

NewsLetter

cliclavoro 

n°05 - MAGGIO 2021

seguici su



cliclavoro.gov.it

2



IN APERTURA

VACCINAZIONI ANTI-COVID NEI LUOGHI DI LAVORO

“ Sottoscritto il nuovo Protocollo nazionale per la somministrazione dei vaccini in azienda

APPROFONDIMENTO



GLI OBIETTIVI DEL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA NEL SETTORE DEL LAVORO

3

INTERVISTA



4

GRANAROLO, LA STRATEGIA AZIENDALE E IL MOTTO "PRODURRE DI PIÙ CONSUMANDO DI MENO"

DALL'EUROPA



EEPA, I PREMI EUROPEI CHE METTONO AL CENTRO L'IMPRESA

6

WEB, SOCIAL & TECH



UNA NUOVA GENERAZIONE DI PROFESSIONISTI GRAZIE A MICROSOFT ITALIA E AICADEMY

7

VACCINAZIONI ANTI-COVID NEI LUOGHI DI LAVORO

Il nuovo Protocollo stabilisce le regole per la somministrazione dei vaccini in azienda. Aggiornate anche le regole sulla sicurezza negli ambienti lavorativi



La diffusione delle vaccinazioni su tutto il territorio nazionale e la disponibilità dei vaccini stanno assumendo un ruolo determinante nelle strategie di gestione dell'emergenza sanitaria COVID-19 e, nel contempo, anche per la ripresa delle attività sociali e lavorative in piena sicurezza. A tal fine, lo scorso 6 aprile è stato sottoscritto dalle Parti sociali il "[Protocollo nazionale per la realizzazione dei piani aziendali finalizzati all'attivazione di punti straordinari di vaccinazione anti SARS-CoV-2/Covid-19 nei luoghi di lavoro](#)", su invito del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali e del Ministro della Salute. Il Protocollo, inoltre, tiene conto delle [indicazioni tecniche](#) ad interim, approvate dalla Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome, per la costituzione, l'allestimento e la gestione dei punti vaccinali straordinari e temporanei nei luoghi di lavoro.

La somministrazione del vaccino come può avvenire? Tre le opzioni previste:

- i datori di lavoro, singolarmente o in forma aggregata e indipendentemente dal numero di lavoratrici e lavoratori occupati, possono predisporre punti straordinari di vaccinazione anti SARS-CoV-2 (Covid-19) **nei luoghi di lavoro** per la somministrazione in favore delle lavoratrici e dei lavoratori che ne abbiano fatto volontariamente richiesta;
- i datori di lavoro possono stipulare una spe-

cifica convenzione con **strutture esterne** in possesso dei requisiti per la vaccinazione;

- i datori di lavoro che non sono tenuti alla nomina del medico competente, o che non possano fare ricorso a strutture sanitarie private, potranno avvalersi delle **strutture sanitarie dell'INAIL** presenti sul territorio.

Se la vaccinazione viene eseguita in orario di lavoro, il tempo necessario alla medesima è equiparato a tutti gli effetti all'orario di lavoro. La fornitura dei vaccini è a carico del Sistema Sanitario Regionale territorialmente competente, sono invece a carico del datore di lavoro o delle Associazioni di categoria di riferimento i costi per la gestione del piano aziendale e delle somministrazioni. Contestualmente al Protocollo per le vaccinazioni in azienda è stato aggiornato anche quello sulle [misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro](#). In particolare, le integrazioni riguardano: l'informazione adeguata ai lavoratori e l'utilizzo di dépliant informativi; la modalità di ingresso in azienda; la modalità di accesso di fornitori esterni; la pulizia e sanificazione in azienda; le precauzioni igieniche personali; i dispositivi di protezione individuale; la gestione degli spazi comuni; l'organizzazione aziendale; la gestione entrata e uscita dei dipendenti; le riunioni, eventi interni e formazione; la gestione di lavoratori sintomatici e la sorveglianza sanitaria.

