



**Finanza agevolata e  
alternativa**

**Programma GOL**

**I dati INAIL**  
Addetti alla pesca  
Donne e lavoro  
**e tanto altro**

**Decreto PNRR**

Disposizioni  
**Salute e Sicurezza sul lavoro**

# 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

### *Noi siamo ancora quà*

«Eh... già!».

Perché pausa non significa fine, ma assume piuttosto il valore di un prendere fiato, di un ispirare per poter tornare a respirare: un inalare ossigeno per dare nuovo vigore al nostro impegno a informare, a condividere contenuti di tipo sia normativo sia finanziario, sempre con una visuale allargata alle diverse esigenze del mondo del lavoro, come di quello della formazione. E proprio il connubio lavoro-formazione, da sempre centrale nei nostri interventi, permette di seguire le linee che demarcano il disegno di valorizzazione delle potenzialità occupazionali, tracciato dal programma GOL.

All'articolo di Roberto La Manna, che fa il punto sullo stato del progetto in Campania, si pone come complementare il resoconto dell'esperienza vissuta da alcuni dei beneficiari dell'iniziativa, attraverso il corso di Social Media Manager, organizzato dall'agenzia Globalform. Una testimonianza diretta che restituisce la portata di un impegno formativo condotto nel segno di una responsabilità che si coniuga con la consapevolezza dell'importanza di formare per garantire nuove opportunità di lavoro.

Ma la formazione ha il valore di un'assicurazione che non si esaurisce nell'ambito della dinamica occupazionale, ma si spinge oltre, assumendo i connotati di una vera e propria assicurazione sulla vita. Perché le competenze non sono solo quelle che si acquisiscono per entrare nel mondo del lavoro; sono anche quelle che si ottimizzano sul lavoro, in una prospettiva di salvaguardia della propria e dell'altrui sicurezza.

Proprio la formazione ha, negli ultimi anni, assunto la funzione di una chiave di volta dell'intero sistema di prevenzione contro gli infortuni sul lavoro, confermato anche dalle recenti misure fissate dal Decreto PNRR.

Questo, nel varare una serie di disposizioni aggiuntive al piano di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, ha introdotto la c.d. "patente a crediti", ovvero un sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei o mobili, in cui la partecipazione a corsi di formazione diventa criterio giudicante.

È la conferma di un progetto in favore della diffusione di una cultura della sicurezza che, purtroppo, continua rimanere tale; arrestato ad un livello propositivo dalla resistenza di una radicata dissennatezza che incide in una ferita che ha sempre più i caratteri di una piaga da decubito.

Perché solo l'immobilità, solo il giacere in una consuetudine di pratiche scorrette possono motivare il perdurare, se non l'aggravarsi, di situazioni che sfregiano il volto del lavoro.

Abbiamo ancora negli occhi le immagini del crollo avvenuto lo scorso 16 febbraio nel cantiere fiorentino dell'Esselunga e ci interroghiamo se quelle macerie non siano anche ciò che resta di un sacrosanto diritto: quello di vivere di lavoro e non di morire.

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*

Hanno collaborato  
*Alessandra Bertocco*  
*Lucia D'Onofrio*  
*Luca Cappuccio*  
*Patrizia Carmando*  
*Roberto La Manna*

*Gli studenti del corso di SMM*

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.networkgtc.it

- 6** Un "mare" di infortuni
- 10** Decreto PNRR
- 18** Donne e lavoro
- 32** D.L. 19/2024
- 40** Accreditato l'OdM
- 46** Voucher Certificazioni
- 52** Programma GOL
- 58** Finanza agevolata
- 70** Agrivoltaico 2024
- 74** Neuralink





# I dati Inail

**Publicati i risultati dell'indagine sugli eventi lesivi mortali tra gli addetti alla navigazione e alla pesca marittima**

Lo scorso 19 gennaio l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni ha reso nota la nuova pubblicazione a cura della Consulenza statistico attuariale dell'Inail, dedicata alla verifica dello stato di sicurezza nelle attività marittime.

Il documento è il risultato di un lavoro di indagine condotto sulle note di archivio dell'Istituto relative alle denunce di infortuni registrate tra il 2006 e il 2022, oltre agli esposti di malattie professionali protocollati nel sestennio 2017-2022. Si è potuto così accertare un preoccupante

livello di criticità, sia pure scandito da un andamento altalenante, avviato dagli allarmanti dati del 2006 per la categoria della pesca costiera.

Proprio questa si rivela, con il suo 50%, come il settore più a rischio, seguito da quello relativo al trasporto merci con il 19,6% di incidenti con almeno un caso mortale.

Categoria di naviglio	Percentuale incidenti
• Pesca costiera	50%
• Trasporto merci	19,6%
• Passeggeri	14,1%
• Rimorchiatori	9,8%
• Pesca mediterranea	4,3%
• Naviglio ausiliario	2,2%

Categoria di naviglio	Numero incidenti
• Pesca costiera	46
• Trasporto merci	18
• Passeggeri	13
• Rimorchiatori	9
• Pesca mediterranea	4
• Naviglio ausiliario	2
<b>Totale</b>	<b>92</b>

Come precisato nel documento:

**«a fronte dei 92 incidenti, gli infortuni mortali sono 117 e costituiscono circa lo 0,7% degli infortuni in occasione di lavoro complessivi avvenuti nel periodo 2006-2022»**



Categoria di naviglio	Numero infortuni mortali
• Pesca costiera	60
• Trasporto merci	18
• Passeggeri	18
• Rimorchiatori	12
• Pesca mediterranea	7
• Naviglio ausiliario	2
<b>Totale</b>	<b>117</b>

Ancora una volta a detenere il record negativo è il settore della pesca costiera, attestato sul 51,3%.

Una percentuale che, sommata a quella relativa alla categoria della pesca mediterranea, individua il comparto pesca tra quelli a più alto rischio, con il 57% degli eventi lesivi.

Categoria di naviglio	Percentuale infortuni mortali
• Pesca costiera	51,3%
• Trasporto merci	15,4%
• Passeggeri	15,4%
• Rimorchiatori	10,2%
• Pesca mediterranea	6,0%
• Naviglio ausiliario	1,7%

L'indagine dei dati, oltre a consentire una valutazione oggettiva del grado di rischio per ciascuna delle categorie considerate, permette di mappare le tipologie di incidenti, fornendo una classifica che vede sul podio i casi di affondamento o rovesciamento dell'imbarcazione, seguiti da un generico "altri" e da una percentuali di casi di caduta in mare.

Tipologia di incidente	Percentuale
• Affondamento /Rovesciamento	39,3%
• Altro	24,8%
• Non disponibile	11,1%
• Caduta in mare	6,0%
• Esplosione / Incendio	4,3%
• Marittimo colpito da cavo spezzato	4,3%
• Scontro con altro mezzo	3,4%
• Intossicazione da gas	3,4%
• Covid 19	3,4%

«**Quasi tutti i casi di affondamento o rovesciamento dell'imbarcazione, che costituiscono gli incidenti più frequenti e rappresentano oltre il 39% degli infortuni mortali, si sono verificati nel comparto della pesca costiera e mediterranea**».

Si tratta di sinistri riconducibili, per lo più, alle stesse operazioni di pesca, come anche a carichi eccessivi o a difficoltà verificatesi al momento del recupero delle reti.

Per quanto invece concerne il 24,8% classificato sotto la voce "altro", vanno anche considerati, oltre ai «casi di parassitosi/malaria registrati in seguito a viaggi in Africa» e a quelli «di scomparsa durante la navigazione», gli «incidenti che hanno visto il marittimo trascinato in mare dopo essere stato impigliato nelle reti da pesca».

riferimento alle fasce di età maggiormente a rischio: il 31% degli incidenti mortali riguarda uomini di età compresa tra i 50 e i 59 anni; un livello medio che sale fino ai 70 anni e oltre in riferimento ai casi mortali tra i tecnopatici.

I dati Istat, nel restituire la dimensione oggettiva dei rischi lavorativi del settore marittimo, sollecitano una più attenta valutazione e gestione dei fattori di criticità in prospettiva dell'adozione di soluzioni migliorative sia a livello organizzativo sia tecnico.

Un'ulteriore osservazione è possibile in

Alessia Martino



# Disposizioni urgenti a tutela della salute e sicurezza del lavoro

È stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il **Decreto Legge 2 marzo 2024 n. 19**, recante **"Ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza"** (PNRR).

Il provvedimento normativo individua una serie di direttive a sostegno del mondo del lavoro, ponendo inoltre l'accento sulla necessità di

interventi mirati alla salvaguardia della sicurezza dei lavoratori, da condurre in un'ottica preventiva.

Significativa appare in proposito, oltre alla scelta di incrementare le sanzioni già normate, la volontà di ottimizzare l'azione di vigilanza, attraverso il **«potenziamento del personale ispettivo preposto ai controlli sul territorio»** (art.31).

D.L. 19/2024, Capo VIII, art. 31

L'Ispettorato nazionale del lavoro è autorizzato, per gli anni 2024, 2025 e 2026, ad **assumere a tempo indeterminato**, senza previo esperimento delle previste procedure di mobilità, **250 unità di personale da inquadrare nell'area** funzionari del vigente Contratto collettivo nazionale, Comparto funzioni centrali, **famiglia professionale ispettore di vigilanza tecnica salute e sicurezza**, con incremento della dotazione organica per le unità eccedenti

Procede nella stessa direzione la decisione di **incrementare di 50 unità il personale contingente dell'Arma dei carabinieri per la tutela del lavoro**, confermando il proposito di ingaggiare una lotta alle irregolarità che minano la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro.

Una convalida viene anche dalle misure finanziarie introdotte a beneficio dell'impegno ispettivo.

art. 31, c. 10

Al fine di garantire un adeguato presidio del territorio attraverso il potenziamento del coordinamento e dello svolgimento su tutto il territorio nazionale dell'attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ... le somme destinate al bilancio dell'Ispettorato nazionale del lavoro... possono essere altresì utilizzate per finanziare, nel limite di 20 milioni di euro, l'efficientamento dell'Ispettorato nazionale del lavoro, attraverso misure da individuare con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, su proposta del direttore dell'Ispettorato.

art. 31, c. 11

Al fine di garantire l'efficacia delle misure incentivanti già destinate al personale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, a fronte dell'aumento del numero delle unità ispettive... **il trenta per cento dell'importo delle sanzioni amministrative... sono** versati ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnati ad apposito capitolo... destinato a misure... **finalizzate ad una più efficiente utilizzazione del personale ispettivo sull'intero territorio nazionale**, ad una maggiore efficacia, anche attraverso interventi di carattere organizzativo, della vigilanza in materia di lavoro...

## Altre disposizioni

D.L. 19/2024, Capo VIII, art. 29

### • Lista di conformità INL

Un elenco informatico dei datori di lavoro virtuosi

art. 29, c. 7

All'esito di accertamenti ispettivi in materia di lavoro... ivi compresa la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro..., l'Ispettorato nazionale del lavoro rilascia un attestato e iscrive, previo assenso, il datore di lavoro in un apposito elenco informatico consultabile pubblicamente... e denominato «Lista di conformità INL».

art. 29, c. 8

I datori di lavoro, cui è stato rilasciato l'attestato di cui al comma 7, non sono sottoposti, per un periodo di dodici mesi dalla data di iscrizione, ad ulteriori verifiche da parte dell'Ispettorato nazionale del lavoro nelle materie oggetto degli accertamenti, fatte salve le verifiche in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, le eventuali richieste di intervento, nonché le attività di indagine disposte dalla Procura della Repubblica.

**Di contro**, «in caso di violazioni o irregolarità accertate attraverso elementi di prova successivamente acquisiti dagli organi di vigilanza, l'Ispettorato nazionale del lavoro provvede alla cancellazione del datore di lavoro dalla Lista di conformità INL» (art. 29, c. 9).

