



INNOVAZIONE 4.0, OPERATIVO IL NETWORK ITALIANO PER AIUTARE LE IMPRESE

Siglato accordo tra Digital Innovation Hub e Competence Center per accompagnare le PMI nella trasformazione digitale di prodotti e processi produttivi



Accelerare l'adozione di tecnologie digitali 4.0 nei processi produttivi. È questo l'obiettivo dell'accordo di collaborazione operativa sottoscritto lo scorso 3 aprile dalla rete dei Digital Innovation Hub (DIH) di Confindustria e i Competence Center (CC).

Un'intesa che arriva in un particolare momento storico nel quale occorre guardare al futuro e alle sfide che attendono le imprese per ripartire. L'emergenza epidemiologica in corso legata al Covid-19 ha mostrato fin da subito i propri effetti sul tessuto sociale ed economico, costringendo le imprese a rivedere la propria quotidianità e operare rapidamente con nuove modalità.

L'innovazione di processo e di prodotto è l'unico vero elemento in grado di garantire il successo all'impresa nel mercato globale. I mutamenti strutturali già in atto, sempre più dominati da una competizione su scala planetaria, impongono alle imprese un

aggiornamento costante e continuo delle tecnologie di produzione, attraverso un'attività di innovazione che necessariamente contempli anche gli aspetti organizzativi e gestionali della produzione stessa.

I Competence Center – otto quelli selezionati dal Ministero dello sviluppo economico su tutto il territorio nazionale - rappresentano il nuovo punto di riferimento per l'innovazione delle imprese, l'aggregazione di competenze e l'accelerazione del trasferimento tecnologico. Sono magneti che portano insieme pubblico e privato, ricerca e impresa, grandi e piccole imprese e startup, e svolgono attività di supporto nell'attuazione di progetti di innovazione, ricerca industriale e sviluppo sperimentale.

L'accordo con i Digital Innovation Hub – grazie alla loro diffusione capillare sul territorio hanno incontrato 15mila imprese in centinaia di incontri sul territorio e hanno svolto oltre mille *assessment* per valutare la maturità digitale delle imprese - rafforza la rete di innovazione diffusa e crea le migliori condizioni per attualizzare il trasferimento tecnologico nel nostro Paese. Insieme, CC e DIH, hanno il compito di accompagnare le imprese italiane, in particolare le Piccole Medie Imprese, nella trasformazione digitale di prodotti e processi e nel supporto alla conoscenza e alla formazione specialistica in materia 4.0.

Il lavoro di squadra ha creato una vera e propria infrastruttura strategica e operativa per la partecipazione al programma europeo Digital Europe, che prevede la creazione di un network di European Digital Innovation Hub.



2 APPROFONDIMENTO

IL DECRETO RILANCIO È IN ARRIVO: POTENZIATE LE TUTELE PER LAVORATORI E IMPRESE



3 L'INTERVISTA

ITALGAS, UN'AZIENDA CHE HA FATTO DELLA CENTRALITÀ DEI LAVORATORI UNO DEI SUOI PRINCIPALI PILASTRI



5 DALL'EUROPA

LIBRO BIANCO SULL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE: PREVISIONI E PROSPETTIVE DELL'UE



6 WEB, SOCIAL & TECH

SOCIETING 4.0, PARTE DA NAPOLI IL PROGETTO "MEDITERRANEO" DI INNOVAZIONE SOCIALE E TECNOLOGICA



“Arrivano le prime tutele anche per i lavoratori domestici: il nuovo provvedimento, infatti, riconosce, per i mesi di aprile e maggio, una indennità ai lavoratori con uno o più contratti di lavoro alla data del 23 febbraio 2020”

IL DECRETO RILANCIO È IN ARRIVO: POTENZIATE LE TUTELE PER LAVORATORI E IMPRESE

In via di approvazione il provvedimento che accompagnerà l'Italia nella “fase 2” dell'emergenza Coronavirus



Dopo il “Cura Italia”, il Governo sta varando il secondo Decreto legge per far fronte alle difficoltà di imprese e lavoratori dovute all'emergenza da Covid-19.

Oltre alle procedure collettive di riduzione di personale, che non potranno essere avviate fino al prossimo 17 agosto, il Decreto Rilancio bloccherà i **licenziamenti** individuali per giustificato motivo oggettivo (anche plurimi), a prescindere dal numero dei dipendenti in forza e dal fatto che la motivazione sia diversa dalla crisi per l'emergenza sanitaria in atto. Una importante novità rispetto al precedente Decreto sarà la possibilità, da parte dell'azienda che ha licenziato un lavoratore per giustificato motivo oggettivo, di applicare il “diritto di ripensamento” anche oltre l'ordinario termine di 15 giorni, senza sanzioni e oneri. Verrà pertanto ampliato il periodo di divieto di tali licenziamenti dagli iniziali 60 giorni, a decorrere dal 17 marzo 2020 (data di entrata in vigore del decreto “Cura Italia”), ai 5 mesi da quella data.

