



## FONDO PATRIMONIO PMI: COS'È E COME FUNZIONA

**Introdotta con il Decreto Rilancio ha l'obiettivo di sostenere le imprese e quindi rafforzare il sistema industriale e produttivo del Paese**



È operativo il [Fondo Patrimonio PMI](#). Istituito dal Decreto Rilancio (D.L. 34/2020, articolo 26), ha l'obiettivo di sostenere le imprese che necessitano di un aumento di capitale per fronteggiare le difficoltà determinate in questi mesi dall'emergenza Covid-19. Promosso dal Ministero dell'Economia e Finanze, il Fondo ha una dotazione di 4 miliardi di euro.

A chi si rivolge? È destinato alle società a responsabilità limitata (anche semplificata), società per azioni, società in accomandita per azioni, società cooperative, società europee e società cooperative europee aventi sede legale in Italia. Sono escluse, invece, le società o cooperative che operano nei settori bancario, finanziario e assicurativo.

Attraverso il Fondo, che sarà attivo fino al 31 dicembre 2020, le imprese di medie dimensioni possono ottenere finanziamenti

a condizioni vantaggiose destinati ad investimenti, capitale circolante e costi del personale. Sono ammesse le società con un ammontare di ricavi nell'esercizio 2019 compreso tra i 10 ed i 50 milioni di euro e meno di 250 dipendenti e che hanno subito, a causa della pandemia, una riduzione complessiva dei ricavi nei mesi di marzo e aprile 2020 pari ad almeno il 33% rispetto al medesimo periodo dell'anno precedente e che per tale motivo hanno effettuato, dopo il 19 maggio 2020, un aumento di capitale pari ad almeno 250mila euro. Inoltre, non dovranno risultare, al 31 dicembre 2019, imprese in difficoltà ai sensi della normativa comunitaria.

Il Fondo Patrimonio PMI opera attraverso l'acquisto di obbligazioni o titoli di debito da parte di Invitalia, soggetto gestore, con le seguenti caratteristiche: il rimborso avviene al termine del sesto anno dalla sottoscrizione (è prevista la possibilità di un rimborso anticipato dopo il terzo anno dalla sottoscrizione); il valore nominale del singolo titolo o obbligazione è non inferiore a 10mila euro; il tasso agevolato è 1,75% per il primo anno, 2% per il secondo e terzo anno e 2,50% per i restanti tre anni; gli interessi maturano e sono corrisposti con periodicità annuale (su richiesta specifica, possono essere capitalizzati e corrisposti in un'unica soluzione alla scadenza).

Le domande sono valutate in base all'ordine di arrivo, fino a esaurimento delle risorse disponibili.



### 2 APPROFONDIMENTO

**DISTACCO TRANSNAZIONALE: NUOVE REGOLE SUI LAVORATORI DISTACCATI IN ITALIA**



### 3 L'INTERVISTA

**CORRADI SRL, QUANDO IL PICCOLO LABORATORIO ARTIGIANALE ITALIANO DIVENTA GRANDE REALTÀ**



### 5 DALL'EUROPA

**RIPARTENZA POST COVID: IL MOTORE SARÀ GREEN**



### 6 WEB, SOCIAL & TECH

**IL METODO MONTESSORI APPLICATO ALLA NEW ECONOMY: AL VIA 42 ROMA LUISS**



“Ampliati gli obblighi di equiparazione dei profili retributivi, delle indennità e delle condizioni di alloggio da garantire ai lavoratori distaccati a quelli dei dipendenti dell'impresa distaccataria”

## DISTACCO TRANSNAZIONALE: NUOVE REGOLE SUI LAVORATORI DISTACCATI IN ITALIA

Il Decreto Legislativo n. 122 del 2020 di recepimento della Direttiva UE integra la normativa nazionale in materia di distacco transnazionale: ecco tutte le novità



Il Decreto Legislativo n. 122 del 2020 ha integrato la normativa nazionale vigente in materia di distacco transnazionale alla luce della Direttiva UE n. 2018/957.

Le novità introdotte hanno tutte il medesimo principio cardine: al rapporto di lavoro tra le imprese e i lavoratori distaccati si applicheranno, se più favorevoli, le medesime condizioni di lavoro e di occupazione previste in Italia da disposizioni normative e contratti collettivi, per i lavoratori che svolgono prestazioni lavorative subordinate analoghe nel luogo in cui si svolge il distacco.