### • La patente a crediti



**Dal 1° ottobre 2024 obbligatoria per «le imprese e i lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei o mobili»** (comma 19, lettera a)

**Sono esonerati quanti possiedono l'attestato di qualificazione SOA**

La patente è dotata di un punteggio iniziale di trenta crediti, decurtabili a seguito di sanzioni ispettive.

La possibilità di reintegro dei crediti è legata alla **partecipazione obbligatoria, ai corsi di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro.**



«Ciascun corso consente di riacquistare cinque crediti, a condizione della trasmissione di copia del relativo attestato di frequenza alla competente sede dell'Ispettorato nazionale del lavoro».



I crediti così riacquistati «non possono superare complessivamente il numero di quindici».



Trascorsi due anni dalla notifica degli atti e dei provvedimenti..., previa trasmissione alla competente sede dell'Ispettorato nazionale del lavoro di copia dell'attestato di frequenza di uno dei corsi..., **la patente e' incrementata di un credito per ciascun anno successivo al secondo, sino ad un massimo di dieci crediti**, qualora l'impresa o il lavoratore autonomo non siano stati destinatari di ulteriori atti o provvedimenti.

Ulteriori cinque crediti sono assegnati alle imprese se adottano misure conformi a quanto stabilito all'articolo 30 del presente decreto.

Per saperne di più [clicca qui](#).

«Una dotazione inferiore a quindici crediti della patente non consente alle imprese e ai lavoratori autonomi di operare nei cantieri temporanei o mobili... fatto salvo il completamento delle attività oggetto di appalto o subappalto in corso al momento dell'ultima decurtazione dei crediti» (art. 29, c. 19, num. 8)

## N.B.

«Nei casi di infortuni da cui sia derivata la morte o un'inabilità permanente al lavoro, assoluta o parziale, la competente sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro può sospendere, in via cautelativa, la patente fino a un massimo di dodici mesi»

Luca Cappuccio

## Per saperne di più...

# La patente a crediti

Il nuovo strumento dell'INL a sostegno dell'attività di vigilanza sui luoghi di lavoro

## DESTINATARI

Imprese e lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei o mobili

## REQUISITI

- iscrizione alla camera di commercio industria e artigianato;
- adempimento, da parte del datore di lavoro, dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori dell'impresa, degli obblighi formativi;
- possesso del documento unico di regolarità contributivi in corso di validità (DURC);
- possesso del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR);
- possesso del Documento Unico di Regolarità Fiscale (DURF).

## CREDITI

La patente e' dotata di un **punteggio iniziale di trenta crediti decurtabili**

## DECURTAZIONE

La patente subisce le decurtazioni correlate alle seguenti risultanze:

- accertamento delle violazioni di cui all'Allegato I: dieci crediti;
- accertamento delle violazioni che espongono i lavoratori ai rischi indicati nell'Allegato XI: sette crediti;
- provvedimenti sanzionatori di cui all'articolo 3, commi 3 e seguenti, del decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73: cinque crediti;
- riconoscimento della responsabilita' datoriale di un infortunio sul luogo di lavoro da cui sia derivata:
  - la morte: venti crediti;
  - un'inabilita' permanente al lavoro, assoluta o parziale: quindici crediti;
  - un'inabilita' temporanea assoluta che importi l'astensione dal lavoro per piu' di quaranta giorni: dieci crediti.

In più:

Il decreto prevede, **nei casi di infortuni da cui sia derivata la morte o un'inabilità permanente al lavoro** (assoluta o parziale) la **sospensione, in via cautelativa, della patente fino a un massimo di 12 mesi.**

## REINTEGRAZIONE

I crediti possono essere reintegrati a seguito dellapartecipazione ai corsi stabiliti dalTesto Unico sulla Sicurezza, all'articolo 37.

## N.B.

Ciascun corso consente di riacquistare cinque crediti, a condizione della trasmissione di copia del relativo attestato di frequenza alla competente sede dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

**I crediti riacquistati non possono superare complessivamente il numero di quindici.**

La patente è così incrementata:

- **1 credito** per ciascun anno successivo al secondo, per un massimo di 10 crediti;
- **5 crediti** in relazione alle imprese che adottano i modelli di organizzazione e di gestione di cui all'articolo 30 del D.Lg. 81/2008.

## N.B.

**Una dotazione inferiore a 15 crediti della patente non consente alle imprese e ai lavoratori autonomi di operare nei cantieri temporanei o mobili.**

**Non sono tenute al possesso della patente le imprese in possesso dell'attestato di qualificazione SOA di cui all'articolo 100, comma 4, del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36.**

Luca Cappuccio



# Dossier INAIL Donne & sicurezza sul lavoro

*Come ogni anno la Giornata Internazionale della donna diventa occasione per fare il punto sull'andamento al femminile degli infortuni sul lavoro.*

**Publicato sul sito dell'Inail il *Dossier donne 2024*, a cura della Consulenza statistico attuariale dell'Istituto.**

Il Dossier, nel riportare i numeri che scandiscono il trend «degli infortuni e delle malattie professionali declinati al femminile», offre una opportunità di riflessione sulla condizione di lavoro delle donne, in supporto ad una fattiva politica di prevenzione. Infatti, come riportato nella Prefazione:

«l'analisi dei dati per genere è... una precondizione, al fine di individuare le aree di rischio sulle quali agire in maniera prioritaria».

Una condotta che diventa sempre più necessaria in rapporto all'aggravio delle condizioni di rischio che si accompagna alle evoluzioni in atto nel mondo del lavoro, su cui incidono, con sempre maggiore frequenza, i mutamenti tecnologici, demografici ed economici.

“ Un approccio consapevole al tema della sicurezza sul lavoro... non può prescindere dal riconoscimento delle specifiche caratteristiche legate alle differenze di genere ”

È proprio in questa prospettiva che il Dossier Inail, nel divulgare i risultati delle indagini statistiche che rivelano il divario lavoratore - lavoratrice, ottimizza la propria funzione in direzione dell'individuazione della costruzione «di un sistema efficace di politiche di genere».

**Punto nodale del report** è la messa a fuoco della maggiore complessità della condizione femminile, determinata dalla necessità di conciliare più ruoli: «moglie-madre-lavoratrice».



«le difficoltà di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro rappresentano una fonte di rischio per la maggioranza delle lavoratrici»

Una situazione che, come rivela il Dossier, grava anche sulla proporzione di sinistri verificati su strada, dal momento che incide in maniera determinante sulla «frequenza degli spostamenti e sui tempi di recupero dalla stanchezza».

«Questo è un aspetto preoccupante anche in termini di salute mentale, poiché produce stress e aumenta, quindi, le probabilità che un infortunio accada».

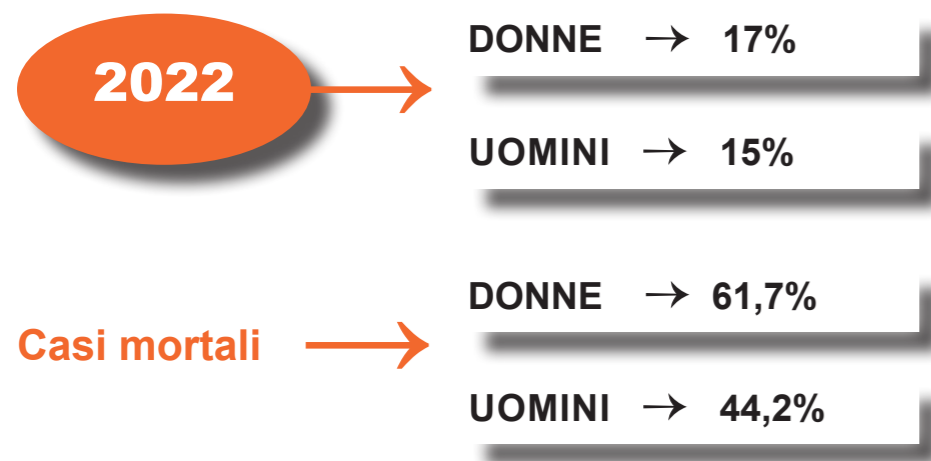


## L'andamento infortunistico

Lo studio condotto dall'Inail prende in esame i dati mensili del periodo gennaio - dicembre 2022-2023, insieme a quelli annuali relativi al quinquennio 2018-2022.

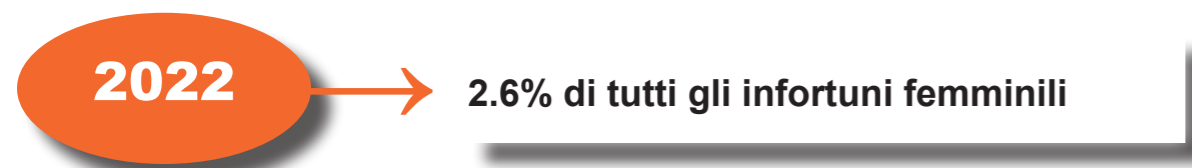
Come abbiamo già sottolineato, una delle casistiche più rilevanti riguarda gli incidenti su strada, dove la percentuale al femminile misura la differenza di genere.

### Infortuni "fuori azienda"



Un fattore che incide in maniera determinante sulla disparità di genere nella sicurezza sul lavoro è anche la violenza di cui sono vittime le donne, con una percentuale più alta di rischio per le operatrici sanitarie

### Violenze sul lavoro



codificati secondo la variabile ESAW/3 Deviazione

### La percentuale delle vittime:

- 44% → operatrici sanitarie
- 6,1% → specialiste dell'educazione e della formazione
- 5% → insegnanti di scuola primaria
- 4% → impiegate postali

L'uscita dalla emergenza Covid, con la ripresa della didattica in presenza ha determinato la flessione al rialzo degli incidenti occorsi alle insegnanti.

### Infortuni nelle scuole

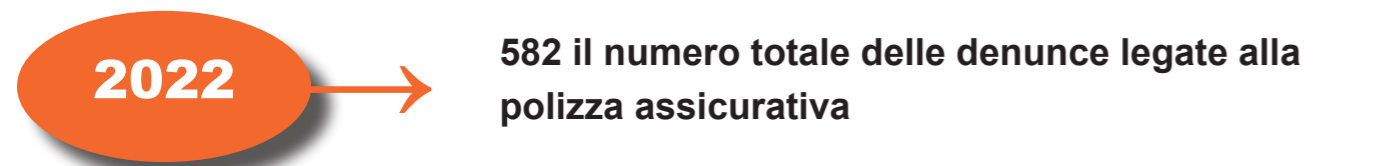


### Il dato delle studentesse:

«la quota femminile è pari al **41,8%** degli oltre 60mila infortuni avvenuti nel 2022 nelle scuole pubbliche e private di ogni ordine e grado (in aumento del 51,5% rispetto al 2021 e in diminuzione del 22,6% rispetto al 2019)»

Un'altra voce da considerare, data la complessità e la varietà dell'impegno femminile, è data dalle mansioni svolte in ambito domestico.

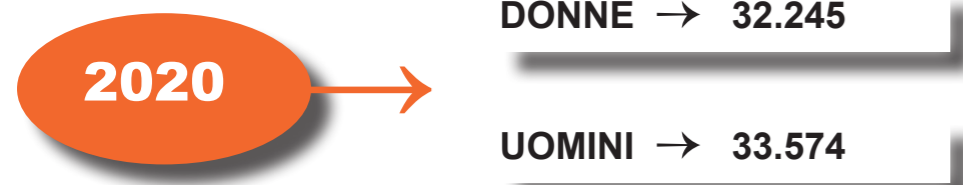
## Infortunati domestici



Le denunce risultano «in sostanziale stabilità rispetto alle 589 dell'anno precedente (-0,5%), ma in aumento rispetto alle 490 del 2018 (+19,6%). La quasi totalità (580) ha riguardato, come atteso, le donne, per le quali nell'intero quinquennio 2018-2022 sono stati denunciati otto casi mortali».