GLI OBIETTIVI DEL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA NEL SETTORE DEL LAVORO

La Missione 5 vuole facilitare la partecipazione al mercato del lavoro, anche attraverso la formazione, rafforzare le politiche attive del lavoro e favorire l'inclusione sociale

Il **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza** (cosiddetto **Recovery Plan**) si pone **6 Missioni**: digitalizzazione, rivoluzione verde e transizione ecologica, infrastrutture, istruzione e ricerca, inclusione e coesione, salute. Il Piano si inserisce all'interno del programma **Next generation Eu**, il pacchetto da 750 miliardi di euro stanziati dall'Unione europea, ed è orientato in modo trasversale alla lotta alle disuguaglianze, intesa in termini di parità di genere, di protezione e valorizzazione dei giovani e di superamento dei divari territoriali. A tal fine, assume un ruolo fondamentale quanto previsto nella **Missione 5** dedicata alle **politiche per il lavoro**, alle infrastrutture sociali, famiglie, comunità e Terzo settore, nonché

Il Piano fa leva sul Fondo nuove competenze per consentire alle aziende di rimodulare l'orario di lavoro, al fine di favorire attività di formazione

agli interventi per la coesione territoriale. Per quanto attiene in particolare al **mondo del lavoro**, il Piano ha il principale obiettivo di introdurre un'ampia e integrata riforma delle politiche attive e della formazione professionale, supportando i percorsi di riqualificazione professionale e di reinserimento di lavoratori disoccupati, nonché definendo i livelli essenziali di attività formative per le categorie più vulnerabili. In tal senso, due sono le principali linee di intervento: l'adozione, d'intesa con le Regioni, del Programma Nazionale per la Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL) e l'attuazione del Piano Nazionale Nuove Competenze.

Il **Programma GOL** è una misura istituita con la Legge di Bilancio 2021 finalizzata ad incentivare l'inserimento nel mondo del lavoro attraverso politiche attive basate sulle specifiche esigenze e definita dal PNRR quale misura di presa in carico, erogazione di servizi specifici e progett-

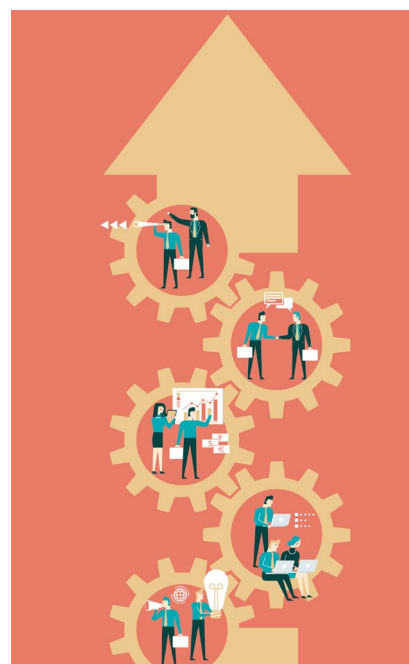
tazione professionale personalizzata, da realizzare mediante una maggiore prossimità degli interventi di politica attiva e l'integrazione online dei servizi territoriali.

Il **Piano Nazionale Nuove Competenze** ha l'obiettivo di riorganizzare la formazione dei lavoratori in transizione e disoccupati, mediante il rafforzamento del sistema della formazione professionale in favore dei beneficiari di strumenti di sostegno (NASPI e DIS-COLL), dei beneficiari del Reddito di Cittadinanza e dei lavoratori che godono di trattamenti straordinari o in deroga di integrazione salariale, offrendo servizi di aggiornamento e riqualificazione volti a promuovere l'acquisizione di qualifiche professionali, diplomi tecnici superiori e lauree professionalizzanti attraverso il riconoscimento dei crediti.

In ordine, invece, ai **lavoratori occupati**, il Piano fa leva sul "Fondo nuove competenze" per consentire alle aziende di rimodulare l'orario di lavoro, al fine di favorire attività di formazione sulla base di specifici accordi collettivi con le organizzazioni sindacali (istituito dal D.L. n. 34/2020), prevedendone il rifinanziamento ed evidenziandone l'importanza nella ricollocazione della forza lavoro e nel sostegno alla transizione verso nuova occupazione, nei casi in cui venga utilizzato per far fronte a ristrutturazioni aziendali o crisi strutturali.

Anche la **lotta al lavoro sommerso** rientra tra le misure contemplate dal Piano per la ripresa nazionale. La riforma è prevista su diverse linee d'intervento: affinamento delle tecniche di raccolta e condivisione dei dati sul lavoro sommerso; incremento delle ispezioni e revisione delle sanzioni in funzione deterrente; campagne informative per sensibilizzare i datori di lavoro sul disvalore del ricorso al lavoro irregolare.