Il Decreto è, altresì, rivolto alle agenzie di somministrazione di lavoro stabilite in uno Stato membro diverso dall'Italia che distaccano presso un'impresa utilizzatrice con sede nel medesimo o in un altro Stato membro uno o più lavoratori, nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi, diversa dalla somministrazione, presso una propria unità produttiva o altra impresa, anche appartenente allo stesso gruppo, che ha sede in Italia. Lo stesso Decreto si applica anche alle agenzie di somministrazione di lavoro stabilite in uno Stato membro diverso dall'Italia che distaccano lavoratori, nel territorio di un altro Stato membro, differente da quello in cui ha sede l'agenzia di somministrazione.

Con il recepimento della Direttiva UE n. 2018/957 sul distacco transnazionale dei lavoratori diventano operative alcune **importanti novità** per le aziende.

Sono state ampliati, infatti, gli obblighi di equiparazione dei pro-

fili retributivi, delle indennità e delle condizioni di alloggio da garantire ai lavoratori distaccati a quelli dei dipendenti dell'impresa distaccataria.

Tale disciplina è stata estesa anche alle agenzie di somministrazione di lavoro che distaccano un lavoratore presso un'impresa utilizzatrice con sede o unità produttiva in uno Stato membro.

In concreto, il Decreto di recepimento ha apportato delle modifiche alla vigente disciplina del distacco transnazionale dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi contenuta nel D.Lgs. n. 136/2016, novità entrate ufficialmente in vigore il 30 settembre 2020.

Le principali novità riguardano:

- L'ampliamento delle garanzie relativamente ai profili retributivi, indennitari ed alle condizioni di alloggio per i lavoratori distaccati, quasi completamente equiparati ai lavoratori dipendenti dell'impresa distaccataria.
- L'estensione della disciplina sui distacchi anche alle agenzie di somministrazione di lavoro che debbono distaccare un lavoratore presso un'impresa utilizzatrice avente la sede o una unità produttiva in uno Stato membro.
- L'individuazione del distacco di lunga durata superati i limiti del quale si applicano, in favore dei lavoratori distaccati, pressoché integralmente le condizioni di lavoro e di occupazione previste per i lavoratori occupati nel nostro Paese.

Inoltre, vengono introdotti alcuni **specifici obblighi informativi** in caso di somministrazione transnazionale:

- L'impresa utilizzatrice che ha sede in Italia è tenuta a informare l'agenzia di somministrazione distaccante delle condizioni di lavoro e di occupazione che trovano applicazione.
- Nell'ipotesi in cui invii il lavoratore (nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi, diversa dalla somministrazione) presso altra impresa, l'impresa utilizzatrice che ha sede in Italia deve informare senza ritardo di tale invio l'agenzia medesima.
- Nelle ipotesi di invio in Italia di lavoratori da parte dell'impresa utilizzatrice, quest'ultima è tenuta preventivamente a comunicare per iscritto all'agenzia di somministrazione di alcune specifiche informazioni.

seguici su





“Ogni pergola venduta differisce dalle altre: siamo riusciti in un certo senso a ‘industrializzare’ prodotti che restano unici. Questa chiave di lettura è la nostra soluzione per coniugare artigianalità e tech”

## CORRADI SRL, QUANDO IL PICCOLO LABORATORIO ARTIGIANALE ITALIANO DIVENTA GRANDE REALTÀ

L'Amministratore Delegato: “Consideriamo il welfare cruciale per la crescita della nostra impresa, un elemento imprescindibile per supportare i dipendenti nel trovare un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata”



Raf Segers, Amministratore Delegato Corradi Srl

Progettare arredi per l'esterno, coperture solari e veri e propri spazi outdoor è la peculiarità basilare che ha permesso a Corradi Srl, realtà italiana da 150 dipendenti e 20 milioni circa di fatturato, di diventare oggi fiore all'occhiello per il settore a livello internazionale. Attenzione alta su lavoratori, ambiente e sostenibilità; ne parliamo con Raf Segers, Amministratore Delegato, che ha gentilmente risposto alle nostre domande.

### Ci racconta un po' l'evoluzione dell'azienda?

Alla fine degli anni '70 Corradi era un piccolo laboratorio artigianale a conduzione familiare per la produzione e la vendita di tende da sole. Da sempre però il gruppo ha portato dentro di sé

una spiccata vocazione alla creatività e all'innovazione, tanto da evolversi velocemente, anticipando le tendenze di mercato, con l'invenzione di Pergotenda®, un brevetto che ha coniugato in modo inedito la struttura classica della pergola, a quella più ariosa della tenda. Il successo del prodotto ha portato in breve tempo Corradi ad abbandonare la realizzazione di tende da sole, così come la vendita diretta, con l'obiettivo di organizzare la distribuzione attraverso una rete di rivenditori attivi sul territorio. Seguendo questa strada, Corradi è diventata oggi un'impresa di successo internazionale nella produzione di coperture solari mobili, pergole bioclimatiche e vele ombreggianti, con una divisione dedicata esclusivamente ai “progetti speciali”. Attualmente siamo presenti in modo capillare su tutto il territorio nazionale e in Europa, che è per noi il mercato di riferimento, pur avendo alcuni preziosi clienti in tutti i Continenti.