La differenza di genere si pone, con una differenza minima, a "vantaggio" delle donne. «Nel triennio 2020-2022, infatti, le denunce per infortuni occorsi alle lavoratrici nel tragitto di andata e ritorno tra l'abitazione e il luogo di lavoro continuano a essere inferiori a quelle degli uomini».

## Infortunati in itinere



Naturalmente si tratta di una modalità di accadimento in cui maggiormente incide il fenomeno pandemico

## La distribuzione territoriale

### Denunce femminili nel 2022

NORD → +36,1%

CENTRO → +42,0%

SUD → +53,8%

### Infortunati femminili nel 2022

NORD → +60,1%

CENTRO → +20,3%

SUD → +19,6%

### Casi mortali 2022

NORD → 48,1%

CENTRO → 21,8%

SUD → 30,1%

## Le classi di età

### Denunce femminili nel 2022

la percentuale maggiore si registra nella fascia 50-54

43.105 denunce

### Infortuni tra il 2021 e il 2022

Sono stati registrati incrementi importanti per tutte le fasce di età

- + 75,4% → fascia 15-19 anni
- + 44,5% → fascia 60-64 anni
- + 43,3% → fascia 30-39

## Infortuni 2023

I primi dati provvisori, registrano una diminuzione

Decunche - 16,1 %

Infortuni - 19,2 %

## Le malattie professionali

2022

+ 6,7% con 15.881 denunce

«pari al 26,2% delle 60.643 tecnopatie denunciate nel complesso»

## Le principali patologie

malattie del sistema osseo-articolare e del tessuto connettivo

92%

Con particolare incidenza delle discopatie e dei disturbi del tessuto molle con il 90% delle denunce, nonché della sindrome del tunnel carpale con 2.561 casi denunciati.

disturbi psichici e comportamentali

1,2%

Il triplo rispetto alla percentuale maschile, che si assesta sullo 0,4%. A prevalere sono i disturbi nevrotici, legati a stress lavoro-correlato, con l'81% delle donne, a fronte del 73% degli uomini. Seguono i disturbi dell'umore (rispettivamente il 13% e il 23%).



## La distribuzione territoriale

### Denunce femminili nel 2022

NORD → 35%

CENTRO → 40%

SUD → 25%

## La distribuzione per settore di attività

gestione industria e servizi

78,0%

agricoltura

20%

Conto Stato

2,1%

## Malattie professionali 2023

I primi dati provvisori, registrano un aumento

Decunze

+ 19,7 %

con circa il 73mila di casi denunciati

I dati emersi dal report Inail impongono, come sottolineavamo a principio, una più attenta riflessione sulla situazione attuale, in prospettiva di un'azione mirata, secondo le aspirazioni dello stesso Istituto.

Secondo le parole della coordinatrice generale della Consulenza statistico attuariale, Silvia D'Amario, l'ambizione che sottente all'impegno di analisi statistica e della sua divulgazione è la:

**«profonda convinzione che garantire pari opportunità nel mercato del lavoro significhi, in omaggio al principio costituzionale di eguaglianza, combattere ogni forma di discriminazione basata sul**

**genere, con riferimento sia alle discriminazioni professionali e retributive, sia alla tutela della salute e sicurezza, riconoscendo l'esistenza di rischi specifici legati al genere, anche in considerazione delle diversità morfologiche e biologiche esistenti tra donne e uomini».**

Lucia D'Onofrio

Per scaricare il PDF del Dossier donne 2024 clicca [qui](#)



# DISPARITÀ UOMO donna nel mondo del lavoro

Secondo un'analisi dell'Eurostat effettuata su tutti i Paesi dell'Unione Europea, l'Italia presenta un divario occupazionale di genere superiore al 18.5%.

I dati più preoccupanti si registrano al Sud, secondo le seguenti percentuali:

**Puglia** → **30.7%**

**Campania  
Basilicata** → **28.7%**

**Sicilia** → **26.7%**

**Calabria** → **25.8%**

**Il resto d'Italia presenta percentuali maggiori del 13.5%.**

Una varietà di ragioni causa la disparità uomo-donna in ambito lavorativo, tra cui la **discriminazione di genere al momento dell'assunzione.**

Al fine di contrastare il fenomeno e ridurre le disparità di genere nel contesto lavorativo, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze ha emanato il **decreto n. 365 del 20 novembre 2023**

uno step annuale verso l'uguaglianza di genere in ambito lavorativo, necessario ai fini del riconoscimento dell'incentivo della legge n. 92/2012.

Il Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, infatti, si inserisce in un contesto più ampio di consapevolezza e impegno per promuovere la parità tra uomini e donne, elemento fondamentale di una società civile e inclusiva.

Una responsabilità supportata dalle indagini Eurostat, condotte proprio con l'obiettivo di ridurre il gap occupazionale in tutta l'Unione Europea ad un massimo di 5.8% per il 2030.

L'Italia si muove attraverso un processo di analisi approfondita che individua, non solo la disparità occupazionale ma anche i settori e le professioni maggiormente colpite.

**Il decreto individua i settori e le professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% il valore medio annuo, per l'applicazione degli incentivi all'assunzione previsto dall'articolo 4, commi 8-11, della Legge 92/2012.**

Al fine di incentivare l'assunzione delle donne, a partire dal primo gennaio 2013, la legge ha applicato una riduzione pari al 50% dei contributi posti a carico del datore di lavoro per una durata massima di:

- 12 mesi in caso di assunzione a tempo determinato (comprese proroghe del TD);
- 18 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato;

- complessivi 18 mesi a decorrere dalla data di assunzione, in caso di trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato.

Dunque, l'incentivo per l'occupazione femminile destinata alle imprese è di tipo strutturale (ordinaria) ed ha come obiettivo l'assunzione di donne per i settori con un alto tasso di disparità uomo-donna.

Il Decreto permette di stabilire, in base alle esigenze attuali del Paese, l'applicazione mirata degli incentivi all'assunzione per l'anno 2024.

Il Decreto si struttura sui



**Il tasso totale della disparità di genere, per gli occupati dipendenti, è aumentato dal 9,5% del 2022 al 9,8%.**

Sulla base dei dati raccolti dall'Istat nel 2022, sono emersi i settori e le professioni che fanno registrare un tasso di disparità tra uomo e donna superiore al 25%.

- I settori che superano il tasso di disparità del 25% sono principalmente tre:
- agricoltura,
  - industria
  - servizi.

**Il settore in cui si riscontrano maggiori diseguaglianze è quello industriale:**



Il settore dei servizi presenta dati elevati nel comparto del trasporto e del magazzinaggio (57%).

A seguire il settore informazione e comunicazione con un tasso del 36,5%, e servizi generali delle PA (30,8%).

**Per le professioni, il tasso di disparità più alto comprende:**

- gli **ufficiali delle forze armate** per il **98,3%**

- i **conduttori di veicoli, macchinari mobili e di sollevamento** per il **95,9%**

- **artigiani ed operai metalmeccanici** per il **95,5%**

- **specializzati dell'industria estrattiva e dell'edilizia** per il **95,1%**.

**Il decreto del 20 novembre 2023 è prova di un impegno costante e significativo nel superare le disuguaglianze di genere del mondo del lavoro.**

Ed è soprattutto uno strumento per stabilire un piano d'azione per l'anno 2024.

Attraverso le analisi del mercato del lavoro e la consapevolezza dello *status quo*, queste misure non solo favoriscono una maggiore parità economica tra uomini e donne ma contribuiscono anche a creare un ambiente lavorativo più equo, diversificato e rispettoso delle differenze individuali.

Patrizia Carmando



# D.L. 19/2024 Una stretta al lavoro irregolare

Nuovi provvedimenti sanzionatori con multe fino a 57.600 in caso di recidiva

È quanto stabilito dal Decreto Legge 2 marzo 2024, n. 19 (c.d. Decreto PNRR) che - al Capo VIII, art.29 - fissa le "Disposizioni in materia di prevenzione e contrasto del lavoro irregolare".

Punto di forza è la **maggiorazione degli importi sanzionatori per le violazioni accertate.**

## Le sanzioni per singolo lavoratore irregolare

Durata illecito	Importi di <b>IERI</b>	Importi di <b>OGGI</b>
Fino a <b>30</b> giorni di lavoro effettivo	da 1.800 a 10.800 euro	da 1.950 a 11.700 euro
Da <b>31 a 60</b> giorni di lavoro effettivo	da 3.600 a 21.600 euro	da 3.900 a 23.400 euro
<b>Oltre 60</b> giorni di lavoro effettivo	da 7.200 a 43.200 euro	da 7.800 a 46.800 euro

**Gli importi** così fissati **aumentano nei casi di recidiva**, ovvero se «nei tre anni precedenti il datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni penali per i medesimi illeciti» (art. 29, c. 2, lett. d).

## Casi di recidiva

Fino a <b>30</b> giorni di lavoro effettivo	da 1.950 a 11.700 euro	→ da <b>2.400 a 14.400</b>
Da <b>31 a 60</b> giorni di lavoro effettivo	da 3.900 a 23.400 euro	→ da <b>4.800 a 28.800</b>
<b>Oltre 60</b> giorni di lavoro effettivo	da 7.800 a 46.800 euro	→ da <b>9.600 a 57.600</b>



Nell'applicare tale maggiorazione, il Decreto ricalca il meccanismo già stabilito dalla c.d. **Legge di Bilancio 2019**, recepito dall'INL con la Circolare n. 2 del 14 gennaio 2019

**Riferimento normativo**

**D.L. 145/2018, art.1, c. 445, lett. d), n.1**

«Al fine di rafforzare l'attività di contrasto del fenomeno del lavoro sommerso e irregolare...gli importi delle seguenti sanzioni in materia di lavoro e legislazione sociale sono aumentati... del 20 per cento per quanto riguarda gli importi dovuti per la violazione delle disposizioni di cui all'articolo 3 del **decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12**, convertito, con modificazioni, dalla **legge 23 aprile 2002, n. 73**...»

Disciplina la c.d. **maxisanzione per lavoro nero**

La stessa Legge di Bilancio, fissa alla lettera e) del suddetto comma, il raddoppio delle maggiorazioni in caso di recidiva, specificandone l'impiego in funzione di un'ottimizzazione delle procedure di ispezione.

art. 1, c. 445, lett. e)

«le maggiorazioni sono raddoppiate ove, nei tre anni precedenti, il datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni amministrative o penali per medesimi illeciti. Le maggiorazioni... sono versate al bilancio dello Stato per essere riassegnate, con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, allo stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e sono destinate all'incremento del Fondo risorse decentrate dell'Ispettorato nazionale del lavoro per la valorizzazione del personale del medesimo Ispettorato secondo criteri da definire mediante la contrattazione collettiva integrativa...»

Altro referente è la **Nota INL n.856 del 19 aprile 2022**, che ha aggiornato il **Vademecum sull'applicazione della maxisanzione per il lavoro sommerso**

Riepilogo dei passaggi inerenti alla maxisanzione, dalle varie tipologie di rapporto di lavoro alle sanzioni, dalla diffida a regolarizzare ai casi di esclusione della maxisanzione.

