



## STARTUP E INNOVAZIONE: AL VIA LE DOMANDE PER RICHIEDERE I “VOUCHER 3I”

Finzieranno i servizi di consulenza necessari per valorizzare e tutelare, in Italia e all'estero, i processi di innovazione tramite il brevetto per invenzione industriale



A partire da lunedì **15 giugno 2020** è possibile presentare la domanda per richiedere la misura agevolativa prevista nel “Decreto Crescita”, interamente dedicata alle startup innovative. Con uno stanziamento di 19,5 milioni di euro per il triennio 2019-2021, il “**Voucher 3I - Investire In Innovazione**” ha l'obiettivo di sostenere la capacità innovativa e competitiva delle startup finanziando i servizi di consulenza necessari per valorizzare e tutelare, in Italia e all'estero, i propri processi di innovazione tramite il brevetto per invenzione industriale.

I servizi acquisibili con il voucher riguardano: la realizzazione di **ricerche di anteriorità preventive** e la verifica della brevettabilità dell'invenzione; la stesura della **domanda di brevetto** e il suo **deposito** presso l'Ufficio Italiano Brevetti e Marchi (UIBM); il deposito all'estero di una domanda nazionale di brevetto.

Ogni startup innovativa può richiedere disgiuntamente la con-

cessione del voucher per ciascuna delle tre tipologie di servizi, con l'unica condizione che, per la richiesta del voucher che finanzia le spese di deposito all'estero della domanda di brevetto, il soggetto richiedente deve essere in possesso della domanda di brevetto nazionale.

A quanto ammonta l'entità del voucher?

- 2.000 euro per i servizi di consulenza relativi alla verifica della brevettabilità dell'invenzione e alle ricerche di anteriorità preventive.
- 4.000 euro per i servizi di consulenza relativi alla stesura della domanda di brevetto e di deposito presso l'Ufficio italiano brevetti e marchi.
- 6.000 euro per i servizi di consulenza relativi al deposito all'estero della domanda nazionale di brevetto.

Per avere diritto al voucher, i servizi di consulenza dovranno essere forniti da consulenti in proprietà industriale o avvocati, iscritti in appositi elenchi predisposti rispettivamente dall'Ordine dei consulenti in proprietà industriale e dal Consiglio nazionale forense.

La domanda per richiedere il voucher deve essere presentata prima dell'erogazione del servizio di consulenza richiesto e dovrà essere inviata tramite l'apposita procedura online sul sito di Invitalia, fino all'esaurimento delle risorse disponibili.

Il soggetto gestore - in questo caso Invitalia - ricevuta la domanda, informa il fornitore dei servizi e procede con la verifica dei requisiti del soggetto richiedente e del medesimo fornitore. L'iter di valutazione sarà espletato entro 30 giorni.



### 2 APPROFONDIMENTO

DIGITAL LEARNING: LA “NUOVA” FORMAZIONE A DISTANZA



### 3 L'INTERVISTA

LAVORO DI SQUADRA: IL SEGRETO DI BONOMI GROUP



### 5 DALL'EUROPA

EUROPEAN YOUTH TOGETHER 2020, IL PROGRAMMA EUROPEO PER SOSTENERE LE NUOVE GENERAZIONI



### 6 WEB, SOCIAL & TECH

LA TECH JOBS FAIR DI GENOVA, DAL 15 AL 20 GIUGNO: L'EDIZIONE DI QUEST'ANNO DIVENTA “SMART”



“ Integrare e-Learning e attività pratiche richiede un processo di change management che viene realizzato solo attraverso l’evoluzione della cultura e delle competenze digitali dell’azienda ”

## DIGITAL LEARNING: LA “NUOVA” FORMAZIONE A DISTANZA

L’apprendimento aziendale viene digitalizzato, e gli strumenti e gli ambiti di applicazione sono sempre più innovativi



L'emergenza epidemiologica ha portato a un'accelerazione rapida del processo di digitalizzazione: il percorso di conversione verso l'utilizzo della strumentazione informatica che avrebbe richiesto anni, ora si sta realizzando in pochi mesi. Questa rivoluzione tecnologica improvvisa deve essere gestita in modo efficace per non perdere tutti gli sforzi fatti finora. Un ambito che più di altri rientra in questo processo è certamente la formazione aziendale: l'accelerazione sul digitale richiede una nuova visione manageriale incentrata sul valore della formazione. L'utilizzo massivo e contemporaneo di canali e strumenti diversi ha imposto alle aziende una nuova modalità di apprendimento, più agile e performante. Molte di loro hanno introdotto la formazione virtuale con la modalità più semplice, come la teleformazione o i webinar, ma le applicazioni sono molto più sofisticate.

