizioni per il contrasto della violenza sulle donne e contro la violenza domestica.

Da allora sono passati ben 5 mesi, macchiati dal sangue di altre donne.

Ora, finalmente, quella scia rossa è diventata inchiostro nero per vergare le norme che assicurano un'azione mirata di protezione.

Occorre, tuttavia, ricordare che protezione deve rimare con prevenzione che, a sua volta, rima con educazione.

All'emanazione di leggi occorre affiancare una politica di formazione socio-culturale, rivolta a riscoprire la differenza sessuale e di genere come un valore e non come occasione di prevaricazione.

**Facciamo il punto**

**Le tappe normative**

**2013**

Il Parlamento europeo ratifica la Convenzione di Istanbul del 2011: il primo strumento giuridicamente vincolante volto a creare una quadro normativo completo a tutela delle donne

Il Governo italiano approva la c.d. "legge sul femminicidio" con l'obiettivo di ottimizzare gli strumenti della repressione penale dei fenomeni di violenza contro le donne

**2022**

Il Parlamento approva il disegno di legge che responsabilizza diverse istituzioni nella realizzazione periodica di statistiche dedicate alla violenza sulle donne

**2019**

Entra in vigore la "Legge sul Codice Rosso" (L.n. 69/2019), mirante a garantire la tutela delle donne vittime di violenza, anche attraverso il potenziamento dell'azione delle forze dell'ordine

**2023**

Il Consiglio dei ministri approva il disegno di legge rivolto a ottimizzare sia le azioni preventive sia le misure contro la reiterazione dei reati a danno delle donne e la recidiva.

**2021**

Il Parlamento ratifica la Convenzione OIL che impegna gli Stati in azioni di contrasto alle molestie sui luoghi di lavoro

È approvato all'unanimità la legge n. 168, "Disposizioni per il contrasto della violenza sulle donne e della violenza domestica"

## La nuova legge

### Disposizioni per il contrasto della violenza sulle donne e della violenza domestica

La "bella pagina" – secondo la definizione data dalla ministra Roccella all'avallo al disegno di legge presentato a giugno – interviene a concretizzare la volontà del Governo di garantire un'efficace azione di protezione preventiva, insieme a un rafforzamento delle misure contro la reiterazione dei reati di violenza sulle donne.

Punti di forza del provvedimento, costituito da 19 articoli, sono:

- il rafforzamento dell'ammonimento da parte del questore, per sveltire le procedure di verifica;
- l'estensione dei casi sottoposti ad ammonimento, comprendendo anche i "reati spia", che avvengono nel contesto delle relazioni familiari ed affettive;
- l'ampliamento della definizione di reati

di violenza domestica, estesa a quelli compiuti in presenza di minori;

- l'applicazione della sorveglianza speciale (il c.d. "Codice antimafia") agli indiziati di reati di violenza sulle donne;
- l'obbligo per i Tribunali di imporre agli indiziati di non avvicinarsi ai luoghi frequentati dalla vittima;
- la priorità alla formazione dei fascicoli sui reati di violenza sulle donne;
- l'applicazione del carcere preventivo anche nel caso di manomissione dei dispositivi elettronici;
- la nascita della figura del "Procuratore specialista".

La speranza è quella di arrestare una logica della violenza, fatta di ossessione e di sopraffazione, alimentate da abitudini sociali e culturali che giustificano, in nome di un preteso diritto, quello che lapidariamente Mattarella ha bollato come un «ignobile fenomeno tuttora tristemente presente».

Valentina Lotoro



# Bonus Psicologo

Firmato il decreto attuativo che sblocca la misura pensata a supporto delle condizioni di fragilità psicologica.

**Un contributo fino a 1.500 euro per le spese di psicoterapia**

**Lo scorso 23 novembre il Ministro della Salute ha raggiunto l'intesa con il MEF e con la Conferenza Stato-Regioni, sottoscrivendo l'ordinanza per l'erogazione del bonus psicologo 2023.**

Era il 27 giugno 2023 e il Governo varava il decreto per stanziare i fondi da impiegare a garanzia di un adeguato trattamento sanitario delle persone con difficoltà psicologiche, promettendo, entro 30 giorni, un successivo decreto attuativo.

Una data, una disposizione rimaste a lungo legate a un puro formalismo che rischiava di recluderle in una condizione di "memoria su carta".

Da più parti, allora, si sono levate voci a scongiurare una simile minaccia, sottolineando l'insidia che si cela nell'ignorare le problematiche psicologiche.

Finalmente, dopo appelli e petizioni, è arrivata la firma che, sbloccando il decreto

attuativo, trasforma quelle parole scritte in fatti concreti.

**Facciamo il punto**

**Il bonus psicologo**

«Contributo per sostenere le spese relative a sessioni di psicoterapia.

Misura di sostegno a persone in stato di ansia, stress, depressione che siano nella condizione di beneficiare di un percorso psicoterapeutico»

(Fonte Inps)

**La norma**

D.L. 228/2021  
art. 1 quarter

La ragione di tale disposizione trova piena giustificazione nell'aumento delle condizioni di fragilità psicologica determinato dall'emergenza pandemica, secondo quanto riportato al **comma 3** del citato articolo 1 quarter, che definisce la misura contributiva.

*Disposizioni in materia di potenziamento dell'assistenza a tutela della salute mentale e dell'assistenza psicologica e psicoterapica*

«Tenuto conto dell'aumento delle condizioni di depressione, ansia, stress e fragilità psicologica, a causa dell'emergenza pandemica e della conseguente crisi socio-economica, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano erogano... un **contributo per sostenere le spese relative a sessioni di psicoterapia fruibili presso specialisti privati regolarmente iscritti negli elenchi degli psicoterapeuti nell'ambito dell'albo degli psicologi**»

**Poggianti su:**

**DPCM del 12 gennaio 2017**

art. 25

Assistenza sociosanitaria ai minori con disturbi in ambito neuropsichiatrico e del neurosviluppo

art. 26

Assistenza sociosanitaria alle persone con disturbi mentali

Alle situazioni già considerate il D.L. aggiunge la possibilità di accedere ai servizi di psicologia e psicoterapia anche in assenza di una diagnosi di disturbi mentali, estendendo l'assistenza ai casi di disagio psicologico, depressione, ansia e trauma da stress.

**Aggiornamento**

D.M. 31 maggio 2022

*Contributo per sostenere le spese relative a sessioni di psicoterapia, ai sensi dell'art. 1 quarter, comma 3, del d.l. 30 dicembre 2021 n. 228*

«Stabilisce le modalità di presentazione della domanda per accedere al contributo, nonché l'entità dello stesso e i requisiti anche reddituali, per la sua assegnazione... per l'anno 2022».

**Il Decreto conferma la volontà di garantire il benessere psicologico in quanti risentono delle circostanze di insicurezza create dalla crisi pandemica, dimostrando la necessità di intervenire a sostegno di una situazione ormai emergenziale.**

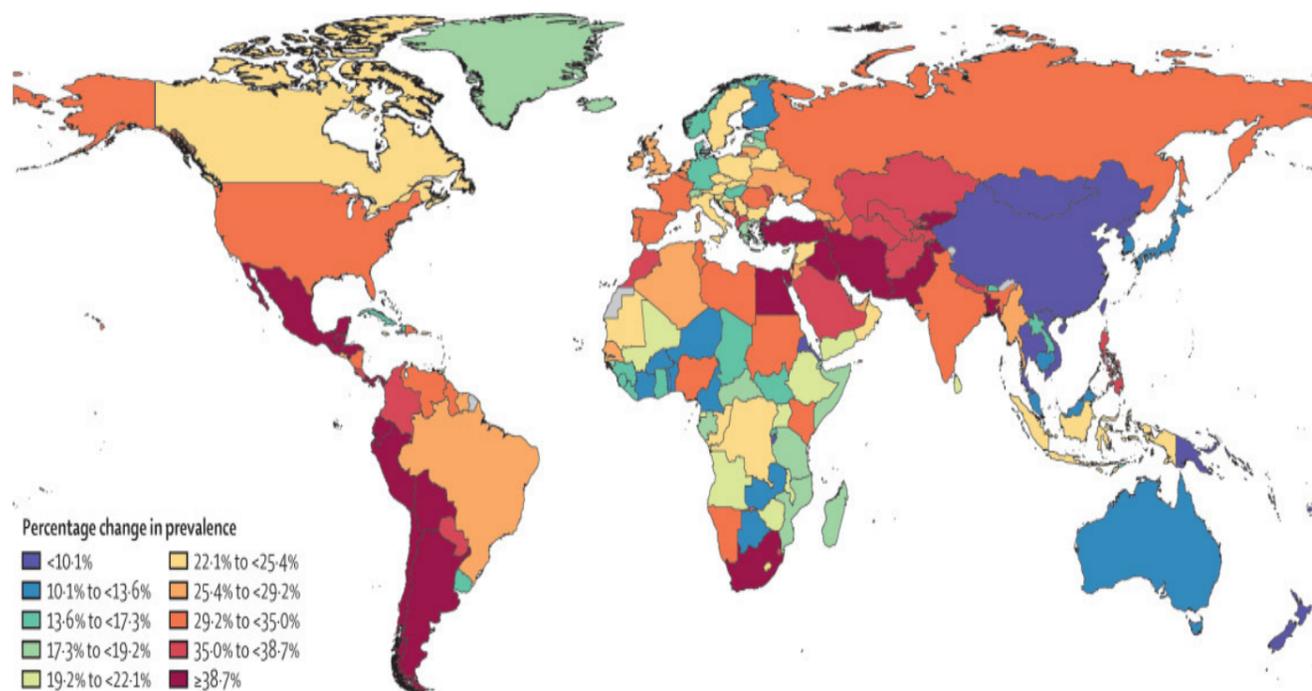
Una convalida in tal senso è data dalla istituzione, con **Decreto Ministeriale del 27 aprile 2023**, di un **Tavolo tecnico sulla salute mentale**.

