

NewsLetter

clic**lavoro**

n°6 - GIUGNO 2023

seguici su



cliclavoro.gov.it

IN APERTURA

“Prospettive” e “In progress” hanno l’obiettivo di accrescere le competenze digitali dei lavoratori con mansioni a forte rischio sostituibilità, delle persone disoccupate e inattive

2

FONDO PER LA REPUBBLICA DIGITALE:
30 MILIONI PER DUE NUOVI BANDI

APPROFONDIMENTO

3

DECRETO LAVORO: LE MISURE A
SOSTEGNO DI FAMIGLIE, LAVORATORI
E IMPRESE

INTERVISTA

4

ALTEA FEDERATION: TECNOLOGIA E INNOVAZIONE
AL SERVIZIO DELLE IMPRESE

DALL'EUROPA

6

TRASPARENZA E PARITÀ SALARIALE:
PUBBLICATA LA DIRETTIVA UE 2023/970

WEB, SOCIAL & TECH

7

“SUPER SAPIENS DAY FACTORY”, LA CALL
CHE PREMIA IDEE E PROGETTI A ELEVATA
INTENSITÀ TECNOLOGICA

FONDO PER LA REPUBBLICA DIGITALE: 30 MILIONI PER DUE NUOVI BANDI

“Prospettive” e “In progresso” hanno l’obiettivo di accrescere le competenze digitali dei lavoratori con mansioni a forte rischio sostituibilità, delle persone disoccupate e inattive



Il **Fondo per la Repubblica Digitale**, nell’ambito degli obiettivi di digitalizzazione previsti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e del Fondo Nazionale Complementare (FNC), è destinato al sostegno di progetti rivolti alla formazione e all’inclusione digitale, con la finalità di **accrescere le competenze digitali** anche migliorando i corrispondenti indicatori del Digital Economy and Society Index (DESI) della Commissione Europea. A tal fine il Fondo ha pubblicato **due nuovi bandi**, **“Prospettive”** e **“In progresso”**, dedicati rispettivamente ad ampliare le competenze digitali dei **lavoratori con mansioni a forte rischio sostituibilità** a causa dell’automazione e dell’innovazione tecnologica e delle **persone disoccupate e inattive**.

“**Prospettive**” è il bando dedicato ad accompagnare lo sviluppo delle competenze digitali di donne e uomini ai margini del mercato del lavoro - disoccupate/i e inattive/i, **di età compresa fra i 34 e i 50 anni**, per offrire loro migliori opportunità e condizioni di inserimento e permanenza nel mondo del lavoro.

Il bando mette a disposizione **20 milioni di euro** per sostenere iniziative presentate da soggetti pubblici, privati senza scopo di lucro ed enti del terzo settore. Le proposte progettuali dovranno prevedere azioni

che assicurino reali possibilità di accesso e fruibilità di un’offerta formativa efficace e qualificata al fine di diminuire il disallineamento tra domanda e offerta di lavoro e rispondere ai fabbisogni professionali in ambito ICT, generando nuove opportunità di occupazione. Le proposte progettuali dovranno essere presentate esclusivamente online, corredate di tutta la documentazione richiesta, entro il **14 luglio 2023**.

Il bando **“In progresso”** promuove lo sviluppo delle competenze digitali di lavoratrici e lavoratori con mansioni a forte rischio di sostituibilità, a causa dell’automazione e dell’innovazione tecnologica, che hanno quindi la necessità di reinventarsi all’interno del mondo del lavoro e acquisire un impiego a più alto valore aggiunto, con il fine ultimo di migliorare le proprie condizioni lavorative. Nel nostro Paese le professioni ad alto rischio di automazione interessano diversi settori: supporto d’ufficio e amministrativo, trasporti e logistica, produzione, servizi e settore della vendita. Pertanto, è necessaria un’azione di adeguamento del know-how attraverso azioni di formazione dei lavoratori. Il bando mette a disposizione un ammontare complessivo pari a **10 milioni di euro**. C’è tempo fino al **4 agosto 2023** per presentare le proposte progettuali.

DECRETO LAVORO: LE MISURE A SOSTEGNO DI FAMIGLIE, LAVORATORI E IMPRESE

Un quadro riepilogativo delle novità introdotte

Publicato in Gazzetta Ufficiale n. 103 del 4 maggio 2023 il c.d. Decreto Lavoro ([Decreto Legge del 4 maggio 2023, n. 48](#)), che introduce misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro.