Secondo l'Osservatorio HR Innovation Practice del Politecnico di Milano, con il termine “Digital Learning” si indica una piattaforma integrata di canali e strumenti a supporto dei programmi di formazione - dai webinar ai social network, dalle applicazioni mobile a iniziative di gamification - che permettono di formare in maniera più efficace le persone, utilizzando i mezzi più adeguati alla fruizione dei contenuti. Le aziende si trovano adesso di fronte a una sfida: mettere in pratica il Digital Learning. L'e-Learning, infatti, anche se non potrà mai sostituire completamente la formazione in aula, permetterà di gestire piani di aggiornamento permanente, senza il limite della distanza fisica, abbattendo i

tempi e i costi della formazione tradizionale, con un accesso generalizzato.

Integrare e-Learning e attività pratiche richiede un processo di change management che viene realizzato solo attraverso l'evoluzione della cultura e delle competenze digitali dell'azienda. Per questa transizione al digital, il personale deve saper utilizzare gli strumenti e deve essere coinvolto attraverso campagne di comunicazione, supporto e tutoraggio. In questa immersione “digitale”, deve avere la capacità di gestire la propria formazione, una flessibilità anche cognitiva per adattarsi ai nuovi contesti. Tutto questo è possibile solo attraverso l'uso degli strumenti digitali.

Secondo l'Osservatorio del Politecnico, lo strumento di Digital Learning più diffuso è il video corso (adottato dal 63% delle organizzazioni), seguito da webinar (60%), social media (43%), MOOC – Massive Open Online Courses (40%), App (28%), tutor online (25%), strumenti per un'esperienza formativa digitale (19%) e quelli didattici interattivi (18%).

Le piattaforme di Learning Management System consentono di fruire dei corsi, elaborare piani formativi e monitorare la crescita professionale dei dipendenti.

Sul piano dei contenuti, si spazia dai corsi in vari formati (video, courseware, cartoon, e-movie) alle diverse metodologie didattiche (video lezioni sincrone o differite, tutor online, apprendimento collaborativo, flipped classroom, esercitazioni online, gaming), anche con slide animate e speakeraggio professionale; gli e-movie prevedono interventi di attori professionisti e ambienti lavorativi tridimensionali; la gamification punta su giochi e missioni da portare a termine, con timer, indicatori di progresso, sistema a punteggio e classifica; infine, il role play consiste in simulazioni di casi specifici con disegni o personaggi, dove l'utente deve risolvere o gestire la situazione.

L'interesse delle aziende verso la formazione digitale sta crescendo: ormai più di un terzo delle giornate di formazione prevede la fruizione di corsi di Digital Learning e il 75% delle aziende italiane lo ritiene più rilevante: ad averlo adottato, in modo pervasivo e trasversale alle diverse tipologie di formazione, è più di un quinto delle organizzazioni.

seguici su





“Tutte le aziende del gruppo sono impegnate nella trasformazione digitale con un’organizzazione dei processi in ottica 4.0; ma senza mai trascurare la fondamentale presenza di un capitale umano altamente specializzato”

## LAVORO DI SQUADRA: IL SEGRETO DI BONOMI GROUP

**Pintossi: “In questa fase delicata il gruppo ha adottato tutte le misure di sicurezza per i propri dipendenti e le loro famiglie, dalla sanificazione alla salvaguardia dei salari e stipendi”**

Stiamo parlando di Bonomi Group, realtà italiana composta da quattro aziende altamente specializzate che oggi danno lavoro a 520 persone nel nostro Paese. Uno dei punti di forza, insieme a innovazione e ricerca è stato da sempre il welfare, tema per cui a fine 2015 è nato il progetto Rete Impresa Welstep, oggi “fiore all’occhiello” per tutto il sistema nazionale. L’intervistato del mese è Luca Pintossi, responsabile aziendale dei rapporti sindacali e referente del progetto.

