

NewsLetter

cliclavoro 

n°11 - DICEMBRE 2022

seguici su



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

IN APERTURA

2



**FONDO NUOVE COMPETENZE:
RIFINANZIATO CON 1 MILIARDO DI EURO
PER IL SOSTEGNO ALLE TRANSIZIONI
DIGITALI ED ECOLOGICHE**

“ *Rafforzamento della
formazione professionale,
difesa dell'occupabilità dei
lavoratori e crescita della
produttività delle aziende*

APPROFONDIMENTO

3



**LAVORO SPORTIVO: LE NOVITÀ APPORTATE
DAL CORRETTIVO ALLA RIFORMA DI SETTORE**

INTERVISTA

4



**FERVO, SOLUZIONI INNOVATIVE AL SERVIZIO
DELL'ENERGIA SOSTENIBILE**

DALL'EUROPA

6



**IL BANDO ERASMUS+ PER LE UNIVERSITÀ
EUROPEE TORNA CON UN BUDGET
RECORD DI 384 MILIONI DI EURO**

WEB, SOCIAL & TECH

7



**OPEN INNOVABILITY, LA PIATTAFORMA
DI ENEL PER SOLUTORI E INNOVATORI
SOSTENIBILI**

FONDO NUOVE COMPETENZE: RIFINANZIATO CON 1 MILIARDO DI EURO PER IL SOSTEGNO ALLE TRANSIZIONI DIGITALI ED ECOLOGICHE

Rafforzamento della formazione professionale, difesa dell'occupabilità dei lavoratori e crescita della produttività delle aziende



Il **Fondo Nuove Competenze** è uno strumento di politica attiva del lavoro istituito per contrastare gli effetti economici della pandemia da Covid-19, successivamente inserito tra gli interventi che, insieme al programma GOL e al sistema duale, completano il Piano Nazionale Nuove Competenze previsto nell'ambito del PNRR per rafforzare il sistema della formazione professionale, difendere l'occupabilità dei lavoratori e far crescere la produttività delle aziende.

Con il [Decreto Interministeriale del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali](#), adottato di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, è stato **rifinanziato con 1 miliardo di euro il Fondo Nuove Competenze, orientato al sostegno delle transizioni digitali ed ecologiche**, al fine di offrire ai lavoratori l'opportunità di acquisire nuove o maggiori competenze e di dotarsi degli strumenti utili per adattarsi alle nuove condizioni del mercato del lavoro, sostenendo – al contempo – le imprese nel processo di adeguamento ai nuovi modelli organizzativi e produttivi.

In particolare, il rifinanziamento opera a copertura degli oneri connessi al **finanziamento delle specifiche intese di rimodulazione dell'orario di lavoro**, sottoscritte entro il 31 dicembre 2022 e **finalizzate a percorsi formativi dei lavoratori**, da realizzare anche nel 2023.

Inoltre, il Decreto individua le **modalità** con le quali la parte dell'orario di lavoro finalizzata a percorsi formativi è finanziata

dalle risorse del Fondo, cioè:

- **60% della retribuzione oraria**, calcolata con le modalità previste nel Decreto;
- gli **oneri totali relativi ai contributi previdenziali e assistenziali** delle ore destinate alla formazione, comprensivi della quota a carico del lavoratore;
- la quota di retribuzione finanziata dal Fondo è pari al **100% laddove gli accordi prevedano**, oltre alla rimodulazione dell'orario finalizzata a percorsi formativi, **una riduzione dell'orario normale di lavoro**, a parità di retribuzione complessiva, per almeno un triennio in favore di tutti i lavoratori dell'azienda.

Per la presentazione dell'istanza di accesso al Fondo, i datori di lavoro identificano in sede di intesa le necessità di aggiornamento delle professionalità dei lavoratori a seguito della **transizione digitale ed ecologica**, in funzione dei processi individuati dal provvedimento. Peraltro, l'aggiornamento delle professionalità indentificato dai datori di lavoro è associato ad un **progetto formativo** per l'accrescimento delle competenze dei lavoratori nell'ambito delle **classificazioni internazionali** elencate nel Decreto.

Responsabile della gestione della misura è l'**Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL)**. Pertanto, per tutte le informazioni sui termini e modalità di accesso al Fondo, è possibile consultare il portale dell'[ANPAL](#).

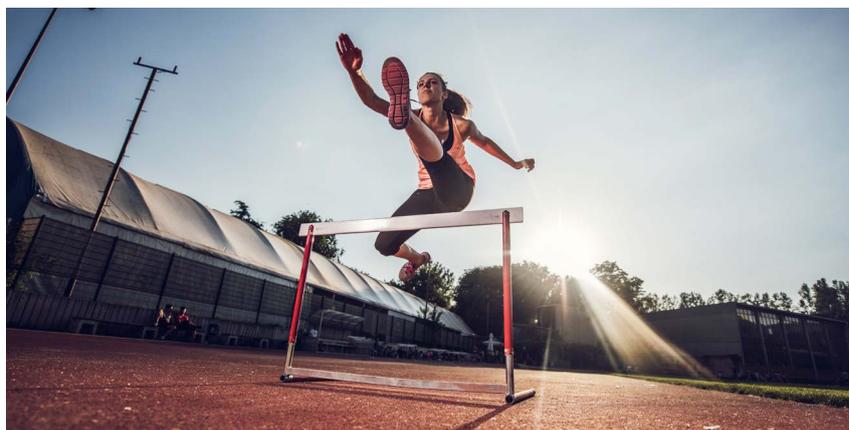
LAVORO SPORTIVO: LE NOVITÀ APPORTATE DAL CORRETTIVO ALLA RIFORMA DI SETTORE

Il riordino della disciplina degli enti sportivi professionistici e dilettantistici