In particolare, il Decreto istituisce nuove misure di inclusione sociale e lavorativa (**l'Assegno di Inclusione**) e di attivazione di percorsi formativi per l'accesso al lavoro (**il Supporto per la formazione e il lavoro**). La prima misura, che entrerà in vigore il **1° gennaio 2024** sostituendo il Reddito di Cittadinanza, si sostanzia nel riconoscimento di un contributo economico, non inferiore a 480 euro annui, per i nuclei familiari con almeno un componente in condizione di disabilità, minorenni o over 60 e con ISEE fino a 9.360 euro annui. Il beneficio è condizionato alla sottoscrizione del patto di attivazione e alla adesione ad un percorso personalizzato di attivazione e di inclusione sociale e lavorativa. Il contributo economico sarà erogato dall'INPS attraverso uno strumento di pagamento elettronico, denominato Carta di Inclusione, per un periodo massimo di 18 mesi continuativi, rinnovabile per ulteriori 12 mesi.

Taglio del cuneo fiscale di quattro punti percentuali per i lavoratori dipendenti per i periodi di paga dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023

Il **Supporto per la formazione e il lavoro** è una incentivazione alla formazione e l'accesso al lavoro per i soggetti c.d. "occupabili", compresi tra i 18 e i 59 anni, con ISEE familiare non superiore a 6.000 euro annui, privi dei requisiti di accesso all'Assegno di Inclusione. La misura sarà operativa dal **1° settembre 2023** e prevede l'erogazione di un contributo mensile di 350 euro condizionata alla partecipazione del beneficiario ai programmi

formativi e a progetti utili alla collettività, per un periodo massimo di 12 mesi. Tale misura potrà essere richiesta anche dai componenti maggiorenni dei nuclei che percepiscono l'Assegno di inclusione (AdI), che non siano inclusi nella scala di equivalenza.

Ai **datori di lavoro** privati che assumeranno i beneficiari dell'Assegno di inclusione con contratto a tempo indeterminato o di apprendistato sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 12 mesi, **l'esonero** al 100% dal versamento dei contributi previdenziali, con esclusione dei premi e dei contributi INAIL, nel limite di importo di 8.000 euro su base annua.

Importanti modifiche vengono, altresì, introdotte con riferimento alle **causali del contratto di lavoro a termine**. La durata massima del contratto a tempo determinato è attualmente fissata in 12 mesi, con possibilità di estensione a 24 mesi, ma solo in presenza di almeno una delle causali che seguono:

- nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015;
- in assenza delle previsioni della contrattazione collettiva sopra citate, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti e, in ogni caso, entro il 30 aprile 2024;
- in caso di sostituzione di altri lavoratori.

Si è, inoltre, proceduto alla **semplificazione degli obblighi informativi** in merito al rapporto di lavoro: informazioni relative all'orario di lavoro, al periodo di prova, ai congedi e ferie o all'individuazione della retribuzione potranno essere comunicate al lavoratore con l'indicazione del riferimento normativo o del contratto collettivo che ne disciplina le materie.

Il Decreto prevede il **taglio del cuneo fiscale** di 4 punti percentuali per i lavoratori dipendenti per i periodi di paga dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023, senza ulteriori effetti sul rateo di tredicesima.



Mentre in tema di welfare aziendale, viene confermato l'incremento della soglia dei fringe benefits entro il limite complessivo di 3.000 euro per il 2023 per i lavoratori dipendenti con figli a carico, incluse le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche di acqua, luce e gas.

Per quanto riguarda, invece, le **sanzioni** per omesso versamento delle ritenute previdenziali, non si pagherà più una sanzione da 10.000 a 50.000 euro ma da una volta e mezza a quattro volte l'importo omesso. All'interno del Decreto, poi, trovano spazio **l'esonero contributivo al 60%** per i datori **per le assunzioni dal 1° giugno 2023 di giovani Neet, under 30 e giovani registrati col Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani**; l'incremento del Fondo nuove competenze nel periodo di programmazione 2021-2027; la proroga al 31 dicembre 2023 della cassa integrazione guadagni straordinaria per eccezionali cause di crisi aziendale e riorganizzazione; la proroga del contratto di espansione per tutto il 2023; interventi urgenti in materia di rafforzamento delle regole di sicurezza sul lavoro e di tutela contro gli infortuni, nonché di aggiornamento del sistema di controlli ispettivi.

