



Lavoriamo per la tua crescita
professionale e umana



» ECONOMIA

Decreto lavoro: incentivi per i datori di lavoro che assumono

di Nello Sorrentino

Articolo » pagina 2

» SCUOLA

IA ed etica. Le problematiche e le possibili soluzioni

di Martina Panaro

Articolo » pagina 5

» DIRITTO

Diritto del lavoro: legittimo il licenziamento del lavoratore che rifiuta la formazione

di Simona D'Aniello

Articolo » pagina 5

» L'EDITORIALE

La rinascita del turismo italiano nel 2023: una prospettiva di speranza e opportunità



» SICUREZZA/LAVORO

Decreto Lavoro 2023, tutte le novità in materia di sicurezza sul lavoro

di Vincenzo Fuccillo

Articolo » pagina 3

» NORME E TRIBUTI

Nuove regole sul contenzioso amministrativo contro l'INPS

di Mario Avino

Articolo » pagina 3

» ECONOMIA

Work Trend Index, le tendenze: il punto di CA

di Giuseppe Cozzolino

Articolo » pagina 4

» L'EDITORIALE

La rinascita del turismo italiano nel 2023: una prospettiva di speranza e opportunità

Dopo un periodo di difficoltà senza precedenti causato dalla pandemia di COVID-19, il turismo italiano si sta rialzando con grande slancio nel corso del 2023. Le ultime informazioni indicano una ripresa significativa del settore, che segna un'importante vittoria per l'economia italiana e un segnale di speranza per il futuro. L'Italia, da sempre celebre per le sue bellezze artistiche, culturali e naturali, sta ritornando al suo splendore pre-pandemico e si prepara a superare tutti i record stabiliti in passato. Fin dai primi mesi dell'anno, i dati provvisori hanno mostrato uno sviluppo turistico notevole rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. Secondo l'Istituto Nazionale di Statistica italiano, il numero di turisti in pernottamento è aumentato di oltre il 45% a gennaio e febbraio rispetto al 2022. Ciò è dovuto principalmente all'aumento dei turisti internazionali che scelgono di visitare l'Italia, dimostrando il fascino intramontabile del paese come meta turistica di prim'ordine. L'obiettivo ambizioso per il 2023 è superare i record raggiunti nel 2019, l'ultimo anno completo prima dell'arrivo del COVID-19.

Il Ministro del Turismo, Daniela Santanche, ha sottolineato che questa sfida dovrebbe motivare gli sforzi per intervenire nelle politiche turistiche, in particolare per affrontare i cambiamenti stagionali e l'over-tourism. Il turismo rappresenta una parte significativa dell'economia italiana, contribuendo per quasi il 13% del PIL nel 2019. Con la ripresa in atto, c'è un'opportunità per superare questi numeri e continuare a stimolare la crescita economica del paese. Nonostante l'eccitante ripresa, è essenziale gestire attentamente il flusso turistico per garantire uno sviluppo sostenibile a lungo termine. Il concetto di over-tourism, che può danneggiare l'ambiente, la cultura e la qualità della vita delle comunità locali, deve essere affrontato con politiche e strategie oculate. È fondamentale trovare un equilibrio tra l'attrazione di un numero crescente di visitatori e la conservazione delle risorse naturali e culturali che rendono l'Italia unica. Il coinvolgimento della comunità locale è cruciale in questo processo, poiché può portare a soluzioni innovative e condivise. Inoltre, la diversificazione dell'offerta turistica e la promozione di luoghi meno conosciuti possono contribuire a distribuire i flussi turistici in modo più uniforme, evitando la sovraccarico di alcune destinazioni molto popolari. Insomma, la ripresa del turismo italiano nel 2023 rappresenta un raggio di sole dopo un periodo di oscurità. L'Italia è pronta a consolidare la sua posizione di primo piano nel settore turistico europeo.

di Nello Sorrentino

» ECONOMIA

Decreto lavoro: incentivi per i datori di lavoro che assumono

Il commento del presidente Federdat Luigi d'Oriano

Nuovi incentivi per le assunzioni di giovani under 30 Neet e percettori dell'assegno di inclusione sono previsti nella bozza del decreto Lavoro, approvata il 1° maggio 2023 dal Consiglio dei Ministri. Le misure offrono vantaggi significativi ai datori di lavoro privati che assumono o stabilizzano contratti di lavoro dipendente per giovani e persone svantaggiate. La prima misura riguarda le nuove assunzioni effettuate tra il 1° giugno e il 31 dicembre 2023. I datori di lavoro possono beneficiare di un rimborso pari al 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali. Questo incentivo richiede che i giovani soddisfino i seguenti requisiti: non avere ancora compiuto trent'anni, non essere occupati o inseriti in corsi di studio o formazione (status NEET) e essere registrati al Programma Operativo Nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani". Questo incentivo può essere cumulato con altri sgravi fiscali per i giovani lavoratori. La seconda agevolazione riguarda i percettori dell'assegno di inclusione. I datori di lavoro che assumono queste persone con contratti a tempo determinato o stagio-