### Quali sono i punti di forza in quello che fate?

Arredare uno spazio esterno richiede valutazioni molto specifiche e tecniche: ci definiamo per questo “alchimisti dell'outdoor”, perché creiamo at-

mosfere che contribuiscono a stabilire una relazione intima tra l'ambiente e chi lo vive. Ogni installazione è un progetto a sé, per cui ci avvaliamo di partner che lavorino in armonia con questa nostra visione degli spazi esterni. Ad esempio, “l'ultimo nato” in casa Corradi è Imago, ideato per superare il concetto di prodotto outdoor ed entrare nella dimensione del “luogo da vivere”. Si tratta di una soluzione decisamente autosufficiente per dettagli costruttivi, unica nel suo genere.

### Come è cambiato il mestiere negli anni? Come si coniugano fra loro artigianalità e innovazione?

Col passare del tempo la componente tecnologica si è natu-

seguici su





“Stiamo cercando attivamente specialisti della progettazione per l'area Ricerca&Sviluppo, professionisti del controllo di gestione e profili commerciali, capaci di lavorare a livello internazionale”

ralmente ampliata sempre più, ricavandosi autonomamente il suo spazio e affiancando, supportando ed esaltando gli aspetti più sartoriali e artigianali del lavoro. A partire dalla fase progettuale e fino agli ultimi step produttivi, la capacità di lavorare su misura resta però per noi fondamentale, da sempre. In Corradi infatti, ogni pergola venduta differisce dalle altre: siamo riusciti in un certo senso a “industrializzare” prodotti che restano unici.



Foto scattata prima dell'emergenza sanitaria da Covid-19

Questa chiave di lettura è la nostra soluzione per coniugare artigianalità e tech.

**Quali politiche di welfare adotta l'azienda internamente? Che importanza hanno in relazione alla produttività?**

In un'epoca mutevole come quella che stiamo vivendo consideriamo il welfare cruciale per la crescita della nostra impresa, un elemento imprescindibile per supportare i dipendenti nel trovare un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata. Il maggiore benessere dei collaboratori implica una crescita motivazionale e di conseguenza anche un aumento sensibile della capacità produttiva stessa. La maggiore serenità dei lavoratori influisce fortemente sul clima aziendale, che risulta così disteso e collaborativo. Offrire ai dipendenti servizi di welfare inoltre aumenta l'attrattività che l'azienda ha nella ricerca di nuovi talenti e sulla capacità di retention. Per questo, ormai da anni, Corradi ha una grande attenzione alle politiche rivolte alla crescita del personale .

**Seppur influenzato dal nefasto avvento del Covid-19, come procede il vostro piano assunzioni?**

Stiamo cercando attivamente specialisti della progettazione per l'area Ricerca&Sviluppo e professionisti del controllo di gestione. Inoltre stiamo reclutando profili commerciali, capaci di lavorare a livello internazionale. I giovani in Corradi sono molti, assunti principalmente negli ultimi 5 anni e sono per noi chiaramente importanti. Dal punto di vista anagrafico abbiamo in azienda una situazione eterogenea e questa diversità generazionale comporta uno scambio e un arricchimento reciproco, fondamentale per portare avanti il Dna Corradi e allo stesso tempo rinnovarsi e migliorarsi.

**I rapporti con il territorio?**

Il nostro headquarter si trova nel bolognese, dove l'azienda è nata più di quarant'anni fa. Le solide radici affondano nel tes-

suto produttivo emiliano, ma ci consideriamo una realtà di caratura internazionale, vera e propria portavoce del “Made in Italy” nel mondo. Siamo fieri di questo. Da alcuni anni poi collaboriamo energicamente con l'Istituto D'Arte Applicata & Design di Torino, così come abbiamo collaborazioni attive e fruttuose con l'Università di Bologna e altri istituti europei. Entrare in contatto ed essere un'azienda attraente per i giovani talenti internazionali è uno