### Da chi è composto il gruppo?

Da Rubinetterie Bresciane e Valpres, che producono principalmente valvole di ritegno e a sfera e a farfalla in ottone, acciaio e ghisa, raccordi in ottone e acciaio; Valbia, che realizza attuatori pneumatici a pignone e cremagliera a semplice e doppio effetto e attuatori elettrici e Fra.Bo, che produce raccordi in bronzo, rame, acciaio inox e al carbonio a pressare.

### L’innovazione come investe le vostre attività?

A 360 gradi. Il gruppo destina grande spazio e importanti risorse a ricerca e sviluppo di prodotti meccanici per i mercati idrotermosanitari, industriali e multiutility. La nostra gamma è unica e può infatti vantare prodotti innovativi e tecnologicamente avanzati che non hanno competitors. Contiamo su un altissimo livello di automazione: nelle linee di produzione, nel sistema di controllo e gestione della produzione con raccolta dati in tempo reale e nella logistica, che permettono la tracciabilità della produzione dalla materia prima alla consegna. Investiamo costantemente in innovazione di prodotto, processo e metodi, puntando alla massima soddisfazione della clientela. Tutte le aziende del gruppo sono impegnate nella trasformazione digitale con un’organizzazione dei processi in ottica 4.0; ma senza mai trascurare la fondamentale presenza di un capitale umano altamente specializzato.

### E i giovani? Come avvengono da voi le assunzioni?

Le politiche di assunzione adottate dal gruppo negli ultimi an-



Luca Pintossi, responsabile aziendale dei rapporti sindacali

ni guardano a ridurre sensibilmente l’età media dei dipendenti, così da confrontarsi sempre con mentalità e idee nuove, ma soprattutto creare i giusti presupposti alla fidelizzazione dei lavoratori, specialmente in presenza di talenti, assicurando quindi una continuità agli stabilimenti. Il risultato di tanto lavoro ha portato ad avere un valore di età media del gruppo intorno ai 37 anni, ma si continua a lavorare affinché questo valore possa scendere ulteriormente. Nella selezione del personale collaboriamo da tempo con diverse strutture del territorio quali atenei universitari e istituti tecnici. Il contatto fra il nostro mondo e quello scolastico, tramite stage, open day, eventi vari e l’alternanza scuola-lavoro è fondamentale. Generalmente assumiamo subito con un contratto a tempo determinato di un anno, al fine di capire le reali capacità della nuova risorsa e in seguito proponiamo un contratto a tempo indeterminato.

### Arriviamo al welfare. In cosa consiste per voi?

Agire sul benessere dei dipendenti dentro e fuori dal contesto produttivo corrisponde a un ritorno importante in termini di produttività e a una altrettanto importante riduzione del tasso di assenteismo. Sicuramente quindi il filo conduttore del tema per noi è fare squadra insieme ai nostri dipendenti, promuovendone il senso di appartenenza attraverso la leva dello “star bene” sul posto di lavoro, mettendo ad esempio a disposizione dei lavoratori una palestra, promuovendo corsi di aggiornamento per migliaia di ore e premiando i collaboratori con avanzamenti di carriera e supporti psicologici ed economici. Una delle nostre particolarità è però coinvolgere sempre più, nei nostri progetti di welfare, altre aziende del territorio. Per questo Bonomi Group è tra i soci fondatori della Rete Impresa Welstep, motivo per cui l’anno scorso la fondatrice del progetto, Rubinetterie Bresciane è stata premiata come seconda migliore azienda in Italia al Welfare Index Pmi.

seguici su





“Un'altra idea interessante vede la realizzazione di una Academy interna, in collaborazione con le agenzie interinali di lavoro. La finalità sarà formare ragazzi oltre che dal punto di vista teorico, anche con competenze tecnico-pratiche”



Nata a dicembre 2015, la rete riunisce a oggi 13 imprese del bresciano, con l'obiettivo primario di diffondere e implementare piani di welfare non solo nelle realtà partner della Rete, ma anche coinvolgendo altre aziende. L'obiettivo è allargare il progetto a un numero sempre crescente di imprese: nei prossimi mesi ne entreranno nella rete altre due e non è da escludersi che ne arrivino altrettante entro la fine del 2020. Da questo punto di vista il Covid-19 ha purtroppo rallentato tutto.