**Casi di esclusione della maxisanzione**

«In forza dell'art. 3, c. 4 del D.L. n. 12/2002, la sanzione non trova applicazione tutte le volte in cui, dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti, si evidenzi la volontà del datore di lavoro di non occultare il rapporto di lavoro, anche laddove si tratti di una differente qualificazione dello stesso»

Nello specifico la **maxisanzione non si applica** nei seguenti casi:

- **intervenuta regolarizzazione spontanea ed integrale del rapporto di lavoro originariamente in "nero"**, prima di qualsiasi accertamento da parte di organismi di vigilanza in materia giuslavoristica, previdenziale o fiscale o prima dell'eventuale convocazione per espletamento del tentativo di conciliazione monocratica;
- **differente qualificazione del rapporto di lavoro.**

Il **primo caso** si verifica quando:

- **il datore di lavoro abbia proceduto ad effettuare entro la scadenza del primo adempimento contributivo anche la sola comunicazione di assunzione**

da questa deve risultare la data di effettiva instaurazione del rapporto di lavoro. Restano fermi i successivi e i conseguenti adempimenti previdenziali e la piena sanzionabilità anche della tardiva comunicazione

- **il datore di lavoro alla scadenza del primo adempimento contributivo abbia denunciato spontaneamente la propria situazione debitoria**

questa deve avvenire entro 12 mesi dal termine stabilito per il pagamento dei contributi o dei premi dovuti agli Istituti previdenziali.

- **il datore di lavoro entro 30 giorni dalla denuncia spontanea abbia effettuato il versamento degli interi importi dei contributi o premi dovuti per tutto il periodo di irregolare occupazione**

unitamente al pagamento della sanzione civile prevista dall'art. 116, c. 8, lett. b) della L. n. 388/2000, previa comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro da cui risulti la data di effettivo inizio della prestazione.

Inoltre, **la maxisanzione non opera nei casi di:**

- **impossibilità per il datore di lavoro di effettuare la comunicazione del rapporto di lavoro** a causa della chiusura, anche per ferie, dello Studio di consulenza o Associazione di categoria cui il datore di lavoro ha affidato la gestione degli adempimenti in materia di lavoro.

- **imprevedibilità e improcrastinabilità dell'assunzione**, che rendono impossibile al datore di lavoro di prevederla, trovandosi nell'impossibilità di conoscere numero e nominativi del personale da assumere.

(Fonte: INL)

Il **Decreto PNRR mantiene tali disposizioni**, comprese quelle relative all'identità dei **soggetti coinvolti**:

- **datori di lavoro privato**, indipendentemente dal fatto che siano o meno organizzati in forma di impresa;
- **enti pubblici economici** in qualità di datori di lavoro privati;
- **persone fisiche che si avvalgono di prestazioni rese in regime di Libretto Famiglia** al di fuori delle ipotesi ammesse dalla disciplina di questo strumento.

## N.B.

Da questa casistica è **escluso il datore di lavoro domestico** che non occupi il lavoratore assunto come domestico in altra attività imprenditoriale o professionale

**b)**

Da sottolineare è, in riferimento al Decreto, il particolare **inasprimento delle sanzioni amministrative in riferimento al lavoro sommerso in agricoltura e nell'edilizia**, con un **aggravio delle sanzioni penali** per contrastare il fenomeno della somministrazione abusiva di lavoro, spesso dissimulata da contratti di appalto e distacchi fittizi.

Così, all'art. 29, c. 4 lettere b) c) e d), in linea di continuità rispetto al d.lgs. 276/2003 si precisa:

«Nei confronti dell'utilizzatore che ricorra alla somministrazione di prestatori di lavoro da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'articolo 4, comma 1, lettera a), ovvero da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'articolo 4, comma 1, lettera b), o comunque al di fuori dei limiti ivi previsti, si applica la pena dell'arresto fino a un mese o dell'ammenda di euro 60 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione»

**c)**

«Nei casi di appalto privo dei requisiti di cui all'articolo 29, comma 1, e di distacco privo dei requisiti di cui all'articolo 30, comma 1, l'utilizzatore e il somministratore sono puniti con la pena dell'arresto fino a un mese o dell'ammenda di euro 60 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione»

**Ieri**

l'appaltatore fittizio **non era ritenuto responsabile delle violazioni in materia di lavoro** non essendo il reale fruitore delle prestazioni lavorative.

**Oggi**

l'appaltatore fittizio **è tenuto a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi** dovuti in relazione al periodo di esecuzione dell'appalto.

**N.B.**

resta «escluso qualsiasi obbligo per le sanzioni civili, di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento»

**d)**

n. 1 «Quando la somministrazione di lavoro e' posta in essere con la specifica finalita' di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore, il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con la pena dell'arresto fino a tre mesi o dell'ammenda di euro 100 per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione»

**Altre disposizioni**

**Responsabilità solidale**

**Il ruolo dell'appaltatore fittizio**



«colui che ricorre alla somministrazione di prestatori di lavoro da parte di soggetti non autorizzati, integrando così la fattispecie della somministrazione illecita di lavoro».

**Dispense contributive**

**Esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali ed assicurativi**

«a carico del datore di lavoro domestico (che possieda un ISEE in corso di validità, non superiore a euro 6.000) nel limite massimo di 3.000 euro annui».

Si applica: «in caso di assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato di contratti

di lavoro domestico con mansioni di assistente a soggetti anziani, con una età anagrafica di almeno ottanta anni, già titolari dell'indennità di accompagnamento.

legislazione sociale e di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro».

**Patente a crediti**

**Nuovo sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi**



Obbligatoria per imprese e lavoratori autonomi che intendano operare nell'ambito dei cantieri edili.

Ne sono esentate le imprese in possesso dell'attestato di qualificazione SOA.

**N.B.**

costituisce un vero e proprio titolo abilitante

**Vantaggio**

L'esonero per 12 mesi, dalla data dell'iscrizione alla lista di conformità, da ulteriori accertamenti, «fatte salve le verifiche in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ed eventuali richieste di intervento, nonché le indagini demandate dalle competenti Procure della Repubblica».

**Certificato di congruità costi**

Obbligatorio, attesta la «congruità dell'incidenza della manodopera sull'opera complessiva prima di procedere al saldo finale dei lavori».

**Compliance aziendale**

«riduzione delle sanzioni civili nel caso di pagamento spontaneo eseguito entro un certo termine e la possibilità di accedere al c.d. "ravvedimento operoso" nel caso in cui la denuncia della situazione debitoria sia eseguita spontaneamente da parte del datore di lavoro, prima della contestazione o della richiesta da parte dell'ente impositore».

(Fonte MLPS)

**Tutela imprese virtuose**

Attraverso:

**Lista di conformità INL**



«elenco informatico, consultabile pubblicamente, in cui viene inserito il datore di lavoro, nell'ipotesi in cui, all'esito dell'accertamento ispettivo, non emergano violazioni o irregolarità in materia di lavoro,

Alessandra Bertocco





# Accreditato l'Organismo di monitoraggio

Lo scorso 18 marzo il Garante per la Privacy ha comunicato l'avvenuto riconoscimento dell'OdM

A circa un anno di distanza dall'approvazione del *Codice di condotta per le attività di telemarketing e teleselling*, il Garante segna il punto decisivo a favore di un fattivo impegno di tutela dei dati personali dai rischi derivanti dalle chiamate promozionali indesiderate.

La necessità di rafforzare la certezza operativa nell'ambito di un sistema di marketing diventato sempre più invasivo, con evidenti ricadute sulla privacy, venne maturando già nel 2016, per poi concretizzarsi nella **nota del 10 novembre 2022**.



Con questa, associazioni di committenti, call center, teleseller, list provider e associazioni di consumatori, presentavano al Garante un progetto di codice di condotta, segnando, di fatto, l'avvio di un processo normativo a salvaguardia delle dinamiche che portano "dal contatto al contratto".

Un'agire, questo, che permette di rimarcare la volontà dell'Autorità ad adottare misure di attuazione in materia di protezione dei dati personali, **in conformità alle direttive europee**. Nello specifico, la decisione del Garante di dare corpo al "Codice di condotta" si poggia sulle indicazioni fissate **all'art. 40 del Regolamento UE 2016/679**.



«Gli Stati membri, le autorità di controllo, il comitato, la commissione incoraggino l'elaborazione di codici di condotta destinati a contribuire alla corretta applicazione del presente Regolamento»

## Azioni di garanzia

2022

27 gennaio



**Estensione del Registro pubblico delle opposizioni (RPO)**

Con Decreto del Presidente della Repubblica viene regolamentato il «registro pubblico dei contraenti che si oppongono all' utilizzo dei propri dati personali e del proprio numero telefonico per vendite o promozioni commerciali».

In questo modo, il RPO, fino ad allora riservato alle sole utenze presenti negli elenchi telefonici pubblici, viene esteso a tutti i numeri nazionali, sia fissi sia mobili.

Si tratta di un servizio di tutela, completamente gratuito, afferente al Ministero delle Imprese e del Mady in Italy, che offre la possibilità a tutti gli utenti registrati di bloccare qualsiasi impiego indesiderato dei propri dati personali a fini promozionali.

**2023** 9 marzo

**Approvazione del Codice di condotta per le attività di telemarketing e teleselling**

**Con provvedimento n. 70 il Garante avallava la proposta di definire un codice comportamentale in grado di arginare il rischio derivante dall'uso improprio dei dati personali nelle dinamiche di telemarketing.**

Come si legge nel provvedimento, questo è stato motivato dalla consapevolezza di una situazione insidiosa, determinata dalla diffusione di attività promozionali illegali.

Da qui è maturata l'esigenza di adottare «regole di condotta uniformi... per consentire agli operatori che operino nel rispetto delle regole di poter contare su pari condizioni di mercato e, parallelamente, di recuperare la fiducia degli interessati e la relativa disponibilità all'ascolto».

La volontà di creare un clima di fiducia interviene a restituire l'entità di una questione particolarmente spinosa, avvertita anche a livello sociale, «sia in ragione dell'immediatezza della percezione di eventuali intrusioni indebite nella propria sfera privata, sia delle ricorrenti non conformità da parte di soggetti, spesso non adeguatamente

strutturati, a vario livello operanti in questo settore» (Codice di condotta, punto b).

Significativo quanto riportato al punto d) del "Codice":

**¶** i soggetti operanti nel territorio italiano nel settore delle comunicazioni promozionali tramite il canale telefonico intendono quindi rafforzare proattivamente il proprio impegno al rispetto dei diritti, delle libertà fondamentali e della dignità delle persone interessate, con particolare riferimento al diritto alla protezione dei loro dati personali e alla tutela della loro riservatezza e sfera privata

Dunque:

«il codice di condotta è volto ad individuare le misure e le modalità di trattamento da attuare per garantire un'adeguata implementazione dei principi di cui all'art. 5 del Regolamento, in connessione al trattamento di dati personali per finalità promozionali attraverso l'uso del canale telefonico».

**N.B.**

«Sono escluse dal presente Codice di condotta le promozioni in-app e il digital advertising, nonché i contatti telefonici con finalità esclusivamente limitata alla rilevazione del grado di soddisfazione della clientela, a sondaggi e/o ricerche di mercato senza alcuna finalità commerciale» (Codice di condotta, art. 1, n.3).

**Impegni**

**Gli aderenti al Codice garantiscono:**

«il rispetto dei principi di liceità, proporzionalità, correttezza e trasparenza nei confronti degli interessati, adottando, in particolare, specifiche misure volte ad assicurare l'idonea informazione dell'utenza, l'adozione della corretta base giuridica del trattamento e l'esercizio dei diritti degli interessati» (Codice di condotta, art.3, c.1).

**Gli aderenti al Codice applicano:**

«adeguate misure di sicurezza, organizzativa e tecnica, volte a garantire elevati standard di protezione dei dati personali» (Codice di condotta, art.3, c.3).

**Gli aderenti che offrono App di blocco chiamate si impegnano:**

«a collaborare con l'Organismo di monitoraggio... per garantire uno sviluppo equo e trasparente delle stesse App, che valorizzi l'iscrizione al ROC delle numerazioni dei fornitori aderenti al presente Codice di condotta» (Codice di condotta, art. 3, c. 4).

Proprio quest'ultimo punto permette di porre l'accento sull'Odm, precisato all'**art. 18**.

