

# NewsLetter

cliclavoro 

n°4 - APRILE 2022

seguici su



[cliclavoro.gov.it](https://cliclavoro.gov.it)

2



IN APERTURA

LA SICUREZZA SUL LAVORO E LE MISURE INTRODOTTE PER RAFFORZARE LA TUTELA DEI LAVORATORI

“ *Potenziamento della vigilanza, la figura del preposto e i profili sanzionatori* ”

APPROFONDIMENTO



LINEE GUIDA IN MATERIA DI COLLOCAMENTO MIRATO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

INTERVISTA

4



SIMONELLI GROUP SPA SELEZIONATA FRA LE MIGLIORI 100 AZIENDE ITALIANE SOSTENIBILI

3

DALL'EUROPA



DIGITAL EUROPE, I NUOVI BANDI DEL PROGRAMMA CHE INTENDE RAFFORZARE LA SOVRANITÀ TECNOLOGICA

6

WEB, SOCIAL & TECH

7



WOMEN VALUE COMPANY: PARTITA LA VI EDIZIONE DEL BANDO RISERVATO ALLE PMI CHE VALORIZZANO LA GENDER EQUALITY

# LA SICUREZZA SUL LAVORO E LE MISURE INTRODOTTE PER RAFFORZARE LA TUTELA DEI LAVORATORI

*Potenziamento della vigilanza, la figura del preposto e i profili sanzionatori*



Il **Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi lavoro** si fonda sulla predisposizione di un articolato sistema di protezione posto a garanzia della sicurezza sul lavoro che, nel tempo, è stato oggetto di significative modifiche. L'ultima riforma ha **rafforzato la tutela dei lavoratori, il ruolo del preposto** e modificato la regolamentazione del **provvedimento cautelare di sospensione** dell'attività imprenditoriale: un intervento volto al potenziamento dell'attività di vigilanza e ad un più efficace coordinamento dei livelli istituzionali coinvolti, con l'estensione delle competenze dell'INL a tutti i settori in caso di gravi violazioni in materia di tutela della sicurezza sul lavoro.

In particolare, è stato **rafforzato il ruolo del preposto**, che attualmente deve: sovrintendere e vigilare sull'osservanza da parte dei lavoratori dei loro obblighi in materia di salute e sicurezza; verificare che soltanto i lavoratori che abbiano ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico; richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza, informando i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato; segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente i deficit dei mezzi,

delle attrezzature di lavoro, dei dispositivi di protezione individuale e di ogni condizione di pericolo rilevata durante la vigilanza, interrompendo temporaneamente, se necessario, l'attività; frequentare appositi corsi di formazione.

Per quanto attiene alla **formazione dei lavoratori** e dei loro rappresentanti, è ora previsto che il datore di lavoro assicuri che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente e adeguata, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con specifico riferimento: ai concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; ai rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni, alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.

Infine, **dal punto di vista sanzionatorio**, è stata modificata la regolamentazione del **provvedimento cautelare di sospensione dell'attività imprenditoriale**, adottato in caso di impiego di personale "in nero", in misura pari o superiore al 10% del totale dei lavoratori regolarmente occupati (precedentemente, il limite era del 20%), nonché in caso di gravi violazioni della disciplina in materia di tutela antinfortunistica.

# LINEE GUIDA IN MATERIA DI COLLOCAMENTO MIRATO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

*L'orientamento del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per un sistema di inclusione più efficiente e organico in tutto il Paese*



Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha adottato le **"Linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità"** ([presentazione](#)) quale strumento di indirizzo e coordinamento a livello nazionale, così rinnovando l'impegno delle amministrazioni nel delineare un percorso di collaborazione e di condivisione inter-istituzionale funzionale a un sistema di inclusione lavorativa più efficiente e organico in tutto il Paese. Attuazione delle Linee guida che sarà, peraltro, oggetto di un **monitoraggio annuale** da parte dello stesso Ministero con la collaborazione delle amministrazioni regionali competenti.