SICUREZZA/LAVORO

Fine dello Smart Working: le nuove regole e la possibilità di proroga

Dal 30 giugno, i lavoratori italiani, inclusi quelli "fragili" e i genitori con figli sotto i 14 anni, saranno obbligati a lavorare in presenza. Questa decisione segna la fine dello smart working, che era stato introdotto durante l'emergenza pandemica. Tuttavia, non tutti i dipendenti torneranno a lavorare in ufficio per l'intera settimana. Molte imprese, soprattutto nel settore privato, hanno deciso di prolungare l'esperienza del lavoro a distanza attraverso accordi sindacali. Questi accordi prevedono due o tre giorni di lavoro da remoto alternati a giorni in presenza. A partire dal prossimo mese, queste regole dovranno essere applicate anche ai lavoratori "fragili" e ai genitori con figli minori, a meno che non siano in vigore accordi diversi. Nelle altre imprese, le tutele previste dalla legge 81 del 2017 e dal Dlgs 105 del 2022 (articolo 4, lettera b) rimarranno in vigore. Questi testi legislativi stabiliscono che i datori di lavoro, sia pubblici che privati, che stipulano accordi per il lavoro agile, devono dare "priorità" alle richieste presentate dai lavoratori con figli fino a dodici anni di età, o senza limiti di età nel caso di figli con disabilità (articolo 3, comma 3, legge 104 del 1992), o alle richieste dei lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata (articolo 4, comma 1, legge 104 del 1992) o che siano caregivers. In caso di richiesta di lavoro agile da parte di queste categorie di lavoratori, non possono essere sanzionati, demansiona-

ti, licenziati, trasferiti o sottoposti ad altre misure organizzative che possano influire negativamente sulle loro condizioni di lavoro. La decisione di prorogare lo smart working o meno spetta al governo, con la ministra del Lavoro, Marina Calderone, che ha il compito di valutare la situazione. Nel frattempo, i parlamentari stanno prendendo iniziative in merito.

Il Movimento 5 Stelle, tramite un emendamento presentato dal capogruppo in Commissione Lavoro del Senato, Orfeo Mazzella, ha proposto una proroga di altri sei mesi dello smart working per i lavoratori fragili e per i genitori con figli sotto i 14 anni. La proroga dovrebbe applicarsi sia nel settore pubblico che in quello privato. Mazzella ha sottolineato che con la proroga precedente sono stati spesi 18 milioni di euro e ha evidenziato il dovere del governo di destinare risorse per tutelare la salute dei lavoratori, soprattutto considerando che il partito al governo aveva fatto questa promessa durante la campagna elettorale. La questione della fine dello smart working è ancora aperta e dipenderà dalle decisioni del governo e dalle possibili proroghe che potrebbero essere introdotte. Nel frattempo, i lavoratori e le aziende dovranno adeguarsi alle nuove regole e considerare l'equilibrio tra la presenza in ufficio e il lavoro a distanza, tenendo conto delle specifiche esigenze dei dipendenti e delle condizioni di salute individuali.

di Toni Parisi

nale beneficiano di un'esenzione totale dal versamento dei contributi previdenziali INPS, fino a un limite massimo di 8.000 euro all'anno, riparametrato e applicato mensilmente. Le agenzie per il lavoro ricevono anche un contributo del 30% dell'incentivo massimo annuo per ogni soggetto assunto attraverso la loro mediazione. Per poter usufruire di questi incentivi, è necessario soddisfare alcune condizioni, tra cui il possesso del DURC (Documento Unico di Regolarità Contributiva), il rispetto degli obblighi di assunzione previsti dalla legge e il rispetto dei limiti stabiliti dal regolamento UE sugli aiuti "de minimis". La copertura finanziaria di queste misure è garantita da risorse provenienti dal Programma Operativo Nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani", nonché dai fondi del Programma Next Generation EU destinati ai sistemi di politiche attive per l'occupazione. In particolare, alcune regioni (Abruzzo, Basilicata, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia) riceveranno anche finanziamenti dal Programma Operativo Nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani - Asse 1 bis", cofinanziato

dal Fondo Sociale Europeo.

Il decreto prevede anche l'introduzione di un contributo per gli enti e le organizzazioni che assumono persone con disabilità a tempo indeterminato, tra l'1 agosto 2022 e il 31 dicembre 2023. Questa disposizione è ancora in attesa di essere attuata. Le modalità di richiesta e fruizione di questi incentivi prevedono l'invio di domande telematiche all'INPS (Istituto Nazionale della Previdenza Sociale). I datori di lavoro che ricevono l'approvazione devono stipulare il contratto di lavoro.

Il commento di d'Oriano, presidente di Federdat: "La nuova legge rappresenta un'importante spinta per l'occupazione giovanile e per l'inclusione delle persone svantaggiate. Come Presidente di un'associazione datoriale accolgo con entusiasmo la manovra che offre incentivi concreti per le assunzioni. Tali incentivi ci motivano ancora di più a svolgere un ruolo attivo nel favorire l'occupazione e a essere socialmente responsabili per la formazione e la crescita dei giovani."

di Nello Sorrentino

» SICUREZZA LAVORO

Decreto Lavoro 2023, tutte le novità in materia di sicurezza sul lavoro



Il secondo capo del decreto lavoro, denominato “**interventi urgenti in materia di rafforzamento delle regole di sicurezza sul lavoro e di tutela contro gli infortuni, nonché di aggiornamento del sistema di controlli ispettivi**” all’art. 14 ha previsto alcune modifiche al d.lgs. 81/08 che per buona parte riguardano i medici competenti ed ai successivi art. una serie di modifiche tecniche a partire dalle relazioni fra i vari organi di vigilanza fino all’attivazione della copertura assicurativa INAIL per tutto il mondo scolastico: inclusi studenti e PCTO. La prima modifica in ordine cronologico, ovvero quella relativa alla lettera a) del primo comma dell’art. 18 permette la risoluzione contestuale di due opposte criticità che si generavano dalla lettura complessiva del d.lgs. 81/08 relativamente alla nomina stessa del medico da parte del datore di lavoro: la prima è che il medico competente può essere nominato anche qualora non siano presenti rischi che ne prevedono esplicitamente l’operato a patto che questa esigenza sia conseguente alla valutazione dei rischi; la seconda è che ove non vi siano esplicite previsioni di nomina del medico nel d.lgs. 81/08 e non emerga la necessità a seguito di valutazione il medico competente non si nomina. Il medico, dunque, si nomina se sono presenti rischi che ne prevedono l’operato e/o se a seguito di valutazione si ritiene necessario valutarlo. L’ipotesi, sostenuta da alcuni di nomina “tout-court” per ottenere la sua collaborazione nella valutazione stessa appare ormai decaduta lasciando palese l’interpretazione che vede iniziare la valutazione dei rischi dal datore di lavoro con il solo RSPP e che il supporto del medico entri in gioco solo all’emergere dell’esigenza (che sia a seguito dell’individuazione di specifici rischi o a seguito della stessa valutazione). La previsione della nomina del medico “a seguito della valutazione dei rischi” apre anche la strada alla possibilità di attivare la sorveglianza sanitaria in tutti i casi non espressamente previsti dal d.lgs. 81 ovvero in tutti i casi in cui la sorveglianza sia “prevista dalla valutazione dei rischi”. Altra modifica di rilievo si presenta con l’aggiunta della lettera e-bis) al primo comma dell’art. 25 che introdu-