«Fatti salvi i compiti e i poteri del Garante di cui agli artt. 56 - 58 del Regolamento, **il rispetto del presente Codice di condotta da parte degli aderenti è garantito da apposito Organismo di monitoraggio...**, costituito e accreditato ai sensi dell'art. 41 del Regolamento».

In questa prospettiva acquista particolare valore l'accreditamento dell'OdM, con cui le regole stabilite dal Codice assumono piena efficacia.

**2024** 7 marzo

**Accreditamento dell'Organismo di monitoraggio**

possesso di comprovata esperienza in materia di protezione dei dati personali, con particolare riguardo al settore del marketing, e nello svolgimento di compiti di vigilanza e controllo, nonché di approfondita conoscenza dei mercati, delle filiere e delle categorie interessate dal presente Codice di condotta» (Codice di condotta, art.18, comma 2).

**N.B.**

«Nello svolgimento delle proprie funzioni di controllo, inoltre, l'OdM non sarà soggetto, in via diretta o indiretta, ad alcuna forma di controllo, vigilanza o potere gerarchico da parte degli aderenti e adotterà le proprie decisioni senza che alcuno di essi possa in alcun modo sindacarle» (Codice di condotta, art.18, comma 3)

**Funzioni**

- **garantire il rispetto del Codice di condotta da parte degli aderenti**, predisponendo tutte le verifiche opportune, sia in remoto sia in sede;
- **fornire al Garante e agli aderenti resoconti riassuntivi** periodici delle attività svolte;
- **rendicontare annualmente l'impegno economico delle attività svolte**,

**Con provvedimento n.148 il Garante ha convalidato l'OdM, nell'intento di ottimizzare le garanzie poste a tutela della raccolta e della condivisione dei dati personali nell'ambito delle attività di telemarketing.**

La decisione dell'Autorità interviene a completare il processo di salvaguardia dei diritti e delle libertà degli interessati, attivando un'azione di controllo sullo svolgimento delle iniziative promozionali condotte attraverso il canale telefonico.

L'intento è quello di equilibrare obblighi e responsabilità in un'ottica di comprensione dei rischi potenzialmente derivanti da tale tipo di servizio.

Al fine di garantire l'equità nel rispetto delle misure fissate dal "Codice di condotta", l'OdM è strutturato come organismo esterno alle Associazioni promotrici, ed è composto da nove componenti, «selezionati tra soggetti in

comprese le spese sostenute e i compensi eventualmente elargiti;

- **aggiornare annualmente il Garante, le Associazioni promotrici e gli aderenti sul funzionamento del Codice**, nell'eventualità di apportarvi miglioramenti;
- **proporre linee di indirizzo per la gestione e la risoluzione di contenziosi** nati in materia di violazioni e/o modalità applicative del Codice;
- **promuovere la costituzione di gruppi di lavoro** finalizzati alla definizione di soluzioni tecnologiche di supporto allo svolgimento delle attività di telemarketing e teleselling;
- **incentivare la conformità di applicazione del Codice**, anche attraverso l'organizzazione di apposite linee guida.

(Fonte, Codice di condotta, art. 18, comma 6)

La rilevanza dei compiti assegnati all'OdM è rimarcata dalla costituzione di un **Regolamento interno, inteso a disciplinare**:

- le cause di cessazione dell'incarico del Presidente e dei componenti;
- i tempi e le modalità per reintegrare la composizione dell'OdM a nove membri nel caso di decadenza o cessazione della carica di uno o più componenti, per qualsiasi ragione, nel corso della naturale durata del

mandato;

- i quorum deliberativi e costitutivi dell'OdM;
- la procedura per l'adesione al presente Codice di condotta, nonché le cause di revoca o sospensione temporanea dell'adesione;
- il protocollo di collaborazione per lo svolgimento delle verifiche e dei controlli svolti dall'OdM;
- le procedure di conferimento incarichi a soggetti terzi.

(Fonte Codice di condotta, art.18, comma 8)

Restiamo in attesa dell'ufficializzazione in "Gazzetta", intanto da più parti si levano voci di fiducia verso un provvedimento che potrebbe finalmente vincolare le attività di telemarketing ad una condotta normata, tracciato le linee di una modalità di servizio trasparente e conforme alle regole di protezione dei dati personali.

**Le potenzialità di tale provvedimento risiedono nella dimensione collaborativa del Codice**, riconosciuta come fondante per la definizione di un impegno di tutela che non può essere delegato, ma che, al contrario, richiede un'azione organica e collettiva, supportata dalla volontà di uscire dagli ingranaggi pericolosi di una promozione a tutti i costi.

Valentina Lotoro





# SISTEMI DI GESTIONE CERTIFICATI

## La CCIAA Toscana Nord Ovest e i voucher per le Imprese Locali

**T**enere alto il livello di competitività è una sfida costante nel mondo delle imprese, soprattutto per le piccole e medie imprese (PMI). In un mercato sempre più esigente, ottenere e mantenere certificazioni di qualità diventa essenziale per distinguersi e accrescere la propria credibilità.

La Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura (CCIAA) della Toscana Nord Ovest ha riconosciuto l'importanza dei sistemi di gestione certificati e ha introdotto un'iniziativa per supportare le imprese locali nell'ottenimento di certificazioni aziendali.

### Beneficiari

**Le micro, piccole e medie imprese (PMI) e operare nelle province di Lucca, Massa-Carrara e Pisa.**

«Possono beneficiare del contributo camerale le imprese o loro consorzi che, al momento della presentazione della domanda di contributo siano attive e in regola con l'iscrizione al Registro delle Imprese, in regola con il pagamento del Diritto annuale, avere una casella di posta elettronica certificata (PEC) attiva e funzionante al Registro imprese» (Fonte CCIA Toscana)

### Certificazioni ammissibili

**Certificazioni di sistemi di gestione aziendale (A)**

**Certificazioni di prodotto (B)**

**Certificazioni di conformità professionale (C)**

### Certificazioni di sistemi di gestione aziendale (A):

- A1) UNI EN ISO 9001 - Sistema di gestione per la qualità;
- A2) ISO 45001 - Sistema di gestione della sicurezza e della salute dei lavoratori;
- A3) UNI EN ISO/IEC 27001 - Sistema di Gestione per la Sicurezza delle Informazioni;
- A4) UNI EN ISO serie 14000 (tutte le tipologie) - Sistema di gestione ambientale;
- A5) S.A. 8000 - Sistema di gestione della responsabilità sociale;
- A6) ISO 50001 - Sistema di gestione dell'energia;
- A7) Accreditemento S.O.A.;
- A8) UNI ISO 37001:2016 - Certificazione Sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione;
- A9) BRCGS (Global Standard for Food Safety) e IFS (International Food Standard);
- A10) UNI CEI 11352:2014;
- A11) UNI CEI EN ISO/IEC 17025:2018;
- A12) Certificazione Leather Working Group (LWG) per concerie (compreso rating "Audited"), per commercianti ("Audited Trader") e per terzisti ("LWG Approved Subcontractor");

A13) UNI PDR 125/2022 - Linea guida per la parità di genere;

A14) UNI ISO 30415:2021 - Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione;

A15) UNI EN ISO 14064 - Gas ad effetto serra - Parte 1: Specifiche e guida, al livello dell'organizzazione, per la quantificazione e la rendicontazione delle emissioni di gas ad effetto serra e della loro rimozione;

A16) Certificazione FSC forest stewardship council;

A17) UNI EN 13549 – Servizi di pulizia: requisiti base e raccomandazioni per i sistemi di misurazione della qualità;

A18) UNI EN 16636 – Servizi Gestione e Controllo delle Infestazioni (Pest Management);

A19) ISO 39001 Sistemi di Gestione sulla Sicurezza del traffico stradale;

A20) UNI ISO 37301 Sistemi di gestione della compliance;

**Certificazioni di prodotto (B):**

B1) Marcatura CE prodotti;

B2) Certificazione di prodotto secondo lo Schema nazionale Made Green in Italy;

B3) Certificazione di prodotto PEF (Product Environmental Footprint) con critical review;

B4) Certificazione di prodotto UNI 11427 per "pelli e cuoi a ridotto impatto ambientale";

B5) Certificazioni riconosciute dalla Fondazione ZDHC come indicatori di conformità alla ZDHC Manufacturing Restricted Substances List (ZDHC MRSL);

B6) Certificazione di prodotto UNI EN ISO 14067:2018 - Gas ad effetto serra - Impronta climatica dei prodotti (Carbon footprint dei prodotti);

B7) Certificazione ambientale di prodotto EPD (Environmental Product Declaration);

B8) Certificazione di prodotto GRS – Global Recycled Standard

**Certificazioni di conformità professionale (C):**

C1) Certificazioni secondo i Regolamenti CE n. 303/2008, n. 304/2008, n.305/2008 e n. 306/2008 e DPR. 43/2012 – impiantisti;

C2) Certificazione secondo la Norma UNI 11716:2018 - Posatori dei sistemi compositi di isolamento termico per esterno a cappotto;

C3) Certificazione secondo la Norma UNI 11696:2017 - Operatori sugli impianti fotovoltaici;

C4) Certificazione secondo la Norma UNI 11741:2019 - Installatori di sistemi radianti idronici a bassa differenza di temperatura;

C5) Certificazione secondo la Norma UNI 11672:2017 - Installatori e manutentori dei sistemi BACS (Building Automation Control System).

Nello specifico:

**€ 3.500,00**

per tutte le singole certificazioni elencate nell'Art. 3 (esclusa A7 – accreditamento S.O.A.)

**N.B.** 

**Le certificazioni devono essere rilasciate da soggetti accreditati e entro il termine previsto per la rendicontazione**

**€ 2.500,00**

per l'attestazione di cui alla lettera A7) (accreditamento S.O.A.);

**Il beneficio**

**Voucher concessi nella misura del 50% delle spese riconosciute come ammissibili, fino a un massimo di 5.000,00 €**

**€ 5.000,00**

per gli interventi di "certificazione integrata" finalizzati alla realizzazione contestuale di almeno due dei diversi tipi di certificazione (inclusa S.O.A.).

In conformità all'art. 28, comma 2, del D.P.R. 29 settembre 1973, n. 600, i voucher prevedono una ritenuta d'acconto del 4%

## Spese ammissibili

Spese di consulenza

Spese di formazione del personale;

Spese relative al rilascio delle certificazioni e/o dell'attestazione S.O.A.;

Spese di rinnovo e adeguamento di certificazioni già acquisite;

Spese di consulenza per la mera presentazione telematica dell'istanza di contributo

**N.B.** 

«Le spese non devono essere riconducibili in alcun modo ai normali costi di funzionamento dell'impresa»

## La domanda

Da trasmettere esclusivamente in modalità telematica, le domande di partecipazione possono essere presentate fino al

**30 giugno 2024**

## Perché fare domanda ?

### Opportunità e Benefici delle certificazioni

- Miglioramento dell'immagine aziendale
- Aumento della competitività sul mercato
- Maggiore fiducia da parte dei clienti
- Migliore gestione dei rischi
- Riduzione dei costi

La misura dedicata ai Sistemi di Gestione Certificati è un'opportunità per le imprese del circoscritto territorio Toscano per elevarsi ad uno standard più alto.

L'acquisizione delle certificazioni permette di migliorare la competitività e credibilità sul mercato.

Ne avranno benefici i processi produttivi, la sostenibilità aziendale e la reputazione dell'impresa.

**Investire nelle certificazioni aziendali è un passo significativo per il successo e la crescita delle imprese, e con la partecipazione al bando, un passo decisamente conveniente.**

**E allora non aspettare.** Visita il nostro [sito](#) e scopri tutte le opportunità.

Patrizia Carmando





## Garanzia Occupabilità Lavoratori

# Un sostegno concreto per entrare nel mondo del lavoro

Il Programma Garanzia Occupabilità Lavoratori 2021 – 2025 è parte fondamentale della riforma delle politiche attive del lavoro, previsto nell’ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), Missione 5 “Inclusione e Coesione”.