**Come state “lottando” con il Coronavirus che ha martoriato la vostra terra?**

In questa fase delicata il gruppo ha adottato tutte le misure di sicurezza per i propri dipendenti e le loro famiglie: sanificazione totale e periodica, misurazione della temperatura corporea in ingresso, fornitura di mascherine e guanti con cambi settimanali, smart working concesso a tutti i dipendenti che ne potevano usufruire, anticipo del monte ferie annue per utilizzo durante la chiusura totale a salvaguardia dei salari e stipendi e anticipo della cassa integrazione. Ma non solo, perché abbiamo anche aderito a numerose iniziative locali, prima fra tutte AiutiAMOBrescia, effettuando donazioni personali a sostegno dell'emergenza, ma anche dando la possibilità ai dipendenti, su base volontaria, di destinare un'ora di lavoro all'iniziativa. Tutto questo ha portato a riconoscere un valore di donazione totale pari a circa 60mila euro, destinati a sostenere concretamente le iniziative per contenere l'emergenza locale legata al Covid-19. La proprietà ha inoltre donato mascherine e altri dispositivi di protezione ad alcuni enti impegnati in prima linea nella gestione dell'emergenza. La direzione, insieme a tutti i lavoratori ritiene che quanto fatto sia un giusto ritorno e un doveroso ringraziamento verso un territorio che ci ha dato moltissimo e che oggi si trova in un serio momento di difficoltà. Questo modo di operare e quest'attenzione alla realtà che ci circonda, parafrasando il pensiero del presidente Aldo Bonomi, deriva sicuramente da una corretta educazione ricevuta dai propri genitori, che Aldo e Carlo Bonomi intendono tramandare anche ai loro figli, ormai presenti e inseriti stabilmente nelle funzioni manageriali del gruppo.

**Il successo passa anche per ambiente e sostenibilità?**

Assolutamente sì. L'elettricità che utilizziamo è prodotta primariamente da pannelli fotovoltaici e l'impianto geotermico contribuisce a riscaldamento e raffrescamento; senza dimenticare l'orientamento zenitale dei reparti e copertura a shed con ampie finestre, per ridurre al minimo l'illuminazione artificiale ed evitare l'eccessivo irraggiamento solare e surriscaldamento nel periodo estivo. Massima attenzione anche nella scelta di prodotti a basso impatto ambientale utilizzati nei processi produttivi e nella corretta gestione degli scarti industriali, eliminando rischi di inquinamento o smaltimenti pericolosi.

**Progetti per il futuro?**

Oggi la priorità è sicuramente legata all'emergenza sanitaria in corso e quindi gli sforzi futuri guarderanno al rendere sempre più sicuri gli ambienti di lavoro e al miglioramento dello stato di salute dei dipendenti e delle loro famiglie, anche perché siamo consapevoli che riuscire in questo importante obiettivo vorrà dire dare continuità e redditività alle realtà del gruppo. In parallelo si continuerà sicuramente a investire in tecnologia e digitalizzazione, ricerca e sviluppo e nella formazione di figure talentuose che possano supportare e capitalizzare al meglio tutti gli sforzi organizzativi ed economici di Bonomi Group. Un'altra idea interessante in cantiere vede la probabile realizzazione di una Academy interna, in collaborazione con le principali agenzie interinali di lavoro. La finalità sarà formare ragazzi oltre che dal punto di vista teorico, anche con competenze tecnico-pratiche specifiche prioritarie per noi. Inoltre, prima che avesse inizio la fase di emergenza sanitaria, si stava lavorando per attuare convenzioni con asili nido, scuole dell'infanzia e attività di doposcuola: la situazione è al momento in stand-by, ma contiamo di arrivare a risultati concreti entro la fine del 2020. In aggiunta è già pronta una convenzione, che verrà attivata prossimamente, per mettere a disposizione dei dipendenti un personal trainer nella nostra palestra aziendale e un medico nutrizionista che sarà a disposizione dei dipendenti, con cadenza quindicinale, per incontri collettivi che verranno organizzati presso il nostro auditorium.