ce l’obbligo per il medico competente di richiedere la cartella sanitaria “precedente” e di tenerne conto in sede di visita. Tale indicazione sembrerebbe un primo passo fondamentale verso l’istituzione di una cartella sanitaria e di rischio storica che accompagni il lavoratore per tutta la sua vita lavorativa e che permetta, ad ogni medico competente, di analizzare l’intera storia del lavoratore anche e soprattutto per la prevenzione e l’eventuale gestione di malattie professionali. Purtroppo tale obbligo comporterà non pochi disagi operativi in quanto il trasferimento delle cartelle sanitarie dovrà prevedere un comportamento attivo da parte del lavoratore e non un trasferimento automatico da medico a medico. Alla cessazione del rapporto di lavoro il datore di lavoro dovrà informare il medico competente che dovrà preparare una copia della cartella sanitaria e di rischio e consegnarla al lavoratore (logicamente per il tramite del datore di lavoro cedente). Il lavoratore dovrà dunque ritirare la copia della cartella dal vecchio datore di lavoro e consegnarla al nuovo medico competente in sede di visita preventiva (eventualmente in fase preassuntiva). Ultima modifica relativa al “medico competente” è l’introduzione della possibilità di “delega”, ovvero il medico competente potrà, in caso di impedimento per gravi e motivate ragioni, farsi sostituire da un collega purché in possesso dei requisiti e previa comunicazione per iscritto al datore di lavoro. Tale opzione eviterà le nomine temporanee da parte del datore di lavoro per tamponare le assenze del medico competente e le “deleghe” nascoste che obbligavano i medici competente a farsi sostituire “di nascosto” da colleghi quando impossibilitati a raggiungere la sede delle visite mediche. Sebbene sia un passo avanti per la corretta gestione della sorveglianza sanitaria nelle aziende ritengo che sia opportuno intervenire ulteriormente in tale campo in quanto il numero di medici competenti in Italia resta troppo esiguo per poter garantire la corretta sorveglianza sanitaria a tutti i lavoratori.

(Vincenzo Fuccillo)

