

NewsLetter

cliclavoro 

n°7 - LUGLIO 2022

seguici su



cliclavoro.gov.it

IN APERTURA

“ *Ridisegnerà il mondo lavorativo, nasceranno nuove figure professionali e ruoli all'interno delle realtà aziendali* ”

2

METAVERSO: QUALE SARÀ IL FUTURO DEL LAVORO?

APPROFONDIMENTO

3



APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE

INTERVISTA

4



PA ADVICE, IL CAMBIAMENTO AL SERVIZIO DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

DALL'EUROPA

6



DONNE NELLA BLUE ECONOMY: IL BANDO ALL'INSEGNA DELLA SOSTENIBILITÀ

WEB, SOCIAL & TECH

7



UP2STARS: IL PROGRAMMA DI ACCELERAZIONE DELLE STARTUP INNOVATIVE CON SEDE IN ITALIA

METAVERSO: QUALE SARÀ IL FUTURO DEL LAVORO?

Ridisegnerà il mondo lavorativo, nasceranno nuove figure professionali e ruoli all'interno delle realtà aziendali



Il metaverso è diventato un argomento di dibattito tre decenni fa, era il 1992, quando Neal Stephenson pubblicò il romanzo fantascientifico "Snow Crash". È qui che si trova il primo uso del termine per indicare un mondo virtuale in cui gli utenti, tramite i loro avatar, possono muoversi e interagire esattamente come nel mondo reale. Stephenson immagina il metaverso come un'immensa sfera nera di 65.536 km di circonferenza, tagliata in due all'altezza dell'equatore da una strada percorribile anche su una monorotaia, che ha 256 stazioni, ognuna a 256 km di distanza. Su questa sfera ogni persona può realizzare in 3D ciò che desidera: negozi, uffici, locali pubblici e altro, il tutto visitabile dagli altri utenti. Successivamente, questa forma di metaverso è stata poi ripresa in numerosi film e racconti fantascientifici.

Oggi il metaverso può essere inteso come un'**espansione virtuale del mondo reale**, dove viviamo e interagiamo attraverso degli avatar, e tramite dispositivi tecnologici e indossabili, come, per esempio, gli smart glasses, i caschi e i visori per la realtà aumentata. La nuova realtà virtuale fa tanto parlare di sé e ha attirato l'attenzione di molti, tra cui colossi come Facebook (Mark Zuckerberg ha

cambiato il nome della società in Meta Platforms Inc., abbreviato Meta), ma non è l'unica compagnia tech che sta esplorando le potenzialità di questo universo digitale dove la realtà virtuale è profondamente connessa al web e in cui le persone possono vivere una vita parallela a quella del mondo reale.

Questo nuovo mondo virtuale potrebbe essere utilizzato praticamente per qualsiasi cosa: lavoro, viaggi, concerti, cinema, etc. Un giorno non troppo lontano, possiamo immaginare quindi uno scenario di spazi virtuali da esplorare e creare con altre persone che non sono nello stesso spazio fisico. Una grande opportunità anche per le aziende.

Le nuove frontiere offerte dal metaverso sono di diverso tipo. Da un lato, **ridisegnerà il mondo del lavoro** tramite l'introduzione di nuove forme di interazione e confronto a distanza. Dall'altro le aziende stesse possono **guadagnare** vendendo i propri prodotti (virtuali e fisici) e servizi all'interno del metaverso. Senza contare le **opportunità di lavoro** che questo mondo creerà: difficile quantificare il numero e le caratteristiche delle figure richieste, ma di certo nasceranno nuovi profili professionali e ruoli all'interno delle realtà aziendali.

APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE

Gli indirizzi interpretativi del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali



Il contratto di apprendistato è la principale tipologia contrattuale per favorire l'ingresso nel mondo del lavoro ed ha ad oggetto lo scambio tra prestazione lavorativa e retribuzione, al quale si aggiunge l'obbligo formativo a carico del datore di lavoro. Esistono tre tipologie di contratti di apprendistato, diverse per finalità, soggetti destinatari e disciplina normativa: 1) **l'apprendistato per l'ottenimento di qualifica e diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e certificato di specializzazione tecnica superiore;** 2) **l'apprendistato professionalizzante;** 3) **l'apprendistato di alta formazione e di ricerca.**

Per quanto riguarda **l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale** (c.d. **apprendistato di primo livello**), con la [Circolare n. 12 del 6 giugno 2022](#), il **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali** ha fornito **chiarimenti interpretativi** sulla normativa vigente **al fine di favorire l'applicazione uniforme su tutto il territorio nazionale** del contratto di apprendistato di primo livello, lasciando inalterata la facoltà per Regioni e Province Autonome di fissare ulteriori requisiti per gli aspetti regolatori di propria competenza.

Il contratto di apprendistato di primo

livello è rivolto a soggetti tra i **15 e i 25 anni di età**, iscritti e inseriti all'interno di un percorso scolastico e/o formativo. La **finalità del contratto** è il conseguimento di un titolo di studio della formazione secondaria di secondo grado, mediante un percorso formativo "duale" che si realizza, in parte, presso un'istituzione formativa che eroga la "formazione esterna" e, in parte, presso un'impresa alla quale spetta la "formazione interna". Documento propedeutico alla sottoscrizione del contratto di lavoro è il **Protocollo formativo** che stabilisce compiti e responsabilità dell'istituzione formativa e dell'impresa, relativamente all'esecuzione del piano formativo dell'apprendista. Il percorso formativo che l'apprendista svolge nell'ambito del contratto di apprendistato di primo livello viene descritto nel **Piano Formativo Individuale (PFI)**, che è parte integrante del contratto di lavoro, **e può essere modificato** nel corso del rapporto di lavoro rispetto al raggiungimento degli obiettivi formativi. Durante lo svolgimento e a conclusione del periodo formativo viene compilato il **Dossier individuale** per la valutazione delle attività svolte e la verifica dell'efficacia della formazione.

Posto che è richiesta l'iscrizione al percorso formativo, l'apprendistato di

primo livello può essere attivato prima dell'avvio del percorso formativo, purché la persona risulti già iscritta al percorso formativo, o contestualmente all'avvio del percorso formativo o, infine, *in itinere*, a percorso formativo avviato, purché sia garantita la durata minima contrattuale di 6 mesi ed il rispetto dell'orario minimo previsto dalla normativa.

La Circolare disciplina, altresì, il **monte ore contrattuale**, che deve obbligatoriamente integrare e realizzare sia la dimensione formativa, che coincide con la durata ordinamentale dei percorsi formativi, sia l'esecuzione della prestazione lavorativa, elemento essenziale per la validità del contratto di apprendistato.

Va, infine, precisato che all'apprendista sono assicurate le **tutele** previste dalle norme sulla **previdenza e assistenza sociale obbligatoria**.

Il contratto di apprendistato di primo livello è rivolto a soggetti tra i 15 e i 25 anni di età, iscritti e inseriti all'interno di un percorso scolastico e/o formativo

Con riguardo **all'assicurazione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro**, si ricorda che gli apprendisti hanno una tutela assicurativa piena, esclusiva e obbligatoria al pari degli altri lavoratori subordinati.

Per le ore di formazione esterna, svolte nella istituzione formativa, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo; **per le ore di formazione interna**, l'apprendista percepisce una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta, fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi.

PA ADVICE, IL CAMBIAMENTO AL SERVIZIO DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Innovazione e tecnologia per i clienti, ma anche grande attenzione verso i propri dipendenti, con misure all'avanguardia sul tema del work-life balance

Progetti in tutta Italia, con il cuore nel meridione. PA Advice, azienda fondata 20 anni fa e attiva nel campo dei servizi alla Pubblica Amministrazione, ha realizzato nel corso del tempo per i propri clienti oltre 100 progetti di carattere consulenziale, tecnologico e formativo che hanno consentito alla società di affinare metodologie, esperienze e competenze. Abbiamo approfondito alcuni temi legati all'orizzonte di PA Advice con Massimo Colucciello, Ceo e Founder del gruppo.