Arriveranno le prime tutele anche per i **lavoratori domestici**: il nuovo provvedimento, infatti, riconoscerà, per i mesi di aprile e maggio 2020, una indennità ai lavoratori domestici con uno o più contratti di lavoro alla data del 23 febbraio 2020.

I lavoratori domestici avranno diritto a tale indennità a patto che non siano conviventi con il datore di lavoro e vi sia stata una

comprovata riduzione dell'orario complessivo di lavoro.

Inoltre, il Decreto prevederà anche il **reddito di emergenza** che, a decorrere dal mese di maggio, verrà erogato solo agli aventi diritto. Quest'ultimo sarà erogato come misura a sostegno per i nuclei familiari che in conseguenza della emergenza da Covid-19 abbiano subito forti contrazioni del reddito.

Infine, per quanto riguarda l'**indennità** di 600 euro, il provvedimento interverrà a coprire categorie di lavoratori originariamente non inserite nel “Cura Italia”, prevedendo l'indennità per ciascun mese di aprile e maggio, alle seguenti categorie di lavoratori dipendenti e autonomi che in conse-

guenza dell'emergenza epidemiologica hanno cessato, ridotto o sospeso l'attività o il rapporto di lavoro:

- a) lavoratori dipendenti stagionali appartenenti a settori diversi da quelli del turismo e degli stabilimenti termali che hanno cessato involontariamente il rapporto di lavoro nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 31 gennaio 2020 e che abbiano svolto la prestazione lavorativa per almeno trenta giornate nel medesimo periodo;
- b) lavoratori intermittenti, che abbiano lavorato almeno trenta giornate tra il 1° gennaio 2019 e il 31 gennaio 2020;
- c) lavoratori autonomi, privi di partita IVA, non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie diverse dalla Gestione Separata INPS, che nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 23 febbraio 2020 siano stati titolari di contratti di lavoro autonomo occasionali, e non avessero un contratto in essere al 23 febbraio 2020. Gli stessi, per tali contratti, dovranno essere già iscritti alla data del 23 febbraio alla Gestione Separata, con accreditato nello stesso periodo di almeno un contributo mensile;
- d) incaricati alle vendite a domicilio con relativo reddito annuo 2019 superiore a euro 5.000, titolari di partita IVA attiva e iscritti in via esclusiva alla Gestione Separata INPS al 23 febbraio 2020.

seguici su





“ I programmi di inserimento di nuove leve proseguiranno nel triennio 2020-2022 per le aree tecnico-ingegneristiche, innovazione digitale e tecnologica, IT e sviluppo commerciale ”

ITALGAS, UN'AZIENDA CHE HA FATTO DELLA CENTRALITÀ DEI LAVORATORI UNO DEI SUOI PRINCIPALI PILASTRI

Bruno Burigana: “Abbiamo incrementato la nostra attrattività per le donne e le nuove professionalità del mondo digitale”



Bruno Burigana, Direttore risorse umane Italgas

È il primo operatore in Italia nella distribuzione del gas e il terzo in Europa. Gestisce una rete di distribuzione che si estende complessivamente per circa 72mila chilometri attraverso la quale, nel corso dell'ultimo anno sono stati distribuiti circa 9 miliardi di metri cubi di gas a quasi 8 milioni di utenze. Stiamo parlando di Italgas, gruppo che opera, in concessione, in 1830 comuni d'Italia, con una presenza storica nelle maggiori città del paese, tra cui Roma, Torino, Venezia, Firenze e Napoli. Ci accompagna nel viaggio all'interno dell'azienda Bruno Burigana, Direttore delle risorse umane.

Quando e come nasce Italgas?

La nostra storia risale al 1837. Con 183 anni di storia alle spalle siamo unanimemente riconosciuti come la società che ha portato il gas nelle case degli italiani, contribuendo allo sviluppo econo-

mico e sociale del Paese. Oggi Italgas è soprattutto una società che guarda al futuro, con obiettivi di crescita e di sviluppo chiari e un importante piano di investimenti, pari a 4,5 miliardi di euro al 2025, per la progressiva estensione del servizio e l'adozione delle tecnologie digitali che renderanno la gestione delle reti sempre più efficiente.