Progettato per affrontare le sfide legate all’occupabilità dei lavoratori nel contesto di una società in rapida evoluzione e delle nuove dinamiche del mercato del lavoro, il Programma GOL mira a garantire ai cittadini italiani un futuro sostenibile.

Le risorse del Programma mirano ad offrire opportunità di formazione individuale e duratura come strumento per l’inserimento lavorativo al fine di migliorare l’occupabilità dei lavoratori.

## Il Programma GOL nella Regione Campania

Il Piano Attuativo Regionale (PAR) attua la Milestone 2 del Programma GOL, ossia l’adozione del Piano Regionale per il raggiungimento degli obiettivi a seconda delle esigenze e degli obiettivi specifici della Regione interessata.

I nostri partner GLOBALFORM e INFOTEL, sono tra le agenzie formative ed enti abilitati della Regione Campania che partecipano alla realizzazione del programma.

Roberto La Manna

Se sei alla ricerca di nuove opportunità lavorative, accedi con Infotel Sistemi ai corsi gratuiti del Programma GOL.

Scopri i nuovi percorsi formativi

**ai più meritevoli**  
**Borsa di Studio**

**Avviamento al Lavoro**

**NEW** **I Nuovi percorsi formativi**

- Operatore di cucina - Cuoco
- Pizzaiolo napoletano
- Operatore di panificazione e produzione di pasta
- Operatore Socio - Assistenziale (OSA)
- Pasticciere

Tirocinio con possibilità di avvio diretto al lavoro in collaborazione con:

**ristora** **Spilucchio** **PizzaArt** **Gi.Vi.**

### PER INFO

- [www.infotelsistemi.com](http://www.infotelsistemi.com)
- 0828 1982354 / 339 7824709
- [formagol@infotelsistemi.com](mailto:formagol@infotelsistemi.com)

# GOLO Un'occasione unica

Garanzia Occupabilità Lavoratori



## ESPOLARANDO IL MONDO DEL SOCIAL MEDIA MANAGER

### Il racconto dei protagonisti della Prima edizione del corso di Social Media Manager

La Regione Campania ha promosso il programma Gol che è un'azione di riforma prevista dal piano nazionale di ripresa e resilienza dell'Italia per riqualificare i servizi di politica attiva del lavoro. **Presso la Global Form di Battipaglia, si è tenuto il corso di Social Media Manager, della durata di 300 ore.**

I professionisti della Global Form hanno ritenuto che questo indirizzo attualmente sia una buona strada per inserirsi o reinserirsi nel mondo del lavoro, dato che sono sempre più richieste figure professionali che si occupino della promozione e della gestione dei profili social di attività, enti e servizi.

**Il corso di Social Media Manager è un percorso formativo completo e di qualità che permette di acquisire tutte le competenze necessarie per svolgere questa professione**

Il corso, strutturato in moduli che coprono tutti gli aspetti della gestione dei social media (dalla comunicazione alla pubblicità, fino al marketing e alla misurazione dei risultati), **è stato pianificato da formatori qualificati della Globalform che hanno dimostrato grande professionalità e umanità**

Questo ci ha permesso di instaurare anche un rapporto di fiducia e stima reciproca. La parte teorica si è tenuta in modalità telematica attraverso la piattaforma regionale.

Dopo una breve presentazione di ognuno di noi abbiamo affrontato tutte le varie fasi della comunicazione, l'importanza di essa, la storia della pubblicità da quella tradizionale (outbound) a quella digitale (inbound), il marketing e le varie strategie che ogni attività dovrebbe attuare.

**Noi corsisti abbiamo sicuramente apprezzato l'approccio chiaro e pratico del docente, che ha reso la comprensione dei concetti complessi una sfida piacevole.**

Il corso è stato arricchito ulteriormente dal laboratorio di grafica tenuto da un professionista che, con la sua vasta esperienza, ha guidato noi corsisti, attraverso l'arte di creare contenuti visivi accattivanti per i social media. Dalla storia della fotografia all'uso avanzato di strumenti grafici, il laboratorio ci ha fornito le competenze pratiche necessarie per distinguersi nell'ambiente digitale competitivo.



## Feedback dei corsisti

Abbiamo intervistato alcuni dei nostri compagni di corso per raccogliere le loro opinioni

«Quando ho deciso di iscrivermi al corso (perché io ho scelto proprio questo di Social MediaManager), non avevo grosse aspettative perché purtroppo molte recensioni rispetto ai corsi organizzati e finanziati dalla regione non sono sempre positive, risultando spesso superficiali ma speravo in cuore mio potesse essere diverso e potesse realmente darmi un minimo di conoscenza riguardo questo interessante lavoro...ora che siamo alla fine del percorso mi dispiace tantissimo pensare che realmente stia finendo perché l'esperienza formativa che ci è stata offerta è superlativa, la nostra classe (perché è questo che siamo diventati, una bella classe variegata di studenti e soprattutto "compagni di viaggio" curiosi, attenti e studiosi) ha avuto la fortuna di lavorare con docenti che ci hanno fornito una infinità di informazioni con dedizione e pazienza cercando in così poco tempo di formarci nel miglior modo possibile! Dei veri professionisti e con una grande capacità di essere umani, rendendosi conto che quasi nessuno di noi in realtà partiva da una conoscenza della materia... quindi se dovessero chiedermi un consiglio su che tipo di corso poter seguire...io senza dubbio indicherei questo tenuto presso Globalform !!! Ai nostri cari prof invece voglio dire: "Grazie infinite di cuore per tutto quello che io ho imparato e sto continuando ad imparare in questo viaggio"!!!!»

Stefania Abbruzzo

«A dire la verità non volevo iscrivermi a questo corso ero indirizzata verso OSS o OSA (ma non c'era) le cui figure oggi sono più richieste. Poi per caso scelsi questo, visto che oggi è tutto social. Ero scettica, però come entrai in video lezione fui colpita dall'umanità, professionalità e semplicità della docente. Quindi decisi di restare. Ci ha insegnato tantissime cose. Si è creata una classe, come a scuola, non eravamo semplici utenti assenti, ci ha coinvolti, ci ha fatto conoscere la cosa più bella. Ho trovato persone fantastiche che non dimenticherò. Insomma consiglio il corso social media manager a tutti e soprattutto la professoressa mi mancherà, grazie»

Samanda Giangio

«Esperienza arricchente offerta da docenti dotati di grande padronanza degli argomenti, professionalità e umanità, che hanno reso l'esperienza formativa vivace e interessante nonostante la "distanza" della videoconferenza, da migliorare l'organizzazione in loco per le ore in presenza».

Telma Dell'Aglio

«È stata un'esperienza bellissima, partecipare a questo corso di social media manager. Un altro tassello aggiunto al bagaglio della mia crescita personale. Docenti d'eccellenza, professionali e dediti all'amore che hanno messo nell'insegnamento di argomenti a me ignari permettendomi di acquisire delle competenze in questo campo. Grata a loro e ai colleghi per aver condiviso questa esperienza insieme, abbiamo fatto gruppo e sicuramente ci sarà anche un seguito con legami che non si chiuderanno con la fine del corso. Grazie della possibilità che ho avuto di stare con tutti voi»

Anna Sica

«Questo corso non avrei mai pensato di farlo ma mai dire mai...ho conosciuto compagni fantastici e una prof meravigliosa. Al di là della teoria del percorso il bello della vita è conoscere persone uniche come voi comprensive e attente ad ogni passo. Vi ringrazio del supporto anche per me con Yasmine piccola non è facile ma nulla impossibile questo lo devo anche a voi alla prof disponibile e professionale vvb. Grazie di tutto»

Denise Barone

In conclusione, il corso di Social Media Manager organizzato dalla Globalform ha dimostrato di essere un'opportunità di formazione eccezionale.

**L'accessibilità economica e il valore formativo hanno reso questo corso un punto di riferimento per coloro che aspirano a eccellere nel mondo dinamico dei social media.**

Per noi, Rita, Sara e Denise, autrici dell'articolo e corsiste, questo corso ci ha formato professionalmente e ci ha dato lezioni di vita confrontandoci con i professori e con il resto della classe. Abbiamo instaurato amicizie e ci siamo messe in gioco, ognuna con il proprio bagaglio professionale e personale. Il bello di questo corso è proprio il fatto che sono state riunite persone con età e trascorsi diversi che hanno trovato la giusta sintonia.

**Questa esperienza ha arricchito ognuno di noi**

Denise Miosi, Rita Forlano, Sara Fraina



## delle Imprese Italiane nel 2024

**Il panorama finanziario italiano sta vivendo un momento di svolta nel 2024, con la finanza agevolata e alternativa che si prospetta come un pilastro fondamentale per sostenere la crescita e lo sviluppo delle imprese del Paese.**

Questa forma di finanziamento, supportata da una serie di iniziative e incentivi, si sta rivelando un'opportunità unica per le imprese italiane, fornendo loro le risorse necessarie per affrontare le sfide della trasformazione digitale, della sostenibilità e della crescente

complessità del mercato.

### Il Ruolo Chiave della Trasformazione Digitale

**Il digitale è al centro di questa evoluzione, creando un terreno fertile per le imprese che desiderano investire in tecnologie innovative.**

La finanza agevolata emerge come alleata preziosa in questo contesto, offrendo contributi a fondo perduto o finanziamenti a tasso agevolato. Un esempio concreto può essere rappresentato da una piccola impresa manifatturiera che, grazie

a un contributo a fondo perduto, può acquisire un software di gestione della produzione. Questo investimento non solo migliora l'efficienza operativa ma riduce anche i costi, contribuendo così a rendere più competitive le imprese sul mercato globale.

### Sostenibilità come Driver di Crescita

**La sostenibilità gioca un ruolo sempre più importante nel panorama economico e la finanza agevolata offre incentivi alle imprese che abbracciano pratiche sostenibili.**

Contributi a fondo perduto, finanziamenti agevolati e garanzie pubbliche sono a disposizione per quelle aziende che perseguono progetti di efficienza energetica o iniziative volte a ridurre l'impatto ambientale. Ad esempio, nel settore turistico, un'impresa potrebbe beneficiare di un contributo a fondo perduto per implementare un progetto di efficientamento energetico, migliorando così la propria sostenibilità e la competitività.

### Accesso al Credito Tradizionale: una Sfida Crescente

**La complessità del mercato rende sempre più arduo per le imprese accedere al credito tradizionale. In questo contesto, la finanza agevolata e alternativa emerge come una valida alternativa, offrendo finanziamenti più**

**flessibili e accessibili.**

Una piccola impresa, desiderosa di avviare un nuovo progetto, potrebbe beneficiare di finanziamenti agevolati a tasso zero, superando così le barriere iniziali e consolidando la propria posizione sul mercato.

## Gli Strumenti della Finanza Agevolata e Alternativa

La finanza agevolata e alternativa si articola attraverso diversi strumenti, ognuno con caratteristiche e vantaggi specifici.

Tra i principali:

#### ■ CREDITI D'IMPOSTA:

Incentivi fiscali per ridurre la base imponibile, prendo investimenti in tecnologie innovative, sostenibilità, internazionalizzazione, ricerca e sviluppo, e innovazione tecnologica.

#### ■ FINANZIAMENTI AGEVOLATI:

Erogati a condizioni più vantaggiose rispetto al credito bancario tradizionale, con tassi agevolati, tasso zero o periodi di preammortamento.

#### ■ GARANZIE PUBBLICHE:

Fornite dalle istituzioni pubbliche per supportare l'accesso al credito bancario, riducendo il rischio per le banche e rendendo il credito più accessibile.