**Obiettivo**

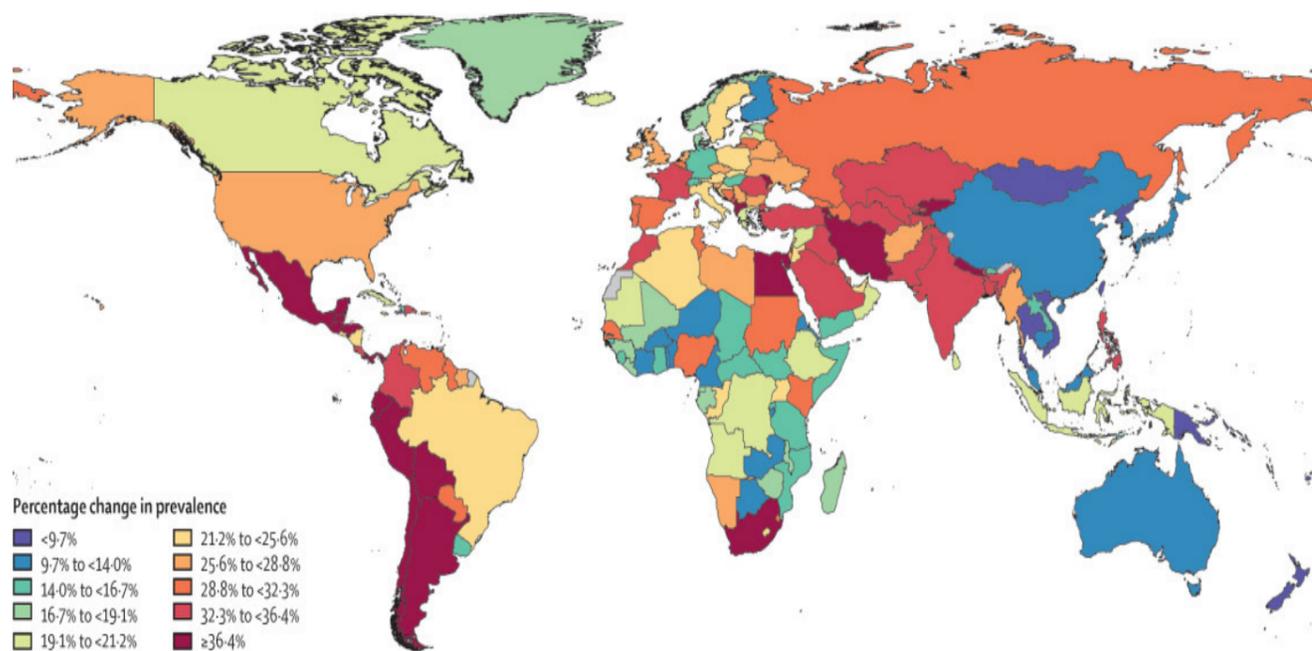
«il miglioramento della qualità dei percorsi di prevenzione, trattamento e riabilitazione a favore delle persone con disagio psichico, in tutte le fasce di età, e i loro familiari»

**L'emergenza**

L'attuale condizione di profonda criticità è emersa dal report *Headway - Mental Health Index 2.0*, realizzato da The European House-Ambrosetti in collaborazione con Angelini Pharma. I risultati del monitoraggio condotto sugli aspetti chiave della salute mentale dei Paesi europei, non sono incoraggianti, rivelando, in particolare, un aumento degli stati depressivi oltre il 25%, strettamente correlato al fenomeno Covid 19.



## Cambiamenti nella prevalenza del disturbo depressivo e dell'ansia durante la pandemia



Le stime rivelano:

- + 27,6% di aumento dei disturbi depressivi maggiori (DMM);
- + 25,6% di aumento del disturbo d'ansia (AD);
- oltre a un preoccupante incremento dei casi di suicidio tra i giovani.

**La mappa così tracciata interviene a definire l'urgenza di interventi mirati, da cui non può esimersi il nostro Paese, posizionato sopra la media europea, con un Italiano su cinque afflitto da problematiche mentali.**

**I dati si fanno ancora più allarmanti se si considera che solo una persona su tre può avvantaggiarsi dell'ausilio di cure adeguate.**

Dinanzi a tali numeri la quieta indifferenza crolla, lasciando il posto a una volontà di azione che, in questi ultimi mesi, ha trovato espressione in appelli volti a sollecitare il Governo a dare compimento al promesso decreto attuativo che assicura il beneficio psicologico ancora per il 2023 e per il 2024.

## Gli appelli

“ I dati Istat dicono

che ci sono 2 milioni di giovani con problemi mentali. L'Aifa dice che tra i 20 farmaci più prescritti 6 sono psicofarmaci o ansiolitici. C'è un'emergenza ed è nota a tutti, ma non è al centro di nessun dibattito politico”

Era questa l'amara considerazione che, lo scorso ottobre, il rapper Fedez pronunciava a gran voce dagli schermi televisivi, aprendo gli occhi a milioni di Italiani sulla situazione del disagio mentale in Italia, mettendo il dito in una piaga che ferisce, in prima battuta, il vivere giovanile.

Da quel momento è stato un susseguirsi di appelli, culminati nella petizione lanciata dal rapper sui social il 3 novembre: una iniziativa che ha trovato il sostegno, tra gli altri, di David Lazzari, presidente del Consiglio nazionale dell'Ordine degli psicologi (Cnop).

Questi, commentando la sottoscrizione promossa dal performer, ha ribadito l'importanza del bonus psicologo, quale misura tanto più valida per il suo mettere al centro il benessere mentale di tutti:

«il bonus psicologo per la prima volta ha riconosciuto la possibilità per i cittadini di poter accedere a cure specifiche. È stato un grande segnale, molto importante nella direzione di riconoscere questo problema e cercare di dare una risposta alle persone»  
(Fonte Sole 24 ore)

Un valore di cui si è preso presto coscienza se, in soli quattro giorni, la petizione ha raccolto 350mila firme, spingendo il ministro Schillaci a una risposta ufficiale che, nei giorni scorsi, ha raggiunto la consistenza del "fare".

## Le parole del Ministro

«Oggi, acquisita l'intesa con il Mef e con la Conferenza Stato – Regioni, ho firmato il decreto ministeriale per l'erogazione del bonus psicologo per l'anno 2023. Dopo la sperimentazione del bonus durante la pandemia, questo governo ha voluto rendere strutturale questa misura e ha aumentato l'importo massimo del

contributo che i cittadini potranno richiedere all'Inps».

## Il decreto attuativo

**La disposizione ministeriale conferma la possibilità di beneficiare del bonus psicologo da parte dei cittadini che vivono in una condizione di disagio psicologico, motivata dalle circostanze pandemiche.**

L'intento è quello di dare continuità a un percorso di tutela avviato nel 2021, garantendo la coerenza con quanto finora disciplinato, con particolare riferimento alle **norme fissate dal D.M. del 31 maggio 2022.**

Nello specifico **vengono avvalorate le direttive stabilite dai seguenti articoli:**

### art. 2 Beneficiari

«Possono usufruire del beneficio le persone in condizione di depressione, ansia, stress e fragilità psicologica, a causa dell'emergenza pandemica e della conseguente crisi socio-economica, che siano nella condizione di beneficiare di un percorso psicoterapeutico»

### art. 7 Utilizzo del contributo

«Il beneficiario comunica il suo codice univoco al professionista che verifica la disponibilità dell'importo sulla piattaforma INPS. Questa comunica al beneficiario i dati della prenotazione, oltre all'importo utilizzato e la quota residua»

### art. 3 Professionisti

«Il beneficio è fruibile per sostenere le spese relative a sessioni di psicoterapia presso specialisti privati regolarmente iscritti nell'elenco degli psicoterapeuti, nell'ambito dell'albo degli psicologi, che abbiano comunicato l'adesione all'iniziativa al Consiglio nazionale degli Ordini degli psicologi (CNOP)»

### art. 9 Monitoraggio

«A partire dalla data di redazione delle graduatorie regionali l'INPS invia, entro la fine di ogni mese, una relazione contenente il numero dei beneficiari, divisi per sesso, fascia di età, fascia Isee e provincia di residenza, per consentire il monitoraggio della fruizione del beneficio»

### art. 6 Registrazione professionisti

«I professionisti si autenticano nella piattaforma INPS per accedere al servizio utilizzando la CIE, lo SPID, oppure Carta nazionale dei servizi (CNS)»

### art. 10 Tutela dati personali

«I trattamenti dei dati necessari all'attuazione del presente decreto sono effettuati nel rispetto delle disposizioni previste dal regolamento (UE) 2016/679 e dal D.l. 196/2003»

## Il contributo

Limite complessivo:

**2023** 5 milioni di euro

**2024** 8 milioni di euro

Per usufruire del bonus psicologo occorre rientrare entro specifici parametri di reddito, con un ISEE inferiore al valore di 50mila euro.

L'importo, riconosciuto una volta sola, è ripartito per tre fasce Isee:

Reddito con ISEE	Massimo
Inferiore ai 15mila euro	1.500 euro
15mila euro - 30mila euro	1.000 euro
30mila euro - 50mila euro	500 euro

Proprio la questione fondi potrebbe rappresentare la nota dolente del decreto.

L'importo fissato a un massimo di 5mila euro, infatti, andrebbe a soddisfare un numero limitato di aventi diritto, definendo una drastica riduzione della platea rispetto al 2022, allorquando, con una cifra di 25mila euro, vennero accettate

40mila domande, a fronte delle 400mila richieste.

Inoltre, l'aumento del tetto massimo del voucher a 1.500 euro per singolo paziente (rispetto alle precedenti 600 euro) fa decresce oltremodo il numero dei possibili beneficiari.

Occorre, in aggiunta, considerare che l'importo massimo per seduta è fissato a 50 euro, con la conseguenza che, in caso di costo maggiore, il beneficiario dovrà compensare la differenza.

## La domanda

La richiesta potrà essere inoltrata secondo una doppia modalità:

- online, attraverso la piattaforma Inps, alla sezione "contributo sessioni psicoterapia". Per tale procedura è necessario disporre delle credenziali per l'autenticazione (SPID, CIE o CNS);
- per via telefonica, attraverso il contact center dell'Inps e il numero 803.164, gratuito da rete fissa, o allo 06 164.164, a pagamento da rete mobile.

Data la ridotta disponibilità dei fondi, le graduatorie saranno stabilite dall'Inps (Regione per Regione) sulla base dell'ordine di arrivo delle domande,

oltreché dell'Isee, dando precedenza ai redditi con valore più basso.

Si attende comunicazione dall'INPS che renda effettivo l'accesso al bonus.

## In conclusione

Riportiamo il commento del ministro Schillaci:

“ Il bonus psicologo... punta a rafforzare le strutture e i servizi di presa in carico sul territorio e a diffondere la cultura della salute mentale anche per superare lo stigma e la discriminazione che continuano ad essere una barriera all'inclusione sociale”

Valentina Lotoro



# Imballaggi

## Il nuovo regolamento Ue votato in Parlamento

Adottata la risoluzione legislativa in vista del trilogico con il Consiglio Ue e la Commissione europea

Mercoledì 22 novembre il Parlamento europeo ha licenziato, con 426 voti a favore, il testo che regola le disposizioni in materia di imballaggi, prendendo posizione a favore della promozione della cultura del riciclaggio.

**190 Kg**

Rifiuti di imballaggio prodotti all'anno da un europeo

Numero che, superando il distacco statistico del semplice dato, diventa misura di una responsabilità che non può più rimare con passività, ma deve spronare la coscienza comunitaria a intraprendere una fattiva politica di salvaguardia ambientale. Un segnale in tal senso è venuto, nei giorni scorsi, dai deputati europei che hanno adottato una risoluzione legislativa a vantaggio dell'economia circolare, proponendo un aggiornamento normativo per l'impiego degli imballaggi.

### Obiettivo

Ridurre il numero dei rifiuti da imballaggi

### Il progetto in numeri:



Obiettivi specifici di riduzione dei rifiuti per gli imballaggi in plastica:

- 10% entro il 2030;
- 15% entro il 2035;
- 20% entro il 2040.