Quanti lavorano con voi?

Circa 4mila persone, distribuite fra le sedi direzionali di Milano e Torino e 15 “poli” locali che si articolano sul territorio italiano attraverso circa 60 unità tecniche. Nell'ultimo biennio abbiamo assunto 400 persone, nella quasi totalità giovani laureati e diplomati. Abbiamo inoltre incrementato la nostra “attrattività” per le donne e le nuove professionalità del mondo digitale.

Previste già future assunzioni?

Sì, i programmi di inserimento di nuove leve proseguiranno nel triennio 2020-2022 per le aree tecnico-ingegneristiche, innovazione digitale e tecnologica, IT e sviluppo commerciale. Le posizioni saranno aperte un po' su tutta la Penisola, ma un particolare focus è previsto per la Sardegna. Stiamo vivendo un periodo di vita aziendale molto specifico, caratterizzato da un forte ricambio occupazionale e da un profondo cambiamento culturale, sollecitato e trainato dai processi di trasformazione digitale introdotti dall'azienda. Attività che si intersecano tra loro e che hanno bisogno di essere sostenute con azioni diffuse di formazione e programmi di sviluppo.

Del tipo?

Abbiamo realizzato dei percorsi biennali per i giovani laureati, i Quadri in sviluppo e i giovani dirigenti, con momenti di apprendimento in aula e altrettanti di laboratorio esperienziale. Le direttrici e gli obiettivi su cui si muovono questi programmi puntano a consolidare la consapevolezza di sé, il proprio stile manageriale, i propri punti di forza attraverso la mentorship, il coaching, il self empowerment; a rafforzare il feedback continuo tra capo e collaboratore e infine, ma non da ultimo, ad apprezzare sia il contributo di performance, sia gli spazi di ulteriore esercizio delle potenzialità delle persone. In sintesi, la priorità è sollecitare in ognuno la curiosità e la voglia di investire su sé stessi ben sapendo che il ricambio generazionale crea spazi adeguati per poter accrescere

seguici su





“Già dai primi momenti successivi all'emergere dell'epidemia Covid-19 siamo riusciti a organizzare, per tutto il personale delle sedi e tecnico, un efficace svolgimento delle attività anche da remoto”



le responsabilità affidate.

Riguardo al welfare come operate?

L'offerta che proponiamo ai nostri lavoratori è al livello delle più grandi aziende mondiali e si articola sempre di più in relazione ai bisogni di conciliazione dei tempi di vita delle singole persone: offrendo ad esempio il bonus per l'asilo nido ai neogenitori, i contributi per lo studio dei figli o per l'assistenza ai genitori anziani. In questa direzione è poi di grande valore per i nostri collaboratori poter trasformare parte del premio di partecipazione in servizi e beni utili. Siamo fortemente convinti della correlazione esistente tra benessere organizzativo e produttività. Per questo periodicamente chiamiamo i nostri colleghi a rispondere a un'indagine di clima interno. La più recente, condotta meno di un anno fa, ha registrato risultati positivi in termini di partecipazione ed engagement del personale, con un esito superiore sia ai confronti italiani che alla precedente rilevazione. È il riflesso delle innumerevoli iniziative che abbiamo avviato in termini di welfare: dal "ridesigno" degli spazi di lavoro, resi più accoglienti e funzionali, alle sale per le videoconferenze, alla realizzazione di aree ristoro e fitness che promuovono la socializzazione fra lavoratori.

E lo smart working?

Nel nostro caso vi aderivano da tempo, volontariamente, circa 500 colleghi. Per questo, già dai primi momenti successivi all'emergere dell'epidemia Covid-19 siamo riusciti a organizzare, per tutto il personale delle sedi e tecnico, un efficace svolgimento delle attività anche da remoto.

Quest'anno avete voluto partecipare attivamente alla nota indagine promossa dal Top Employers Institute. Come è andata?

Decisamente bene. Volevamo misurarci e individuare ulteriori margini di miglioramento nelle nostre politiche HR. Abbiamo ottenuto la certificazione Top Employers Italia 2020, l'importante riconoscimento che dal 1991 l'Istituto assegna alle imprese che si sono distinte per livello qualitativo nella gestione delle proprie risorse umane. Per noi ha rappresentato un'attestazione della centralità delle persone che viene riconosciuta come un grande valore che non ci stanchiamo mai di promuovere e sostenere.

In che modi l'innovazione permea e muta la vostra attività?