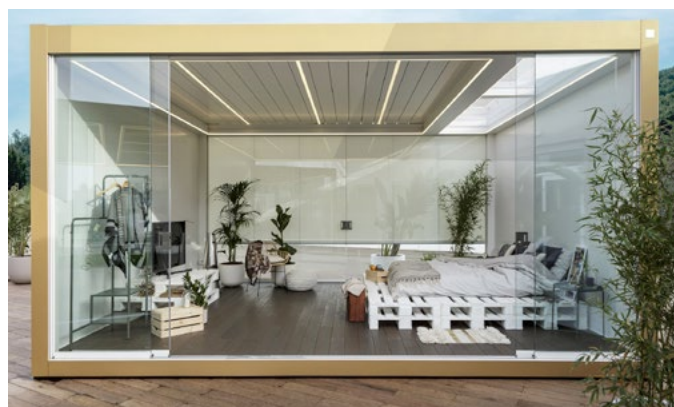
dei nostri obiettivi principali.

**Sostenibilità, green e ambiente. Cosa significano queste parole per la vostra filosofia?**

In Corradi siamo impegnati a diminuire sempre più l'impatto che inevitabilmente ogni impresa ha sull'ambiente circostante e questo vale per ogni aspetto, dai fornitori alle politiche interne. Uno degli ultimi miglioramenti che abbiamo messo in pratica in questa direzione, ad esempio, riguarda il reparto di verniciatura: l'implementazione di nuove tecnologie ci ha permesso non solo di ottimizzare i tempi di lavorazione e di ridurre al minimo la movimentazione, ma soprattutto di ottenere un risparmio idrico ed energetico notevole e il miglior recupero dello scarto delle vernici, diminuendo così considerevolmente l'impatto sull'ambiente.

**Sogni nel cassetto?**

Idee e progetti sono molteplici, ma sappiamo rimanere concentrati su step sequenziali molto concreti e che richiedono pazienza, tempo e professionalità. I sogni in Corradi non stanno mai nel cassetto: è da lì che prendiamo l'energia per fare bene e con passione il nostro lavoro, ogni giorno, tutti insieme.



seguici su





“Progetti già in fase di sviluppo che potrebbero dare lavoro a più di due milioni di persone e, allo stesso tempo, eliminare 2,3 di gigatoni di emissioni di gas serra”

## RIPARTENZA POST COVID: IL MOTORE SARÀ GREEN

Nello studio “A Green Covid-19 Recovery and Resilience Plan for Europe”, Ernst&Young ha individuato mille progetti pronti a partire nel continente, Italia compresa



Ripartire con un motore verde. La linea che dovrà seguire il continente per rimettere in circolo energie produttive e possibilità di sviluppo dovrà essere all'insegna degli investimenti in green economy: e il versante concreto di questo impegno si può innescare attraverso **iniziative che prevedono l'impiego di risorse e piani di azione sul territorio.**

Da questo punto di vista, idee e progetti non mancano. Uno spunto interessante arriva da un recente studio a cura di Ernst&Young, la nota società che attraverso il suo network mondiale garantisce servizi professionali di consulenza direzionale, revisione contabile, fiscalità, transaction e formazione. Lo studio, intitolato “A Green Covid-19 Recovery and Resilience Plan for Europe”, ha individuato addirittura in **mille il numero di progetti pronti a partire** per accendere il motore verde nel cuore dell'Europa. Nella sua lista, EY ha inserito piani e programmi capaci di generare nell'immediato benefici economici, creare posti di lavoro e accelerare la transizione verso un'economia sostenibile a zero emissioni di gas serra. Progetti già in fase di sviluppo che, a fronte di un investimento dal valore di oltre 200 miliardi di euro, **potrebbero dare lavoro a più di due milioni di persone** e, allo stesso tempo, eliminare 2,3 di gigatoni di emissioni di gas serra.

Piani con vista sul futuro, dunque, e non è un caso se circa il 30% dei progetti elencati nello studio sono sviluppati da start-up e PMI: molti dei quali contengono soluzioni innovative per la mobilità sostenibile, idrogeno verde, bonifica del territorio e materiali da costruzione ecologicamente compatibili. Per l'Italia, i progetti individuati da EY sono complessivamente 95, di cui 29 nel settore energetico, 15 nei trasporti, 13 di progetti di uso del suolo e agricoltura, 23 per l'industria e l'economia circolare, 16 nel settore delle costruzioni.

