

NewsLetter

cliclavoro 

n°8 - SETTEMBRE 2022

segui su



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

IN APERTURA



2

LA RIFORMA DEGLI ISTITUTI TECNICI SUPERIORI

“ È stato istituito il Sistema terziario di istruzione tecnologica superiore

APPROFONDIMENTO



3

LAVORO TRASPARENTE E CONCILIAZIONE TEMPI VITA-LAVORO

INTERVISTA



4

BIOGEN, INNOVAZIONE E SOSTENIBILITÀ AL SERVIZIO DELLA RICERCA FARMACEUTICA

DALL'EUROPA



6

PRESENTATA LA NUOVA AGENDA EUROPEA PER L'INNOVAZIONE

WEB, SOCIAL & TECH



7

OIL&NONOIL LANCIAMO LA PRIMA EDIZIONE DI INNOVATION VILLAGE

LA RIFORMA DEGLI ISTITUTI TECNICI SUPERIORI

La finalità delle nuove norme è di promuovere l'occupazione e di rafforzare le condizioni per lo sviluppo di un'economia ad alta intensità di conoscenza



Con la recente Riforma della disciplina degli ITS (Istituti Tecnici Superiori) è stato istituito il **Sistema terziario di istruzione tecnologica superiore**, di cui sono parte integrante gli Istituti tecnici superiori (ITS), che assumono la denominazione di **Istituti Tecnologici Superiori (ITS Academy)**.

La **finalità** delle nuove norme è di promuovere l'occupazione, in particolare giovanile, e di rafforzare le condizioni per lo sviluppo di un'economia ad alta intensità di conoscenza, per implementare la competitività, a partire dal riconoscimento delle esigenze di innovazione e sviluppo del sistema di istruzione e ricerca, in coerenza con i parametri europei.

Possono accedere ai percorsi di istruzione offerti dagli ITS Academy, sulla base della programmazione regionale, i **giovani** e gli **adulti** in possesso di un diploma di scuola secondaria di secondo grado o di un diploma quadriennale di istruzione e formazione professionale, unitamente a un certificato di specializzazione tecnica superiore conseguito all'esito dei corsi di istruzione e formazione tecnica superiore della durata di almeno 800 ore.

La **missione** degli ITS Academy consiste: nel potenziare e ampliare la formazione professionalizzante di tecnici superiori con elevate competenze tecnologiche e tecnico-professionali, nonché assicurare con continuità l'offerta di tecnici superiori a livello post-secondario in relazione alle aree tecnologiche considerate strategiche nell'ambito delle politiche di sviluppo in-

dustriale e tecnologico e di riconversione ecologica; nel sostenere la diffusione della cultura scientifica e tecnologica, l'orientamento permanente dei giovani verso le professioni tecniche, l'aggiornamento e la formazione in servizio dei docenti, la formazione continua dei lavoratori tecnici altamente specializzati. Costituisce, inoltre, priorità strategica degli ITS Academy la formazione professionalizzante di tecnici superiori per soddisfare i fabbisogni formativi in relazione alla transizione digitale.

Ciascun ITS Academy si caratterizza per il riferimento a una **specificata area tecnologica** tra quelle che saranno individuate con decreto del Ministero dell'Istruzione e dovranno costituirsi quali fondazioni, secondo il modello della fondazione di partecipazione. Peraltro, vengono individuati lo standard organizzativo minimo dei soggetti fondatori degli ITS Academy nonché la specifica articolazione e struttura dei percorsi formativi che si concludono, previa verifica e valutazione finali, con il rilascio del diploma di specializzazione per le tecnologie applicate o il diploma di specializzazione superiore per le tecnologie applicate.

Infine, in merito al sistema di finanziamento, e allo scopo di promuovere, consolidare e sviluppare il Sistema terziario di istruzione tecnologica superiore, è prevista l'istituzione presso il Ministero dell'Istruzione del **Fondo per l'istruzione tecnologica superiore**, i cui criteri e modalità di riparto delle risorse saranno definiti con apposito decreto attuativo.