In molteplici. Mi piace citare ad esempio quella che ritengo una nostra best practice, perché rappresentativa dello spirito con cui guardiamo al miglioramento e per la carica di innovazione che promuove. Nella nostra Digital Factory, diventata in pochi mesi l'elemento distintivo del processo di innovazione tecnologica, abbiamo dato corpo a un'idea volta a realizzare un salto di qualità nel knowledge tranfert. È noto che il ricambio generazionale ponga in evidenza quanto sia importante che le esperienze e professionalità costruite da ogni persona in decenni di attività non vadano disperse e diventino invece conoscenza organizzativa. La Digital Factory ci ha permesso di progettare la soluzione più efficace e di avere a disposizione gli strumenti adatti. Grazie alla tecnologia dei visori di ultima generazione, che stiamo diffondendo nei Poli e nelle unità tecniche, gli operai e i tecnici hanno a disposizione un data-base video del know-how aziendale che possono peraltro contribuire a sviluppare ulteriormente a partire dalla propria esperienza, che viene trasformata in filmato, poi reso disponibile a tutti i colleghi. Siamo tra i primi al mondo a esplorare questo terreno, su larga scala, coniugando l'esperienza di oltre 180 anni di attività con la voglia di innovazione e di partecipazione delle nostre persone.



seguici su





“ Nel corso degli ultimi tre anni i finanziamenti dell'UE per la ricerca e l'innovazione nell'IA sono saliti a 1,5 miliardi di euro, per un aumento del 70% rispetto al periodo precedente ”

LIBRO BIANCO SULL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE: PREVISIONI E PROSPETTIVE DELL'UNIONE EUROPEA

L'UE ha l'ambizioso progetto di diventare uno dei leader mondiali all'interno dell'economia dei dati e delle sue applicazioni, creando un “ecosistema di eccellenza”

È ormai da tempo superata la percezione dell'Intelligenza artificiale associata ai romanzi di fantascienza o ai film di Stanley Kubrick e Steven Spielberg; viceversa, è ormai pressoché assodato come si tratti di una disciplina che – lungi dall'aver risvolti esclusivamente immaginifici – ha ripercussioni solide sulla realtà, tanto quotidiana



quanto imprenditoriale. Come tale, le istituzioni nazionali e continentali hanno avviato un processo che tenda a includere il settore all'interno di un quadro di sviluppo complessivo, soprattutto considerando le potenzialità che queste applicazioni possono apportare nel campo produttivo e nel miglioramento delle condizioni di vita. A questo proposito un ruolo di primo piano è stato assunto dalla Commissione Europea attraverso il «Libro bianco sull'intelligenza artificiale – Un approccio europeo all'eccellenza e alla fiducia», approvato nel febbraio scorso con l'intenzione di creare le condizioni per una spinta all'industria continentale e allo stesso tempo governare le implicazioni etiche legate a questo comparto. Il tutto avendo come bussola un approccio coordinato tra i 27 Paesi membri dell'Unione.

Una definizione accurata di Intelligenza artificiale (IA) è la seguente: si tratta di un ramo dell'informatica che permette la programmazione e progettazione di sistemi sia hardware che software che permettono di dotare le macchine di determinate caratteristiche considerate tipicamente umane quali, ad esempio, le percezioni visive, spazio-temporali e decisionali. Già la definizione stessa, dunque, spiega perché esistano – e quanto possano essere profonde – le implicazioni etiche di queste applicazioni. L'altro versante della medaglia, però, è costituito dalle possibilità inesplorate che l'IA può consentire, e l'Europa ha l'ambizioso progetto di diventare uno dei leader mondiali all'interno dell'economia dei dati e delle sue applicazioni, creando un “ecosistema di eccellenza” a partire da centri di ricer-

ca, startup innovative, supercalcolatori e robotica. Nel Libro bianco si legge come L'Europa sia già leader nel settore dell'elettronica a basso consumo, fondamentale per la prossima generazione di processori specializzati per l'IA; tuttavia attualmente quest'ultimo mercato è dominato da soggetti extra UE, e per intervenire su questo

processo occorre innestare progetti quali l'iniziativa europea in materia di processori, nonché per l'edge computing ad alta prestazione sia per la prossima generazione di calcolo ad alte prestazioni.