Le Linee guida non si sostituiscono alle legislazioni regionali che hanno regolamentato l'applicazione del collocamento mirato sui territori, ma offrono un quadro di riferimento complessivo rispetto a principi, interventi e metodologie di attuazione, in considerazione anche degli obiettivi della recente **Strategia europea per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030** presentata dalla Commissione Europea. Infatti, la dimensione del lavoro è un momento fondamentale per la realizzazione di percorsi di integrazione sociale delle persone con disabilità e dei relativi progetti di vita indipendente.

In quest'ottica, vengono delineati principi ed orientamenti nelle **seguenti aree**:

- i servizi per le **politiche attive del la-**

**voro** e il collocamento mirato;

- l'**iter** procedimentale previsto per il datore di lavoro che deve procedere all'**assunzione** di persone con disabilità;
- le **reti integrate** nei percorsi di attivazione delle persone con disabilità;
- gli **accordi territoriali** con le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le cooperative sociali, le associazioni delle persone con disabilità e i loro familiari, nonché con le organizzazioni del Terzo settore, al fine di favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità;
- la **valutazione bio-psico-sociale** della disabilità;
- l'analisi delle **caratteristiche dei posti di lavoro** e gli accomodamenti ragionevoli;
- il **responsabile dell'inserimento lavorativo** per le persone con disabilità, che cura la predisposizione di progetti personalizzati e la risoluzione dei problemi legati alle condizioni di lavoro, in raccordo con l'INAIL;
- le **buone pratiche** di inclusione lavorativa.

Allo scopo di individuare **percorsi personalizzati**, sono individuate **tre distinte categorie di beneficiari** dei diversi processi di accompagnamento al lavoro: **a)** giovani con disabilità che non rientrano

ancora tra i beneficiari della normativa in quanto non ancora in età da lavoro o perché ancora nel sistema dell'istruzione, che sono destinatari di interventi che coinvolgeranno operatori e servizi dei sistemi socio sanitari, dell'istruzione e della formazione, allo scopo di garantire un efficace trasferimento dei progetti personalizzati verso il sistema dell'integrazione lavorativa; **b)** persone che accedono per la prima volta alle liste del collocamento obbligatorio o sono iscritti da non oltre 24 mesi; **c)** disoccupati da oltre 24 mesi e persone che rientrano nel mercato del lavoro dopo dimissioni, licenziamenti o lunghi periodi di malattia, infortunio sul lavoro o riabilitazione.

**Allo scopo di individuare percorsi personalizzati, sono individuate tre distinte categorie di beneficiari dei diversi processi di accompagnamento al lavoro**

Da ultimo, si segnala che il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha recentemente istituito la **Banca dati del collocamento obbligatorio mirato**, che definisce le modalità attuative della raccolta di informazioni e la semplificazione degli adempimenti in materia di assunzioni mirate per persone diversamente abili.

# SIMONELLI GROUP SPA SELEZIONATA FRA LE MIGLIORI 100 AZIENDE ITALIANE SOSTENIBILI

*Ceccarani: "Da oltre 10 anni abbiamo intrapreso una riflessione concreta sul concetto di sostenibilità e ci siamo posti l'obiettivo di diventare totalmente green entro il 2025"*

Per il numero di aprile 2022 abbiamo intervistato Simonelli Group Spa, azienda leader nel settore delle macchine professionali per caffè che in una classifica recente è rientrata tra le migliori 100 aziende italiane sostenibili. Il gruppo si è posto l'ambizioso obiettivo di diventare totalmente green entro il 2025, attraverso il potenziamento dell'impianto fotovoltaico e altre attività volte alla riduzione dei consumi energetici. Ci racconta tutto nel dettaglio, Fabio Ceccarani, Ceo di Simonelli Group.