## In dettaglio

Il Parlamento europeo ambisce a:

Ridurre gli imballaggi

Vietare la vendita di sacchetti di plastica leggeri

Fatta eccezione dell'uso per motivi igienici o per l'imballaggio primario di alimenti sfusi, al fine di evitare gli sprechi di cibo

Limitare l'uso di alcuni imballaggi monouso

Le confezioni in miniatura degli hotel per i prodotti da toilette e le pellicole termoretraibili per le valigie negli aeroporti

Vietare l'uso delle "sostanze chimiche eterne"

Sostanze Perfluoro Alchiliche (PFAS) e il bisfenolo A negli imballaggi a contatto con gli alimenti

Incoraggiare il riutilizzo

Incentivando i distributori finali di bevande e cibi da asporto a offrire ai consumatori la possibilità di riutilizzare i contenitori

Ottimizzare la raccolta e il riciclo dei rifiuti

Possibilità di imbalaggi riciclabili e raccolta differenziata del 90% dei materiali contenuti negli imballaggi entro il 2029

## Il modello di riferimento

le **3R**

**R**idurre

Diminuire il consumo di beni e di energia

**R**iciclare

Separare i rifiuti per facilitarne il processo di trasformazione o di recupero

**R**iusare

Dare ai materiali una seconda vita prima di gettarli definitivamente

## Le reazioni Luci

Il testo è stato accolto favorevolmente, anche in Italia, tanto da **Confcommercio** – che ha approvato la deroga al divieto di imballaggi monouso per frutta e verdura fresca sotto i 1.5 kg –, quanto dalla **filiera delle bioplastiche**, soddisfatta per la puntualizzazione relativa all'impiego di buste di plastica in materiale ultraleggero, compostabili insieme ai rifiuti organici.

Come osservato da Marco Versari, presidente di Biorepack (il Consorzio Nazionale per la raccolta e il riciclo organico): «Rispetto all'impostazione iniziale, che in alcuni passaggi risultava decisamente penalizzante nei confronti del riciclo organico, il testo corregge alcune storture, recuperando il giusto spazio per tale forma di riciclo.

La produzione di imballaggi in bioplastiche compostabili gioca un ruolo decisivo per aumentare qualità e quantità della raccolta dell'umido e per la sua successiva trasformazione in compost».

Tale soddisfazione si ottimizza in ragione del riconoscimento della sintonia con «il modello italiano di interconnessione tra la gestione dell'umido umano e gli imballaggi in bioplastiche compostabili».

In questa prospettiva si motiva anche il

parere espresso in positivo da Giovanni Cassuti, presidente di Corepla (Consorzio Nazionale per la raccolta, il riciclaggio e il recupero degli imballaggi in plastica), il quale ha indicato il nuovo regolamento come un «risultato importante che tutela il 'sistema Italia'», riconosciuto quale «modello di eccellenza».

Unplauso anche dal Ministro dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica, Gilberto Picchetto Fratin, che, dopo le iniziali remore – motivate dal timore di una direttiva improntata più al riuso che al riciclo –, ha promosso (in parte) la posizione negoziale del Parlamento europeo, nel suo impegno a fare «vincere il buonsenso e la scienza».

Favorevole anche il Conai (Consorzio Nazionale Imballaggi), che, per voce del suo presidente Ignazio Capuano, ha valorizzato il Regolamento nella sua funzione di stimolo a migliorare nel riciclo, riconosciuto come «strumento di tutela ambientale».

## Ombre

Non sono mancate voci di biasimo, rivolte ad evidenziare il permanere di alcune criticità, come osservato da Carlo Alberto Buttarelli, presidente di Federdistribuzione:

«Si confermano il divieto delle confezioni pluriprodotto, la tendenza ad andare verso forme di vendita alla spina, che hanno sinora dato risultati discutibili sia in termini ambientali che di gestione operativa, nonché la volontà di spingere sull'introduzione di sistemi di cauzionamento, che vedrebbero pesantemente coinvolto il settore della distribuzione, in caso di eventuali sistemi di raccolta per il riutilizzo, con costi che ricadrebbero sulla filiera e sui consumatori».

Invero, le stesse associazioni di categoria italiane che pure hanno riconosciuto i punti di forza del nuovo regolamento, mantengono una posizione di cauto ottimismo, rivelando una certa perplessità sulle disposizioni che rischiano di compromettere i risultati raggiunti in materia igienico-sanitaria, come anche su quelle che possono incidere negativamente sui consumi.

### In particolare si teme per i cosiddetti prodotti di "quarta gamma".

Ovvero, quelle «verdure e ortofruttili freschi che, dopo la raccolta, sono sottoposti a processi tecnologici di minima entità, finalizzati a garantirne la sicurezza igienica e la valorizzazione» (Fonte Unione Italiana Food).

Come sottolineato da Coldiretti, «i prodotti di quarta gamma, dalle insalate in busta alla frutta confezionata, sono ormai entrati profondamente nelle abitudini degli Italiani»; la proposta di vietare l'uso di sacchetti di plastica leggeri (inferiori a 15 micron), come anche di alcuni imballaggi monouso, potrebbe comportare una riduzione dei consumi, già calati – continua Coldiretti – «del 10% per la frutta e del 6% per gli ortaggi nel primo semestre del 2023, con un impatto pericoloso anche sulla salute».

### Sembrerebbe salvarsi solo il vino!

I vincoli previsti dalla Direttiva, infatti, non riguardano, almeno per il momento, i vini e gli spumanti, esonerati dai target di riutilizzo imposti nella proposta originaria della Commissione.

### Salvi anche gli imballaggi utilizzati nel settore Horeca.

Cioè gli «imballaggi monouso per alimenti e bevande riempiti e destinati al consumo nei locali e per le porzioni di condimenti, conserve, salse, panna, caffè e zucchero» (Fonte Confcommercio)

### Tra luci e ombre, si attende la fase finale dei negoziati, con l'incontro dei rappresentanti di Parlamento, Consiglio e Commissione, per un'intesa definitiva sul testo.

Intanto emerge, con sempre più evidenza, il ruolo dell'Italia nella promozione di un impegno a favore dell'economia circolare, coniugando la tutela dell'ambiente con la salvaguardia della salute dei consumatori, senza dimenticare le necessità delle filiere produttrici.

La prova è data proprio dal risultato raggiunto con la votazione parlamentare, che ha visto accogliere favorevolmente le deroghe proposte dagli eurodeputati italiani, a cominciare dalla deroga dagli obblighi di riutilizzo per quei Paesi che dimostrano di riciclare l'85% degli imballaggi.

Una decisione, questa, elogiata come una vittoria del Governo italiano, che – secondo il commento del Ministro Tajani – ha saputo arginare la «deriva populista del riuso, che penalizza industria ed artigianato».

Valentina Lotoro



Le opinioni espresse in favore del Regolamento Ue imballaggi poggiano sul riconoscimento di valore del modello italiano

**N**on sono passate inosservate le deroghe richieste dall'Italia in occasione della discussione parlamentare sul riciclo imballaggi. Istanze che se inducono a una puntualizzazione su un tema ormai improrogabile, permettono inoltre di evidenziare la posizione privilegiata del nostro Paese.

**Facciamo il punto**

**Gli imballaggi**

### IMBALLAGGI PER TIPOLOGIA DI MATERIALE

Suddivisione per tonnellate totali



Fonte: Parlamento Europeo

Gli imballaggi si ripartiscono in categorie, determinate dal materiale di partenza, tra cui – come ci mostra l'infografica – prevalgono la carta (con il 40,3%) e la plastica (con il 19%). Seguono il vetro (18,7%), il legno (17,1%) e i metalli (4,9%).

**La questione degli imballaggi si articola nei poli opposti del riciclo e del riuso.**

Ed è proprio a vantaggio del primo che si è compattato il fronte degli eurodeputati italiani, in funzione di una modifica dei piani della Commissione, ottenendo l'approvazione ad una deroga che diventa incentivo al riciclaggio.

# La deroga italiana



Esenzione dalle regole sul riuso per i Paesi che arrivano almeno all'85% di riciclo

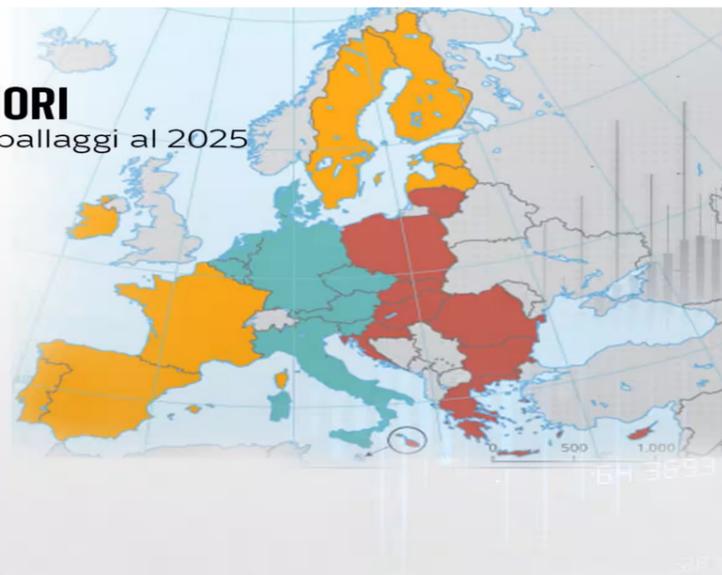
L'impegno dei nostri parlamentari è sintomo di una condizione che caratterizza l'Italia, poco propensa al riuso, ma particolarmente fattiva sul piano del riciclo, tanto da posizionarsi tra i primi nove Paesi virtuosi individuati dall'*Early Warning Report*, pubblicato lo scorso 8 giugno.

La statistica europea apre spiragli di speranza per l'Italia, che può ambire al raggiungimento degli obiettivi di riciclaggio fissati per il 2025.

