



• NEWSLETTER

 clic**lavoro**

n°6 - GIUGNO 2018

IL MINISTERO DEL LAVORO E GLI EFFETTI DELL'INNOVAZIONE DIGITALE

La digital transformation nella Pubblica Amministrazione non può prescindere da una forte sinergia tra componente tecnologica e componente organizzativa



Anche quest'anno il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha partecipato al Forum PA, la manifestazione dedicata all'innovazione nella Pubblica Amministrazione che si è svolta a Roma dal 22 al 24 maggio. Il Dicastero ha organizzato una serie di incontri sui temi della digitalizzazione e del lavoro in tutte le declinazioni, ma soprattutto è stato portavoce del cambiamento in atto.

La *digital transformation* nella Pubblica Amministrazione (PA) non può prescindere da una forte sinergia tra componente tecnologica e componente organizzativa. L'ammmodernamento delle tecnologie informatiche deve essere accompagnato da un ripensamento complessivo dei modelli organizzativi e dei processi interni in un'ottica digitale. C'è quindi la necessità di dover cambiare. Il Ministero da qualche anno ha intrapreso la strada del cambiamento e i suoi effetti sono

visibili sia verso l'esterno che verso l'organizzazione interna.

Dal 2015 ad oggi, sono state telematizzate tutte le procedure che prima erano in formato analogico. Per la comunicazione verso gli utenti è stato adottato un approccio multicanale. Oltre all'uso dei social network, l'ultimo anno ha visto la nascita dell'URP (Ufficio Relazioni con il Pubblico) online, uno strumento di comunicazione interattivo, personalizzato e immediato, per facilitare al cittadino, alle aziende e agli operatori l'accesso ai servizi offerti e garantire una corretta informazione, nel segno della trasparenza dell'attività amministrativa. Parallelamente, il modello URP è utilizzato anche all'interno dell'Amministrazione per gestire le richieste del personale.

Si tratta di iniziative che si inseriscono in un nuovo paradigma, quello della *governance*



2 APPROFONDIMENTO

IL LAVORO DEL FUTURO SI TINGE DI VERDE



3 L'INTERVISTA

QUANDO IL WELFARE AZIENDALE È AL CENTRO DELLA STRATEGIA DI UN'IMPRESA



5 DALL'EUROPA

CON INTERREG EUROPA 74 MILIONI DI EURO PER FAVORIRE LA CRESCITA DELLE IMPRESE E DEI TERRITORI UE



6 WEB, SOCIAL & TECH

NASCE L'UNIVERSITY FOR INNOVATION (U4I) CON 40 SPIN OFF E 2000 RICERCATORI COINVOLTI

partecipativa che pone il cittadino al centro dell'azione amministrativa, un approccio descritto dall'economista Stephen Goldsmith, durante il convegno di apertura del Forum. L'economista e politico "pioniere dei servizi pubblici" – secondo il Wall Street Journal – ha portato le sue esperienze di *Citizen Relationship Management* sperimentate oltreoceano. Sono stati descritti esempi concreti di applicazioni *user friendly*, realizzate grazie all'utilizzo dei big data e alle indicazioni date dagli stessi cittadini, riuscendo a fornire strumenti digitali predittivi e personalizzati. Esempi di un cambiamento della Pubblica Amministrazione che è solo all'inizio.

segui su





“La green transition va guidata dai governi con il coinvolgimento dei datori di lavoro e dei sindacati. Le prime, in particolare, svolgono un ruolo fondamentale nel migliorare l'incontro tra la domanda e l'offerta di competenze”

IL LAVORO DEL FUTURO SI TINGE DI VERDE

Sono 24 milioni i posti di lavoro che creerà la green economy, di cui 6 solo nell'economia circolare. Il fattore chiave del cambiamento? Le nuove competenze dei lavoratori



Se il dibattito tra “apocalittici e integrati” su come sarà il lavoro dopo la quarta rivoluzione industriale non ha visto ancora prevalere uno schieramento, c'è un aspetto che mette tutti d'accordo. È la necessità di indirizzare l'economia nel segno della sostenibilità. ONU e Unione Europa inseriscono questo punto al centro delle loro agende programmatiche da oltre un decennio, ma c'è un fattore su cui concentrarsi. I numeri legati agli effetti occupazionali. Il rapporto [Greening with jobs - World Employment and Social Outlook 2018](#) elaborato dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) annuncia 1,2 miliardi di posti di lavoro che saranno creati - grazie all'attenzione e alla tutela dell'ambiente - nell'agricoltura, nella pesca, nel turismo e nell'industria chimica. Scendendo nel dettaglio, 6 milioni deriveranno dall'economia circolare che si traduce non solo nel riciclo ma anche nella rigenerazione e nella riparazione dei prodotti. Secondo questo

approccio il rifiuto può essere trasformato in una risorsa, superando il paradigma proprio dell'economia lineare basata sullo sfruttamento e l'obsolescenza predeterminata dei prodotti.