LAVORO TRASPARENTE E CONCILIAZIONE TEMPI VITA-LAVORO

Le nuove disposizioni attuative delle Direttive europee



In attuazione delle Direttive UE relative alle **condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili** e all'**equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza**, il Legislatore ha emanato nuove norme con lo scopo di rafforzare la tutela dei lavoratori sia rispetto agli obblighi informativi cui è tenuto il datore di lavoro, sia con riguardo all'esigenza di conciliare i c.d. tempi vita-lavoro.

Per quanto riguarda il **lavoro trasparente**, la nuova disciplina implementa le **informazioni sul rapporto di lavoro**, le **prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro** ed introduce una **serie di ulteriori misure a tutela dei lavoratori**.

Nello specifico, gli **obblighi informativi gravanti sul datore di lavoro trovano applicazione**: ai rapporti di lavoro subordinato, compreso il lavoro agricolo, a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale; al lavoro in somministrazione; al lavoro intermittente; collaborazioni coordinate e continuative; contratti di prestazione occasionale; ai rapporti di lavoro marittimo e della pesca, domestico e con le pubbliche amministrazioni. **Restano, invece, esclusi** i rapporti di lavoro caratterizzati da un tempo di lavoro predeterminato ed effettivo (requisiti concorrenti), di durata pari o inferiore ad una media di 3 ore a settimana in un periodo di riferimento di 4 settimane consecutive; i rap-

porti di lavoro autonomo, inclusi quelli in ambito sportivo; i rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale, i rapporti di collaborazione prestati nell'impresa familiare, i rapporti di lavoro del personale dipendente di amministrazioni pubbliche in servizio all'estero, i rapporti di lavoro del personale in regime di diritto pubblico (magistrati, forze di polizia, etc.) limitatamente ad alcune disposizioni. Peraltro, sono introdotte misure di tutela rispetto a **comportamenti ritorsivi del datore di lavoro** e, nello specifico, norme a protezione in caso di trattamento e conseguenze sfavorevoli nei confronti dei lavoratori o dei loro rappresentanti per aver invocato l'applicazione della nuova disciplina.

Quanto alle novità in tema di **equilibrio dei tempi vita-lavoro**, le disposizioni di recente introduzione sono volte a migliorare la **conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza**, al fine di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare; tali previsioni, salvo che sia diversamente previsto, si applicano anche ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

In particolare, il **congedo obbligatorio di paternità** può essere fruito dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto sino ai 5 mesi successivi per un periodo di **10 giorni lavorativi**, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa; è utilizzabile durante il congedo di maternità della madre lavoratrice, trova applicazione anche al padre adottivo o affidatario e comporta il riconoscimento per tutto il periodo di un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione. Inoltre, sono estesi da 10 a 11 mesi, i termini per la durata complessiva del diritto al **congedo parentale spettante al genitore solo o al genitore affidatario esclusivo del figlio**, nell'ottica di una maggior tute-

la per i nuclei familiari monoparentali; per i periodi di **congedo parentale, fino al 12° anno di vita del figlio**, a ciascun genitore lavoratore spetta per 3 mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30% della retribuzione. I genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di 3 mesi, per i quali è riconosciuta un'indennità pari al 30% della retribuzione; nel caso vi sia un solo genitore, allo stesso spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo di 9 mesi.

Con riferimento ai **lavoratori autonomi**, si estende il trattamento economico per congedo parentale a **3 mesi ciascuno entro i primi 12 anni di vita del bambino** ed aumenta il periodo massimo entro il quale i trattamenti economici per congedo parentale possono essere goduti complessivamente da entrambi i genitori da 6 a 9 mesi.