## RICICLO: ITALIA TRA I MIGLIORI

Per obiettivi su rifiuti urbani e imballaggi al 2025

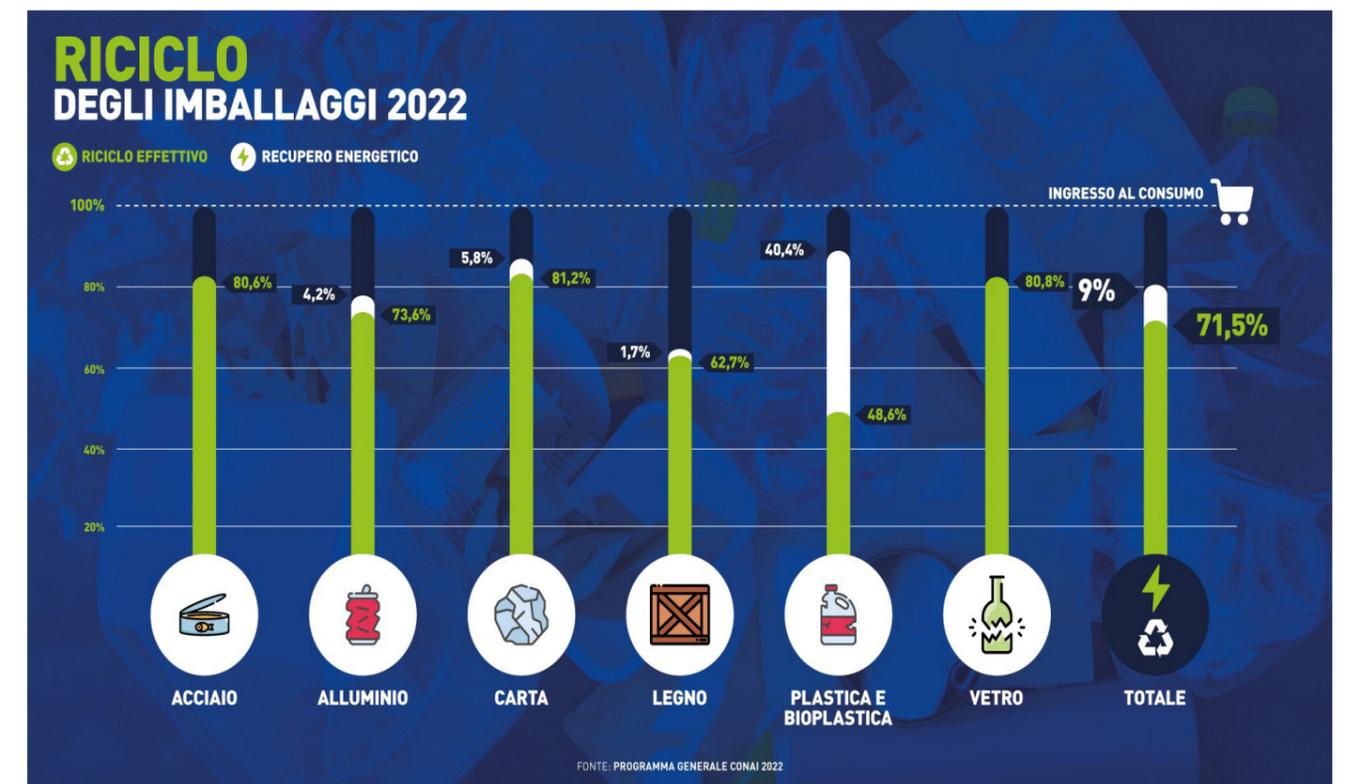
- in linea con entrambi gli obiettivi
- in linea con solo un obiettivo
- non in linea su entrambi gli obiettivi



Occorre, tuttavia, fare una precisazione, osservando che, se l'Italia primeggia in alcuni settori, come quello del vetro (raggiungendo già l'80,8% di riciclo, con una percentuale superiore a quella fissata al 75% dall'Ue per il 2030), rimane indietro sul fronte del riciclo della plastica, fermandosi al 48,6%.

A parziale discolpa si potrà ricorrere a quanto osservato dalla stessa Commissione europea che ha evidenziato come gli imballaggi in plastica rappresentino il «flusso di rifiuti di imballaggio più difficili da riciclare».

Una consolazione dal sapore amaro, che dovrebbe indurci a riflettere, riprendendo il celebre consiglio di Renzo Arbore: "Meditate gente, meditate".

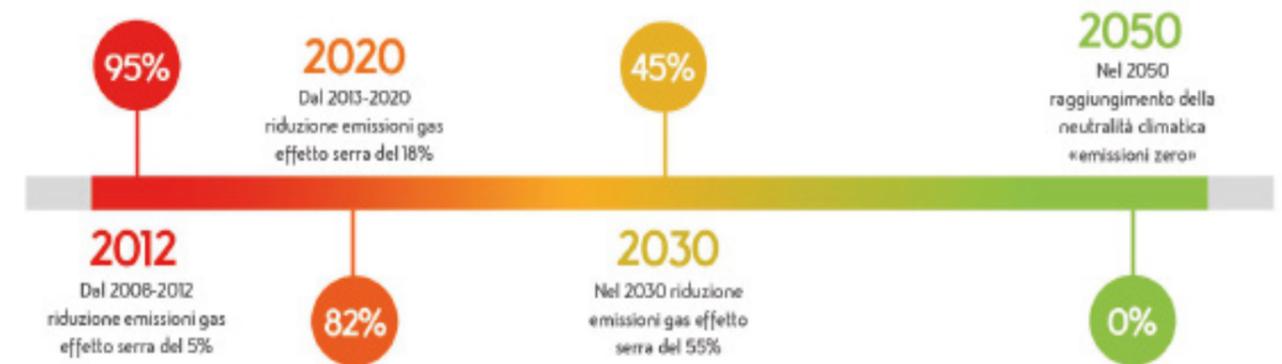


Valentina Lotoro

# Il Nuovo Testto Unico Ambientale

## Un'evoluta Prospettiva per la Sostenibilità Aziendale

Un'analisi approfondita sulle implicazioni del rinnovato Testo Unico Ambientale (TUA) e il suo impatto sulle certificazioni ambientali aziendali, le innovazioni introdotte per la prevenzione dell'inquinamento, la tutela della natura e del paesaggio, e la trasparenza nella gestione ambientale.



**Il panorama normativo ambientale italiano ha subito una rivoluzione con l'entrata in vigore del nuovo Testo Unico Ambientale (TUA) nel giugno 2018.**

Una revisione completa, sottolineata dalla sua attenzione alla prevenzione dell'inquinamento, la tutela della natura e del paesaggio, e il coinvolgimento trasparente dei cittadini.

Esaminiamo le principali innovazioni e come queste influenzano il tessuto delle certificazioni ambientali aziendali.

### Art. 20

Segna un cambiamento fondamentale, imponendo a ogni attività economica o produttiva l'obbligo di organizzarsi per prevenire e ridurre l'inquinamento.

Questa filosofia "inquinamento zero" va oltre gli obblighi normativi, spingendo le imprese a adottare misure proattive. L'introduzione di strumenti come la responsabilità ambientale estesa e l'ecodesign aggiunge ulteriori dimensioni, mettendo a disposizione delle imprese nuovi approcci per gestire l'impatto ambientale lungo l'intero ciclo di vita del prodotto.

**Il TUA ha rivoluzionato la protezione ambientale, con un occhio di riguardo per la natura e il paesaggio italiano.**

Le nuove misure includono l'istituzione di un sistema integrato di aree naturali protette e l'implementazione di strategie per la conservazione della biodiversità.

Queste innovazioni si traducono in nuovi vincoli e opportunità per le imprese operanti in questi contesti, costringendole a riconsiderare le loro pratiche per aderire a norme più stringenti.

L'introduzione di strumenti innovativi richiede un approccio più sofisticato alla gestione ambientale, con implicazioni notevoli per la sostenibilità aziendale.

**Esempi**

Consideriamo il caso di un'impresa chimica: l'adozione di misure preventive e la riduzione dell'impatto ambientale diventano essenziali, richiedendo un cambiamento nelle sostanze utilizzate e nell'implementazione di un sistema di gestione ambientale.

Analogamente, un'impresa operante in un'area protetta deve ora abbracciare pratiche che vadano oltre la mera conformità legale, con un'attenzione particolare alla conservazione della biodiversità e al rispetto delle nuove disposizioni paesaggistiche.

**Conclusioni**

Il TUA rappresenta una svolta significativa nell'ambito della sostenibilità aziendale.

Le imprese, per mantenere o ottenere certificazioni ambientali, devono adottare un approccio più proattivo, integrando

**L'impatto del TUA sulle certificazioni ambientali è significativo**

**Le imprese ora devono rispondere all'obbligo di prevenzione e riduzione dell'inquinamento, anche in assenza di normative specifiche.**

le nuove disposizioni del TUA nelle loro politiche ambientali.



**Questo non solo migliorerà la loro responsabilità sociale, ma contribuirà anche a preservare la bellezza unica del nostro ambiente. Un passo avanti verso un futuro aziendale più sostenibile e rispettoso dell'ambiente.**

## Elementi del TUA evidenziabili:

- Il Nuovo Approccio alla Prevenzione dell'Inquinamento
- Un Nuovo Paradigma per la Tutela della Natura e del Paesaggio
- Una Nuova Era di Sostenibilità Aziendale

## Focus tecnico

### Differenze introdotte dal nuovo documento

Il nuovo testo unico ambientale (TUA), approvato con il decreto legislativo 13/2017, è entrato in vigore il **29 giugno 2018**.

**Si tratta di una revisione completa del precedente TUA, approvato con il decreto legislativo 152/2006, che ha apportato numerose modifiche e integrazioni.**

## Le principali differenze tra il nuovo e il vecchio TUA:

### ■ **Integrazione della normativa comunitaria:**

il nuovo TUA ha recepito integralmente la normativa comunitaria in materia ambientale, compresa la direttiva quadro sulla politica ambientale (2008/50/CE), la direttiva sulla valutazione dell'impatto ambientale (2011/92/UE) e la direttiva sulla prevenzione e la riduzione dell'inquinamento causato dai rifiuti (2008/98/CE).

### ■ **Innovazioni in materia di prevenzione e riduzione dell'inquinamento:**

il nuovo TUA ha introdotto numerose innovazioni in materia di prevenzione e riduzione dell'inquinamento, tra cui:

- La definizione di "inquinamento zero" come obiettivo da perseguire in tutte le attività economiche e produttive.
- L'obbligo per le imprese di adottare misure di prevenzione e riduzione dell'inquinamento, anche in assenza di un obbligo normativo specifico.
- L'introduzione di nuovi strumenti per la prevenzione e la riduzione dell'inquinamento, come la responsabilità ambientale estesa e l'ecodesign.

### ■ **Innovazioni in materia di tutela della natura e del paesaggio:**

il nuovo TUA ha rafforzato la tutela della natura e del paesaggio, introducendo nuove misure per la conservazione e la valorizzazione degli ecosistemi.

### ■ **Innovazioni in materia di partecipazione e trasparenza:**

il nuovo TUA ha rafforzato il principio di partecipazione e trasparenza, introducendo nuove forme di coinvolgimento dei cittadini e delle parti interessate nelle decisioni in materia ambientale.

## In particolare, il nuovo TUA ha introdotto le seguenti novità in materia di prevenzione e riduzione dell'inquinamento:

### ■ L'obbligo per le imprese di adottare misure di prevenzione e riduzione dell'inquinamento, anche in assenza di un obbligo normativo specifico.

Questo obbligo è previsto dall'articolo 20 del TUA, che stabilisce che "ogni attività economica o produttiva deve essere organizzata e gestita in modo da prevenire e ridurre l'inquinamento e tutelare l'ambiente".

### ■ L'introduzione di nuovi strumenti per la prevenzione e la riduzione dell'inquinamento, come la responsabilità ambientale estesa e l'ecodesign.

La responsabilità ambientale estesa è un sistema di gestione dell'intero ciclo di vita di un prodotto, che prevede che il produttore sia responsabile anche dello smaltimento e del recupero del prodotto a fine vita. L'ecodesign è l'applicazione di principi di progettazione ecologica ai prodotti, al fine di ridurre l'impatto ambientale durante l'intero ciclo di vita del prodotto.