La proiezione relativa allo sviluppo di queste attività arriva a contemplare possibilità di occupazione per 120mila persone. Tra questi, due sono di Enel per un valore totale di 1,8 miliardi di euro: la “3SUN Gigafactory: an Italian sustainable Gigafactory for PV modules” per la creazione di una fabbrica che dovrebbe aumentare la produzione di energia verde grazie alla tecnologia a eterogiunzione; il secondo, invece, intende convertire una centrale a carbone con 1.585 MW di solare e 140 MW di eolico, insieme a sistemi di accumulo a batteria per un totale di 160 MW.

Ma l'orizzonte dei programmi delineati dallo studio non sono limitati all'energia. Ragionamenti analoghi valgono per il settore dei trasporti, dove sono stati individuati 217 progetti che possono assicurare la transizione verso un'alimentazione elettrica e progressivamente priva dei carburanti tradizionali, più inquinanti; la produzione industriale, con piani che guardano all'economia circolare e allo sviluppo sempre più marcato delle tecnologie digitali. Oltre a garantire la ripartenza dell'economia in tutto il continente, i vantaggi che deriverebbero dall'utilizzo di questo motore verde investono anche la nostra vita quotidiana e vanno dal miglioramento della qualità dell'aria alla riduzione dell'inquinamento acustico, e ancora all'indipendenza energetica. Soprattutto dopo una dura stagione segnata dal Covid-19 e dal necessario ripensamento del nostro modello di sviluppo, si tratta di un orizzonte da non lasciarsi sfuggire.



“ Non sono previsti corsi e classi tradizionali, ma tutti gli studenti sono coinvolti in una serie di progetti organizzati secondo le logiche di un videogioco ”

## IL METODO MONTESSORI APPLICATO ALLA NEW ECONOMY: AL VIA 42 ROMA LUISS

La nuova scuola di programmazione ispirata alla francese École 42 rivoluziona l'apprendimento e trasforma i giovani in talenti del settore tecnologico



Una piccola grande rivoluzione nel campo della formazione digitale e nello sviluppo di competenze immediatamente spendibili nel mercato del lavoro: è quella che si propone di attuare la 42 Roma Luiss, la nuova scuola di programmazione ispirata alla francese École 42, totalmente gratuita e aperta a una nuova generazione di talenti digitali che siano in grado di guidare la trasformazione tecnologica del Paese.

42 Roma Luiss è la prima sede italiana del Network 42, composto dai campus ufficiali di Parigi e della Silicon Valley e da altre venti scuole satellite nel mondo. Nel nostro Paese sarà, dunque, la Capitale ad accogliere i primi centocinquanta studenti italiani. A prescindere dalla posizione geografica della sede prescelta, a tutti gli studenti è garantita una formazione di alta qualità e la possibilità di completare il proprio percorso in una o più sedi estere.

Tra le tante unicità introdotte dal campus c'è quella di offrire un percorso di apprendimento specialistico in diversi settori in ascesa, come la programmazione di software per intelligenza artificiale, il coding, la sicurezza informatica e i big data. Per essere ammessi non è necessario alcun background e nessun requisito specifico - se non l'interesse per il mondo delle tecnologie - e al termine degli studi, gli iscritti potranno aspirare a ricoprire ruoli chiave come il production engineer, il video game designer, il cybersecurity administrator o il blockchain engineer.

L'innovativo percorso formativo ha una durata di tre anni e il modello educativo e organizzativo, validato ormai dal 2013, è in-

centrato sullo sviluppo del pensiero critico, sul problem solving, sulla collaborazione e la flessibilità: la 42 Roma è una scuola senza gerarchie, in cui il campus è accessibile 24 ore su 24 e 7 giorni su 7 e dove la formazione avviene tra pari: in pratica, il metodo Montessori viene applicato alla new economy. Inoltre, non sono previsti corsi e classi tradizionali, ma tutti gli studenti sono coinvolti in una serie di progetti organizzati secondo le logiche di un videogioco; grazie alla gamification, infatti, gli studenti sviluppano le competenze ricevendo in cambio crediti e punti esperienza. Ogni progetto completato sblocca il livello successivo che è sempre più sfidante del precedente. Insomma, ispirandosi alla filosofia d'azione dei "gamer", il corso non prevede esami tradizionali, perché sarà la capacità di superare ogni "livello" a permettere a ciascun studente di sbloccare il progetto successivo. Al termine di ogni step, ciascuno dei quali prevede deadline flessibili, il lavoro sarà validato dai compagni di corso. Per essere ammessi alla 42 Roma, occorre inviare la propria candidatura, superare un test online di ragionamento logico, partecipare a un incontro introduttivo e ad una full immersion di quattro settimane nel mondo del coding.

• NEWSLETTER •

cliclavoro 

n°09 - OTTOBRE 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