Si prevede una estensione ai genitori vedovi della maggiorazione dell'assegno unico prevista per i nuclei familiari in cui entrambi i genitori siano occupati.

ALTEA FEDERATION: TECNOLOGIA E INNOVAZIONE AL SERVIZIO DELLE IMPRESE

L'azienda fondata da Andrea Ruscica ha appena compiuto trent'anni e guarda a un futuro capace di coniugare sviluppo e sostenibilità

«Ho fondato Altea nel 1993, insieme a un gruppo di amici che, come me, volevano creare un qualcosa di unico nel panorama della consulenza alle imprese. Inizialmente, non avevamo una caratterizzazione tecnologica forte, ma ci proponevamo al fianco degli imprenditori per aiutarli a organizzare meglio i processi e migliorare la profittabilità. Gli anni '90 sono stati però un periodo di innovazione ad alto potenziale trasformativo per le imprese e noi abbiamo colto il momento, specializzandoci sugli ERP, i sistemi gestionali, e sulle prime tecnologie di automazione della produzione». Andrea Ruscica, presidente di Altea Federation, racconta la nascita del gruppo, che oggi può contare su oltre 20 aziende e 20 sedi, per un organico composto da oltre 1600 persone.

Le giovani generazioni occupano un posto in primo piano. Siamo in contatto con le principali Università per favorire gli ingressi in azienda sia a livello di stage, ma anche di apprendistato e assunzioni

Quali sono state le tappe principali del percorso di Altea?

Proprio quest'anno Altea ha compiuto 30 anni, e mi piace raccontare la nostra storia in decenni. La prima è quella che definisco l'era dell'abbondanza: sono gli anni in cui diventiamo system integrator e cresciamo tantissimo come azienda mono-prodotto, diventando uno dei partner principali di Baan (oggi Infor). Ma, come ogni periodo estremamente positivo, non era destinato a durare per sempre. Baan fallisce e arriva il primo cigno nero della nostra storia. Capiamo che per garantirci sopravvivenza e competitività dobbiamo diversificare la

nostra offerta. Diventiamo un'azienda multi-piattaforma, prodotto e specialità. È questa l'era del primo decentramento: cominciamo a distribuire le responsabilità, organizzandoci per business unit e ampliando le linee di servizio. La terza era, è quella che ci ha visto via via diventare ciò che siamo oggi, Altea Federation: un gruppo che accoglie al suo interno tantissime persone e soluzioni. È l'era dell'innovazione ricombinante, in cui ci proponiamo come una piattaforma abilitante: un progetto con un Cliente può attivare la collaborazione di più aziende federate, per offrire la migliore risposta alle esigenze del business.

Da un punto di vista strettamente operativo, in cosa consiste il vostro lavoro?

Siamo un'azienda di System Integration & Digital Innovation. La nostra anima consulenziale, unita alle conoscenze ed expertise tecnologiche, ci permettono di abilitare il potenziale digitale delle imprese e sprigionare il valore racchiuso in una value proposition che abbraccia tutti gli ambiti dell'information technology e che incontra le esigenze di digitalizzazione di tutti i principali settori di mercato. Con le nostre aziende, ognuna specializzata in un determinato prodotto o servizio, e con partnership dedicate, aiutiamo i nostri clienti nello sprigionare il proprio potenziale trasformativo mediante un approccio innovativo alle sfide dettate dai nuovi paradigmi in ambito Consulting, Technology, Digital e Operations.

Com'è organizzata Altea Federation?

L'azienda si struttura in un modello di tipo federativo. Un sistema che definiamo "olonico virtuale", in cui le aziende federate, ognuna con una propria autonomia, esprimono competenza distintiva nel perimetro in cui operano. Il potere decisionale viene distribuito in Circle,



Andrea Ruscica, Presidente & Strategy Lead Altea Federation

team auto-organizzati, indipendenti, interdisciplinari e interconnessi.

Qual è il vostro rapporto con i giovani?

Nella mia visione di futuro, le giovani generazioni occupano un posto in primo piano. Siamo in contatto con le principali Università per favorire gli ingressi in azienda sia a livello di stage - curricolari ed extra curricolari, ma anche di apprendistato e assunzioni. Oltre che per lezioni e progetti particolari, quali, ad esempio, la nostra collaborazione al corso IT Consulting dell'Università Bocconi, che ci vede supportare i ragazzi nello sviluppo di challenge altamente innovative. Come Presidente, ma anche, e soprattutto, in qualità di Chief Human Resource Officer di Altea Federation, ritengo fondamentale prendermi cura del benessere delle persone che ogni giorno vivono l'azienda. Un benessere che intendendo a 360°, lungo tre direttrici: mind,

body e spirit. E lo faccio, con il supporto di un team dedicato alla Human Centricity, favorendo iniziative e programmi focalizzati sulla centralità della persona.