Il Piano prevede, altresì, il potenziamento dei **Centri per l'Impiego**, con cospicuo stanziamento di fondi, al fine di fornire



dei servizi di qualità ed integrare la riforma delle politiche attive del lavoro garantendone l'efficacia.

Inoltre, in considerazione dei dati emersi sul tasso di occupazione femminile, il PNRR prevede l'istituzione del **Fondo Impresa Donna** per la creazione di **imprese femminili**, con l'obiettivo di incrementare il livello di partecipazione delle donne nel mercato del lavoro, disponendo a tal fine anche campagne di comunicazione, nonché azioni di monitoraggio e di valutazione.

Nella medesima ottica si pone l'implementazione del **Sistema nazionale di certificazione della parità di genere** il cui obiettivo consiste nell'incentivare le imprese ad adottare policies adeguate a ridurre il divario di genere nelle aree più critiche. L'investimento si compone di due aspetti: per un verso, la definizione di un sistema per la certificazione sulla parità di genere e di un meccanismo premiante; per altro verso, la creazione di un database per raccogliere dati e informazioni sulla certificazione e sugli enti accreditati.

GRANAROLO, LA STRATEGIA AZIENDALE E IL MOTTO "PRODURRE DI PIÙ CONSUMANDO DI MENO"

Calzolari: "Il Piano Industriale è fortemente orientato alla sostenibilità, in coerenza con l'efficientamento organizzativo e lo sviluppo. Promuoviamo un'offerta alimentare di qualità, che sostiene la crescita dei produttori, preservando le risorse naturali"

Con 11 stabilimenti in Italia e 8 in altre nazioni, quasi 2500 lavoratori e 625 soci allevatori in 12 regioni italiane, Granarolo è un emblema del "made in Italy", che tramite il suo prezioso latte e prodotti derivati fa il giro del mondo. L'intervistato del mese è Gianpiero Calzolari, presidente di Granarolo Spa.

Quali sono le vostre caratteristiche generali?

Il gruppo comprende due realtà diverse e complementari: da un lato una cooperativa di produttori di latte, la Granlatte, che opera nel settore agricolo e raccoglie la materia prima; dall'altro la Granarolo Spa, che trasforma e commercializza il prodotto finito e conta 12 siti produttivi dislocati in Italia, 4 in Europa fra Francia, Regno Unito e Germania, 3 in Brasile e 1 in Nuova Zelanda. Rappresentiamo la più importante filiera italiana

Rappresentiamo la più importante filiera italiana del latte, direttamente partecipata da produttori associati in forma cooperativa. Vengono infatti riuniti oltre 600 allevatori produttori di latte

del latte, direttamente partecipata da produttori associati in forma cooperativa. Vengono infatti riuniti oltre 600 allevatori produttori di latte, un'organizzazione di raccolta della materia prima alla stalla e 720 automezzi per la distribuzione, che movimentano 850mila tonnellate di prodotto all'anno e servono quotidianamente circa 50mila punti vendita presso i quali 20 milioni di famiglie italiane acquistano i prodotti.

Come mantenete alta la competitività in ambito globale?

Nel corso del 2020 abbiamo approntato un nuovo Piano Industriale che, in linea con quello precedente è fortemente orientato alla sostenibilità, in coerenza con l'efficientamento organizzativo e lo sviluppo. Vogliamo promuovere un'offerta alimentare di qualità, che sostenga la crescita dei produttori, preservando le risorse naturali. Per farlo è indispensabile lavorare sull'innovazione, spaziando dal campo alla stalla, dalla trasformazione al packaging, passando per la logistica e il fine vita del prodotto.

In parallelo a inizio 2020 sono partite le prime startup promosse da Agrofood Bic, un acceleratore multazienda che abbiamo realizzato con Conserve Italia, Eurovo, Camst, Ima e Gellify e a ottobre scorso abbiamo "chiuso" la prima call dell'acceleratore.

All'interno di questo percorso virtuoso d'impresa c'è anche #bon-tàresponsabile, che cos'è?