» NORME E TRIBUTI

Nuove regole sul contenzioso amministrativo contro l’INPS

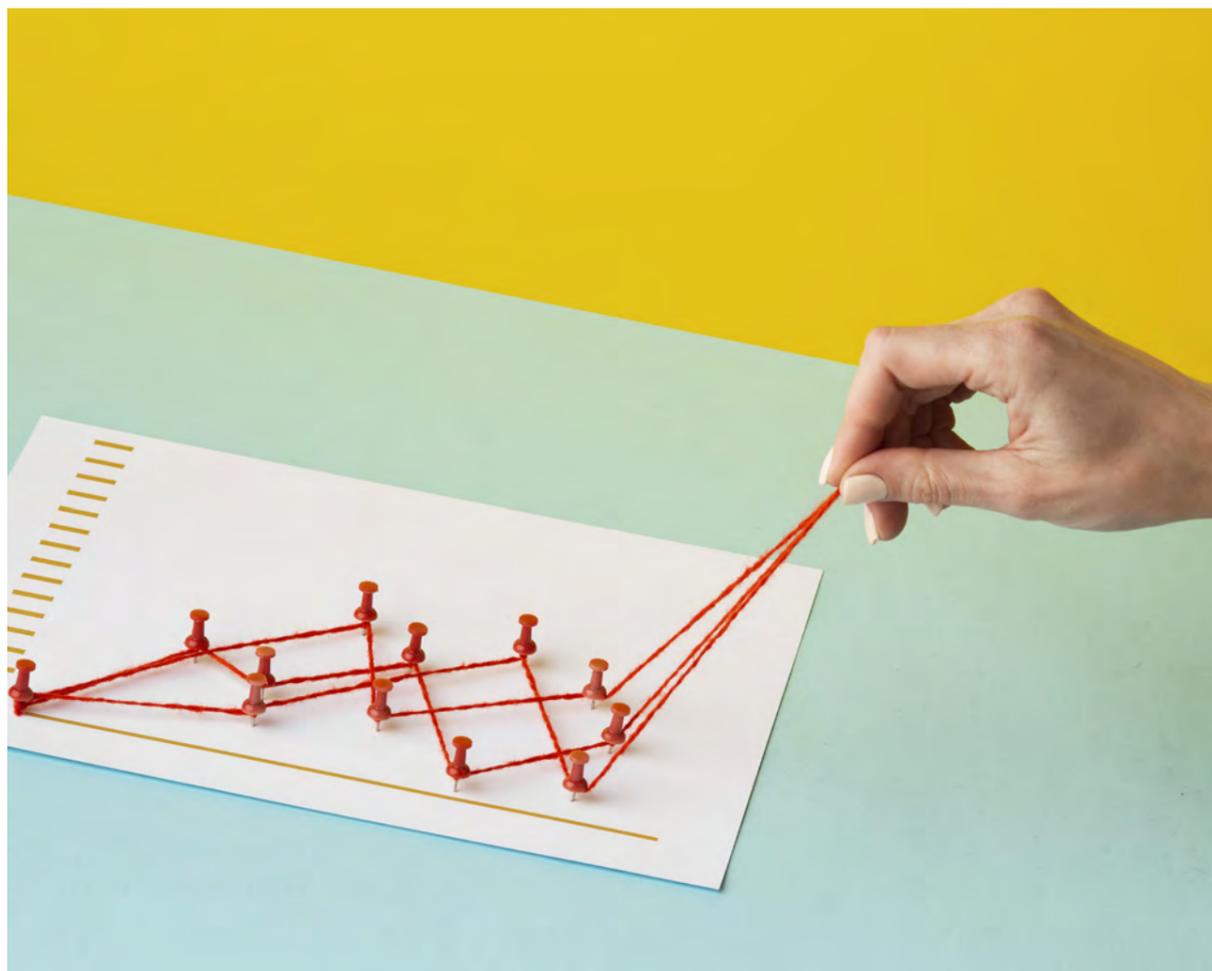


Con due circolari diramate dall’Istituto Nazionale di Previdenza Sociale il 17 maggio (nn. 47 e 48) sono state fornite nuove istruzioni ed in particolare alcune modifiche al regolamento recante disposizioni in materia di autotutela e ricorsi amministrativi di competenza dei comitati provinciali. L’Istituto fa presente che i nuovi regolamenti si sono resi necessari in ragione delle nuove competenze acquisite, sia a seguito dell’incorporazione degli Enti previdenziali disciolti, sia in relazione alle riforme legislative succedutesi nel tempo che hanno introdotto nuove prestazioni istituzionali, nonché al fine di disciplinare in un’unica fonte il contenzioso amministrativo relativo a tutte le gestioni previdenziali con l’obiettivo, secondo quanto dichiarato, di una significativa deflazione del contenzioso giurisdizionale. Per autotutela l’INPS intende che: «agendo sui propri provvedimenti emanati, l’Istituto può intervenire, senza ulteriori aggravii dei procedimenti, eliminando vizi di legittimità, incongruenze derivanti da meri errori materiali o di calcolo, vizi di merito per sopravvenuti motivi di interesse pubblico o mutamento della situazione di fatto, non prevedibile al momento dell’adozione del provvedimento, contribuendo, in tale modo, a prevenire controversie o risolvere contenziosi prima che intervenga la decisione dei soggetti competenti. In particolare, ai sensi dell’articolo 1 del Regolamento, l’Istituto può concludere il procedimento di autotutela con i seguenti provvedimenti: a) annullamento d’ufficio, che comporta la perdita di efficacia, con effetto retroattivo, di un atto inficiato da uno o più vizi di legittimità; b) rettifica, che presuppone l’intervento sul provvedimento con effetti conservativi dello stesso, attraverso l’eliminazione di incongruenze derivanti da meri errori materiali o di calcolo; c) convalida, ammissibile per i provvedimenti annullabili, che comporta la sanatoria dei vizi, salvaguardando gli effetti già prodotti dal provvedimento; d) revoca, in caso di sopravvenuti motivi di interesse pubblico o nel caso di mutamento della situazione di fatto esistente al momento dell’emanazione del provvedimento, che determina l’inidoneità del provvedimento stesso a produrre ulteriori effetti». In merito ai ricorsi amministrativi di competenza dei comitati provinciali viene invece segnalata l’esclusiva modalità telematica di presentazione, direttamente dall’interessato o per il tramite degli intermediari abilitati. Giova ricordare che i termini di proposizione del ricorso amministrativo, disciplinati dall’articolo 4 del regolamento, prevedono che il provvedimento emesso dall’Istituto che si ritiene illegittimo possa essere impugnato entro 90 giorni dalla sua ricezione, fatto salvo il termine ridotto a 30 giorni per la presentazione del ricorso ai comitati di vigilanza, per i ricorsi in materia di prestazioni ex ENPALS, e verso il comitato amministratore della gestione prestazioni temporanee. In generale, decorso il termine di 120 giorni dalla presentazione del ricorso amministrativo, anche in assenza di un esplicito rigetto, è concessa all’interessato l’ordinaria azione giudiziaria innanzi al tribunale ordinario (sezione lavoro).

(Mario Avino)

» TECNOLOGIA

Work Trend Index, le tendenze: il punto di CA



Microsoft ha pubblicato il terzo indice delle tendenze lavorative, chiamato Work Trend Index, sottolineando le opportunità offerte dall'Intelligenza Artificiale (IA) nel mondo del lavoro. Secondo Microsoft l'integrazione dell'IA nelle aziende semplifica le attività produttive e libera risorse per la creatività, contrastando il sovraccarico informativo ed il presidente e CEO di Microsoft, Satya Nadella, afferma che questa nuova generazione di Intelligenza Artificiale eliminerà la monotonia del lavoro e libererà la creatività. Lo studio di Microsoft, basato su

interviste a 31.000 persone in 31 paesi, tra cui l'Italia, e su segnali generati dall'utilizzo di Microsoft 365 e LinkedIn Economic Graph, evidenzia tre tendenze chiave per l'adozione e l'integrazione responsabile dell'IA da parte dei leader aziendali. - La prima tendenza riguarda il "debito digitale" che ostacola l'innovazione. L'enorme flusso di dati, e-mail, riunioni e notifiche ha superato la capacità di elaborazione umana, accelerando il ritmo di lavoro. Globalmente, il 64% delle persone dichiara di avere difficoltà a trovare il tempo e l'energia necessari per svol-