Quali sono le caratteristiche principali che deve avere un vostro dipendente o collaboratore?

Competenze IT e una propensione per le tecnologie digitali sono caratteristiche che ricerchiamo senza dubbio, ma quello che conta davvero sono le soft skills. Sono convinto, infatti, che le competenze si possano acquisire e perfezionare, mentre lavorare sulle proprie capacità relazionali e sociali è allenabile ma più complesso. Le soft skills in Altea Federation sono talmente importanti da costituire la base fondante della Talent Review e, in particolare, sono le 7 Habits of Highly Effective People di Stephen Covey a guidare il nostro modo di lavorare e proporci ai clienti. Ci riconosciamo, infatti, come Covey Compliant Company e ne seguiamo i principi intramontabili come elemento culturale distintivo. Abbiamo poi introdotto all'interno dei nostri processi strumenti di valutazione EQ (Intelligenza Emotiva), per esprimere il massimo valore e potenziale che ognuno di noi può mettere in gioco nella nostra quotidianità e vita aziendale.

Nel tempo avete ottenuto riconoscimenti per il vostro operato?

Nell'ultimo biennio siamo entrati nella classifica delle aziende italiane in cui si lavora meglio, "Italy's Best Employers 2023" condotta da Statista su base volontaria ai dipendenti. Sul fronte professionale, invece, è il 24° posto nella Classifica TOP100 Software e Servizi IT (pubblicata da Data Manager e condotta da IDC) a rappresentare il nostro continuo impegno a migliorare i servizi offerti ai clienti, per accompagnarli nel percorso di trasformazione tecnologica e innovazione digitale. Un risultato che ci rende orgogliosi e ci posizione fra i principali player in Italia.

Quali sono i valori principali di un gruppo come Altea?

A-People è il nome in cui, tutti insieme,



ci riconosciamo, e che racchiude in sé la cultura aziendale del gruppo e i valori che la contraddistinguono. Valori che comprendiamo sotto al nome di A¹⁰: Affidabilità, Ascolto, Azione, Apprendimento, Audacia, Autenticità, Aspirazione, Affettività, Assertività, Altruismo.

Come vi approcciate rispetto al tema del Welfare aziendale?

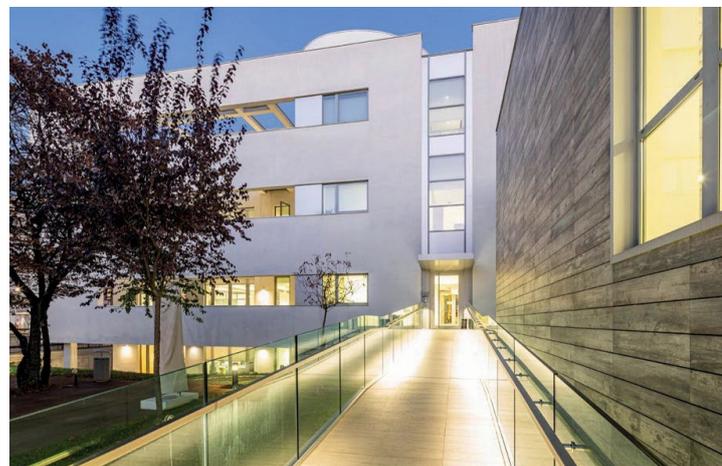
Sono numerose le iniziative e le agevolazioni che mettiamo in atto per garantire a tutti i nostri collaboratori un ambiente di lavoro il più sereno e soddisfacente possibile. Da fedLIKE, un ricco programma di Engagement & Belonging (che spazia da webinar, ad eventi fisici, ad attività di volontariato aziendale...), al programma Wellness (che propone servizi training e di nutrizione). Passando poi per il portale di convenzioni e scontistiche in collaborazione con AON, all'adesione a specifici Fondi di Assistenza Sanitaria, e alla distribuzione di Ticket Lunch. Promuoviamo la nostra filosofia di "free place company", ovvero diamo la possibilità ad ogni A-People di scegliere il luogo dove svolgere il proprio lavoro (in presenza o in smart working

anche cinque giorni su cinque), in accordo con il proprio responsabile. Un atto di fiducia e la libertà per abilitare "a new space of connection", nel rispetto della progettualità e in linea con abitudini e propensioni personali.