Rafforzare la tutela dei lavoratori sia rispetto agli obblighi informativi cui è tenuto il datore di lavoro, sia con riguardo all'esigenza di conciliare i c.d. tempi vita-lavoro

Sono previste, inoltre, disposizioni che sanzionano qualsiasi atto discriminatorio nei confronti di lavoratori che abbiano chiesto i benefici assicurati dalle disposizioni sopra esaminate.

Infine, vengono modificate alcune norme della disciplina a **tutela dei lavoratori diversamente abili** e si introduce un'apposita previsione che vieta atti discriminatori nei confronti di lavoratori che chiedono o fruiscono dei benefici loro spettanti, oltre a misure a tutela dei **genitori lavoratori di minori diversamente abili** e di **lavoratori che assistono familiari con disabilità**.

BIOGEN, INNOVAZIONE E SOSTENIBILITÀ AL SERVIZIO DELLA RICERCA FARMACEUTICA

Nel gruppo presente una divisione dedicata allo sviluppo di progetti orientati al digitale

Azienda leader nel settore biotech farmaceutico con sede a Milano, Biogen Italia è parte di un'azienda multinazionale fondata nel 1978. Da 40 anni, il gruppo è all'avanguardia nell'ambito delle biotecnologie applicate alle neuroscienze, per sviluppare terapie innovative a supporto delle persone affette da gravi patologie neurologiche. Innovazione e ricerca, con un'attenzione di riguardo alla sfera della sostenibilità, sono al centro delle attività aziendali: ne abbiamo parlato con Cecilia Masserini, Direttore Risorse Umane.

Quali sono i settori nei quali opera Biogen Italia?

Possiamo definire Biogen come una delle prime aziende nate per operare nel campo delle biotecnologie, un settore nel quale lavoriamo da oltre quarant'anni. In particolare, gli ambiti di cui ci occupiamo riguardano la sfera delle terapie innovative, legate a gravi patologie neurologiche. Siamo nati nell'ambito della ricerca sulla sclerosi multipla, ma la nostra attività si è allargata nel tempo ad altri tipi di patologie come ad esempio l'atrofia muscolare spinale. La nostra urgenza è quella di spingersi in tutte quelle patologie per le quali ad oggi non è ancora stata trovata una cura. Anche per questi motivi, nel momento in cui selezioniamo i professionisti che lavoreranno con noi, l'elemento di innovazione è fondamentale, in quanto è fa parte del DNA dell'azienda stessa.

Abbiamo un nostro "credo", riassumibile nella formula "where science meets humanity" ovvero mettere al centro del nostro interesse da una parte la scienza e dall'altra le persone



Cecilia Masserini, Direttore Risorse Umane Biogen

Per Biogen, quindi, l'innovazione è un criterio selettivo fondamentale. Riuscite a trovare professionisti adeguatamente formati, pronti alle vostre sfide lavorative?

Diciamo che non abbiamo grandi difficoltà, in quanto si tratta di un mercato - in particolare quello delle neuroscienze - che negli ultimi anni sta raccogliendo sempre più investimenti non solo nel campo lavorativo ma anche in quello formativo. Di fatto, quindi, l'interesse verso questa realtà è molto alto, le competenze sono estremamente specialistiche e il nostro approccio al recruiting è orientato alle competenze "soft", oltre che a quelle "hard". In altre parole, siamo fortemente convinti che la parte tecnica è qualcosa su cui si può investire; mentre l'approccio innovativo, la visione strategica, la capacità di lavorare in maniera inclusiva, collaborativa e crossfunzionale sono attitudini che in qualche modo devono essere già presenti nei profili che cerchiamo. Nella valutazione del nostro personale noi consideriamo i criteri delle nostre performance in obiettivi quantitativi ma anche a livello di comportamenti.

Ecco, proprio a proposito dei comportamenti: quali sono i valori fondanti dell'azienda, quelli che rappresentano la base della vostra realtà imprenditoriale?