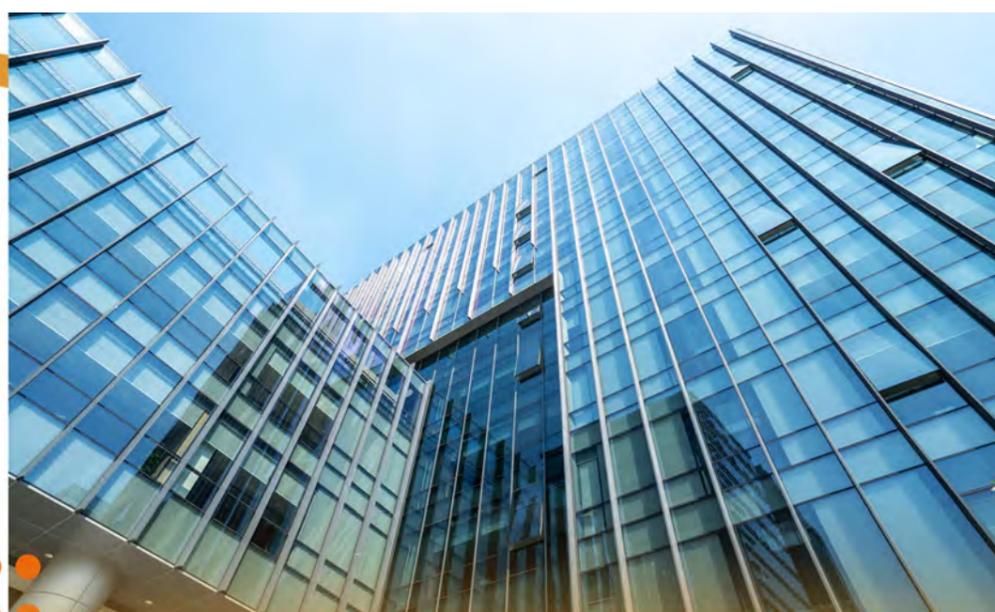
gere il proprio lavoro, rendendole 3,5 volte più soggette a difficoltà nell'innovazione e nel pensiero strategico. In Italia, il 42% dei leader aziendali mostra preoccupazione per la mancanza di pensiero creativo. Tuttavia, il debito digitale può avere effetti negativi sul business in un contesto in cui la creatività assume un ruolo cruciale. I dipendenti trascorrono gran parte del tempo in comunicazioni e ricerche di informazioni, limitando la creazione di contenuti. La seconda tendenza evidenzia una nuova alleanza tra IA e dipendenti. Nonostante le preoccupazioni sulla sostituzione dei lavoratori, il 62% degli italiani desidera delegare più lavoro possibile all'IA per alleggerire il proprio carico. Le attività amministrative, l'analisi dei dati e anche compiti creativi sono tra quelli che gli italiani sarebbero disposti a delegare. In Italia, il 27% dei leader aziendali sarebbe favorevole a utilizzare l'IA per supportare la forza lavoro invece di sostituirla. I manager ritengono che l'IA possa aiutare i dipendenti a svolgere compiti ripetitivi, migliorando il loro benessere e accelerando il ritmo di lavoro. La terza tendenza sottolinea l'importanza che ogni dipendente sviluppi una predisposizione all'IA. L'IA come collaboratore delle attività umane richiede un nuovo modo di lavorare e un'attitudine verso l'IA. I leader aziendali ritengono essenziale che i dipendenti imparino come sfruttare l'IA, impostando comandi corretti, valutando il lavoro creativo e controllando i pregiudizi. In Italia, il 47% delle persone afferma di non avere le competenze adeguate per completare il proprio lavoro. Le aziende devono formare la forza lavoro per sfruttare le opportunità offerte dall'IA. Su LinkedIn, il numero di post sull'IA è aumentato significativamente, riflettendo la domanda del mercato. In Italia, il 74% dei leader aziendali riconosce la necessità di nuove competenze per far fronte alla crescita dell'IA. L'indice delle tendenze lavorative di Microsoft evidenzia il potenziale dell'IA nel migliorare l'efficienza, la creatività e il valore nel contesto lavorativo. L'adozione responsabile dell'IA richiede un cambio di mentalità e una formazione adeguata per i dipendenti, consentendo loro di sfruttare appieno le opportunità offerte da questa tecnologia in continua evoluzione.

(Giuseppe Cozzolino)

 **Fondolavoro**
FONDO PARITETICO INTERPROFESSIONALE NAZIONALE
per la FORMAZIONE CONTINUA
delle MICRO, PICCOLE, MEDIE, e GRANDI IMPRESE



**TRASPARENTE
COME L'ACQUA**



**Con Fondolavoro
la formazione continua
dà valore al tuo futuro!**

 Fondolavoro  www.fondolavoro.it  fondolavoro

» DIRITTO

Diritto del lavoro: legittimo il licenziamento del lavoratore che rifiuta la formazione



La Corte di Cassazione, sezione lavoro, con ordinanza n. 12241 del 09 maggio 2023 si è espressa severamente nei confronti di un lavoratore che si è rifiutato, senza giustificazione, di partecipare a un corso di formazione gratuito. Il caso portato innanzi agli ermellini riguardava un lavoratore che, senza addurre alcuna motivazione, aveva declinato l'invito a partecipare ad un'attività formativa organizzata dall'azienda, gratuita ed essenziale allo svolgimento delle proprie mansioni. Invero, l'approfondimento gli era stato richiesto al fine di offrire assistenza ai clienti e, di conseguenza, la mancata volontà di partecipare al corso aveva indotto il lavoratore ad assumere un atteggiamento passivo e privo di spirito di collaborazione. La sua condotta aveva indotto, pertanto, il datore di lavoro alla sanzione del licenziamento. Il lavoratore aveva il Tribunale del lavoro per l'impugnativa del provvedimento espulsivo. La questione finiva innanzi alla Suprema Corte, la quale gli dava definitivamente torto. Infatti, con ordinanza n. 12241/2023 la Sezione Lavoro riteneva che il comportamento del lavoratore costituisse una grave insubordinazione e che violasse gli

obblighi di diligenza e di esecuzione di quanto richiesto dal datore di lavoro. Dunque, nel rigettare il ricorso e nel confermare la decisione di secondo grado, la Cassazione riteneva che la Corte d'Appello "ha motivatamente valutato la gravità dell'insubordinazione realizzata dal dipendente, senza alcuna giustificazione, in modo persistente e volontario, in aperto contrasto con l'obbligo di diligenza e di esecuzione delle disposizioni dettate dai superiori gerarchici, anche riferite alle esigenze di formazione e accrescimento professionale necessarie per il proficuo impiego del dipendente. Non vi è spazio per ritenere integrata la violazione di norme di diritto come denunciata e neanche risultano violate le disposizioni del contratto collettivo che prevedono, per la condotta di insubordinazione non lieve, la misura espulsiva, risultando il giudizio di proporzionalità coerente alla scala valoriale concordata dalle parti sociali"