Nell'ultimo biennio siamo entrati nella classifica delle aziende italiane in cui si lavora meglio

Quali sono i progetti per il futuro dell'azienda?

Lo scorso anno, per la prima volta nei 30 anni di storia dalla nascita di Altea, insieme al Board Management Team, ho voluto definire le linee guida di sviluppo e crescita del gruppo all'interno di un Piano di Indirizzo Strategico triennale, "Road to 2025". Nato dall'analisi delle enormi opportunità attualmente presenti sul mercato, il nostro "big deal" si declina in una Winning Aspiration ambiziosa, ma supportata e valorizzata dai risultati sino ad ora ottenuti: diventare uno dei Top Player di riferimento per il mercato ICT italiano. Un piano che vede al centro le tecnologie, quale elemento necessario alla trasformazione e alla competitività delle imprese, ma con un'attenzione particolare ai temi di sostenibilità. Vogliamo continuare a crescere, ma con un'attenzione particolare a generare un impatto concreto sull'uomo e sulle organizzazioni, lasciando un'impronta positiva lungo il percorso. lavora meglio.



TRASPARENZA E PARITÀ SALARIALE: PUBBLICATA LA DIRETTIVA UE 2023/970

Introduce misure volte a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro, o per un lavoro di pari valore, attraverso la trasparenza retributiva

È stata pubblicata la [Direttiva UE 2023/970](#) del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023 volta a rafforzare l'applicazione del **principio della parità di retribuzione tra uomini e donne** per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione. Essa stabilisce prescrizioni minime di garanzia e effettività che non potranno essere lese o pregiudicate in sede di attuazione da parte degli Stati membri.

La Direttiva fa proprio un **concetto ampio di retribuzione**, che comprende non solo la retribuzione base, ma anche le componenti accessorie, in denaro o in natura, che i lavoratori ricevono direttamente o indirettamente dal datore di lavoro. Si dovrà, dunque, tener conto di indennità per straordinari, servizi di trasporto (comprese le autovetture fornite dal datore di lavoro e gli abbonamenti ai servizi di trasporto), indennità di alloggio, indennità per la partecipazione a corsi di formazione, somme erogate in caso di licenziamento, maggiorazioni per straordinari, indennità di malattia previste per legge e trattamenti pensionistici complementari.

Gli Stati membri hanno tempo fino al 7 giugno 2026 per adeguarsi al contenuto della Direttiva con le disposizioni normative necessarie

La valutazione e il confronto del valore del lavoro dovranno essere eseguiti sulla base di **criteri oggettivi** che includano competenze, impegno, responsabilità e condizioni di lavoro, nonché, se del caso, qualsiasi altro fattore pertinente al la-

voro o alla posizione specifici. Pertanto, ai datori di lavoro non sarà di fatto impedito di retribuire in modo diverso lavoratori che svolgano lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, ma saranno tenuti a giustificare tali differenze sulla base di criteri oggettivi, neutri dal punto di vista del genere e senza pregiudizi.

Per quanto concerne l'ambito di applicazione, i **datori sia pubblici che privati** saranno tenuti a garantire la trasparenza sin dalla fase pre-assuntiva, con la pubblicazione di annunci di lavoro con informazioni neutre e obiettive sulla retribuzione e sui titoli professionali richiesti. Ai datori di lavoro sarà anche vietato indagare sulle precedenti condizioni salariali dei candidati. Nel corso del rapporto di lavoro, dovrà essere garantita l'accessibilità alle informazioni in merito al livello retributivo individuale e ai livelli retributivi medi, ripartiti per sesso e categorie tra loro equiparabili. Tali informazioni dovranno essere fornite dal datore di lavoro entro tempi ragionevoli non eccedenti i due mesi dalla richiesta.