Mentre, 18 milioni di posti di lavoro saranno l'effetto dell'accordo di Parigi (COP21), adottato da 195 Paesi che hanno individuato un piano d'azione globale per evitare cambiamenti climatici pericolosi. L'impatto negativo dei cambiamenti climatici interessa anche il lavoro: si stimano 72 milioni di posti in meno nel 2030 - concentrati soprattutto nell'agricoltura - a causa dell'aumento della temperatura globale. Insomma, gli effetti negativi dell'inquinamento sono sull'intero tessuto socio-economico e non solo sull'ambiente.

L'OIL dimostra, nel suo studio, come la crescita economica sia compatibile con la riduzione delle emissioni di gas a effetto serra, ciò grazie all'utilizzo dell'energia rinnovabile e sovvenzionando lavori e pro-

dotti dal marchio green.

Bisogna, poi, notare come la cifra di 18 milioni di posti di lavoro sia il saldo tra i 24 milioni creati e i 6 milioni che saranno invece persi. È fondamentale, in tale contesto, sostenere i lavoratori durante la fase di transizione e l'individuazione di standard internazionali gioca un ruolo chiave sotto un duplice aspetto. Da un lato, il *framework* fornisce le basi legali per affrontare le questioni sociali, garantendo condizioni di lavoro dignitose nei settori verdi; dall'altro, fornisce un quadro riconosciuto delle competenze necessarie e garantiscono una partecipazione democratica nella definizione delle politiche ambientali. Colmare la *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro in questa fase sarà possibile attraverso un percorso partecipativo, secondo l'OIL.

La *green transition* va guidata dai governi con il coinvolgimento dei datori di lavoro e dei sindacati. Le prime, in particolare, svolgono un ruolo fondamentale nel migliorare l'incontro tra la domanda e l'offerta di competenze, informando i *policy maker* delle nuove esigenze che provengono dalle aziende. La partecipazione delle organizzazioni dei lavoratori, al contempo, può contribuire a porre l'accento sui diritti, come quello di accesso alla formazione per tutti i lavoratori.

Prevenire l'impatto ambientale delle aziende, migliorare le condizioni di lavoro, preservare la qualità dei posti di lavoro e promuovere la creazione di nuovi posti di lavoro verdi. Sono tutti obiettivi che hanno una parola d'ordine: dialogo sociale.

seguici su





“L'ambiente di lavoro è il posto dove passiamo il 50% della nostra vita e, inevitabilmente, ne influenza la serenità psicofisica. La mia azienda ascolta e cerca di andare incontro alle necessità dei dipendenti”

QUANDO IL WELFARE AZIENDALE È AL CENTRO DELLA STRATEGIA DI UN'IMPRESA

Bracich: “La CPI-ENG è fatta di persone, non di numeri. Siamo un'azienda che sviluppa idee, prototipi e punta alla qualità sia del lavoro sia dell'ambiente lavorativo. Proprio per questo un dipendente è una risorsa importante che va formata e, soprattutto, valorizzata”



Christian Bracich, Amministratore Unico CPI-ENG

CPI-ENG è una società triestina di ingegneria prettamente meccanica, ma anche elettronica e informatica. Una società di *Problem Solving Tecnologico* presente in Italia e Moldavia, che vede la collaborazione di circa 80 ingegneri, progettisti, informatici, analisti, innovatori e giovani

talenti. Christian Bracich, Amministratore Unico, considera il welfare una vera e propria leva strategica aziendale.

Chi è Cpi-Eng?