Di certo, oltre all'elemento innovativo su cui ci siamo già soffermati, i valori relativi all'etica e all'inclusività rivestono un ruolo di primissimo piano. Siamo molto orientati nel considerare le persone al centro delle nostre attività, delle nostre scelte, riuscendo a immedesimarci con i bisogni delle persone mediante un approccio responsabile a 360 gradi. È la nostra filosofia di fondo. Abbiamo un nostro "credo", riassumibile nella formula "where science meets humanity", che passa proprio attraverso questo concetto: mettere al centro del nostro interesse da una parte la scienza e dall'altra le persone. Innovazione e etica sono dunque due valori che si muovono sullo stesso binario.

Qual è, al momento, l'organico di Biogen Italia?

Al momento Biogen Italia comprende 130 dipendenti: cerchiamo di bilanciare l'expertise maturata nel tempo con persone neolaureate, o con un bagaglio



magari meno ricco a livello di esperienze sul campo ma che sono native digitali. Da questo punto di vista abbiamo un ottimo rapporto con le università e i centri di ricerca: spesso veniamo chiamati a raccontare la nostra realtà, o viceversa organizziamo dei piccoli eventi in azienda durante i quali gli studenti possono venire a conoscere i ruoli presenti nel gruppo, orientando gli sbocchi occupazionali in un'azienda di tipo farmaceutico.

Dopo due anni di pandemia, i temi legati al proximity e alla telemedicina sono diventati sempre più centrali, e su questo abbiamo sviluppato più progetti, cercando di essere un passo avanti

Quali sono le competenze che ricercate in fase di selezione?

Naturalmente, nel momento in cui ricerchiamo persone già con un certo livello di esperienza, le competenze tecniche rivestono un ruolo importante. Ma il focus riguarda principalmente le attitudini. E quindi la capacità di essere accountable dall'inizio alla fine

delle attività svolte, mettendo il nostro cliente al centro. E ancora: ricordare la missione che abbiamo, tenendo come stelle polari l'innovazione e l'inclusività, legate alla capacità di lavorare in maniera crossfunzionale, riuscendo ad andare oltre la propria sfera d'azione.

Che ruolo riveste il digitale nei processi legati alla vostra azienda?

Per noi il digitale è di estremo interesse: è un canale che accelera i processi innovativi. Dopo due anni di pandemia, i temi legati al proximity e alla telemedicina sono diventati sempre più centrali, e su questo abbiamo sviluppato più progetti, cercando di essere un passo avanti. Molto spesso il digitale facilita la risoluzione dei bisogni: proprio per questo, l'azienda ha sviluppato una divisione dedicata a progetti orientati al digitale.

Rispetto alle esigenze - sempre più evidenti - della transizione ecologica e del cambiamento climatico, quali sono i vostri orientamenti?

All'interno della nostra organizzazione abbiamo promosso una divisione che lavora su due temi essenziali: l'investimento sui temi di sostenibilità nella nostra visione, è da intendere nel suo complesso, non solo nella sfera "green", ma anche riguardo come l'azienda possa svolgere in maniera etica delle scelte sostenibili. Uno dei programmi ri-

guarda il nostro green team interno, un gruppo crossfunzionale che si occupa di lanciare iniziative concrete in termini di sostenibilità. Di recente, ad esempio, abbiamo lavorato a una campagna orientata a limitare lo spreco del cibo, o promosso una serie di partner che a loro volta si occupano di sostenibilità. Ci muoviamo dunque sia attraverso azioni concrete sia sviluppando una cultura aziendale orientata in questo senso. Il nostro green team, dunque, dà spesso vere lezioni o pillole quotidiane su come le persone possono assumere comportamenti sostenibili a lavoro, ma anche nella vita di tutti i giorni. "Healthy Climate, Healthy Lives", invece, è il programma promosso a livello globale per eliminare i combustibili fossili da tutti i nostri processi aziendali.