**Quando e come è nata questa attività nelle Marche, in provincia di Macerata?**

La fondazione risale al lontano 1936 e tramite i nostri due marchi, Nuova Simonelli e Victoria Arduino, oggi produciamo macchine per caffè espresso e macinacaffè professionali e per uso casalingo. Tutto ebbe inizio da un piccolo laboratorio artigianale gestito dal fondatore, Orlando Simonelli. A partire dagli anni '70 poi l'azienda è diventata Nuova Simonelli, perché acquisita con un'operazione di management buyout, da alcuni dipendenti appassionati e con una visione ben precisa. È in quel periodo che l'azienda ha iniziato a espandersi in tutto il mondo, creando un importante network di distributori e partner. Forte anche degli investimenti in innovazione e della attiva collaborazione con centri di ricerca e università, l'azienda ha gradualmente raggiunto risultati importanti.

**L'espansione ha permesso di "allargare i propri orizzonti" anche all'estero?**

Sì, nel 1993 abbiamo inaugurato la prima filiale in America, mentre nel 2001 l'azienda è diventata multibrand, con l'acquisizione di Victoria Arduino, storico marchio di macchine per caffè



Fabio Ceccarani, Ceo di Simonelli Group

espresso. Nel 2003 abbiamo presentato la prima macchina ergonomica, nata dalla collaborazione con l'Istituto Europeo di Psicologia e Design e a partire dal 2009 l'azienda è partner del World Barista Championship, una competizione mondiale che ha l'obiettivo di diffondere la cultura del caffè di qualità. Infine, a partire dal 2017, l'azienda è diventata Simonelli Group Spa e ha ulteriormente rafforzato la propria presenza mondiale con l'apertura delle filiali operative a Lione, Londra e Singapore e degli Experience Lab a Shanghai, Barcellona, Melbourne, Chicago e Jakarta. I nostri principali clienti a livello globale sono distributori di attrezzature per il caffè, torrefattori, catene di ristoranti e caffetterie, baristi e titolari di bar indipendenti, lavorando con alcuni dei top player globali come McDonald's, Starbucks e Lavazza.

**Che rapporti avete col territorio? Come "fate rete" e perché?**

Il territorio è uno dei nostri punti di forza: ci troviamo nel centro Italia, nelle Marche, regione famosa per i distretti

industriali degli elettrodomestici, mobili e calzature, ma non per le macchine da caffè. Il cuore della produzione di macchine per caffè è infatti nel Nord Italia. E forse è proprio grazie al fatto che non siamo vicini al nostro "ambito" che qui che abbiamo creato sin dagli anni '70 un network di relazioni all'interno dei confini regionali. In un raggio di 100 chilometri abbiamo sviluppato una solida rete con università, centri di ricerca e istituzioni. Questa rete è sicuramente uno dei nostri punti di forza attuali.

**I nostri principali clienti a livello globale sono distributori di attrezzature per il caffè, torrefattori, catene di ristoranti e caffetterie, baristi e titolari di bar indipendenti**

**Come è cambiato il mestiere negli anni?**

In Simonelli Group sosteniamo con responsabilità le community del caffè per



offrire un'esperienza in tazza straordinaria. Perseguiamo questo purpose attraverso i nostri valori che sono innovazione, educazione e sostenibilità. Crediamo infatti nelle intuizioni che nascono dal pensiero sistematico, sfidando logiche e procedure tradizionali. Oltre ad aver creato una forte rete di collaborazioni con i centri di ricerca abbiamo istituito, in collaborazione con l'Università di Camerino, il "Research and Innovation Coffee Hub", un polo di ricerca scientifica. La ricerca diventa innovazione attraverso la diffusione e condivisione in azienda e fuori della conoscenza e quindi della formazione sul caffè che in Simonelli Group erogiamo tramite Coffee Knowledge Hub una piattaforma digitale e fisica, che offre formazione a 360 gradi sul caffè e sul business. Verrà inaugurato entro breve tempo anche il nuovo Campus di Simonelli Group, un luogo di oltre 1000 metri quadrati in cui condividere idee provenienti da direzioni e menti diverse.