Si tratta di un progetto strategico che focalizza in modo molto definito l'impegno del gruppo sui temi della sostenibilità per il futuro. L'operazione si fonda su quattro pilastri: 1) qualità di filiera italiana garantita, perché ogni anno vengono effettuati 500mila controlli per verificare ogni fase di produzione e trasformazione e per contenere l'impiego di farmaci negli allevamenti; 2) riduzione di plastica, CO2 e sprechi alimentari; 3) benessere animale certificato e 4) progetti di sostegno per comunità vicine e lontane, come Allattami, un progetto di "Banca del Latte Umano Donato" creato con il "Policlinico di



Gianpiero Calzolari, Presidente Granarolo Spa

Sant'Orsola" di Bologna oppure Afri-chand Project in Mozambico, percorso sanitario realizzato in collaborazione con Cefa Onlus. La sensibilità del consumatore nei confronti dell'ambiente e della sostenibilità lancia una ulteriore sfida al mondo della produzione che abbiamo deciso di cogliere al volo. Ci rivolgiamo quindi anche al consumatore più attento agli aspetti nutrizionali e ambientali, evidenziando le eccellenze dei nostri prodotti. Il futuro vedrà vincenti le filiere che sapranno proporre un'intensificazione sostenibile, anche nella nuova competizione internazionale e per questo lo slogan che ci contraddistingue è "produrre di più consumando di meno".

Che impatti ha avuto e sta avendo tuttora il Covid-19 sulla vostra attività?

L'azienda è stata capace di reagire con tempestività alla nuova situazione che si è venuta a creare con la pandemia. Siamo riusciti a contenere la dif-



fusione del virus attraverso l'adozione di rigide procedure e la distribuzione immediata di dispositivi di protezione individuale. Con il primo lockdown abbiamo perso il 30% del fatturato nazionale per effetto della chiusura di bar, ristoranti, pizzerie e mense, ma non ci siamo mai fermati. Abbiamo riorganizzato produzione e logistica per rispondere a una grande distribuzione che ha visto esplodere le vendite e i fabbisogni. Difficile dire oggi se e quando si tornerà a una situazione

una forte accelerazione alla transizione digitale come driver per lo sviluppo sostenibile, da affiancare a misure per la conciliazione tra vita e lavoro, con particolare attenzione alla condizione femminile, attraverso il welfare aziendale e lo smart working, con effetti positivi sulla mobilità e vantaggi per il clima e la qualità dell'aria, oltreché come misura di contenimento del contagio. Fronte comunità abbiamo supportato la Protezione Civile con la donazione di 100mila mascherine

Continuiamo ad assumere, seppure a ritmi più bassi rispetto a prima. Al momento stiamo comunque cercando diversi profili professionali in varie regioni d'Italia, anche in conseguenza di alcuni pensionamenti

delle vendite sul mercato nazionale precedente al Coronavirus, ma quantomeno alcuni cambiamenti assumeranno per noi un carattere definitivo.

Nello specifico che iniziative avete adottato?

Per i nostri dipendenti è stata attivata una copertura assicurativa in caso di contagio; abbiamo erogato una indennità a favore dei lavoratori di Lombardia ed Emilia-Romagna che si occupavano di produzione e consegne; abbiamo attivato tamponi periodici volontari e gratuiti in tutti i siti aziendali e non da ultimo, favorito

chirurgiche e beni alimentari, oltre a una raccolta fondi interna all'azienda che ha raggiunto i 300mila euro; mentre altri 150mila euro sono stati stanziati in favore del Policlinico Sant'Orsola di Bologna, con l'obiettivo di dare una mano concreta alle attività legate all'emergenza Covid.

E per consumatori e produttori?

L'anno scorso abbiamo attivato consegne sistematiche di importanti quantità di generi alimentari verso Banco Alimentare, Caritas, empori solidali e molte altre associazioni che operano su tutto il territorio naziona-

le. Inoltre, per essere vicini ai consumatori in momenti così difficili, che richiedono l'impegno da parte di tutti a rimanere il più possibile nelle proprie case, Granarolo ha deciso di attivare la consegna a casa della spesa a titolo gratuito nei comuni di Bologna, Milano e Modena, città fortemente colpite dall'emergenza. Lato produttori, nonostante il crollo delle vendite derivante dalla chiusura del canale Horeca, Granarolo si è impegnata a raccogliere tutto il latte prodotto dagli allevatori italiani della filiera Granlatte e da altri allevatori fuori filiera che si sono trovati in difficoltà, rinunciando a importare latte dall'Europa.