(Simona D'Aniello)

» ECONOMIA

Equo compenso: nuove tutele per i professionisti

"La legge 21 aprile 2023 n. 49 fornisce una importante regolamentazione nel sistema giuridico per l'equo compenso. L'articolo 1 ne definisce il concetto, specificando che per essere considerato "equo" il compenso deve essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro svolto e al contenuto e alle caratteristiche della prestazione professionale, nonché conforme ai compensi previsti rispettivamente dai decreti ministeriali. Alla base della nuova normativa c'è il principio secondo cui la fissazione di tariffe minime o massime nello svolgimento delle libere professioni può essere ammessa solo nella misura in cui le stesse siano fondate su un motivo di interesse generale nel rispetto dei principi di non discriminazione e proporzionalità. Tra questi motivi di interesse generale può esservi quello di impedire che le prestazioni siano offerte a prezzi insufficienti per garantire la qualità delle stesse, ossia che si realizzi una concorrenza che si traduca nell'offerta di prestazioni al ribasso con il rischio di un peggioramento della qualità dei servizi forniti. Il legislatore, sul presupposto che le c.d. prestazioni al ribasso

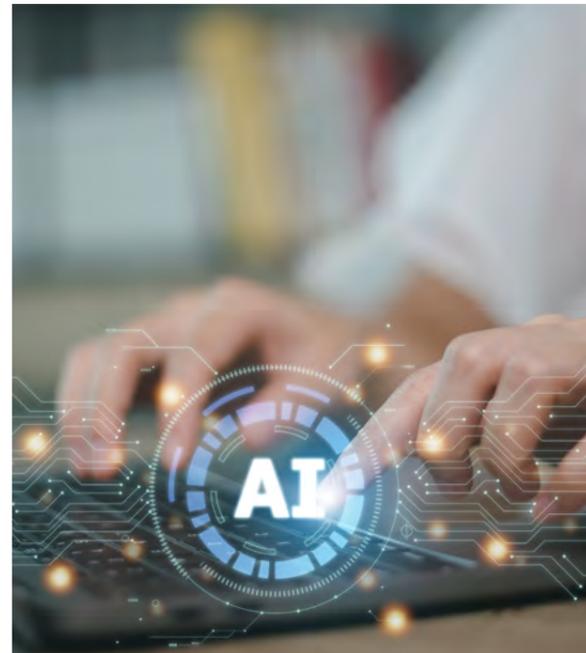
possano comportare un peggioramento della qualità del prodotto professionale offerto, reintroduce un concetto di compenso minimo professionale, ancorando il limite della sufficienza del compenso ai parametri fissati dai Ministeri vigilanti. L'obbligatorietà dei parametri ministeriali, in virtù della nuova normativa, si realizza quando i rapporti professionali hanno a oggetto "la prestazione d'opera intellettuale di cui all'art. 2230 del Codice civile, regolati da convenzioni aventi a oggetto lo svolgimento, anche in forma associata o societaria, delle attività professionali svolte in favore di imprese bancarie e assicurative nonché delle loro società controllate, delle loro mandatarie e delle imprese che nell'anno precedente al conferimento dell'incarico hanno occupato alle proprie dipendenze più di cinquanta lavoratori o hanno presentato ricavi annui superiori a 10 milioni di euro".

(Stefano Prosdocimo)

» SCUOLA

IA ed etica. Le problematiche e le possibili soluzioni

(Martina Panaro)



L'Intelligenza artificiale (IA) è una branca dell'informatica che si occupa di sviluppare nelle macchine l'abilità di comprendere ed emulare il comportamento intelligente, tipico degli esseri umani. Le origini dell'IA sono riconducibili agli anni '50 e in questi decenni il proprio sviluppo non ha mai smesso di arrestarsi, arrivando a conquistare tacitamente la nostra quotidianità. Si stima che l'intelligenza artificiale potrà trasformare, in un prossimo futuro, ogni ambito delle nostre vite. Tra qualche anno, ad esempio, potremmo ritrovarci ad abbandonare la conduzione dei nostri veicoli i quali saranno completamente autonomi. Il Parlamento Europeo stima che sebbene il 61% degli europei abbia una visione positiva nei confronti dell'IA, l'88% di essi ritiene che ci voglia una gestione attenta. Purtroppo ogni tipo di innovazione conduce sia ad aspetti positivi che negativi, in particolare l'IA presenta delle problematiche inerenti alla sfera morale ed etica della società. Uno dei principali problemi è rappresentato dai bias, ovvero dai pregiudizi che un sistema di IA potrebbe sviluppare a seguito di un addestramento non neutrale oppure di scarsa qualità. Ciò potrebbe condurre a risultati capaci di ledere l'integrità degli individui, e in particolare andare incontro a discriminazioni di genere e di razza. Inoltre l'IA potrebbe rivoluzionare il mondo del lavoro sostituendo la manodopera umana. Gli esperti hanno però dichiarato che lo sviluppo dell'IA porterà solamente ad un cambio di mansioni, che diverranno più moderne. Si stima quindi che IA e lavoratori collaboreranno al fine di ottenere condizioni migliori per l'uomo che non sarà più costretto, ad esempio, ad eseguire attività ripetitive supervisionando la macchina. Sebbene i sistemi di IA siano in grado di ampliare le possibilità di previsioni, un altro fattore di preoccupazione è rappresentato dall'assunzione di responsabilità delle decisioni autonome, intraprese dalle macchine, che potrebbero creare problemi. Infine non sono da trascurare le problematiche inerenti alla privacy, sicurezza e copyright. L'Unione europea ha deciso di intraprendere un progetto dal nome AI ACT che mira a stabilire delle norme standardizzate che ogni sistema intelligente deve rispettare affinché possa essere considerato etico. Negli ultimi mesi uno degli strumenti più discussi e che ha suscitato maggiormente lo stupore dei più è l'intelligenza artificiale che genera di immagini. Ha fatto molto discutere ad esempio un'immagine che ritrae Papa Francesco in abbigliamento streetwear. Immagini come questa hanno fatto il giro del web, scandalizzando gli utenti che non erano a conoscenza di questo nuovo strumento. Inoltre, sono state diffuse immagini che ritraggono politici internazionali in atteggiamenti ambigui. Si sono quindi sollevati nuovi dubbi inerenti alla privacy dei dati in input e al rischio di un utilizzo irresponsabile di queste nuove tecnologie. Non resta che attendere l'approvazione del regolamento che l'Unione Europea sta mettendo a punto al fine di garantire maggiori diritti, regolamentando l'uso dell'IA in Europa.