La società nasce nel 1985 da un'idea di mio padre, dalla sua passione per la meccanica e in particolare per quella le-

gata ai motori. Purtroppo, però, nel 1993 è stato costretto a chiudere. Nel 2000 inizia la mia avventura: riprendo i contatti di una volta e riparto da zero. Nel 2005 nasce l'attuale CPI-ENG Srl e comincia il percorso che l'ha portata a essere l'azienda che è oggi. Da studio di disegno, dove prettamente si sviluppavano le idee degli altri, siamo arrivati a potenziare le nostre idee e nuovi progetti guidando il cliente fino alla produzione del prodotto. Analizzando il mercato e la mia azienda ho capito che per crescere bisogna innovare, investire in nuove idee e proporre servizi innovativi. Operiamo attraverso quattro divisioni di ingegneria: *Engine & Powertrain, Industrial & Nuclear, Food & Bio-medical* e *Aeronautical*. Inoltre, da quattro anni la nuova divisione *Digital & Software* affianca l'ingegneria e la ricerca e sviluppo. All'interno dell'organico sono quindi presenti tutte le figure di una grande azienda, ma essendo di medie dimensioni, rimane flessibile e veloce nella risposta al cliente.

Essere attenti e rispondere alle esigenze dei dipendenti è al centro della politica aziendale indirizzata alla valorizzazione del capitale umano. Quali sono le misure di welfare presenti in azienda?

La CPI-ENG è fatta di persone, non di numeri. Siamo un'azienda che sviluppa idee, prototipi e punta alla qualità sia del lavoro sia dell'ambiente lavorativo. Pro-

seguici su





“ Non ci sono cartellini che contano minuti e ore. Non c'è un orario preciso d'ingresso, ma c'è un orario massimo. C'è chi ama svegliarsi la mattina e finire presto di lavorare e chi invece preferisce, come me, dormire di più e tornare a casa più tardi ”



prio per questo un dipendente è una risorsa importante che va formata e, soprattutto, valorizzata. L'ambiente di lavoro è il posto dove passiamo il 50% della nostra vita e, inevitabilmente, ne influenza la serenità psico-fisica. La mia azienda ascolta e cerca di andare incontro alle necessità dei dipendenti. Ci sono padri che hanno usufruito del congedo parentale, persone con bambini piccoli che hanno chiesto di lavorare il pomeriggio da casa. In caso di sciopero a scuola ospito i figli dei dipendenti che altrimenti dovrebbero rimanere a casa. Punto sulla meritocrazia e la fiducia reciproca. Diciamo che la flessibilità, il lavoro per obiettivi e la completa apertura alle esigenze delle risorse aziendali è ciò che oggi ci contraddistingue.

Lei è un datore di lavoro "speciale" che ha assunto a tempo indeterminato una dipendente incinta. Molte aziende invece ritengono la maternità un costo, un ostacolo al raggiungimento degli obiettivi. Cosa ne pensa?

Quando Delia ha reso pubblico il fatto che l'ho assunta a tempo indeterminato nel momento in cui mi ha comunicato di aspettare il secondo figlio, qualche settimana prima della scadenza del contratto

a tempo determinato, sono stato tempestato da migliaia di messaggi. Molta gente si è sentita in "dovere" di ringraziarmi, ma il mio è stato un comportamento spontaneo e naturale. Devo essere sincero, tutto questo ha creato in me un grande sconforto perché mi rendo conto che nel nostro Paese c'è ancora molto da fare in materia di welfare aziendale.

Penso che la maternità è una fase normale della vita di ogni donna che desidera diventare madre (e la paternità lo è in quella degli uomini); è una fase che va accompagnata con le giuste cautele e non preclude l'essere parte dell'azienda, anzi. Se una donna, o un uomo, vive la propria genitorialità in modo sereno è probabile che renda di più, che lavori con maggior spirito di adattamento e con più serenità. Ciò che conta effettivamente sono le competenze. Molti imprenditori vedono la maternità solamente come un costo perché devono assumere una nuova risorsa e pagare anche la neomamma. Ma non dimentichiamo che l'azienda in questo caso paga solamente il 20%, nulla rispetto al costo da sostenere per formare una persona da integrare all'interno del team. Inoltre, cercando di guardare al futuro, mi sento di

aggiungere che la nuova persona assunta in sostituzione della lavoratrice in maternità potrà diventare una risorsa valida e importante per l'azienda.

La flessibilità è un altro aspetto molto gradito oggi alle persone: come ha riposto Cpi-Eng a questa esigenza?