Per lavorare in questa direzione, è indispensabile creare nel nostro continente più reti e sinergie tra diversi centri di ricerca sull'intelligenza artificiale, allineando gli sforzi per migliorarne l'eccellenza e riuscendo così a trattenere e attrarre i migliori ricercatori e sviluppare le migliori tecnologie. L'aspetto finanziario, da questo punto di vista, è primario: nel corso degli ultimi tre anni i finanziamenti dell'UE per la ricerca e l'innovazione nell'IA sono saliti a 1,5 miliardi di euro, per un aumento del 70% rispetto al periodo precedente. Ma l'obiettivo è di riuscire ad attrarre, nei prossimi dieci anni, oltre 20 miliardi di euro di investimenti totali annui nel settore.

Per quanto riguarda le implicazioni etiche dell'Intelligenza artificiale, un aspetto non trascurato all'interno del Libro bianco, la Commissione rimarca sottolinea l'imprescindibilità di interventi e sorveglianza umane, lo sviluppo della necessaria robustezza tecnica, e il controllo essenziale di aspetti quali la sicurezza, trasparenza, la governance dei dati, nonché del benessere sociale e ambientale. È evidente come il punto di contatto tra le due questioni – quella delle opportunità e quella etica – potrà svilupparsi solo attraverso un sistema in cui l'IA possa prosperare all'interno dell'Europa, proteggendo allo stesso tempo la società dai rischi che queste tecnologie contengono.

seguici su





“ Si è già svolto un format di alfabetizzazione al digitale per cittadini e imprese, allo scopo di donare loro gli strumenti necessari per gestire al meglio le innovazioni tecnologiche e rialzarsi dalla crisi epidemiologica ”

SOCIETING 4.0, PARTE DA NAPOLI IL PROGETTO “MEDITERRANEO” DI INNOVAZIONE SOCIALE E TECNOLOGICA

L'idea nasce da una community di esperti di tecnologie e docenti universitari che hanno deciso di sviluppare progetti e diffondere conoscenze



Innovazione creativa, capacità di adattamento e di risoluzione dei problemi attraverso soluzioni non convenzionali: non è un caso che sia Napoli la sede ideale, oltre che fisica, del progetto Societing 4.0, una città simbolo di duttilità, sperimentazione sociale e attenzione al cambiamento.

Qui è nata, infatti, l'idea di lanciare un programma transdisciplinare di ricerca-azione per la social digital transformation che considera l'innovazione sociale e quella tecnologica due elementi indissolubili nella società. Queste le premesse su cui una community di esperti di tecnologie e docenti universitari hanno deciso di sviluppare progetti e diffondere conoscenze teoriche seguendo un modello di innovazione - definito dagli stessi creatori del programma - “mediterraneo”, in riferimento alla possibilità di accogliere e far dialogare diversi punti di vista, conoscenze transdisciplinari e combinando la ricerca sociale tradizionale insieme alle tecniche del design thinking, utili per facilitare i processi di incontro, scambio e confronto.

Ma come si sviluppano in concreto le metodologie e le iniziative di Societing 4.0? Con una serie di servizi mirati: organizzando workshop, seminari ed eventi divulgativi; fornendo consulenza e progettazione col sostegno di università ed enti di ricerca; interagendo con i diversi soggetti istituzionali, contesti urbani e rurali, società civile e attori radicati sul territorio; attivando iniziative per il trasferimento tecnologico.

Così, per esempio, nelle scorse settimane - caratterizzate dai profondi mutamenti dovute all'emergenza Covid-19 - si è svolto

online “Che cosa sono le nuove tecnologie 4.0”, un interessante format di alfabetizzazione al digitale per cittadini e imprese, allo scopo di donare loro gli strumenti necessari per gestire al meglio le innovazioni tecnologiche e rialzarsi dalla crisi epidemiologica. Il progetto, realizzato da Societing 4.0 insieme a Università Federico II, RAI, Maker Faire, PID-Punto Impresa Digitale - Unio-camere e altri partner media e istituzionali, si è svolto in diretta sui canali social dell'Assessorato alla Cultura e al Turismo del Comune di Napoli. Durante otto settimane, l'iniziativa online ha ospitato 500 contributi per oltre 300 ore di programmazione raggiungendo 2 milioni e mezzo di visualizzazioni.

L'obiettivo è stato quello di fornire durante i giorni di quarantena, a tutti i partecipanti, gli strumenti necessari ad acquisire familiarità con la tecnologia rendendola una leva utile e spendibile anche in ambito lavorativo e per il superamento del gap tecnologico attuale.

I contenuti sono stati realizzati da un gruppo di quindici studenti del Dipartimento di Scienze Sociali con l'ausilio di sette scienziati di fama internazionale, esperti di tecnologie 4.0 e cultura digitale.

• NEWSLETTER •

cliclavoro

n°05 - MAGGIO 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

seguici su