## Il nostro organico cresce di diverse unità ogni anno. Le figure che ricerchiamo sono per lo più ingegneri e tecnici per lo sviluppo prodotto e commerciali

**Come approcciate al tema del welfare?**  
A seguito dell'esperienza positiva avuta nel 2019 relativa al lancio del progetto

pilota del programma di diffusione del welfare aziendale, che tramuta una parte del bonus produttività annuale sotto forma di voucher spendibili in servizi di welfare, come viaggi e cure parentali e di benessere wellness e culturali, quali libri, cinema e corsi di formazione, nel 2020 è stato deciso di estendere l'iniziativa a tutti i dipendenti dell'area commerciale. Questo ci permette di fornire un nuovo percorso di incentivazione, coerente con le ultime esperienze internazionali nel mondo dell'HR e al tempo stesso di dare un maggior valore a ogni nostro singolo lavoratore. Durante la pandemia è stata inoltre attivata un'assicurazione sanitaria per tutti i dipendenti e da quest'anno abbiamo attivato due nuovi progetti solidali: "Ore sospese", che ha l'obiettivo di mettere a disposizione alcune ore maturate di ferie e permessi a beneficio di colleghi che si trovano in stato di necessità, per affrontare meglio situazioni di difficoltà per ragioni di salute e "Time to care" per il quale l'azienda lascia libera una giornata al mese ai dipendenti impegnati in attività di volontariato.

### Al momento sono in corso assunzioni presso di voi?

Assumiamo costantemente personale, infatti il nostro organico cresce di diverse unità ogni anno. Le figure che ricerchiamo sono per lo più ingegneri e tecnici per lo sviluppo prodotto e commerciali.

### Siete stati recentemente premiati per qualcosa?

Lo scorso anno abbiamo ricevuto diversi riconoscimenti: abbiamo ottenuto il prestigioso Industrial Excellence Award Italia e siamo risultati finalisti del contest europeo insieme a Henkel, Nobilia e TMG Automotive. Si tratta di un importante riconoscimento in quanto Industrial Excellence Award è istituito dalle migliori business school europee, tra cui SDA Bocconi ed è un punto di riferimento per la qualità della gestione per la competitività europea nei settori dell'industria e dei servizi. Siamo stati inoltre selezionati fra le migliori 100 aziende italiane sostenibili, vincendo il Sustainability Award, un riconoscimento promosso da Credit Suisse, Kon Group e Forbes Media Partner e riservato a

quelle realtà che si sono contraddistinte nell'affrontare le sfide dell'emergenza climatica, trasformandola in un'occasione per esprimere innovazione e attivare le energie migliori nel Paese. Da oltre 10 anni infatti abbiamo intrapreso una riflessione concreta sul concetto di sostenibilità e ci siamo posti l'obiettivo di diventare totalmente green entro il 2025. Abbiamo anche lavorato alla riduzione dell'impatto ambientale dei nostri prodotti utilizzando la metodologia standardizzata Life Cycle Assessment, che ci ha permesso di abbassare del 23% le emissioni di CO2 durante l'intero ciclo di vita delle nostre macchine.

### Progetti per il futuro?

I driver della nostra Ricerca&sviluppo per il domani sono sostanzialmente tre: migliorare le performances estrattive delle macchine attraverso l'uso estensivo di tecnologie emergenti; abbattere i consumi energetici che rappresentano oltre il 90% dell'impatto ambientale di tutte le macchine da caffè e infine, ma non per ultimo, migliorare la user experience attraverso la semplificazione dell'interazione uomo macchina e l'attenzione all'ergonomia e al design estetico dei nostri prodotti. In quest'ottica abbiamo già introdotto tecnologie digitali che permettono di rendere le nostre macchine intelligenti e di dialogare con il sistema circostante, ma possiamo fare ancora di più.