seguici su





“Per i progetti che saranno ritenuti meritevoli di sostegno finanziario, il contributo erogato dalla Commissione potrà coprire fino all'80% dei costi totali ammissibili”

## EUROPEAN YOUTH TOGETHER 2020, IL PROGRAMMA EUROPEO PER SOSTENERE LE NUOVE GENERAZIONI

Un bando focalizzato sul sostegno alle organizzazioni giovanili, anche in linea con le sfide connesse alle competenze digitali e al rispetto dell'ambiente

Un call per realizzare progetti in grado di coinvolgere almeno cinque partner in altrettante nazioni, con la finalità di mettere in movimento energie giovani in tutti i Paesi che aderiscono al programma Erasmus+. Il tutto riservando una particolare attenzione alle conseguenze che la crisi generata dall'emergenza sanitaria ha avuto – e



avrà ancora – sulla gioventù continentale. Si tratta del bando [European Youth Together 2020](#), un piano dalla dotazione finanziaria complessiva di 5 milioni di euro, declinato secondo le sfide legate alle competenze digitali e al rispetto per l'ambiente. Vediamo, nel dettaglio, in cosa consiste l'iniziativa e quali sono le indicazioni pratiche richieste per prendere parte alla call.

Il punto di partenza, come accennato, riguarda gli effetti dell'epidemia da Covid-19 sulle generazioni più giovani. A causa delle misure assunte dai governi nazionali e dalle autorità europee, com'è noto, molti ragazzi sono stati di fatto allontanati e disconnessi dai loro coetanei: tanto nelle normali attività quotidiane – su tutte la scuola – quanto nelle prospettive di vita sociale e culturale, nello sport e nei momenti di aggregazione collettiva. In questo senso, European Youth Together vuole sostenere le reti di organizzazioni che guideranno i giovani in questo periodo di crisi, aiutandoli ad acquisire skill e informazioni utili per affrontare il futuro. Le domande per partecipare al bando andranno consegnate entro il 28 luglio prossimo: tra le opzioni ammissibili figurano le attività di mobilità, tra cui scambi di giovani su larga scala, comprese attività di rete e opportunità di formazione non formale o informale, preparazione di attività online e sviluppo di progetti da parte dei giovani; la creazione di reti e partenariati con altre organizzazioni giovanili; iniziative ed eventi per lo svi-

luppo di ONG/organizzazioni della società civile europee e reti a livello europeo. E ancora attività di sensibilizzazione, informazione, divulgazione e promozione - seminari, workshop, campagne, riunioni, dibattiti pubblici, consultazioni - sulle priorità politiche dell'UE nel campo della gioventù.

L'asse portante dei progetti

vincenti - in altre parole la chiave del programma, la sua stessa ispirazione - dovrà risiedere nelle attività di mobilità su larga scala: l'obiettivo è offrire scambi transfrontalieri e opportunità di formazione informale per i giovani di tutta Europa. Reti di persone e reti di comunicazioni da mettere in circolo mediante competenze digitali; ogni progetto andrà preparato e supportato attraverso forum da costruire, interfacce online dove potranno viaggiare oggetti virtuali e scambi di informazioni.

Ciascuno dei progetti – European Youth Together potrà assicurare il suo sostegno finanziario a non più di 10-15 iniziative in tutto – dovrà essere presentato da organizzazioni no-profit attive nel settore delle attività con e per i giovani: possono essere partner di progetto organizzazioni no-profit, ONG, autorità pubbliche a livello locale, regionale o nazionale. Condizione necessaria per prendere parte alla call è che sia il proponente che il partner di progetto devono essere stabiliti in uno dei Paesi aderenti ad Erasmus+. Per i progetti che saranno ritenuti meritevoli di sostegno finanziario, il contributo erogato dalla Commissione potrà coprire fino all'80% dei costi totali ammissibili e sarà compreso tra 100mila e 500mila euro massimi: la ripartenza del continente passa anche e soprattutto attraverso il recupero delle energie più giovani. Il termine per la presentazione dei progetti è il 28 luglio 2020.