Con lo sviluppo dell'automazione è in atto da qualche tempo una rivoluzione che riguarda il mondo del lavoro nella sua interezza, ma che investe in particolare una realtà tecnologicamente avanzata come la vostra. Che futuro è possibile immaginare?

Sicuramente i processi di automazione - così come l'intero sviluppo digitale - portano a "spostare" il contributo creativo dell'uomo su elementi di estremo valore. L'idea è fare in modo che le persone possano impiegare il loro tempo non tanto in processi ripetitivi o che possono essere condotti automaticamente, ma su un piano di ricerca innovativa. È qui che aziende come la nostra fanno la differenza, e in quest'area è possibile spostare skills, assunzioni e in generale investimento formativo e di sviluppo.



PRESENTATA LA NUOVA AGENDA EUROPEA PER L'INNOVAZIONE

Il programma prevede cinque obiettivi strategici da raggiungere implementando 25 azioni specifiche tra cui un database europeo dei talenti

Una [nuova Agenda europea per l'innovazione](#), con l'obiettivo dichiarato di creare un "vero ecosistema paneuropeo dell'innovazione" e un piano d'azione dettagliato e dinamico per facilitare la duplice **transizione digitale e verde** del continente. Presentata dalla Commissione europea nel luglio scorso, l'agenda sarà orientata a sviluppare nuove tecnologie **per affrontare le sfide sociali più urgenti** e a immetterle sul mercato, ed è concepita per affidare all'Europa un ruolo di protagonista sulla scena mondiale dell'innovazione.

In particolare, il progetto è inserito in un contesto considerato "solido" e in continuo fermento sul piano della ricerca, ma da sviluppare ulteriormente per quanto riguarda l'Innovazione tra le imprese. I dati recentemente pubblicati nella "Relazione sui risultati nel campo della scienza, della ricerca e dell'innovazione (SRIP)", raccontano che l'Unione europea mantiene un ruolo di primo piano sulla scena mondiale in termini di produzione scientifica e tecnologica, vantando il 18% circa degli investimenti mondiali e il 21% delle pubblicazioni scientifiche più citate al mondo. Del resto, **l'innovazione ad elevatissimo contenuto tecnologico** è un comparto fondamentale per contribuire a rafforzare la leadership tecnologica dell'Europa e rispondere alle sfide sociali del presente e del futuro, come i cambiamenti climatici e le minacce informatiche. È probabile che tali innovazioni alimentino e arricchiscano tutti i settori, dalle energie rinnovabili alle agrotecnologie, dall'edilizia alla mobilità e alla salute, rafforzando la sicurezza alimentare, riducendo la dipendenza energetica, migliorando la salute delle persone e rendendo le nostre economie più competitive.

Sul piano strategico, la Nuova agenda europea per l'Innovazione persegue cin-



que obiettivi denominati iniziative faro che, operativamente, verranno raggiunti implementando 25 azioni specifiche. Tra le azioni di maggior riguardo, si possono segnalare i progetti finalizzati al **miglioramento dell'accesso ai finanziamenti per le startup**, attraverso la mobilitazione di risorse istituzionali e private; l'introduzione di spazi di sperimentazione normativa, con una normativa dedicata e l'utilizzo degli appalti pubblici; il contributo allo sviluppo di valli regionali dell'innovazione, destinando almeno 10 miliardi di euro a progetti interregionali che contribuiscano ad accelerare e rafforzare le capacità innovative dell'Unione europea.

Tra le azioni di maggior riguardo, si possono segnalare i progetti finalizzati al miglioramento dell'accesso ai finanziamenti per le startup

Ancora, il programma intende attrarre talenti nell'innovazione mediante una

serie di iniziative, tra cui un sistema di tirocini dell'innovazione per start-up e scale-up, **un database europeo dei talenti e dei programmi** rivolti alla leadership femminile, e sostenere gli Stati membri nell'elaborazione delle politiche pubbliche, grazie al miglioramento degli strumenti di elaborazione delle politiche a supporto dell'innovazione, attraverso l'impiego dei dati e l'adozione di definizioni condivise.