# DIGITAL EUROPE, I NUOVI BANDI DEL PROGRAMMA CHE INTENDE RAFFORZARE LA SOVRANITÀ TECNOLOGICA

*Tra i bandi promossi dal progetto si segnalano iniziative per promuovere lo sviluppo del settore agroalimentare, beneficiando di tecnologie robotiche*

Un programma da 7,5 miliardi di euro, varato per rafforzare l'autonomia dell'Unione europea in diversi ambiti di intervento e soprattutto portare i servizi digitali alle pubbliche amministrazioni, ai cittadini e alle imprese dell'Unione Europea. Sono questi gli obiettivi di [Digital Europe](#), il programma di finanziamento comunitario per favorire la trasformazione digitale dell'Unione.

Diverse, come accennato, le aree di intervento assunte dal programma per la loro rilevanza strategica. In particolare, le cinque sezioni riguardano: tre tecnologie, ossia high performance computing, Intelligenza Artificiale, cyber security; le digital skill, e più nello specifico la costruzione delle tecnologie avanzate necessarie per l'indipendenza dell'Unione in questi ambiti; infine la promozione di **best practice sull'utilizzo delle tecnologie strategiche**.

Come si può intuire, si tratta dunque di un progetto molto vasto, con numerose articolazioni e opportunità di partecipazione e finanziamento per le imprese europee. A questo riguardo, di recente **sono stati pubblicati i nuovi bandi** che riguardano il programma: ben diciassette, destinate a rimanere aperte fino alla metà di maggio, con scadenza fissata al 17 del mese.

Scorrendo i progetti finanziati, si va dal **sostegno alla cybersicurezza** all'ambito medico, e ancora dal settore del food all'istruzione, tutti da implementare in chiave digitale. Inoltre, una delle call, "GovTech Incubator", ha l'obiettivo di assicurare la collaborazione transfrontaliera tra le agenzie di digitalizzazione nei diversi Stati membri e paesi associati al programma, coinvolgendo anche attori GovTech del settore privato e del mondo accademico. Un segnale di quanto il programma Digital Europe siano all'insegna dell'inclusione politica, economica e sociale tra gli stati membri.



Di grande interesse sono i bandi che riguardano il settore chiave della medicina. Una delle azioni in questo ambito riguarda la resilienza della cybersicurezza nelle istituzioni sanitarie e di salute pubblica, sottoposte, queste ultime, a un particolare stato di stress negli ultimi anni, soprattutto a seguito della crisi da Covid 19. La call intende limitare i danni degli incidenti di sicurezza critica della cybersicurezza che hanno colpito gli ospedali e i fornitori di servizi sanitari. Gli obiettivi del bando Testing and Experimentation Facility for Health, invece, sono di accelerare la sperimentazione attraverso la mutualizzazione delle infrastrutture e delle procedure e certificazioni amministrative, mediche ed etiche, nonché di far progredire la medicina personalizzata e l'assistenza incentrata sulla persona, allo scopo di **aumentare l'efficacia e la sostenibilità** dei sistemi sanitari e assistenziali europei e ridurre le disuguaglianze nell'erogazione dell'assistenza sanitaria in Europa, garantendo al contempo la conformità ai requisiti legali, etici, di qualità e di interoperabilità pertinenti.

Tra i bandi promossi dal programma, an-

cora, si segnalano iniziative per promuovere lo sviluppo del settore agroalimentare, beneficiando della trasformazione digitale con le tecnologie robotiche, e una call indetta al fine di implementare **uno spazio comune europeo di dati** sulla sicurezza per l'innovazione che permetta la ricerca, lo sviluppo, il test, l'addestramento e la convalida di algoritmi per sistemi basati sull'Intelligenza artificiale in vari tipi di set di dati.

**Scorrendo i progetti finanziati, si va dal sostegno alla cybersicurezza all'ambito medico, e ancora dal settore del food all'istruzione, tutti da implementare in chiave digitale**

Entrato nel vivo lo scorso novembre con l'apertura della prima call, il programma è aperto a imprese, organizzazioni e amministrazioni pubbliche degli Stati membri dell'Ue, nonché ad enti di altri paesi associati.