seguici su

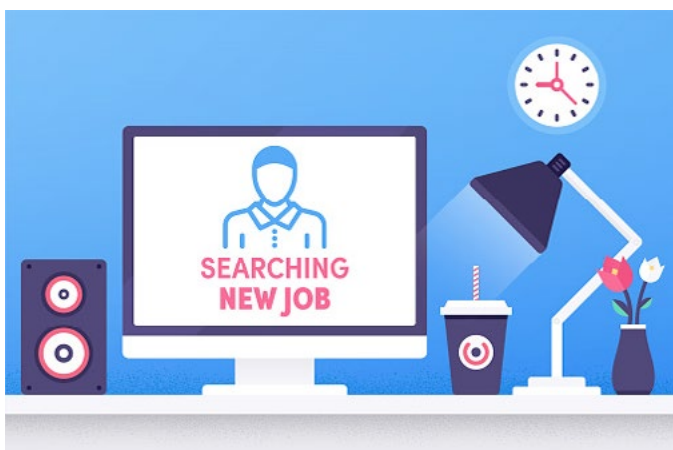




“Prima di partecipare è possibile scegliere gli argomenti a cui si è maggiormente interessati così da seguire in modo mirato gli speaker, i suggerimenti personalizzati e gli speech in programma”

## LA TECH JOBS FAIR DI GENOVA, DAL 15 AL 20 GIUGNO: L'EDIZIONE DI QUEST'ANNO DIVENTA “SMART”

Si svolgerà via internet e offrirà ai cittadini l'opportunità di entrare in contatto con le migliori aziende tecnologiche del nostro Paese



La diffusione del coronavirus ha portato a una rivisitazione dei vecchi modelli organizzativi in favore della sperimentazione o del potenziamento di nuove tendenze e della riconversione delle attività produttive. Altre importanti conseguenze si sono verificate anche a livello sociale, come l'improvviso cambio di marcia delle abitudini e dello stile di vita delle persone, incluso il modo in cui queste comunicano tra loro e condividono informazioni.

Uno degli esempi più significativi in tal senso, è stato il moltiplicarsi di eventi a cui partecipare esclusivamente online; tra quelli più utili a “risvegliare” il dinamismo del mercato del lavoro nel settore digital, c'è una job fair che si svolgerà via internet e che offrirà ai cittadini l'opportunità di entrare in contatto con le migliori aziende tecnologiche del nostro Paese: parliamo della Tech Jobs Fair di Genova che, appunto, per l'edizione di quest'anno diventa “smart”. Per ben sei giorni, dunque, dal 15 al 20 giugno 2020, si terrà interamente online e sarà seguita – emergenza Covid-19 permettendo – dalle Tech Jobs Fair in presenza, già programmate per il prossimo autunno.

L'edizione di Genova, infatti, che doveva tenersi il 18 aprile 2020 era stata già rinviata a giugno ma, a causa del protrarsi dell'emergenza sanitaria, è stata spostata a sabato 14 novembre 2020. Posticipata per i medesimi motivi anche l'edizione di

Firenze, inizialmente prevista per il 23 maggio 2020, la quale è stata programmata per sabato 5 dicembre 2020. L'edizione di Pisa, infine, legata all'Internet Festival, rimane fissata a sabato 10 ottobre 2020.

Durante la settimana relativa all'evento online, tutti i partecipanti avranno la possibilità di seguire speech specifici che siano in linea con il proprio percorso formativo e professionale e di entrare in contatto con i recruiter, tutti a portata di click.

Prima di partecipare è possibile scegliere gli argomenti a cui si è maggiormente interessati così da seguire in modo mirato gli speaker, i suggerimenti personalizzati e gli speech in programma. Queste le sei macro-aree professionali: Digital marketing; Industria 4.0; Fintech; Mobile App; Internet of Things; Crescita personale.

Alle aziende tecnologiche presenti all'evento verrà offerta la possibilità di organizzare webinar, interviste live, campagne vide job interview e pubblicare offerte di lavoro dedicate.

NEWSLETTER

cliclavoro

n°06 - GIUGNO 2020

COLOPHON

Redazione Cliclavoro

**Direzione Generale dei Sistemi Informativi, dell'Innovazione Tecnologica, del Monitoraggio dati e della Comunicazione**

Via Fornovo, 8 - 00192 Roma

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

seguici su