Siamo un'azienda dinamica e flessibile. Per noi è importante soddisfare i clienti e raggiungere gli obiettivi prefissati in tempo. Se ciò prevede un'articolazione "ad hoc" per ogni dipendente invece delle classiche otto ore di lavoro giornaliera, ben venga la possibilità di dare ai miei collaboratori la responsabilità di gestirsi in autonomia. Non ci sono cartellini che contano minuti e ore. Non c'è un orario preciso d'ingresso, ma c'è un orario massimo. C'è chi ama svegliarsi la mattina e finire presto di lavorare e chi invece preferisce, come me, dormire di più e tornare a casa più tardi. Cosa cambia quindi se un'azienda va incontro a queste 'banali' necessità? Sono sicuro che un ambiente di lavoro sereno, rilassato aumenta la produttività aziendale e migliora la vita privata delle persone. Posso dirmi soddisfatto del clima che si respira e credo anche i "miei" ragazzi.

Quali sono i progetti futuri di Cpi-Eng in materia di welfare aziendale?

Sono una persona che guarda molto avanti; non mi limito a chiudere un anno fiscale ma cerco di capire quale sia la strada da percorrere per arrivare sempre più in là. Il mio segreto è individuare nuovi obiettivi quando sto per raggiungere quelli definiti precedentemente.

In materia di welfare aziendale sono e sarò aperto a valutare nuove soluzioni per conciliare vita privata e lavoro; vedo di volta in volta quali sono le necessità dei miei collaboratori e valuto gli strumenti da adottare per rendere la "nostra azienda" un bel posto dove lavorare e sentirsi produttivi.

segui su





“ Nel triennio precedente sono stati finanziati 184 progetti - 103 dei quali sono italiani - che sono stati sostenuti da 1.504 partner. Per partecipare è possibile inviare le candidature fino alle ore 12 del 22 giugno 2018 ”

CON INTERREG EUROPA 74 MILIONI DI EURO PER FAVORIRE LA CRESCITA DELLE IMPRESE E DEI TERRITORI UE

L'iniziativa si rivolge alle autorità pubbliche locali, regionali e nazionali; alle autorità di gestione e gli organismi intermedi; alle agenzie, istituti di ricerca, organizzazioni tematiche e non-profit



Innovazione, competitività, efficienza energetica e tutela ambientale sono le tematiche che il bando [Interreg Europa](#) sostiene per la crescita delle imprese e dei territori dell'Unione Europea, della Svezia e della Norvegia. La quarta call del programma - cofinanziato dal Fondo europeo per lo sviluppo regionale (Fesr) - promuoverà i progetti grazie a 74 milioni di euro messi a disposizione. Il cofinanziamento europeo varia dal 75% all'85% a seconda delle tipologie di beneficiari. Con i tre bandi passati del 2015, 2016 e 2017 il programma ha finanziato 184 progetti - 103 dei quali sono italiani - che sono stati sostenuti da 1.504 partner. Per partecipare è possibile inviare le candidature fino alle ore 12 del 22 giugno 2018. L'iniziativa vuole promuovere e migliorare l'attuazione delle politiche e dei programmi di sviluppo regionale favorendo scambi di esperienze e di *policy learning* fra attori di rilevanza regionale. Interreg Europa sostiene i governi locali

e europei per sostenere la creazione di politiche migliori, di opportunità per le soluzioni di condivisione, con l'obiettivo di garantire che gli investimenti pubblici portino a un impatto integrato e sostenibile per le persone e per i territori. Interreg Europa si rivolge a tre beneficiari: alle autorità pubbliche locali, regionali e nazionali; alle autorità di gestione e gli organismi intermedi responsabili dei programmi di Cooperazione territoriale europea o dei programmi finanziati dai Fondi Strutturali; alle agenzie, istituti di ricerca, organizzazioni tematiche e non-profit. Le due azioni principali del bando sono i progetti di cooperazione interregionale con cui si realizzeranno programmi - per un periodo da 3 a 5 anni - in collaborazione con altre organizzazioni "esecutrici di politiche" che si trovano in altri paesi d'Europa. Nella prima fase verranno condivise esperienze, idee e soluzioni migliori su come affrontare il progetto. Nella seconda fase i partner dovranno monitorare

i progressi nell'attuazione del loro piano di azione. Mentre le quattro piattaforme di apprendimento sulle politiche servono a condividere conoscenza sviluppata durante il programma per essere poi utilizzata da tutti i partner del progetto e da tutti gli attori della politica regionale. Quindi vuol dire facilitare l'apprendimento continuo tra organizzazioni che si occupano di politiche di sviluppo regionale in Europa con l'obiettivo di migliorare le politiche pubbliche in alcuni settori come la ricerca e l'innovazione, nella competitività delle PMI, nell'economia a bassa emissione di carbonio e per quanto riguarda l'ambiente e l'efficienza delle risorse.