Come funziona fattivamente PA Advice e in quali settori opera?

Ci occupiamo di consulenza e assistenza alla Pubblica Amministrazione. Siamo esperti nell'utilizzo e nello sviluppo di soluzioni IT, ma il nostro valore aggiunto è la capacità di integrarle con servizi di consulenza di management. Aiutiamo la PA a promuovere e attuare il cambiamento. Forniamo ai nostri clienti consulenza e supporto informatico e tecnologico, pensiamo e sviluppiamo soluzioni che possano migliorare i processi. In questo siamo pionieri, in quella che si definisce "capacitazione". Termine italianizzato, male, dall'inglese "capability". Cioè forniamo strumenti innovativi, ma nel contempo supportiamo il personale pubblico per usarlo. Con questa impostazione siamo specialisti in diversi settori: monitoraggio degli investimenti pubblici, Data Management, prevenzione frodi, progetti di digitalizzazione e informatizzazione.

Siamo cresciuti investendo sulle persone, mettendole nelle condizioni di tirare fuori il meglio dalle loro capacità, investendo su di loro

Siete tra le aziende più all'avanguardia sul tema del work-life balance, dallo smart working alla settimana corta. Come valutate queste misure e quali sono i vantaggi che comportano?

Posso essere diretto? Le persone sono più felici e lavorano meglio. Al di là dello smart working che adottiamo dal 2017, abbiamo adottato il metodo che definiamo della "prestanza", fusione fra le parole PREsenza e diSTANZA, basato sulla metodologia del lavoro agile, per implementare il lavoro ibrido in maniera stabile. Un dato: nel 2021 abbiamo ridotto l'orario della settimana lavorativa da 40 a 36

ore (-10%) e quest'anno aumentiamo il fatturato da 4 a 5 milioni di euro (+20%).

Che ruolo riveste la formazione all'interno dell'azienda?

Siamo cresciuti investendo sulle persone, mettendole nelle condizioni di tirare fuori il meglio dalle loro capacità, investendo su di loro. Tanto è vero che facciamo due ore di formazione a settimana, ogni giovedì pomeriggio, più appuntamenti progettuali dedicati ad ogni team.

Quali sono le difficoltà che avete incontrato sulla vostra strada?

Tante. Ma forse la più grande è quella di voler essere dei pionieri. Aver provato a introdurre un metodo di lavoro fino ad oggi sconosciuto. All'inizio ci prendevano un po' in giro. Nel settore della consulenza mi chiedevano sem-



Massimo Colucciello, Ceo e Founder PA Advice

pre se fossi pazzo, visto che cercavo di tenere le persone al lavoro il meno possibile puntando più sulle persone che sul profitto. Insomma, i pregiudizi forse sono stati la cosa più difficile da sconfiggere. Ovviamente coltivare questo orticello ha avuto ed avrà un costo. Ma è l'investimento che ci sentiamo di garantire affinché lavorare in PA Advice continui ad avere un senso. **Com'è composto il team di lavoro e qual è l'età media?**

Abbiamo due sedi, una a Napoli e una a Potenza. Siamo circa 70 persone, più di 20 programmatori, ma anche manager, consulenti e diverse professionalità. Contiamo di arrivare a 100 lavoratori entro un paio di anni. Significa un incremento superiore al 40%. Per quanto riguarda l'età media, è giovanissima, vi-



sto che è under 35. Siamo fieri di essere una squadra giovane, entusiasta e moderna, ma altamente professionalizzata e con elevata expertise e competenza.

Che ruolo giocano tecnologia e innovazione all'interno di PA Advice?