In conclusione, dal punto di vista delle assunzioni come vanno le cose?

Continuiamo ad assumere, seppure a ritmi più bassi rispetto a prima. Al momento stiamo comunque cercando diversi profili professionali in varie regioni d'Italia, anche in conseguenza di alcuni pensionamenti. Tutti gli interessati possono sempre consultare il nostro sito istituzionale gruppo.granarolo.it alla voce "Chi siamo, Lavorare in Granarolo", pagina web che è sempre costantemente aggiornata.



EEPA, I PREMI EUROPEI CHE METTONO AL CENTRO L'IMPRESA

Lo sviluppo sostenibile e la transizione digitale, in qualità di priorità della Commissione, sono presenti in due categorie dell'iniziativa, nata nel 2006 e con 6 sezioni attive

Promuovere la cultura d'impresa e le ragioni ultime dell'imprenditorialità in Europa, evidenziando le migliori politiche e pratiche in questi campi. E ancora, sensibilizzare l'opinione pubblica riguardo il **valore aggiunto rappresentato dagli investimenti responsabili**, incoraggiando e ispirando nuovi, potenziali imprenditori. Sono questi gli elementi che hanno portato alla nascita degli European Enterprise Promotion Awards (EEPA), i **Premi europei per la promozione d'impresa**, la cui edizione 2021 è stata lanciata dalla Commissione Europea. Dal 2006, anno di creazione dell'iniziativa, **sono stati premiati oltre 4mila progetti** che insieme hanno sostenuto la creazione di oltre 10mila nuove aziende. Alla base della call vi sono diversi obiettivi, tra i quali identificare e riconoscere attività e iniziative di successo intraprese per promuovere l'imprenditorialità, mostrare e condividere esempi delle migliori politiche aziendali messe in campo, creare una maggiore consapevolezza del ruolo che gli imprenditori svolgono all'interno della società. Sono sei, nel dettaglio, le categorie previste dai premi: vediamo quali. Si comincia dalla sezione dedicata alla **promozione dello spirito imprenditoriale**, per riconoscere iniziative assunte a livello nazionale, regionale e locale volte a promuovere una mentalità, con particolare attenzione a giovani e donne. La seconda categoria si sofferma sugli **investimenti nelle competenze imprenditoriali**: in particolare, ricono-



sce tutte le iniziative a livello nazionale, regionale o locale volte a migliorare le capacità imprenditoriali, gestionali e dei dipendenti. Ancora, gli EEPA mostrano grande attenzione ai temi dello **sviluppo dell'ambiente imprenditoriale e del sostegno alla transizione digitale**: la sezione dedicata a questi concetti, in particolare, intende esaltare le politiche e le iniziative innovative che rendono l'Europa il luogo più attraente per avviare un'impresa,

Spazio ai progetti che agiscono per aumentare le opportunità offerte dai mercati interni ed esterni all'Unione europea. La scadenza per inoltrare le candidature è fissata al 16 giugno 2021

gestirla, farla crescere e ampliarla nel mercato unico, semplificando le procedure legislative e amministrative per attuare il principio "Think Small First" a favore delle piccole e medie imprese.

Le ultime tre categorie dei Premi europei per la promozione d'impresa, infine, si concentrano sul **sostegno all'internazionalizzazione delle**

aziende, sul supporto alla transizione sostenibile e a favore di un'**imprenditorialità responsabile e inclusiva**. Spazio dunque ai progetti che agiscono per aumentare le opportunità offerte dai mercati interni ed esterni all'Unione europea; alle aziende che sviluppano la transizione sostenibile e gli aspetti ambientali come l'econo-

mia circolare, la neutralità climatica, l'energia pulita, l'efficienza delle risorse o la biodiversità (attraverso, ad esempio, lo sviluppo di competenze sostenibili e il matchmaking) nonché, ancora, ai finanziamenti e agli sforzi volti a promuovere l'imprenditorialità tra i gruppi svantaggiati, come disoccupati, in particolare quelli a lungo termine, migranti regolari, disabili o persone appartenenti a minoranze etniche.