La Commissaria per l'Innovazione, la ricerca, la cultura, l'istruzione e i giovani, Mariya Gabriel, ha dichiarato: "La nuova agenda europea per l'innovazione garantirà che gli innovatori, le startup, le scaleup, con le loro attività innovative, diventino leader mondiali dell'innovazione. Abbiamo dedicato più di un anno alla consultazione dei portatori di interessi: leader degli ecosistemi dell'innovazione, startup, unicorni, donne fondatrici, donne del settore del capitale di rischio, università e imprese. Insieme, faremo dell'Europa il grande motore mondiale delle innovazioni e delle startup ad elevatissimo contenuto tecnologico".

OIL&NONOIL LANCIA LA PRIMA EDIZIONE DI INNOVATION VILLAGE

Le startup attive nel settore dei carburanti premiate in fiera a Verona

Si terrà a Verona dal 16 al 18 novembre 2022 la 17esima edizione di Oil&nonOil, l'unico evento del bacino del Mediterraneo dedicato esclusivamente alla filiera distributiva dei carburanti liquidi e gassosi e che rappresenta un momento di incontro e di confronto sull'evoluzione del settore di riferimento.

I carburanti fossili continuano a essere la principale fonte energetica per merci e persone ma chiaramente il tema della **transizione ecologica** è centrale e imprescindibile all'interno del dibattito politico mondiale: nel corso della manifestazione fieristica i dirigenti delle compagnie petrolifere, gli operatori indipendenti, i gestori, i rappresentanti delle associazioni, i fornitori del settore e i trasportatori, potranno approfondire e individuare i percorsi di miglioramento della propria attività e gli scenari di rinnovamento legati alle nuove fonti di approvvigionamento e alle opportunità di business.

Nel contesto della fiera sarà organizzata la prima edizione di **Oil&nonOil Innovation Village**, una **startup competition** dedicata alle aziende italiane selezionate tra quelle che invieranno la [domanda di partecipazione](#) entro il **16 settembre 2022**. Tra tutte le proposte pervenute una giuria individuerà le **8 startup** che potranno partecipare **gratuitamente** con un desk personalizzato all'evento fieristico e concorrere a un premio finale. I **requisiti** richiesti sono:

- essere una società con sede nell'Unione Europea nata non antecedentemente all'anno 2017;
- offrire soluzioni innovative applicabili alla rete distributiva dei carburanti: pagamenti elettronici, ristorazione, autonomia energetica delle stazioni di servizio;
- disponibilità ad essere presenti, in caso di selezione, a Oil&nonOil Innovation Village 2022.

Nel corso della manifestazione, le star-



tup finaliste avranno la possibilità di esporre la propria strategia imprenditoriale in base alla quale, assieme all'innovatività della soluzione proposta e degli interventi effettuati durante l'evento, la giuria decreterà l'azienda vincitrice che si aggiudicherà:

- la partecipazione gratuita con uno stand all'edizione 2023 della Oil&nonOil alla Fiera di Verona;
- un pacchetto visibilità sulla partecipazione alla Oil&nonOil 2022 composto da un comunicato stampa e una video intervista.

Tra tutte le proposte pervenute una giuria individuerà le 8 startup che potranno partecipare all'evento fieristico e concorrere a un premio finale

La premiazione avverrà nel corso di un **evento finale** durante il quale sarà consegnato anche il premio del pubblico per la migliore realtà imprenditoriale di settore.

Nel corso della manifestazione le startup potranno, inoltre, partecipare ai

convegni e ai workshop previsti dal programma e che costituiscono occasioni di incontro e confronto con imprese, associazioni di categoria ed esperti.

cliclavoro

Newsletter

n°8 - SETTEMBRE 2022

COLOPHON

Redazione Cliclavoro

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

Via Fornovo, 8 - 00192 Roma

cliclavoro.gov.it