Sono tutto il nostro mondo. Ma su questo mi permetta di dire una cosa. Oggi la tecnologia non è più solo uno strumento per accelerare o facilitare processi esistenti. È una rivoluzione. Le faccio un doppio esempio, sul monitoraggio degli investimenti e sulla prevenzione delle frodi fino a poco fa c'era un controllo ex-post: arrivavano informazioni su come stava andando un progetto o su alcuni flussi di denaro, si acquisivano i dati, si mettevano a sistema, si analizzavano e poi veniva fuori un risultato. Oggi non esiste, o non dovrebbe più esistere quella modalità. Infatti attualmente i big data, i sistemi informativi interconnessi permettono un monitoraggio che non è più a posteriori, ma avviene quasi in tempo reale. Le informazioni sono molte di più e arrivano prima. Quindi, con una buona strategia si può intervenire prima in caso si debbano fare correzioni o salti fuori qualcosa che non va.

Secondo lei, quali sono i pregi e i difetti del sistema-Italia?

I problemi in Italia sono tanti, ma mi lasci citare una cosa che ha detto il sociologo Domenico De Masi intervenuto alle celebrazioni per i nostri 20 anni al Museo di Capodimonte. In Ger-

mania i manager vanno a casa alle 17, la settimana è normalmente di 32 ore e per alcune categorie, come quella dei metalmeccanici è di 28 ore. Mentre noi in Italia lavoriamo in media molto di più e però ci autocondanniamo dicendo che lavoriamo poco. Insomma ci diamo la zappa sui piedi. Italia, e questo è certo, si sottovalutano i talenti e non si pagano abbastanza le persone.

Siamo fieri di essere una squadra giovane, entusiasta e moderna, ma altamente professionalizzata e con elevata expertise e competenza

Quali sono le difficoltà nel "fare impresa" nel sud Italia?

Siamo tra le prime azienda del mez-

zogiorno ad aver attuato la riduzione dell'orario lavorativo a parità di stipendio. Per quanto riguarda il sud esistono troppi pregiudizi. Non bisogna fare un unico fascio buttando il bambino con l'acqua sporca, ma anzi aiutare le persone che ci provano e che ce la fanno.

Un piccolo aneddoto: De Masi ci ha raccontato che il barcaiolo napoletano, che magari farà lo stesso mestiere tutta la vita, spesso è più felice dell'impiegato che fa disperatamente carriera, che cerca nel successo professionale la salvezza. Come napoletano mi sento di dire che la mia città ha tanti difetti, ma sicuramente un pregio: infatti insegna che la felicità non è diventare quello che la società vuole che tu sia, ma sta nel confronto e nel vivere assieme, nell'accettare se stessi e gli altri per come si è, anche in condizioni che altrove sarebbero semplicemente inaccettabili o impensabili.



DONNE NELLA BLUE ECONOMY: IL BANDO ALL'INSEGNA DELLA SOSTENIBILITÀ

Il progetto promosso dalla Commissione europea punta ad aumentare la partecipazione e la rappresentanza delle donne nel settore