## Il nuovo TUA ha anche rafforzato la tutela della natura e del paesaggio:

### ■ Il rafforzamento delle misure di tutela delle aree naturali protette.

Il TUA ha previsto l'istituzione di un nuovo sistema di aree naturali protette, che comprende le aree naturali protette statali, regionali e locali.

### ■ L'introduzione di nuove misure per la tutela della biodiversità.

Il TUA ha previsto l'introduzione di nuove misure per la tutela della biodiversità, tra cui la creazione di corridoi ecologici e la gestione sostenibile delle risorse naturali.

### ■ L'introduzione di nuove misure per la tutela del paesaggio.

Il TUA ha previsto l'introduzione di nuove misure per la tutela del paesaggio, tra cui la definizione di piani paesaggistici e la disciplina dell'urbanizzazione.

## Infine, il nuovo TUA ha rafforzato il principio di partecipazione e trasparenza:

### ■ Il potenziamento del ruolo delle autorità ambientali locali.

Il TUA ha previsto il potenziamento del ruolo delle autorità ambientali locali, che sono chiamate a svolgere un ruolo fondamentale nella tutela ambientale.

### ■ L'introduzione di nuove forme di partecipazione dei cittadini e delle parti interessate.

Il TUA ha previsto l'introduzione di nuove forme di partecipazione dei cittadini e delle parti interessate nelle decisioni in materia ambientale, tra cui la consultazione pubblica e l'accesso alle informazioni ambientali.

Roberto La Manna



## Un'intelligenza sovraumana, creata dallo stesso uomo, che sfugge al suo controllo...

**P**otrebbe sembrare la trama di un film di fantascienza ma per molti esperti è un pericolo reale della nostra epoca.

L'Intelligenza Artificiale sta prendendo vita nella società moderna. Si è introdotta nelle nostre case, nel nostro lavoro, nelle nostre istituzioni e, per molti, è un'insidiosa minaccia che aspetta di colpire.

Quello che può suonare drammatico è in realtà il suono di un campanello d'allarme lanciato da una lunga lista di esperti a maggio 2023, quando professori universitari, ingegneri robotici, ricercatori e molte altre figure del settore hanno firmato una **lettera aperta che avvisa la comunità globale del pericolo dell'intelligenza artificiale.**

**Demis Hassabis**, Amministratore Delegato dell'unità IA di Google e firmatario del documento, chiede alla comunità scientifica, e non solo, un'azione immediata di delimitazione dei pericoli della tecnologia.

Secondo Hassabis, il punto di partenza è stabilire, come per la crisi climatica, una commissione internazionale scientifica fatta di ricerca e report, e costruire da lì un sistema che regoli e limiti l'IA.

**Bill Gates** crede nel potenziale vantaggioso dell'Intelligenza Artificiale, tuttavia mette in guardia:

“ Fate il vostro lavoro in maniera sicura e responsabile”

**Ma che cos'è l'Intelligenza Artificiale e perché viene utilizzata se rappresenta un pericolo?**

## IA e mondo del lavoro

I progressi della tecnologia infervorano i dibattiti sulle innovazioni sistemiche e strumentali del mondo del lavoro.

Per quanto riguarda l'Intelligenza Artificiale, emergono **due dati** in previsione del suo impatto.

1. la facilitazione e l'aumento della produttività dati dall'automazione,
2. dall'altro il rischio di una disoccupazione di massa.

## LO STATO DELL'ARTE

Di fatto, gli ambiti di lavoro in cui si propaga l'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale sono sempre di più: dalla ricerca scientifica, al mercato azionario, all'industria automobilistica e così via.

L'ulteriore sviluppo dell'Intelligenza Artificiale in IA generativa, che utilizza tecniche di Machine Learning e Deep Learning, rivoluziona la stessa innovazione perché non si limita al discernimento logico bensì si spinge alla creazione di nuovi contenuti.

**Leader nello sviluppo e nell'utilizzo dell'IA sono gli Stati Uniti, seguiti dalla Cina.**

In Europa si distinguono:

### Germania

per il suo utilizzo nella robotica industriale e l'automazione

### Regno Unito

per l'utilizzo nel settore finanziario

### Francia

per l'utilizzo dell'automazione industriale, nei trasporti e nella sanità

## Un esempio italiano di implementazione dell'Intelligenza Artificiale è nell'amministrazione pubblica, ovvero l'INPS

L'INPS ha adottato le tecnologie dell'IA per migliorare i servizi resi all'utenza (classificazione e smistamento automatico delle PEC).

Per il sistema creato, L'INPS si è aggiudicato il premio dell'IRCAI – Centro di Ricerca Internazionale per l'Intelligenza Artificiale – agenzia creata dall'UNESCO, ed è tra i primi 10 migliori progetti mondiali in tema di IA.

Sempre per l'INPS, in fase di sviluppo sono, invece, il progetto di gestione del *Customer Service* e l'Assistente Virtuale.

Quello dell'INPS è un esempio di come l'Intelligenza Artificiale possa essere integrata al mondo del lavoro, migliorando sia la condizione dei lavoratori che il servizio reso al pubblico.

## INTELLIGENZA ARTIFICIALE SULLA BILANCIA

Per quel che concerne il mondo del lavoro, è indubbio che l'implementazione dell'IA possa contribuire alla produttività e competitività delle imprese.

Tuttavia

presenta diversi rischi quali:

- l'assunzione di decisioni discriminatorie, la perdita di posti di lavoro;
- l'aumento della disparità economica tra aziende (quelle capaci di investire nell'IA e quelle che non possiedono tale disponibilità);
- la dipendenza tecnologica;
- la perdita di competenze umane.

Altri rischi dell'adozione dell'Intelligenza Artificiale sono legati alla sicurezza e alla privacy: di carattere etico è il rischio che l'AI potrebbe agire secondo processi discriminatori verso alcune categorie di lavoratori. Inoltre, per via dell'automazione, dei

sistemi di rilevazione e della raccolta dati, il sistema potrebbe portare ad un uso erroneo dei dati sensibili del lavoratore, e facilitare soggetti malintenzionati nel compiere violazioni pericolose.

L'immagine, quasi distopica o di fantascienza, di strumenti di tecnologia che prendono il sopravvento sull'essere umano, rappresenta, in realtà, un possibile rischio: una forte automazione potrebbe limitare il controllo umano su macchinari e dispositivi e, pertanto, in caso di malfunzionamento, essere un rischio di sicurezza.

**È proprio in queste potenziali falle che deve intervenire la legislazione**, individuando delle soluzioni normative che alienino i rischi e custodiscano la tutela dei lavoratori.

### Il contrappeso di tali rischi sono

**le incredibili opportunità e le potenzialità non del tutto esplorate** che l'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale potrebbe apportare, nell'ottica di una previsione e gestione dei rischi.

Arafforzare questa posizione, è uno studio dell'International Labour Organization (ILO), agenzia delle Nazioni Unite, che attesta un'inevitabilità dell'adozione dell'IA nelle industrie e in moltissimi contesti lavorativi. È anticipare il cambiamento e regolare la direzione di esso attraverso policy e normative, che determinerà il suo impatto.

Vi è, quindi, necessità di mitigare gli effetti negativi che indubbiamente possono scaturire dal fenomeno.

Nel frattempo, nei primi studi effettuati sull'implementazione dell'IA da parte delle imprese è emersa, per il 70%, una maggiore produttività.

Si pongono come ostacoli la reperibilità di competenze specifiche legate ad essa, e gli aspetti di trasparenza dei dati e tutela della privacy.

Dagli studi condotti risulta una maggiore richiesta da parte del mercato di profili con conoscenze tecnologiche, in particolare IA e Big Data.

Infatti, se da un lato vi è la legittima preoccupazione per la perdita di posti di lavoro e la decadenza di alcune figure professionali, dall'altro il World Economy Forum 2023 (WEF) riporta la creazione di nuovi settori occupazionali e la previsione di una crescente richiesta di profili professionali come ingegneri robotici, analisti di sicurezza informatica e specialisti di trasformazione digitale.

A tale richiesta di mercato bisognerà saper rispondere con delle competenze della forza di lavoro.

Quindi, se si teme la sostituzione di alcune figure, bisogna anche considerare la creazione di nuove figure lavorative

che consegue l'avvento della tecnologia. Basti pensare ai web designer o ai social media manager che solo un decennio fa erano inesistenti.

## UNA TRAMA MENO SPAVENTOSA

**L'Organizzazione Internazionale del Lavoro offre anche una visione un po' più moderata dell'impatto dell'IA sul futuro prossimo.**

Molto probabilmente il lavoratore medio, anche del paese più sviluppato, non sarà fortemente condizionato dall'impatto dell'IA, nonostante l'avvento di ChatGPT faccia pensare il contrario, poiché lo strumento è diventato di uso popolare, accorciando la distanza tra l'IA e l'user finale.

Eppure, la maggior parte delle figure lavorative dei settori industriali sono solo parzialmente esposti all'automazione ed è più probabile che vengano integrati e non sostituiti nelle loro mansioni.

Per cui viene previsto un cambiamento per quel che riguarda l'intensità e l'autonomia del lavoro e non la distruzione di figure professionali.

In questa previsione, **il potenziale dell'IA viene sfruttato, senza sostituire il lavoro dell'uomo, anzi, migliorandone la qualità e la produttività.**

È un **modello di utilizzo di IA antropocentrico**



**caratterizzato dalla collaborazione dei professionisti con il loro know-how e le soluzioni rapide ed accurate individuate dall'Intelligenza Artificiale.**

Questo tipo di tecnologia è stato già adottato in Italia attraverso la chatbot, il dialogo automatico instaurato tra il Ministero e l'utenza per il servizio di Reddito di Cittadinanza, successivamente per il servizio Bonus Trasporti e, come visto, dall'amministrazione INPS.

Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, Marina Calderone, si è positivamente espressa sull'Intelligenza Artificiale guardandola come uno strumento da utilizzare a vantaggio dei lavoratori, come supporto alla rilevazione dei rischi e alla prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Anche l'Unione Europea ne promuove il suo utilizzo e gli apporti innovativi, attraverso progetti come AI4EU e l'adozione del regolamento AI ACT,

rendendo di fatto l'Intelligenza Artificiale una presenza nuova e reale nella nostra società.

**Pertanto, la regolamentazione del fenomeno è imperativa.**

Vi è necessità di mitigare gli effetti negativi che indubbiamente possono scaturirne.

Non a caso, l'agenzia delle Nazioni Unite ha evidenziato che l'impatto dell'AI dipenderà molto dalla capacità di progettare politiche che regolamentino il fenomeno permettendo una transizione equa ed equilibrata. Bisogna coniugare le opportunità offerte dalle nuove tecnologie e la tutela dell'occupazione e dei diritti dei lavoratori.

L'Intelligenza Artificiale potrebbe essere una delle invenzioni più importanti e benefiche mai inventate.

Ma «i rischi vanno presi seriamente come le altre grandi sfide globali, come il cambiamento climatico. La comunità internazionale ha impiegato troppo tempo nel coordinare una risposta globale efficiente, e ne stiamo subendo le conseguenze ora. Non possiamo permetterci lo stesso ritardo con l'IA» (Demis Hassabis).