» CULTURA

Sostenibilità imprese: frenare l'impatto negativo su diritti umani e ambiente

Secondo la posizione negoziale del Parlamento Europeo approvata con 366 voti a favore, 225 contrari e 38 astensioni, le aziende saranno tenute a identificare e, se necessario, prevenire, porre fine o mitigare, l'impatto negativo che le loro attività hanno su diritti umani e ambiente, come il lavoro minorile, la schiavitù, lo sfruttamento del lavoro, l'inquinamento, il degrado ambientale e la perdita di biodiversità. Inoltre, dovranno monitorare e valutare l'impatto sui diritti umani e sull'ambiente dei loro partner della catena del valore, compresi i fornitori, la vendita, la distribuzione, il trasporto, lo stoccaggio, la gestione dei rifiuti e altre aree. Le norme interesseranno le imprese UE con più di 250 dipendenti e un fatturato superiore a 40 milioni di euro, indipendentemente dal loro settore d'appartenenza, e le società "madri" con più di 500 dipendenti e un fatturato superiore a 150 milioni di euro. Saranno incluse anche società con sede fuori dall'UE aventi un fatturato superiore a 150 milioni di euro, se hanno generato almeno 40 milioni di euro con business all'interno dell'UE. Le società dovranno attuare un piano di transizione verde per mantenere il riscaldamento globale entro il limite di 1,5°. Inoltre, nel caso di grandi società con oltre 1.000 dipendenti, il raggiungimento degli obiettivi del piano avrà un impatto sulla remunerazione variabile degli amministratori, come i bonus.

Le nuove norme prevedono anche che le imprese collaborino e sostengano le persone colpite dalle loro azioni, compresi gli attivisti per i diritti umani e l'ambiente, introducano un meccanismo di reclamo e controllino regolarmente l'efficacia della loro politica di diligenza dovuta. Per facilitare l'accesso degli investitori, le informazioni sulla politica della diligenza dovuta di una società dovrebbero essere disponibili anche sul Punto unico di accesso europeo (ESAP). Le società che non

rispetteranno le regole saranno responsabili degli eventuali danni e potranno essere sanzionate dalle autorità di vigilanza nazionali.

Le sanzioni comprendono misure quali il "naming and shaming" (pubblicazione dei nomi degli inadempienti), il ritiro dal mercato dei prodotti dell'azienda o ammende pari ad almeno il 5% del fatturato netto globale. Le

aziende extra-UE che non rispettano le regole saranno escluse dagli appalti pubblici UE. Secondo il testo adottato, i nuovi obblighi si applicheranno dopo 3 o 4 anni, a seconda delle dimensioni. Le imprese più piccole potranno ritardare l'attuazione delle nuove direttive di un ulteriore anno.

(Redazione)



ECONOMIA

Istat: crescono le esportazioni verso paesi extra UE. In calo le importazioni. Il report

Secondo le stime preliminari, nel mese di maggio 2023 l'indice nazionale dei prezzi al consumo per l'intera collettività (NIC), al lordo dei tabacchi, registra un aumento dello 0,3% su base mensile e del 7,6% su base annua, da +8,2% del mese precedente. La decelerazione del tasso di inflazione si deve, in prima battuta, al rallentamento su base tendenziale dei prezzi dei Beni energetici non regolamentati (da +26,6% a +20,5%) e, in misura minore, degli Alimenti lavorati (da +14,0% a +13,4%), degli Altri beni (da +5,3% a +5,1%) e dei Servizi relativi ai trasporti (da +6,0% a +5,5%). Tali effetti sono stati solo in parte compensati dalle tensioni al rialzo dei prezzi degli Alimenti non lavorati (da +8,4% a +8,9%) e dei Servizi relativi all'abitazione (da +3,2% a +3,4%).

L'"inflazione di fondo", al netto degli energetici e degli alimentari freschi, rallenta ancora, sebbene di poco, (da +6,2% a +6,1%), così come quella al netto dei soli beni energetici (da +6,3%, registrato ad aprile, a +6,2%). Si attenua la crescita su base annua dei prezzi dei beni (da +10,4% a +9,5%) e, in misura minore, quella dei servizi (da +4,8% a +4,6%), portando il differenziale inflazionistico tra il comparto dei servizi e quello dei beni a -4,9 punti percentuali, da -5,6 di aprile. I prezzi dei Beni alimentari, per la cura della casa e della persona rallentano in termini tendenziali (da +11,6% a +11,3%), come anche quelli dei prodotti ad alta frequenza d'acquisto (da +7,9% a +7,1%). L'aumento congiunturale dell'indice generale si deve principalmente all'aumen-

to dei prezzi degli Alimenti non lavorati (+1,5%), dei Servizi ricreativi, culturali e per la cura della persona (+1,1%), degli Alimenti lavorati (+0,7%) e dei Servizi relativi all'abitazione (+0,3%); tali effetti sono stati solo in parte compensati dal calo dei prezzi degli Energetici non regolamentati (-1,4%). L'inflazione acquisita per il 2023 è pari a +5,6% per l'indice generale e a +4,7% per la componente di fondo. In base alle stime preliminari, l'indice armonizzato dei prezzi al consumo (IPCA) aumenta dello 0,3% su base mensile e dell'8,1% su base annua (in decelerazione da +8,7% di aprile).