# WOMEN VALUE COMPANY: PARTITA LA VI EDIZIONE DEL BANDO RISERVATO ALLE PMI CHE VALORIZZANO LA GENDER EQUALITY

*Due menzioni speciali introdotte quest'anno, per le imprese femminili che hanno investito in innovazione e per le imprese di nuova costituzione a guida o prevalenza femminile*

Prosegue la partnership tra la Fondazione Marisa Bellisario e Intesa Sanpaolo, insieme per la sesta volta nella promozione di un premio destinato a quelle imprese che si sono distinte per un forte orientamento alla **gender equality**. I numeri registrati nel corso delle precedenti edizioni avvalorano la forza dell'iniziativa: oltre 2.600 imprese partecipanti, 500 aziende finaliste, 10 imprese fino ad oggi premiate.

Il mercato del lavoro è ancora caratterizzato da forti discriminazioni nei confronti delle donne, le cui competenze sono scarsamente valorizzate e i percorsi di carriera molto più complessi e lenti. Continua, quindi, ad essere necessaria la promozione di iniziative che sensibilizzino le imprese in merito all'attivazione di politiche aziendali che garantiscano in modo fattivo e innovativo le pari opportunità tra uomini e donne. Tale orientamento è ulteriormente rafforzato dagli obiettivi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, che prevede risorse ad hoc per il superamento del gender gap.

## Tale orientamento è ulteriormente rafforzato dagli obiettivi del PNRR che prevede risorse ad hoc per il superamento del gender gap

In questo contesto, la Fondazione Marisa Bellisario e Intesa Sanpaolo hanno lanciato il bando **"Women Value Company"**. Un bando destinato a Piccole e Medie Imprese pubbliche e private - che abbiano prevalente capitale italiano e che non siano appartenenti a gruppi - con esclusione delle ditte individuali. Le PMI ammesse dovranno aver registrato buone performance e aver attivato una o più tra le seguenti attività:



azioni e servizi di conciliazione famiglia/lavoro, iniziative innovative (benefit, voucher, asili nido interni, etc...), politiche flessibili di organizzazione del lavoro, politiche retributive di merito non discriminatorie, piani di sviluppo e valorizzazione delle competenze e delle carriere femminili, presenza di donne in posizioni manageriali o apicali, promozione della cultura della diversità di genere. Per imprese di nuova o recente costituzione - costituite da almeno 24 mesi - a prevalente partecipazione femminile e lavoratrici autonome tali requisiti non sono obbligatori.

Le imprese che dimostreranno di saper **valorizzare** il talento femminile all'interno dell'azienda, **attuare** la parità di genere offrendo percorsi di carriera orientati in tal senso e **sostenere** il rapporto donne-lavoro attraverso politiche di welfare aziendale che migliorino la qualità della vita potranno candidarsi al premio della **Mela d'oro**. Durante la cerimonia di assegnazione, che avrà luogo il 18 giugno 2022, verranno premiate un'impresa di piccola dimensione e una di media dimensione che si sono distinte nel campo della parità di genere. Quest'anno sono state poi introdotte anche due **menzioni speciali**: per le **imprese femminili che hanno investito in innovazione** e per le

imprese di nuova costituzione a guida o prevalenza femminile.

C'è tempo fino al **24 aprile 2022** per presentare la propria candidatura compilando il questionario online presente nella sezione dedicata del sito web di [Intesa Sanpaolo](https://www.intesa-sanpaolo.it).

cliclavoro

## Newsletter

n°4 - APRILE 2022

**COLOPHON**

Redazione Cliclavoro

Direzione Generale dell'Innovazione tecnologica, delle risorse strumentali e della comunicazione

Via Fornovo, 8 - 00192 Roma

[cliclavoro.gov.it](https://www.cliclavoro.gov.it)