Patrizia Carmando



Con decorrenza dal 17 dicembre le aziende formate da oltre 50 dipendenti devono allinearsi all'assetto normativo previsto a tutela della "segnalazione degli illeciti"

**È quanto stabilito dal D.Lgs. 24/2023, in attuazione alla Direttiva (UE) 1937/2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali.**

Alla stessa data entra in vigore il vincolo anche per le imprese che, pur avendo un numero di dipendenti inferiori alle 50 unità, operano in settori sensibili (come quello finanziario o di tutela ambientale), nonché per quelle dotate di un modello organizzativo ex D.lgs. 231/2001.

L'obbligo era già scattato per le società di diritto privato con un minimo di 250 dipendenti, fissando i tempi di

adeguamento a partire dal 15 luglio.

Con l'estensione alle altre realtà private, si perfeziona il programma di applicazione della c.d. "Disciplina Whistleblowing".

### Disciplina Whistleblowing

regolamenta, con un unico provvedimento (valido sia per il settore pubblico sia per quello privato) il regime di protezione dei soggetti «che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato»

(D.Lgs. 24/2023, art. 1).

### Cosa segnalare

1. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
2. condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
3. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali, ovvero:
  - appalti pubblici;
  - servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
  - sicurezza e conformità dei prodotti;
  - sicurezza dei trasporti;
  - tutela dell'ambiente;
  - radioprotezione e sicurezza nucleare;
  - sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
  - salute pubblica;
  - protezione dei consumatori;
  - tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle

reti e dei sistemi informativi;

- 4. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- 5. atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- 6. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

### Sono escluse

«le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante... che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico».

Ovvero:

- segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose;
- discriminazioni tra colleghi;
- conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici;
- segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in

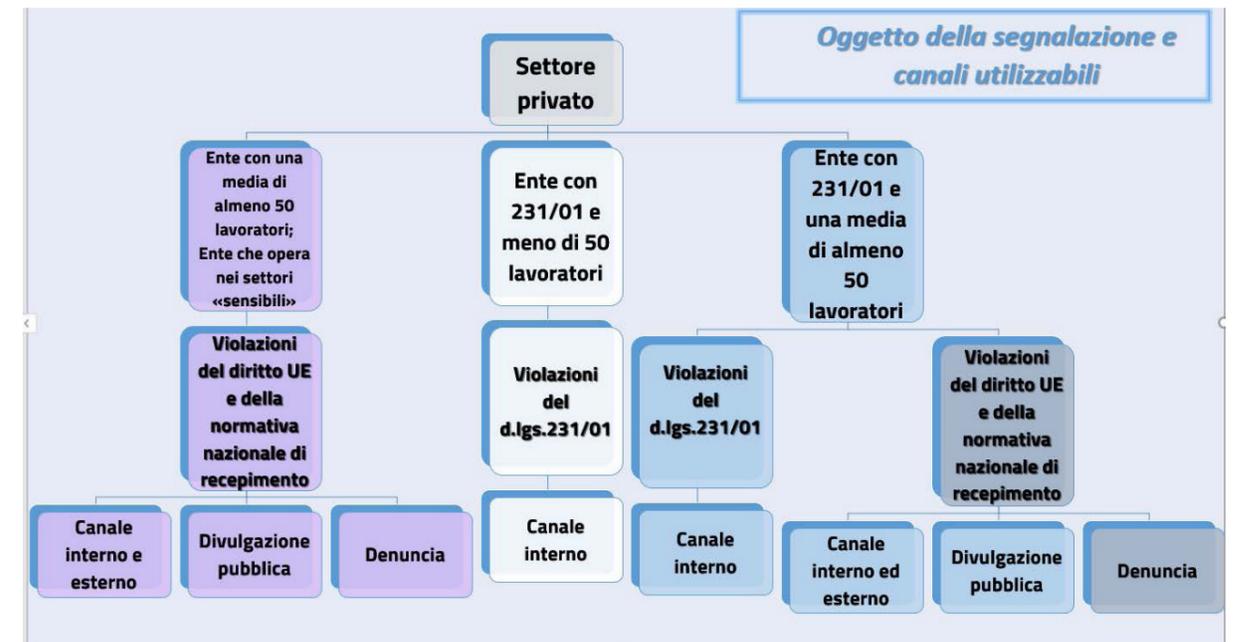
assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

### Canali di segnalazione

- interno (nell'ambito del contesto lavorativo);
- esterno (ANAC);
- divulgazione pubblica (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone);
- denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

### La tutela

- protezione della riservatezza dei segnalanti, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione;
- tutela da eventuali ritorsioni adottate dall'ente in ragione della segnalazione;
- limitazione della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni.



### La nuova scadenza

**È importante il**

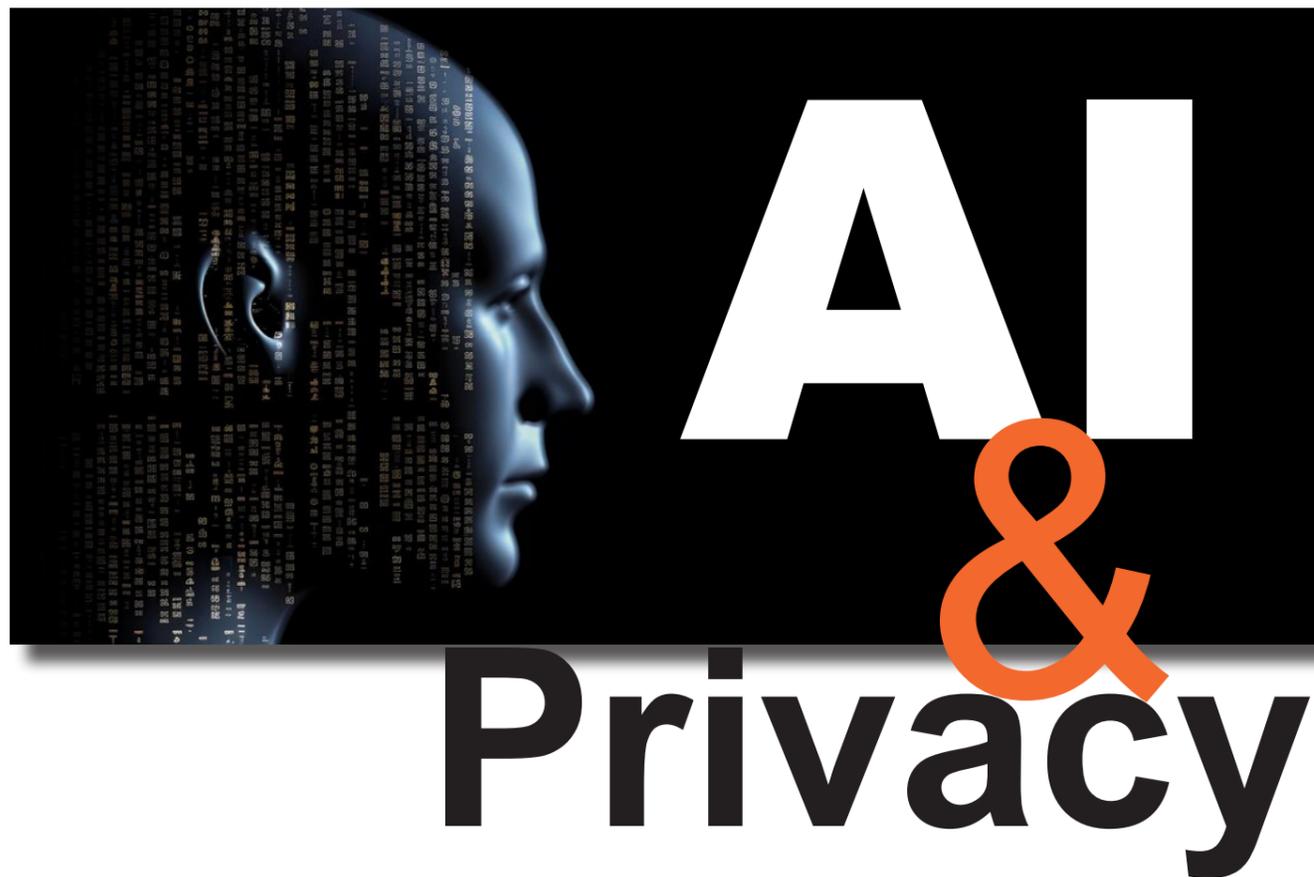
Calcolo del numero di dipendenti per verificare se si rientra nell'ambito di applicazione della normativa

Lavoratori:

- a tempo pieno ed indeterminato valgono come unità;

- a tempo parziale sono computati "pro-quota", in riferimento all'orario pieno fissato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL);
  - a tempo determinato sono calcolati in base alla durata effettiva dell'impiego in rapporto al numero medio mensile degli occupati negli ultimi due anni;
  - intermittenti sono valutati su un parametro orario semestrale;
- Sono esclusi dal computo i dipendenti in rapporto di apprendistato.

Federica Ruocco



## Indagine conoscitiva del Garante sull'addestramento degli algoritmi dell'AI

**Il Garante per la protezione dei dati personali ha avviato un accertamento sulla raccolta dei dati per l'AI training, al fine di verificare l'adozione di adeguate misure di sicurezza a tutela dal web scaping.**

L'iniziativa coinvolge tanto i soggetti pubblici quanto quelli privati, con il proposito di **appurare la liceità del trattamento dei dati personali.**

La questione poggia sull'impiego da parte di diverse piattaforme di Intelligenza Artificiale di strumenti di estrazione dei dati da siti web, con il rischio di una raccolta massiva e indebita di informazioni personali.

### La normativa

**GDPR**



**art. 6**

### Liceità del trattamento

Condizioni vincolanti:

- l'interessato ha espresso il consenso al trattamento dei propri dati personali per una o più specifiche finalità;
- il trattamento è necessario all'esecuzione di un contratto di cui l'interessato è parte o all'esecuzione di misure precontrattuali adottate su richiesta dello stesso;
- il trattamento è necessario per adempiere un obbligo legale al quale è soggetto il titolare del trattamento;
- il trattamento è necessario per la salvaguardia degli interessi vitali dell'interessato o di un'altra persona fisica;
- il trattamento è necessario per

l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri di cui è investito il titolare del trattamento;

- il trattamento è necessario per il perseguimento del legittimo interesse del titolare del trattamento o di terzi, a condizione che non prevalgano gli interessi o i diritti e le libertà fondamentali dell'interessato che richiedono la protezione dei dati personali, in particolare se l'interessato è un minore.

**art. 9**

### Trattamento di categorie particolari di dati personali

È vietato trattare dati personali che rivelino:

- l'origine razziale o etnica;
- le opinioni politiche;
- le convinzioni religiose o filosofiche;
- l'appartenenza sindacale

Il divieto si estende ai:

- dati genetici;
- dati biometrici intesi a identificare in

modo univoco una persona fisica;

- dati relativi alla salute o alla vita sessuale o all'orientamento sessuale della persona.

## art. 10

### Trattamento dei dati personali relativi a condanne penali e reati

Deve «avvenire soltanto sotto il controllo dell'autorità pubblica o se il trattamento è autorizzato dal diritto dell'Unione o degli Stati membri che preveda garanzie appropriate per i diritti e le libertà degli interessati».