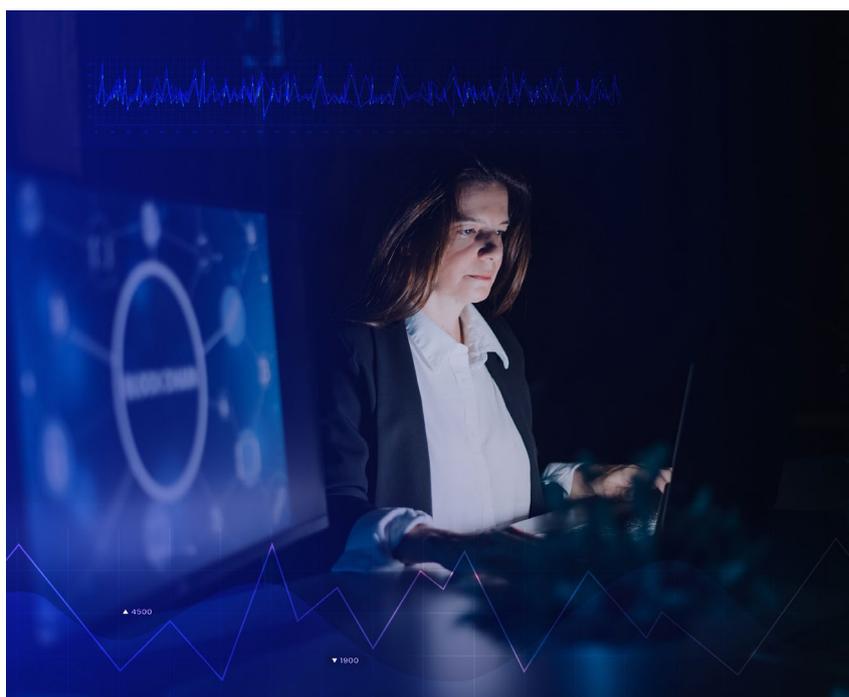
Spesso si parla, giustamente, di green economy: eppure il verde non è l'unico colore con cui è possibile declinare lo sviluppo economico e soprattutto una sostenibilità ambientale che dovrà essere il cardine della transizione avviata verso un sistema imprenditoriale più attento alla tutela degli ecosistemi. Ed è questo l'orizzonte intorno al quale si muove la blue economy, ovvero **un modello innovativo di sviluppo economico** basato su durabilità, rinnovabilità e riutilizzo, che punta a rivoluzionare le nostre attività produttive e ad azzerare le emissioni inquinanti.

Un comparto di assoluto valore anche in Italia, nazione storicamente a vocazione marittima: secondo l'ultimo Rapporto Nazionale sull'Economia del Mare, **il nostro Paese si colloca al terzo posto per valore aggiunto tra i Paesi europei**, con il 13,5%.

Tra i comparti che hanno una forza moltiplicativa maggiore, ai primi posti, troviamo "Movimentazione di merci e passeggeri" con un coefficiente di 2,8 e la filiera della cantieristica con un moltiplicatore pari a 2,4.

L'iniziativa intende far progredire l'uguaglianza di genere anche attraverso la promozione di opportunità di carriera nel settore blu per le ragazze fin dai primi anni di istruzione

Importante è il valore aggiunto delle macro aeree che vede il Mezzogiorno al primo posto come incidenza sulla sua economia globale dove pesa per l'11,2%. A sostenere il settore, è attivo un interessante bando promosso dalla Commissione europea: si tratta della call



Donne nella Blue Economy - Contributi per progetti per l'inclusione delle donne nell'economia marittima, in scadenza il 22 settembre del 2022. Diversi gli obiettivi previsti dal bando. L'idea fondamentale è di aumentare la partecipazione e la rappresentanza delle donne nei diversi settori della Blue Economy sostenibile, grazie a una maggiore conoscenza e raccolta di dati sul contributo delle donne alla Blue Economy sostenibile, in modo da promuovere e integrare efficacemente la dimensione di genere. Ancora, il progetto intende promuovere e far progredire l'uguaglianza di genere anche attraverso la promozione di opportunità di carriera nel settore blu per le ragazze fin dai primi anni di istruzione, incluse nella sfera della leadership. In definitiva, le azioni finanziate nell'ambito della call aiuteranno i settori della Blue Economy sostenibile

(ad esempio la pesca, l'acquacoltura, la cantieristica, il trasporto marittimo, l'energia rinnovabile offshore, la bioeconomia blu, l'acquacoltura dell'entroterra e offshore) a scegliere un cambiamento profondo e strutturale per facilitare e promuovere l'inclusione delle donne nell'economia marittima in generale. L'orizzonte del programma è quello di superare i vincoli esistenti per quanto riguarda il reclutamento, la formazione, lo sviluppo delle capacità, la cooperazione tecnica e le promozioni nel settore marittimo.