Le priorità che si pone Interreg Europa e su cui vuole investire maggiormente sono la ricerca, lo sviluppo tecnologico e l'innovazione delle imprese; sostenere le piccole e medie imprese in processi di rinnovamento e nella crescita nei mercati regionali, nazionali e internazionali; promuovere strategie di basse emissioni di carbonio per tutti i tipi di territorio e in particolare nelle aree urbane favorendo la mobilità sostenibile; preservare, proteggere, promuovere e sviluppare il patrimonio naturale e culturale sostenendo anche la transizione industriale verso un'economia efficiente nell'impiego delle risorse, come l'eco-innovazione e la gestione dell'efficienza ambientale nel settore pubblico e privato.

Un contributo importante quindi per i territori UE e la tutela ambientale da parte delle imprese.

segui su





“ Le iniziative di ricerca più promettenti verranno selezionate annualmente tramite una *call for ideas* e potranno ricevere finanziamenti per lo sviluppo dei progetti già durante la fase di sperimentazione ”

NASCE L'UNIVERSITY FOR INNOVATION (U4I) CON 40 SPIN OFF E 2000 RICERCATORI COINVOLTI

Tre prestigiose università italiane uniscono le proprie risorse ed energie per valorizzare e formare i talenti del nostro Paese, attrarre finanziamenti internazionali pubblici e privati e promuovere la ricerca scientifica



There is no progress without innovation: we need to turn ideas into projects, and projects into progress: è questa la *vision* adottata dagli atenei di Bergamo, Milano-Bicocca e Pavia che hanno recentemente inaugurato la *University for Innovation (U4I)*, la prima esperienza nazionale di cooperazione universitaria per valorizzare e formare i talenti del nostro Paese, attrarre finanziamenti internazionali pubblici e privati e promuovere la ricerca scientifica.

Tre prestigiose università italiane uniscono, dunque, le proprie risorse ed energie per dare vita a un consorzio all'insegna dell'innovazione. La fondazione avrà sede a Milano e sarà impegnata nella realizzazione di progetti condivisi, nel trasferimento tecnologico e nello sviluppo sinergico di brevetti. Per il funzionamento di questo articolato progetto è stato stanziato oltre mezzo milione di euro, verranno coinvolti oltre 2 mila ricercatori, 40 *spin off* e 41 dipartimenti, 14 dei quali recentemente riconosciuti dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca come dipartimenti di eccellenza.

I tre istituti proseguiranno il cammino già intrapreso nella creazione di *spin off*, nuove realtà imprenditoriali che sono ancora oggi esempi di eccellenza e attive nei seguenti otto settori: aerospaziale, *life science* e biotecnologia, *agrifood*, materiali, energia e ambiente, *information and communications technology*, industria culturale e mobilità sostenibile. Altrettante saranno le tappe del percorso di innovazione della *University for Innovation* da qui ai prossimi anni: ricerca, valutazione della ricerca,

proprietà intellettuale, promozione, brevetti, attivazione di *spin off*, attivazione di *joint venture* con le aziende, avvio di startup, ricerca condivisa. Le iniziative di ricerca più promettenti verranno selezionate annualmente tramite una *call for ideas* e potranno ricevere finanziamenti per lo sviluppo dei progetti già durante la fase di sperimentazione. Le proposte che accederanno alle risorse conterranno sul supporto di professionisti specializzati nel management dell'innovazione.

Le attività della *University for Innovation* trarranno ispirazione dalle migliori esperienze internazionali nell'ambito del trasferimento tecnologico, in particolare gli istituti e le università inglesi e israeliane, esempi di eccellenza nella qualità della ricerca e nella didattica.

Insomma, lo scenario che si prospetta nel nostro futuro dovrà essere sempre più legato anche alla capacità degli istituti formativi di aprire i confini della ricerca dei singoli dipartimenti agli stimoli provenienti dagli altri atenei, facendo rete e mettendo in condivisione idee e competenze per creare sviluppo nel territorio, con ricadute positive anche in termini economici in ambito nazionale.

NEWSLETTER

cliclavoro

n°6 - GIUGNO 2018

COLOPHON

Redazione Cliclavoro

Direzione Generale dei Sistemi Informativi, Innovazione Tecnologica, Monitoraggio dati e Comunicazione

Via Fornovo, 8 - 00192 Roma

redazionecliclavoro@lavoro.gov.it
www.cliclavoro.gov.it

seguici su