(Redazione)



5x1000

IL CODICE FISCALE

07881381219

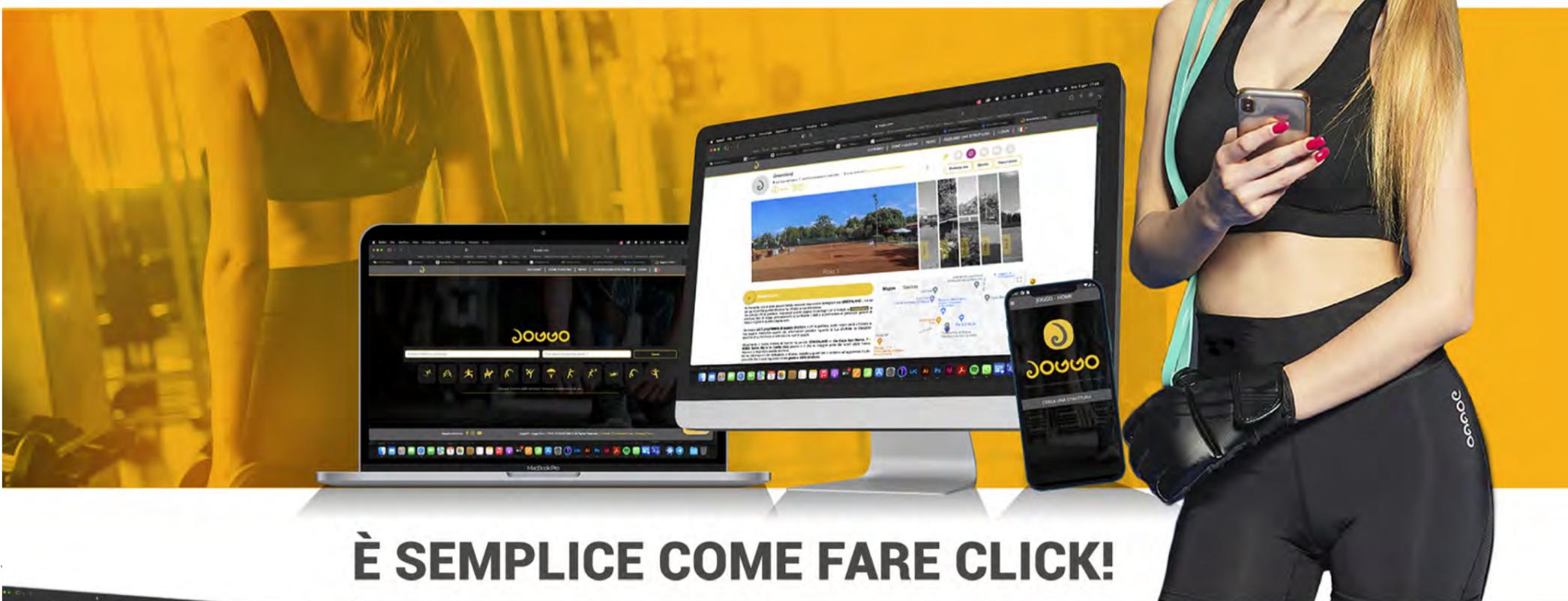


#ILTUOAUTOCONTA

assistenza sociale // assistenza socio sanitaria // pacco alimentare // assistenza domiciliare // beneficenza // raccolta indumenti e giocattoli per bambini e famiglie disagiate.

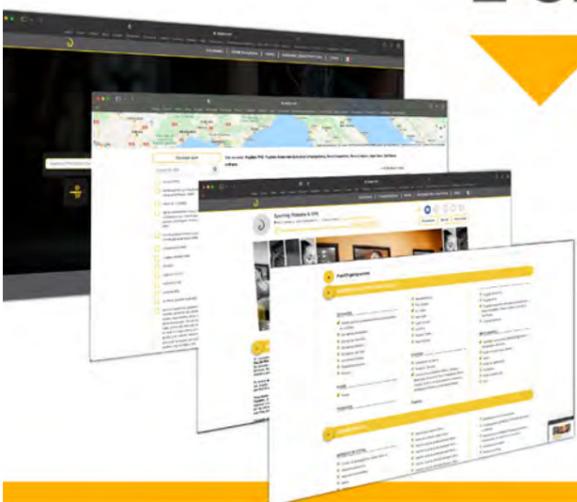


IL MOTORE DI RICERCA DELLO SPORT



È SEMPLICE COME FARE CLICK!

- 1 INDICA LA ZONA E LO SPORT
- 2 SCEGLI TRA LE STRUTTURE PRESENTI
- 3 VEDI LE INFORMAZIONI
- 4 PRENOTA



DOOVO.COM

Corriere **Azienda**

STORIE DI IMPRESE E LAVORO

il mondo del lavoro
a portata di click

Corriere **Azienda**
STORIE DI IMPRESE E LAVORO

Registrazione tribunale di Roma N.146
dell'11/07/2016

Direzione
Nello Sorrentino
(Direttore responsabile)



Editore
Federdat
Confederazione Generale Europea Datoriale

Luigi d'Oriano
(Presidente Federdat)

Pubblicità
Tel. +39 011.04.48.806
info@corriereazienda.it

Web
www.corriereazienda.it
@corriereazienda

Numero chiuso
28 maggio 2023