## art. 12

### Informazioni, comunicazioni, modalità trasparenti per l'esercizio dei diritti degli interessati

Devono essere «in forma concisa, trasparente, intelligibile e facilmente accessibile, con un linguaggio semplice e chiaro, in particolare nel caso di informazioni destinate ai minori».

## art. 13

### Informazioni da fornire qualora i dati personali siano raccolti presso l'interessato

- identità e dati di contatto del titolare del trattamento e, ove applicabile, del suo rappresentante;
- dati di contatto del responsabile della protezione dei dati, ove applicabile;
- finalità del trattamento cui sono destinati i dati personali nonché la base giuridica del trattamento;
- legittimi interessi perseguiti dal titolare del trattamento o da terzi;
- eventuali destinatari o eventuali categorie di destinatari dei dati personali;
- intenzione del titolare del trattamento di trasferire dati personali a un paese terzo o a un'organizzazione internazionale e l'esistenza o l'assenza di una decisione di adeguatezza della Commissione.

Informazioni aggiuntive:

- periodo di conservazione dei dati personali oppure, se non è possibile, i criteri utilizzati per determinare tale

periodo;

- esistenza del diritto dell'interessato di chiedere al titolare del trattamento l'accesso ai dati personali e la rettifica o la cancellazione degli stessi o la limitazione del trattamento dei dati personali che lo riguardano o di opporsi al loro trattamento, oltre al diritto alla portabilità dei dati;
- esistenza del diritto di revocare il consenso in qualsiasi momento senza pregiudicare la liceità del trattamento basata sul consenso prestato prima della revoca;
- diritto di proporre reclamo a un'autorità di controllo;
- se la comunicazione di dati personali è un obbligo legale o contrattuale oppure un requisito necessario per la conclusione di un contratto, e se l'interessato ha l'obbligo di fornire i dati personali nonché le possibili conseguenze della mancata comunicazione di tali dati;
- esistenza di un processo decisionale automatizzato, con informazioni significative sulla logica utilizzata, nonché l'importanza e le conseguenze previste di tale trattamento per l'interessato.

## art. 14

### Informazioni da fornire qualora i dati personali non siano stati ottenuti presso l'interessato

Valgono le stesse disposizioni previste nel precedente articolo.

### Sono questi i parametri normativi che regolano l'attività di controllo del Garante sulla raccolta e sul trattamento dei dati personali.

Su tali criteri è stata varata l'indagine conoscitiva rivolta ad arginare il pericolo di *webscaping*. Uno studio, questo, tanto più significativo per il suo carattere collaborativo.

Il Garante, infatti, ha rivolto «un invito alle associazioni di categoria interessate, alle associazioni di consumatori, ad esperti e rappresentanti del mondo accademico affinché facciano pervenire i loro commenti e contributi sulle misure di sicurezza adottate e adottabili contro la raccolta massiva di dati personali a fini di addestramento degli algoritmi».

L'impegno del Garante si pone in linea di continuità rispetto al proposito d'intenti del **Digital Services Act (DSA)**.

il regolamento europeo sui servizi digitali, approvato il 5 luglio 2022

**Obiettivo:**

**Garantire la trasparenza sulla profilazione e il funzionamento delle piattaforme online, in favore della creazione di un ambiente digitale sicuro e affidabile.**

In quest'ottica diventa inderogabile la necessità di un'azione di vigilanza sull'utilizzo dei dati personali.

Una condotta che diventa ancora più doverosa in conseguenza della crescita

esponenziale dell'abitudine a "grattare" dati dalla rete sulla base di un'automazione non autorizzata, allo scopo di istruire gli algoritmi di Intelligenza Artificiale. Infatti, come sottolineato dal Garante:

“**diverse piattaforme di IA... attraverso il webscraping raccolgono, per differenti usi, enormi quantità di dati anche personali pubblicati per specifiche finalità... all'interno di siti internet gestiti da soggetti pubblici e privati**”

Da qui il valore dell'iniziativa a finalità cognitiva, intesa quale premessa a un'azione di tutela fattiva, che verrà condotta attraverso il ricorso ai necessari provvedimenti, adottati «anche in via d'urgenza».

Avv. Orsola De Santis



Il Garante privacy ha espresso parere favorevole in merito allo schema di decreto del Ministo dell'Interno sui certificati anagrafici, prevedendo la possibilità di rilascio degli stessi presso gli sportelli postali nei Comuni sotto la soglia dei 15mila abitanti.

Una recente indagine condotta dalla testata giornalistica IрпиMedia ha rivelato l'implementazione allo Stadio Olimpico del sistema di videosorveglianza, attraverso l'uso di un software di riconoscimento facciale (*Reco finder*). Il Garante non si è ancora pronunciato in via definitiva, pur esprimendo perplessità sulle garanzie di trattamento dei dati.

La Redazione



## Femminicidio e Parità di Genere: l'Italia tra Ideali e Realtà

Un triste novembre segnato da un nuovo femminicidio mette in luce le disparità di genere, sfidando le promesse europee di parità sul lavoro.

Il mese di novembre è il mese in cui si celebra, e già questo vocabolo rende lo scrivente estremamente irritabile, la Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne e proprio qualche giorno fa abbiamo dovuto

registrare un altro efferato femminicidio per mano di chi quella donna, ragazza, avrebbe dovuta amarla.

È in questo contesto sociale in cui l'Italia e l'Europa promuovono sul lavoro la Parità di Genere con *facility* nei bandi e sgravi

fiscali quando quella stesse persone, oggi lavoratori, sono, siamo responsabili dell'accaduto, per aver fallito ed aver trasmesso alle nuove generazioni, alle generazioni degli attuali 20enni la cultura della violenza e del maschio dominante.

Il 5 maggio 2023 la presidente Ursula von der Leyen nella "Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni" pronunciava le seguenti parole:

«Non dobbiamo aver paura di essere fieri di dove siamo arrivati o di essere ambiziosi per il nostro futuro».

**Una frase che fa a pugni con la realtà sociale che l'Italia l'Europa e il mondo intero stanno vivendo.**

In questa prospettiva andrà riconsiderata anche la **Certificazione di Parità di Genere**.

Questa, se da un lato **tende a certificare le aziende che non adottano criteri discriminatori in retribuzione nelle differenze di genere**, dall'altro adotta una procedura di certificazione che mira unicamente al controllo e gestione di

alcuni processi economico burocratici.

### La prassi UNI/PdR 125:2022

prevede l'adozione di specifici indicatori, **Key Performance Indicator (KPI)**

in relazione a **6 aree di valutazione** per le differenti variabili che contraddistinguono un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere:

- Cultura e strategia
- Governance
- Processi Human Resources
- Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda
- Equità remunerativa per genere

- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Ogni area è contraddistinta da un **peso percentuale**, per un totale pari a 100, che contribuisce alla misurazione del livello attuale dell'organizzazione e rispetto al quale è misurato il miglioramento nel tempo.

Ogni indicatore è associato a un **punteggio il cui raggiungimento o meno viene ponderato per il peso dell'area di valutazione:**

**è previsto il raggiungimento del punteggio minimo complessivo del 60% per determinare l'accesso alla certificazione da parte dell'organizzazione**

**La certificazione ha validità triennale ed è soggetta a monitoraggio annuale.**

## La realtà

**Le cronache oggi sono in antitesi a questi punti** visto che una giovane vita, l'ennesima, la trentanovesima dall'inizio dell'anno, vittima di femminicidio nel nostro paese.

**Un dato in diminuzione dal 2020** anche se ciò che non diminuisce è il numero di donne che ancora subiscono violenze di genere.

Tutto questo **grazie all'opera di prevenzione e sensibilizzazione** soprattutto delle donne convincendole a non aver paura di denunciare, di non sottovalutare e far correre atteggiamenti violenti sia essi materiali che verbali.

**Ma poco o nulla è stato fatto per la sensibilizzazione del mondo maschile**, che ancora oggi, o forse soprattutto oggi, venera la cultura del Maschio dominante.

L'Italia e l'Europa intera hanno forse perso l'occasione di sfruttare il processo di certificazione sulla Parità di Genere per gestire con KPI specifiche un processo di sensibilizzazione delle platee di lavoratori di quelle aziende che hanno intrapreso o intraprenderanno l'iter di Certificazione per l'acquisizione del cosiddetto "**Bollino Rosa**".

Bisogna però anche registrare un passo in avanti normativo con l'entrata in vigore, a partire dal 30 maggio 2023, del Decreto Legge n. 57 del 29 maggio 2023, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 124 del 29 maggio 2023 che con l'art. 2, ha eliminato la possibilità di comprovare attraverso un'autocertificazione il possesso dei requisiti per il rilascio della certificazione della parità di genere ai fini dell'attribuzione del punteggio premiale. Il nuovo testo richiede, pertanto, come il previgente art. 95, comma 13, D.lgs. n. 50/2016, che l'adozione di politiche tese al raggiungimento della parità di genere al fine del conferimento di un maggior punteggio possa essere comprovata solo dal possesso della certificazione di cui all'art. 46-bis del **Codice delle pari opportunità**.

Le imprese che riescono ad ottenere la Certificazione avranno dei vantaggi che possono essere di seguito brevemente sintetizzati:

- **Sgravi contributivi** riservati alle imprese che siano in possesso della certificazione al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, nel limite dell'1% dei contributi complessivamente dovuti e di € 50.000 annui per ciascuna azienda;
- **Punteggio premiale** per la valutazione, da parte di autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, di proposte progettuali ai fini della concessione di aiuti di stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti;
- **Riduzione del 20%** della garanzia fidejussoria per la partecipazione a gare pubbliche;
- **Acquisizione di un miglior posizionamento** in graduatoria nei bandi di gara per l'acquisizione di servizi e forniture.

In conclusione, la parità di genere rappresenta un obiettivo trasversale del PNRR e viene riconosciuta come un importante pilastro per lo sviluppo del Paese. Augurandomi che non debba essere più compito della burocrazia dover garantire i diritti delle donne ma sia prassi comune di una società evoluta a cui spero ognuno di noi voglia tendere.

Roberto La Manna



# ISO 37001

## Trasparenza & Fiducia

Sono queste le fondamenta della credibilità di qualsiasi organizzazione

Niente mina l'efficacia delle Istituzioni e l'equità degli affari più della corruzione.

### Su questa consapevolezza è nata la ISO 37001

Lo standard internazionale a supporto della definizione di sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione.

Proprio per il suo apporto alla riduzione dei rischi di cattiva condotta, come all'implementazione della cultura della trasparenza e dell'integrità, diventa fondamentale, oltretutto doveroso, garantire la presenza di figure efficacemente formate, tanto più necessarie nell'ambito della Pubblica Amministrazione.