Solo per i **datori di lavoro di maggiori dimensioni** (che occupino da 100 a 250 lavoratori) sono previsti, a partire **da giugno 2027**, obblighi di informazione e di elaborazione di **report dettagliati relativi al gender pay gap nelle sue diverse componenti retributive**. Qualora dai report dovesse emergere un divario



retributivo di genere pari o superiore al 5%, che il datore di lavoro non sia in grado di giustificare, dovranno essere individuate idonee tutele anche mediante l'introduzione di appositi procedimenti. A tal fine, la Direttiva impegna gli Stati membri all'adozione di disposizioni necessarie per proteggere i lavoratori dal licenziamento o da altro trattamento sfavorevole o ritorsivo, quale reazione a un reclamo all'interno dell'organizzazione del datore di lavoro o a un procedimento amministrativo o giudiziario ai fini dell'applicazione dei diritti o degli obblighi connessi al principio della parità di retribuzione. In sede processuale sarà onere del datore di lavoro dimostrare l'assenza di discriminazione e dovranno essere previsti meccanismi di compensazione delle spese processuali, a meno che la causa non sia stata intentata in malafede o per motivi pretestuosi. Gli Stati membri hanno tempo fino al 7 giugno 2026 per adeguarsi al contenuto della Direttiva con le disposizioni normative necessarie.

"SUPER SAPIENS DAY FACTORY", LA CALL CHE PREMIA IDEE E PROGETTI A ELEVATA INTENSITÀ TECNOLOGICA

Possono candidarsi startup, PMI innovative, spinoff di ricerca e team non ancora costituiti

La call for ideas di Scientifica Venture Capital punta a creare un legame diretto tra il mondo della **ricerca scientifica** e le richieste di un **mercato** in continua evoluzione soprattutto per quanto attiene progetti caratterizzati da tecnologie fortemente innovative.

"Super Sapiens Day Factory" permetterà ai soggetti cui si rivolge - **startup, PMI innovative, spinoff di ricerca** e società analoghe di prossima costituzione - di sviluppare il proprio prodotto in un laboratorio di eccellenza e di confrontarsi con esperti di settore per ottenere una prima validazione tecnologica della validità della propria idea.

È possibile presentare la propria candidatura per numerosi settori economici e produttivi "di eccellenza":

- **Artificial intelligence/Cyber security:** Edge AI, Cybersecurity AI, AI powered New Material Discovery, Digital Twin, Generative AI; Consumer AI; AI Automation Platforms.
- **Aerospace:** Autonomous Drones; New Material Discovery; Sustainable Launch & Flight Technologies; Satellite IoT Systems; In-Orbit Services; Advanced Ground Systems; Space Traffic Management; Space Food; Space Clothes & Accessories.
- **Climate tech:** New Materials for Carbon Neutral or Carbon Negative Economies; More Sustainable Energy Technologies (Production and Storage); AI powered Energy Technologies; Advanced Materials for Clean Energy Technologies.
- **Advanced manufacturing:** Additive Manufacturing with Carbon Neutral or Carbon Negative Materials; 4D Printing; Advanced Materials, Composites for Additive Manufacturing; Automation and Robotics for Renewable Construction.



- **Medtech e Life science:** Green Pharmaceuticals; New Materials for Medical Devices; Drug Discovery; Innovative Medical Devices & Healthcare AI.
- **Quantum technologies:** Quantum Computing; Quantum Communication; Quantum Sensing and Imaging; Quantum Simulators.

Per partecipare è necessario inviare una proposta entro il **12 luglio 2023** compilando l'[application form](#), fornendo tutta la documentazione e le informazioni richieste: una business overview, la presentazione del team coinvolto, lo stadio di sviluppo del progetto, la tecnologia adottata e l'eventuale proprietà intellettuale, il mercato di riferimento e il fabbisogno finanziario.

È possibile partecipare fino al 12 luglio 2023 compilando l'application form

A seguito dell'analisi delle domande presentate - sulla base di specifici criteri esplicitati sul regolamento di partecipazione - verranno selezionati 20 progetti finalisti che avranno accesso a un finanziamento **tra 50.000 e 500.000 euro**. Ma il supporto allo sviluppo non

finisce qui poiché sarà possibile attivare processi di co-investimento con altri partner coinvolti nonché usufruire di un ventaglio di servizi quali, ad esempio, l'accesso a laboratori per la ricerca scientifica, il supporto nei processi di assesment e di validazione tecnologica, la definizione di strategie di marketing e comunicazione.

cliclavoro

Newsletter

n°6 - GIUGNO 2023

COLOPHON

Redazione Cliclavoro

Direzione Generale dell'Innovazione tecnologica, delle risorse strumentali e della comunicazione

Via Flavia, 6 – 00187 Roma

cliclavoro.gov.it