Nel complesso, il bando "Donne nella Blue Economy" **finanzia fino a due progetti**, con un cofinanziamento eccezionale del 90%. Un piano che può ulteriormente contribuire a stimolare un settore vivace anche nella dinamica del tessuto imprenditoriale.

UP2STARS: IL PROGRAMMA DI ACCELERAZIONE DELLE STARTUP INNOVATIVE CON SEDE IN ITALIA

Le prossime due call del bando di Intesa Sanpaolo saranno dedicate a Medtech/Healthcare e Aerospace

UP2Stars, nato per supportare la transizione digitale indicata nel PNRR, è arrivato a metà del suo cammino. Up2Stars è infatti un percorso strutturato in quattro fasi ciascuna dedicata a quattro filoni: Digitale/Industria 4.0, Bioeconomia, Medtech/Healthcare, Aerospace.

Per **Medtech/Healthcare** c'è tempo fino al **14 luglio** per candidare la propria startup attiva nei seguenti settori:

- Red Biotech: farmaceutica probiotica e prebiotica, nutraceutica, biopharma e biofarmaci, diagnostica molecolare, analisi genoma umano.
- Medical Devices: strumenti, apparecchi e impianti impiegati per diagnosi, controllo, terapia, attenuazione di malattie.
- Digital Health: telemedicina, assistenza domestica, drugs delivery, digital therapeutics.

Le startup selezionate beneficeranno di un percorso di accelerazione durante il quale potranno lavorare con esperti di mercato, di tecnologie e di go-to market strategies

La call per **Aerospace** verrà invece lanciata il **29 agosto** e la scadenza delle candidature è prevista per il 9 ottobre. Le aree di interesse sono:

- Smart Cities e Territorio: servizi basati su utilizzo infrastrutture spaziali, navigazione satellitare (GNSS), tecnologie per l'osservazione della Terra, satelliti di telecomunicazione e integrazione al 5G; Urban Air Mobility, cybersecurity, emergenze naturali e catastrofi, servizi aerei, infrastrutture critiche.
- Advanced Mobility: innovazione tecnologica e strumenti digitali applicati a mobilità urbana dei beni e delle persone, mobilità intelligente, modelli



di business per la realizzazione della mobilità come servizio, veicoli e infrastrutture per la guida autonoma, sicurezza stradale, digitalizzazione, 5G, mapping e geomatica.

- Infrastrutture digitali per la piattaforma U-Space e servizi UTM (Unmanned aerial vehicles Traffic Management): sicurezza del volo dei droni, advanced drones, propulsione, spazio e tlc, satelliti, meccanica di precisione, materiali speciali, aerostutture.
- Tecnologie e soluzioni trasversali: applicate a telecomunicazioni, navigazione satellitare, osservazione della Terra, advanced materials, gestione dei detriti spaziali.

Le **startup innovative selezionate** - massimo 10 per ogni filone - beneficeranno di un **percorso di accelerazione** durante il quale potranno lavorare con esperti di mercato, di tecnologie e di go-to market strategies per ottimizzare la propria idea di business. Il percorso avrà la durata massima di 40 giorni al cui termine è previsto un **Demo Day** per la presentazione delle startup a un'ampia platea di investitori e imprese.

Per partecipare alle call è necessario essere una **startup italiana o estera**, con almeno una sede operativa in Italia, ed essere iscritta nell'apposito regi-

stro o costituita da meno di 5 anni. La **candidatura online**, sul sito di [Intesa Sanpaolo](https://www.intesa-spa.it), prevede obbligatoriamente la sottomissione di una company presentation (descrizione del team, del prodotto, della strategia commerciale, e dell'eventuale proprietà intellettuale) mentre sono opzionali il business plan e un'eventuale demo.

cliclavoro

Newsletter

n° 7 - LUGLIO 2022

COLOPHON

Redazione Cliclavoro

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

Via Fornovo, 8 - 00192 Roma

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