## Storie di Successo a Sostegno dell'Iniziativa

Le storie di imprese che hanno beneficiato della finanza agevolata e alternativa aggiungono concretezza all'argomento e ispirano gli imprenditori:

- Un'impresa manifatturiera ha migliorato la sua sostenibilità grazie a un finanziamento agevolato per un impianto fotovoltaico.
- Una startup tecnologica ha sviluppato una nuova tecnologia con un contributo a fondo perduto, creando nuovi posti di lavoro.
- Un'impresa turistica ha ampliato le sue attività con una garanzia pubblica per un finanziamento bancario, generando un aumento del fatturato.

## La Ricchezza degli Strumenti a Disposizione nel 2024

Oltre ai principali strumenti, esistono altre opzioni come agevolazioni fiscali, contributi a fondo perduto, leasing, factoring e piattaforme di equity crowdfunding.

Questa diversità offre alle imprese un'ampia gamma di possibilità per finanziare investimenti, ricerca e sviluppo, internazionalizzazione e altro ancora.



**Networkgtc**

Per rimanere aggiornato sulle iniziative di Finanza agevolata contatta:  
Settore Finanza agevolata [finanzaagevolata@networkgtc.it](mailto:finanzaagevolata@networkgtc.it), 0828212745 - 0828210034  
Oppure visita il portale all'indirizzo: [portalenetworkgtc.it](http://portalenetworkgtc.it)

## Iniziative a Fondo Perduto: uno sguardo al futuro

Da gennaio 2024, numerose iniziative offrono fondi a fondo perduto per le imprese italiane:

### ■ PNRR e Transizione 5.0

Crediti d'imposta per investimenti in beni strumentali nuovi, trasformazione tecnologica, veicoli elettrici e ibridi plug-in.

### ■ Ricerca e sviluppo

Crediti d'imposta per attività di ricerca e sviluppo, e per innovazione tecnologica.

### ■ Internazionalizzazione

Crediti d'imposta per spese legate a fiere, congressi internazionali e assistenza tecnica.

### ■ Sostenibilità

Crediti d'imposta per impianti fotovoltaici, colonnine di ricarica e efficientamento energetico.

## Altri bandi

- Resto al Sud
- Smart & Start
- Innostart
- Contributi per la promozione della cultura della legalità

Insomma, fin dalle sue prime battute, il 2024 sta rivelando il suo potenziale di opportunità, offrendo alle imprese italiane un ricco panorama di possibilità in ambito di finanza agevolata e alternativa.

**Questi strumenti non solo rappresentano un sostegno cruciale per affrontare le sfide economiche e ambientali, ma fungono da catalizzatori per una crescita sostenibile e innovativa nel tessuto imprenditoriale del Paese.**

Roberto Lamanna



# Doppia Transizione Cremona

La CCIAA di Cremona sostiene la doppia transizione digitale ed ecologica delle MPMI

La Camera di Commercio di Cremona aderisce all'iniziativa di promozione per la modernizzazione e la sostenibilità delle Micro, Piccole e Medie Imprese (MPMI) del territorio.

**Il programma mira a incentivare gli investimenti in tecnologie innovative per facilitare la transizione digitale ed ecologica delle imprese, preparandole per affrontare le sfide e cogliere le opportunità del mercato contemporaneo.**

Attraverso l'adozione di soluzioni tecnologiche avanzate e pratiche sostenibili, le MPMI possono migliorare l'efficienza dei processi produttivi, ridurre i costi operativi, e accrescere la qualità dei loro prodotti e servizi.

Andando più nello specifico, l'iniziativa mira al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- **sviluppare la capacità di collaborazione tra MPMI** e tra esse e soggetti altamente qualificati nel campo dell'utilizzo delle tecnologie I4.0;
- **promuovere l'utilizzo di servizi o soluzioni focalizzati sulle nuove competenze e tecnologie digitali** in attuazione della strategia definita nel Piano Transizione 4.0;
- **incentivare modelli di sviluppo produttivo green driven** orientati alla qualità e alla sostenibilità tramite prodotti/ servizi con minori impatti ambientali e sociali;
- **sostenere la cybersecurity e la business continuity nelle MPMI**, non solo in un'ottica di protezione dagli attacchi informatici ma anche in una prospettiva di garanzia di utilizzo delle tecniche di Intelligenza Artificiale.

## Obiettivo

**potenziare le capacità operative delle imprese locali e aumentarne la competitività**

## Assi di finanziamento

Le agevolazioni finanziarie sono previste per gli **investimenti di natura tecnologica e green** in ottica di una doppia transizione digitale ed ecologica, per esempio:

- **soluzioni tecnologiche per la navigazione immersiva, interattiva e partecipativa;**
- **interfaccia uomo-macchina;**
- **big data e analisi dei dati;**
- **soluzioni di filiera per l'ottimizzazione della supply chain e della value chain;**
- **system integration applicata all'automazione dei processi;**
- **soluzioni tecnologiche per la transizione ecologica;**

- **sistemi per lo smart working e il telelavoro;**
- **soluzioni tecnologiche digitali per l'automazione del sistema produttivo e di vendita e molto altro.**

## Beneficio

Le agevolazioni consistono in un **contributo a fondo perduto nella misura del 50% del costo sostenuto (al netto di IVA) fino a € 10.000 per ogni impresa.**

## SPESE AMMISSIBILI

- **Consulenza**, per un'importo massimo di € 3.000,00, da questo limite sono esclusi i progetti di Cyber Security, che possono raggiungere un massimo di € 6.000,00;
- **Investimenti** in attrezzature

tecnologiche e programmi informatici necessari alla realizzazione del progetto

### ■ Formazione.

Quest'ultima obbligatoria in caso di progetti riguardanti la Cyber Security.

Idipendenti e/o i titolari coinvolti, dovranno seguire un percorso formativo minimo di due ore ciascuno.

## Beneficiari

Le micro, piccole o medie imprese (MPMI) che abbiano sede legale e/o operativa iscritta e attiva al Registro Imprese della Camera di Commercio di Cremona.

## Scadenza

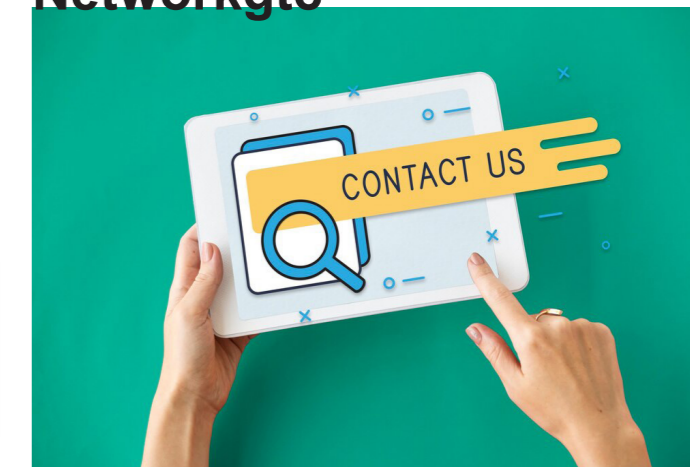
**28 giugno 2024**

**Partecipare a questo bando rappresenta un'opportunità imperdibile per le MPMI di Cremona.**

Oltre a beneficiare del sostegno finanziario, le imprese avranno la possibilità di migliorare la propria competitività, accedere a nuovi mercati e contribuire attivamente alla trasformazione digitale ed ecologica della società.

Patrizia Carmando

## Networkgtc



Per maggiori informazioni e per ricevere il supporto di un team di esperti [clicca qui](#)





L'agricoltura è da sempre un pilastro dell'economia europea, rappresentando non solo un settore chiave per la sicurezza alimentare ma anche fondamento della cultura e della tradizione.

europeo.

## OBIETTIVI

Le politiche dei Fondi Europei 2024 per l'agricoltura operano sulla base di **macro obiettivi fondamentali** quali:

### ■ Sostenibilità ambientale

Uno dei principali pilastri dei Fondi Europei è l'investimento nello sviluppo sostenibile dell'agricoltura. Ciò include la promozione di pratiche agricole rispettose dell'ambiente, la riduzione dell'uso di pesticidi e fertilizzanti, e l'utilizzo di tecnologie innovative per una

**Nel 2024, l'Unione Europea si propone di promuovere la qualità e la sostenibilità dei prodotti agricoli europei nel mondo.**

**Un'iniziativa che non solo riflette l'impegno verso la sostenibilità ambientale, ma promette anche di migliorare la competitività e la resilienza del settore agricolo**

gestione più efficiente delle risorse naturali.

### ■ Innovazione tecnologica

Il 2024 vedrà un notevole investimento in nuove tecnologie per l'agricoltura.

Dall'introduzione dell'intelligenza artificiale per la gestione delle coltivazioni alla promozione di sistemi di agricoltura digitale, l'Unione Europea mira a rendere l'agricoltura europea competitiva e all'avanguardia.

Con l'approccio sostenibile e innovativo, **obiettivo dell'Unione Europea per il 2024 è rafforzare la presenza dell'agricoltura europea sui mercati globali**

## FONDI

La Commissione Europea ha stanziato **185.9 milioni di euro** per finanziare attività di promozione dei prodotti agro-alimentari sostenibili e di alta qualità in territorio europeo ed extra europeo.

Quindi, il programma della politica di promozione 2024 adottato dalla Commissione mira a

sviluppare nuove opportunità di mercato.

Le campagne promozionali, infatti, dovrebbero essere designate per aprire nuove opportunità di mercato ai produttori e ampliare l'industria agro-alimentare europea. Il tutto, attraverso il supporto all'incremento di produzione e consumo sostenibili, e il recupero sostenibile del settore agro-alimentare in un complesso contesto economico.

## Promozione

Nel piano strategico europeo sono contemplati **due tipi di azione di promozione**:

- quelle gestite da associazioni professionali o interprofessionali europee e cofinanziate dall'UE;
- quelle gestite direttamente dalla stessa UE, come le iniziative diplomatiche del commissario competente in paesi extra UE per sviluppare gli scambi di prodotti agro-alimentari, la partecipazione a fiere e l'organizzazione di campagne di comunicazione.

La dotazione finanziaria per le campagne di promozione 2024 è da dividere tra la

promozione interna all'Unione Europea e quella da effettuare in paesi terzi

- Singapore
- Nord America

Il Regno Unito resta uno dei mercati di maggiore esportazione per i prodotti agro-alimentari europei (20% delle esportazioni EU).

## Promozione interna

€81.3 milioni

## Promozione esterna

€85.1 milioni

La Commissione Europea co-finanzia l'80% dei progetti di operatori privati e conduce le sue campagne in paesi terzi.

## Mercati

Al di fuori dell'UE, sono stati individuati come i Paesi con maggior potenziale:

- Cina
- Giappone
- Sud Corea

## Azioni

Sono obiettivi specifici del programma di attuazione della politica di promozione dell'UE:

- l'aumento della competitività e del consumo dei prodotti agro-alimentari dell'UE;
- una maggiore consapevolezza e riconoscimento dei regimi di qualità dell'UE;

attraverso:

- l'incoraggiamento di pratiche sostenibili nell'agricoltura dell'UE;
- il miglioramento del benessere degli animali;
- la promozione del consumo di frutta e verdure fresche e un'alimentazione sana e sostenibile.

Ne consegue che:

**per essere selezionati, i progetti di promozione 2024 dovranno basarsi su pratiche di produzione sostenibile che riducano la dipendenza da pesticidi, minimizzino l'inquinamento e l'emissione di gas, e favoriscano una produzione biologica e il benessere degli animali.**

Oggetto della promozione sono anche gli schemi di qualità europei che, attraverso delle denominazioni, garantiscono la genuinità del prodotto e altre caratteristiche specifiche rilevanti per il consumatore.