# FORMATI CON NOI

## Corso per Auditor ISO 37001

Un'occasione irrinunciabile per acquisire:

- le conoscenze utili ad un'analisi della conformità ai requisiti fissati dalla ISO 37001;
- le competenze tecniche necessarie ad una corretta valutazione del rischio corruttivo;
- la preparazione atta alla costruzione, attuazione e monitoraggio dei sistemi di gestione anti-corruzione;
- la pratica di supporto per la conduzione di Audit interni e per il riesame dei Sistemi di gestione.

### Destinatari

Dirigenti, Coordinatori e Responsabili di settore delle Pubbliche Amministrazioni

### Durata

24 ore erogabili in modalità Fad o in aula

Annalisa Morcaldi

Per ulteriori informazioni





# Bando doppia transizione Ecologica & Digitale

## Camera di Commercio di Taranto

Contributo a sostegno delle iniziative di digitalizzazione, anche finalizzate ad approcci *green oriented* del tessuto produttivo

Il 20 novembre ha preso avvio la campagna di presentazione della domanda per accedere al programma di finanziamento approvato dalla Camera di Commercio di Taranto a sostegno della crescita di un'imprenditorialità aperta alle sfide dell'era digitale. La misura, nell'intervenire a favore di imprese capaci di coniugare innovatività con sostenibilità, si pone in linea di continuità rispetto a una politica di

transizione ecologica del tessuto produttivo, divenuta, negli ultimi anni, un'urgenza inderogabile.

**L'iniziativa rientra nell'ambito del progetto "Punto Impresa Digitale" (PDI) approvato con decreto del Ministro dello Sviluppo Economico il 23 febbraio 2023.**

### Obiettivo



La diffusione della cultura e della pratica digitale delle Micro, Piccole e Medie Imprese (MPMI) di tutti i settori economici, che vengono così accompagnate nel percorso sfidante di Impresa 4.0.

## Il bando

Finanziamento a fondo perduto (*voucher*) per interventi di innovazione digitale, rivolti a ottimizzare le potenzialità delle tecnologie I4.0 in funzione di un'economia inclusiva e sostenibile.

### Intento

La misura, attraverso la promozione dei vantaggi derivanti da soluzioni tecnologiche e innovative, mira a sensibilizzare l'imprenditoria del territorio al rispetto dell'ambiente e alla possibilità di sviluppo e competitività di una crescita inclusiva, green e digitale.

Più nello specifico ambisce ambisce a:

- promuovere l'utilizzo, da parte delle MPMI della circoscrizione territoriale camerale, di servizi o soluzioni focalizzati sulle nuove competenze e tecnologie digitali in attuazione della

strategia definita nel Piano Transizione 4.0;

- incentivare l'avvio da parte delle imprese di percorsi per favorire la transizione energetica attraverso interventi di efficienza energetica, introduzione di Fonti di Energia Rinnovabile (FER) e la partecipazione a Comunità Energetiche Rinnovabili (CER).

## Ambiti di intervento

### Transizione digitale

- **robotica avanzata e collaborativa:** sistemi avanzati di produzione, ovvero sistemi interconnessi e modulari che permettono flessibilità e rendimento;
- **manifattura additiva e stampa 3D:** sistemi di produzione che aumentano l'efficienza di utilizzo dei materiali, come stampanti 3D connesse a software di sviluppo digitali;
- **realtà aumentata:** soluzioni tecnologiche per la navigazione immersiva, interattiva e partecipativa;

- **simulazione e sistemi cyberfisici:** simulazione tra macchine intelligenti e interconnesse per aumentare la produttività e ottimizzare i processi;
- **integrazione verticale e orizzontale:** integrazione di informazioni e dati tra tutte le aree della filiera produttiva, dal fornitore al consumatore finale;
- **internet delle cose e delle macchine:** comunicazione multidirezionale tra gli elementi della produzione, sia all'interno che all'esterno dell'azienda, attraverso l'uso di internet;
- **cloud computing:** diffusione e implementazione di tecnologie cloud, l'uso di servizi esterni di analisi dati, di gestione dei dati su sistemi aperti;
- **cyber security e business continuity:** nuove norme di sicurezza per proteggere i dati, sempre più esposti al rischio di compromissioni per le numerose interconnessioni interne ed esterne;
- **big data e analytics:** tecniche di gestione di grandissime quantità di dati attraverso sistemi aperti che permettono previsioni o predizioni;
- **interfaccia uomo-macchina:** software che consente all'uomo di operare e interagire con le macchine;
- **intelligenza artificiale:** sistemi informatici in grado di simulare la capacità e il comportamento del pensiero umano;

- **blockchain:** registro pubblico nel quale vengono archiviati in modo sicuro, verificabile e permanente transazioni che avvengono tra due utenti appartenenti a una stessa rete; permette di certificare le informazioni garantendo trasparenza e monitoraggio di una filiera;
- **soluzioni tecnologiche digitali di filiera per l'ottimizzazione della supply chain:** software che permettono di ottimizzare la catena di distribuzione.

### Transizione ecologica

- **soluzioni tecnologiche per la transizione ecologica;**
- **razionalizzazione dell'uso di energia da parte delle imprese,** attraverso la realizzazione di interventi di efficienza energetica, riducendo i consumi e le emissioni di gas clima-alteranti;
- **implementazione di tecnologie digitali e 4.0** per favorire la transizione energetica ("doppia transizione");
- **progettazione e sviluppo di sistemi informativi quali/quantitativi e gestionali** a supporto dei processi decisionali (approccio Data Driven e Data Strategy) focalizzati sull'analisi di tutti gli impatti, oltre a quelli monetari, e non esclusivamente di breve periodo, per minimizzare i rischi e massimizzare

le opportunità d'impresa in termini di sostenibilità.

## Destinatari

Possono beneficiare della misura le imprese di tutti i settori che, alla data di presentazione della domanda e fino alla concessione dell'aiuto, presentino i seguenti requisiti:

- siano Micro o Piccole o Medie imprese;
- abbiano sede legale nella circoscrizione territoriale della Camera di commercio di Taranto ed iscritte al Registro delle imprese;
- siano attive da almeno 6 mesi dalla data di pubblicazione del Bando;
- siano in regola con il pagamento del diritto annuale;
- non siano sottoposte a liquidazione e/o a procedure concorsuali quali fallimento, amministrazione controllata, amministrazione straordinaria, concordato preventivo, liquidazione coatta amministrativa, scioglimento volontario, piano di ristrutturazione dei debiti o altra situazione equivalente;
- abbiano legali rappresentanti,

amministratori (con o senza poteri di rappresentanza) e soci per i quali non sussistano cause di divieto, di decadenza, di sospensione previste dall'art. 67 del D.lgs. 6 settembre 2011, n.159 (Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia);

- abbiano assolto gli obblighi contributivi e siano in regola con le normative sulla salute e sicurezza sul lavoro di cui al D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni e integrazioni;
- non abbiano forniture in essere con la Camera di commercio di Taranto.

I voucher sono concessi alla singola impresa che presenta domanda di contributo.

Ogni impresa può presentare una sola richiesta di contributo.

In caso di eventuale presentazione di più domande è tenuta in considerazione solo la prima domanda presentata in ordine cronologico; le altre domande verranno automaticamente escluse.

## Beneficio

Le risorse complessivamente stanziare dalla Camera di commercio a disposizione dei soggetti beneficiari ammontano a **euro 347.877,12.**

Le agevolazioni saranno accordate sotto forma di voucher.

Il voucher avrà un importo unitario massimo di euro 10.000,00:

max euro 10.000,00 per gli interventi di Transizione Digitale

max euro 10.000,00 per gli interventi di Transizione Ecologica

In caso di interventi congiunti l'importo massimo erogabile non potrà superare euro 10.000,0.

L'entità massima dell'agevolazione non può superare il 70% delle spese ammissibili.

## Spese ammissibili

### Per le domande di contributo Transizione digitale

- servizi di consulenza e/o formazione relativi a una o più tecnologie sopra riportate;
- acquisto di beni e servizi strumentali, inclusi dispositivi e spese di connessione, funzionali all'acquisizione delle tecnologie abilitanti.

### Per le domande di contributo Transizione ecologica

sono ammesse esclusivamente le spese per servizi di consulenza e/o formazione relativi a una o più tecnologie tra quelle previste dalla lett. b)

## Domanda

Le richieste di voucher, da trasmesse esclusivamente in modalità telematica e con firma digitale, potranno essere inoltrate **entro il 22 dicembre 2023**, accedendo allo sportello online "Contributi alle imprese" del sistema Webtelemaco di Infocamere – Servizi e-gov.

Marcella Carola

## INFO

finanzaagevolata@networkgtc.it  
0828-212745 / 0828-210034



Il 24 novembre la Commissione europea ha reso nota la valutazione positiva al piano per la ripresa e la resilienza modificato dell'Italia.

**A** tre mesi di distanza della trasmissione della proposta di revisione formulata dal Governo (7 agosto 2022), l'Europa promuove il progetto italiano, articolato in 66 riforme e 150 investimenti.

## Le novità

Ampliamento della dotazione finanziaria spettante all'Italia, che sale da 191,6 miliardi di euro a **194,4 miliardi di euro**:

122,6 miliardi di € in prestiti

71,8 miliardi di € in sovvenzioni

**145 misure** nuove o modificate.

Tra queste, il **Capitolo REPowerEU**



Il piano presentato il 18 maggio 2022 dalla Commissione europea in risposta alle difficoltà del mercato energetico a seguito dell'invasione dell'Ucraina.

I suoi punti cardini sono:

- il risparmio energetico;
- la produzione di energia pulita;
- la diversificazione degli approvvigionamenti energetici

Il Capitolo **REPowerEU italiano** si compone di:

5 nuove Riforme

5 Investimenti rafforzati, basati su progetti già esistenti

12 nuovi investimenti

Il Capitolo REPowerEU prevede l'assegnazione all'Italia di **ulteriori 2,8 miliardi di euro** di sovvenzioni a fondo perduto.

## I settori interessati

### transizione verde

39,5% dei fondi europei (rispetto al 37,5% previsto dal PNRR originario)

### transizione digitale

25,6% delle risorse totali assegnate (rispetto al 25,1% del Piano originario)

Ulteriori misure sono rivolte a:

- promuovere la resilienza del settore sanitario;
- rafforzare l'efficacia e l'efficienza delle politiche attive del lavoro;
- sostenere il sistema dell'istruzione e a ridurre i divari territoriali.

## Le prossime tappe

Il Consiglio dispone di quattro settimane di tempo per approvare la valutazione della Commissione, consentendo all'Italia di **ricevere 0,5 miliardi di € di prefinanziamento dei fondi REPowerEU**.

La Commissione autorizzerà l'erogazione di ulteriori fondi se e quando saranno conseguiti in maniera soddisfacente i traguardi e gli obiettivi previsti nel piano riveduto dell'Italia, che riflettono i progressi compiuti nella realizzazione degli investimenti e delle riforme.

La Redazione

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

 **Network GTC<sup>®</sup>**  
LA 1<sup>°</sup> RETE EUROPEA DI ALTA PROFESSIONALITÀ

[www.networkgtc.it](http://www.networkgtc.it)

 0828 672857 |  366 7590556 |  [info@networkgtc.it](mailto:info@networkgtc.it) |   

**WWW.NETWORKGTC.IT**