Il Gran Premio della Giuria viene assegnato, per una qualunque delle suddette categorie, alla candidatura cui si riconosca il carattere più creativo ed esemplare per quanto riguarda la promozione dell'imprenditorialità in Europa. La scadenza per inoltrare le candidature è fissata al **16 giugno 2021**, dopodiché sono previste due fasi di selezione; solo superando la prima fase di selezione nazionale i candidati potranno essere ammessi alla fase finale di assegnazione dei Premi europei. La cerimonia conclusiva degli EEPA si terrà nel mese di novembre 2021, in data da definire, sotto la presidenza di turno europea della Slovenia, nell'ambito dei lavori della SME assembly.

UNA NUOVA GENERAZIONE DI PROFESSIONISTI GRAZIE A MICROSOFT ITALIA E AICADEMY

Il progetto si pone l'obiettivo di costruire e consolidare il set di competenze fondamentali per essere protagonisti nel mondo del lavoro, formando i nuovi esperti IT del futuro

La formazione e l'aggiornamento delle competenze digitali sono cruciali nel mondo del lavoro e nell'ultimo anno tale aspetto è risultato ancora più evidente, dando un'ulteriore spinta ai processi di digitalizzazione, sia nel pubblico che nel privato. L'Osservatorio delle Competenze Digitali ha reso noti i dati inerenti alla costante crescita di richiesta di professionalità in campo ICT, sottolineando come la carenza nelle aziende italiane di specialisti di settore abbia causato per le risorse umane in organico un ulteriore carico di lavoro.

Tale emergenza trova una risposta nel piano quinquennale di investimenti **Ambizione Italia #DigitalRestart** lanciato a maggio 2020 da Microsoft Italia. Dai calcoli di Microsoft entro il 2024 serviranno oltre 1,5 specialisti ICT, mentre entro i prossimi cinque anni oltre il 50% delle nuove competenze richieste saranno **skills digitali**. In questo contesto la partnership tra

"Il digitale è cruciale per accelerare l'innovazione e aiutare organizzazioni e imprese a ripartire e crescere. Tuttavia, tecnologie come l'Intelligenza Artificiale, il Cloud e la Data Analysis richiedono spesso competenze e professionalità che al momento le aziende faticano a trovare sul mercato" sottolinea Claudia Angelelli di Microsoft Italia.

Laura Petrini, General Manager di AiCademy, ribadisce come "la trasformazione digitale delle aziende sia strettamente connessa all'accrescimento costante delle competenze, in particolare quelle Microsoft, legate all'esperienza sul campo e al loro aggiornamento".

I corsi in ambito ICT per l'acquisizione di **technical skills**, finalizzati anche all'ottenimento delle certificazioni Microsoft, riguardano l'approfondimento di specifiche tecnologie: Azure, Microsoft 365, Dynamics 365 e Power Platform. L'offerta formativa prevede anche corsi per **soft skills** nell'ambito del rafforzamento delle capacità comunicative, collaborative di lavoro in team e per **role skills** focalizzati su specifiche figure aziendali quali il project manager, l'account o il consulente.

L'erogazione della formazione è strutturata in **attività in presenza e a distanza** e prevede diversi strumenti finalizzati anche a un coinvolgimento efficace dei partecipanti. Sono previste infatti **modalità interattive** - gio-



chi, role-playing e simulazioni, incontri live su teams - assieme a video-pillole formative, esercitazioni online, uno sportello Q&A e questionari per valutare l'efficacia della formazione ricevuta.

L'offerta formativa prevede anche corsi per soft skills nell'ambito del rafforzamento delle capacità comunicative, collaborative di lavoro in team e per role skills focalizzati su specifiche figure aziendali

Microsoft Italia e AiCademy - un progetto concepito da un team di esperti del settore delle risorse umane e dell'information technology - si pone l'obiettivo di costruire e consolidare il set di competenze fondamentali per essere protagonisti nel mondo del lavoro, formando i **nuovi esperti IT del futuro** e contribuendo così allo sviluppo del sistema impresa italiano.

cliclavoro

Newsletter

n° 05 - MAGGIO 2021

COLOPHON

Redazione Cliclavoro

Direzione Generale dei Sistemi Informativi, dell'Innovazione Tecnologica, del Monitoraggio dati e della Comunicazione
Via Forno, 8 - 00192 Roma

cliclavoro.gov.it