Anche la promozione di diete bilanciate, caratterizzate dal consumo di frutta e verdura fresche, sono parte importante delle politiche 2024.

Infatti, è stato attestato che, negli anni precedenti, le categorie che hanno ricavato maggior profitto dall'implementazione delle campagne promozionali europee, sono la frutta e la verdura.

**Sicurezza, sostenibilità e autenticità sono le qualità che definiscono i prodotti agro-alimentari d'Europa.**

E sono le stesse qualità che vengono rinforzate nell'attività di promozione, al fine di contribuire allo sviluppo sostenibile dell'agricoltura europea e la crescita economica, coinvolgendo anche le zone rurali e le regioni remote.

## Tempistica

È possibile candidare i propri progetti per la ricezione dei fondi per una vasta gamma di organizzazioni, sottoponendoli all'attenzione del REA (European Research Executive Agency), **dal 18 gennaio 2024 al 14 maggio 2024.**

Patrizia Carmando





# AGRIVOLTAICO

# 2024

## Stanziato

**oltre 1 Miliardo**  
per Sistemi Sperimentali e  
un Futuro Sostenibile

*Dal MASE incentivi agli investimenti  
green per le imprese agricole*

Il panorama dell'energia rinnovabile e dell'agricoltura in Italia si arricchisce di un nuovo capitolo con l'avvio del bando da 1 miliardo di euro promosso dal Ministero delle Politiche Agricole, Alimentari e Forestali.

In questo modo sarà possibile, non solo contribuire alla sostenibilità ambientale, attraverso la produzione di energia elettrica pulita, ma anche migliorare le pratiche agricole, consentendo un utilizzo più razionale delle risorse naturali.

## Obiettivo

incentivare lo sviluppo di impianti agrivoltaici innovativi che favoriscano la sostenibilità ambientale e l'utilizzo efficiente del suolo

## Beneficiari

- Imprese e Società Agricole anche cooperative
- Consorzi e associazioni temporanee di imprese agricole

**L'iniziativa "Agrivoltaico" mira a finanziare sistemi agrivoltaici sperimentali, unendo così la produzione di energia solare con le attività agricole tradizionali.**

**N.B.** 

Per l'idoneità al finanziamento i progetti presentati devono prevedere l'adozione di soluzioni innovative con montaggio dei moduli solari elevati da terra e includere sistemi di monitoraggio che valutino l'impatto degli impianti sulle colture, il risparmio idrico e la produttività agricola.



In più, **ai fini dell'ammissione alle agevolazioni servono:**

- possesso del titolo abilitativo alla costruzione e all'esercizio dell'impianto;
- garanzia sulla continuità dell'attività di coltivazione agricola e pastorale sottostante l'impianto;
- impianti di nuova costruzione e realizzati con componenti di nuova costruzione.

monitoraggio previsto dalle Linee Guida CREA-GSE;

- connessione alla rete elettrica nazionale;
- opere edili strettamente necessarie alla realizzazione dell'intervento;
- acquisto, trasporto e installazione macchinari, impianti e attrezzature hardware e software;
- studi di prefattibilità e spese necessarie per attività preliminari;
- progettazioni, indagini geologiche e geotecniche.

## Spese ammissibili

Le spese ammissibili al bando sono varie e includono:

- realizzazione di impianti agrivoltaici avanzati;
- fornitura e posa in opera dei sistemi di accumulo;
- attrezzature per il sistema di

## Beneficio

La dotazione finanziaria complessiva ammonta a **1.098.992.050 Euro.**

**Gli incentivi previsti sono:**

**un contributo in conto capitale a fondo perduto fino al 40% dei costi ammissibili**

**una tariffa incentivante sulla produzione di energia elettrica immessa in rete**

**Le domande di ammissione al bando potranno essere presentate secondo le modalità specificate nel Decreto attuativo, la cui pubblicazione è attesa a breve.**

**Questo bando rappresenta senza dubbio un'occasione d'oro per l'agricoltura italiana.**

Non solo favorirà lo sviluppo di tecnologie innovative che combinano energia solare e agricoltura, ma potrebbe anche portare benefici economici e ambientali significativi.

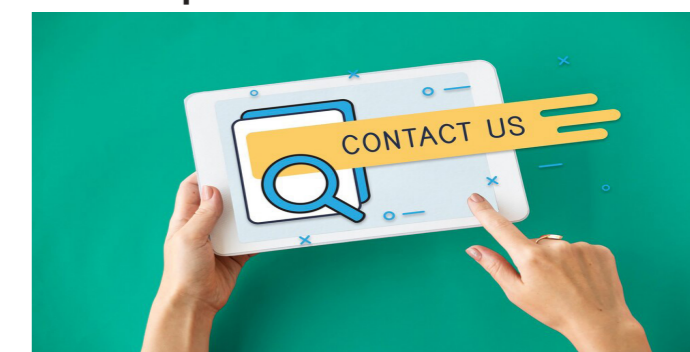
In un momento in cui la transizione verso fonti energetiche più pulite è una priorità globale, l'Italia si conferma all'avanguardia nell'esplorare soluzioni creative che coniugano sviluppo economico e sostenibilità ambientale.

**Data l'importanza della misura è fondamentale che i potenziali candidati prestino attenzione alle scadenze indicate per non perdere l'opportunità di partecipare a questa iniziativa.**

Patrizia Carmando

Marcella Carola

**Per non perdere l'occasione**



finanzaagevolata@networkgto.it  
3311330038

Se ne parla

# Neuralink

## La visione onirica di Musk

***Create a generalized brain interface to restore autonomy to those with unmet medical needs today and unlock human potential tomorrow***

«Creare un'interfaccia cerebrale per ripristinare l'autonomia di coloro che al giorno d'oggi non possono muoversi e sbloccare il loro potenziale umano».

Questo l'obiettivo della *Neuralink Corporation*, azienda statunitense di neurotecnologie, fondata nel 2016 per volontà di un gruppo di imprenditori, tra i quali spicca - anche per portata visionaria dei suoi propositi - Elon Musk.

Proprio l'imprenditore sudafricano ha entusiasticamente annunciato il primo risultato degli studi di Neuralink, avvenuto lo scorso 29 gennaio



**l'impianto del primo chip wireless nel cervello umano.**

“Potevamo stupirvi con effetti speciali ma noi siamo scienza e non fantascienza”.

Così recitava una famosa *reclame* degli anni '80 e le parole di Musk inducono a credere nella possibilità di coniugare l'una all'altra, prospettando uno scenario avveniristico in cui l'obiettivo di svincolare l'uomo dai lacci di patologie neurologiche diventa l'ambizione di creare un organismo bionico, pronto ad accogliere la sfida dell'intelligenza artificiale.

Questo almeno nei "sogni" di Musk. La realtà, per il momento, è quella delineata dal progetto "Prime" (Precise Robotically Implanted Brain-Computer Interface) di *Neuralink*: un disegno di interfaccia cervello-computer, che vede coinvolti pazienti tetraplegici con più di 22 anni, senza episodi di convulsioni e privi di altri impianti attivi come anche di piani per scansioni di risonanza magnetica.

L'intento è quello di superare i confini imposti dalle più ordinarie interfacce (tastiere, touch screen o software di riconoscimento vocale) per puntare in direzione di una vera e propria osmosi.

Un proposito che si pone in linea di continuità rispetto alle ricerche condotte nel campo della tecnologia brain-computer-interfaces e che, recentemente, ha visto sperimentare sofisticati sistemi informatici neuromorfici, come il mini cervello *Brainware* dell'*University of Bloomington*.

Del resto, la tecnologia BCI ha radici profonde che si allungano nel terreno dell'innovazione fino agli anni '70, allorquando vennero testati i primi progetti di comunicazione su animali.

Gli anni '90, poi, hanno visto le rivoluzionarie sperimentazioni di Jonathan Wolpaw (sull'uso di cursori controllati da segnali cerebrali) e del sistema BrainGate, a cui spetterà il merito di attivare la prima



comunicazione wireless tra cervello e computer, a vantaggio sia di pazienti affetti da malattie neurologiche sia di disabili mancanti di arti.

Un importante passo in avanti si è compiuto nel 2022 con lo stend endovascolare progettato dall'azienda australiana Synchron: un impianto Bci permanente e mini invasivo che, utilizzando la vena giugulare, permette di evitare un intervento chirurgico a cervello aperto.

In questi anni anche l'Europa ha fatto la sua parte, attraverso le ricerche del Centro medico di Utrecht, nei Pesi Bassi, orientate all'utilizzo di un'interfaccia basata sull'elettrocorticografia, ovvero sul posizionamento di dischi metallici direttamente sulla superficie del cervello.

Sono queste le tante tessere di un mosaico di rivoluzione tecnologica, a cui oggi *Neuralink* aggiunge un ulteriore tassello con il suo chip, significativamente battezzato "Telepathy", a sottolineare la fattibilità di una comunicazione mentale.

Un pezzo, questo di Neuralink, inserito a seguito del *placet* ottenuto a maggio 2023 dall'ente governativo statunitense FDA (Food and Drug Administration) che, spazzando via le nubi delle contestazioni (legate soprattutto alle sperimentazioni animali), ha dato il via libera al test sulle persone, inaugurando così un progetto della durata di sei anni.

Musk parlò, in quella occasione, di «primo passo importante che un giorno

## Il chip prende il nome di "Telepathy" a sottolineare la possibilità di comunicare con il pensiero

permetterà alla nostra tecnologia di aiutare molte persone», puntando a enfatizzare la motivazione 'filantropica' del progetto.

Da qui la scelta di individuare come primi beneficiari del nuovo strumento «coloro che hanno perso l'uso degli arti», chiamando in causa, quale modello di riferimento esemplare, la memoria di Stephen Hawking: «immaginate se Hawking lo avesse avuto a disposizione», è l'ogoglioso invito di Musk, che ha magnificato le potenzialità di "Telepathy" in ragione della possibilità di un controllo dei dispositivi attivato semplicemente pensando.

Del resto, non sono mancati segnali che lasciano sperare in una potenzialità in azione.

## Un primo risultato

**Il 18 marzo la Neuralink ha trasmesso un video (divenuto in poco tempo virale, con decine di milioni di visualizzazioni) a prova della validità delle proprie sperimentazioni**

**Il video mostra Nolan Arbaugh, il primo paziente di Neuralink (tetraplegico da otto anni) che gioca a scacchi sul PC, attivando i comandi con il pensiero.**

La scena è accompagnata dai commenti dello stesso Nolan sull'intervento a cui è stato sottoposto, da lui definito come "semplice", non avendo neppure richiesto

lunghe giornate di degenza in ospedale.

Osservando il video si prova un inevitabile brivido nello scoprire l'assenza di periferiche che possano in qualche modo falsificare l'esito dell'esperimento, la cui portata è rimarcata ancora da Nolan:

«In pratica, è come pensare di usare la forza sul cursore e sono in grado di muoverlo quando voglio. Devo solo fissare qualcosa sullo schermo».

Sebbene il video non abbia validità scientifica, rimanendo ancora nel limbo dell'aneddotica, interviene a giustificare un moto di aspettativa che, superando i limiti dell'avveniristico, vuole proiettarsi in direzione di un'attuabilità avvertita come prossima.

E lasciano il segno le parole di Nolan, in cui la cautela pragmatica non sminuisce le speranze in un futuro da immaginare senza paure:

**«Abbiamo molto lavoro da fare, dobbiamo imparare ancora molto sul cervello e ci siamo trovati di fronte a dei problemi. Non voglio che le persone pensino che siamo alla fine del viaggio. Ma ha già cambiato la mia vita e voglio essere parte di qualcosa che sento che potrà cambiare il mondo. Non c'è niente di cui essere spaventati».**

Valentina Lotoro



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

 **Network GTC<sup>®</sup>**  
LA 1<sup>ª</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**