Il lavoro nel **mondo dello sport** è stato oggetto di **riforma** con il provvedimento legislativo del febbraio 2021 recante il “Riordino e riforma delle disposizioni in materia di enti sportivi professionistici e dilettantistici, nonché di lavoro sportivo”, successivamente modificato ed integrato con il cosiddetto **correttivo** di ottobre 2022. La riforma apporta numerose novità nel settore e, con il correttivo, si introducono misure di semplificazione e di contenimento degli oneri contributivi e fiscali in favore delle associazioni e società dilettantistiche, previsioni che delineano l’area del professionismo e del dilettantismo, nonché l’ampliamento della nozione di lavoratore sportivo.

A tale ultimo proposito, viene estesa la **nozione di lavoratore sportivo** al fine di includere nuove figure, necessarie e strumentali allo svolgimento delle attività sportive. Infatti, è considerato lavoratore sportivo, non solo, l’atleta, l’allenatore, l’istruttore, il direttore tecnico, il direttore sportivo, il preparatore atletico e il direttore di gara (che, senza alcuna distinzione di genere e indipendentemente dal settore professionistico o dilettantistico, esercita l’attività sportiva verso un corrispettivo), ma **anche ogni tesserato** che svolge verso un corrispettivo le mansioni rientranti, sulla base dei regolamenti dei singoli enti affiliati, tra quelle necessarie per lo svolgimento di attività sportiva, con esclusione delle mansioni di carattere amministrativo-gestionale.

Tra le ulteriori misure oggetto dell’ultimo intervento legislativo, si segnala la definizione della **distinzione tra il professionismo ed il dilettantismo**, oltre all’introduzione della **possibilità di iscriversi al Registro delle attività sportive dilettantistiche anche per le cooperative e gli Enti (ETS)** iscritti al Registro Unico Nazionale del Terzo settore (RUNTS), laddove esercitino quale attività di interesse generale l’organizza-



zione e la gestione di attività sportive dilettantistiche.

Con il correttivo si introducono misure di semplificazione e di contenimento degli oneri contributivi e fiscali con riguardo alle associazioni e società dilettantistiche

Nell’**area del dilettantismo** sono, altresì, precisati i presupposti per l’instaurazione di rapporti di lavoro sportivo autonomo, nella forma di collaborazione coordinata e continuativa. Nello specifico, si prevede che il lavoro sportivo si presume oggetto di **contratto di lavoro autonomo, nella forma della collaborazione coordinata e continuativa**, quando ricorrono i seguenti **requisiti** nei confronti del medesimo committente: **a)** la durata delle prestazioni oggetto del contratto, pur avendo carattere continuativo, non supera le 18 ore settimanali, escluso il tempo dedicato alla partecipazione a manifestazioni sportive; **b)** le prestazioni oggetto del contratto risultano coordinate sotto il profilo tecnico-sportivo, in osservanza dei regolamenti delle Federazioni sportive nazionali, delle Discipline sportive associate e degli Enti di promozione sportiva. Peraltro, si introduce

la **digitalizzazione degli adempimenti connessi alla costituzione dei rapporti di lavoro sportivo**, attraverso il Registro nazionale delle attività sportive dilettantistiche.

Il correttivo amplia, inoltre, la facoltà di **auto-destinazione degli utili** per società e associazioni dilettantistiche e prevede **agevolazioni fiscali e contributive** per i lavoratori sportivi e per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di carattere amministrativo-gestionale.

Per quanto attiene alla **formazione dei giovani atleti**, la nuova disciplina dispone che, per le società sportive professionistiche che assumono lavoratori sportivi con **contratto di apprendistato professionalizzante**, il limite minimo di età è fissato a **15 anni**, fermo restando il limite massimo dei 23 anni.

Da ultimo, nell’ambito del **volontariato nel settore sportivo**, la riforma ha delineato i presupposti che ne legittimano il ricorso e con il correttivo si precisa come le prestazioni sportive dei volontari non siano retribuite in alcun modo, neanche dal beneficiario, potendo essere rimborsate esclusivamente le spese documentate relative al vitto, all’alloggio, al viaggio e al trasporto sostenute in occasione di prestazioni svolte fuori dal territorio comunale di residenza del volontario.

FERVO, SOLUZIONI INNOVATIVE AL SERVIZIO DELL'ENERGIA SOSTENIBILE

L'azienda attiva nel settore del Facility ed Energy Management ha ricevuto per il secondo anno il Best Managed Companies Award

Progettare, realizzare e mantenere impianti energetici. Offrire soluzioni sostenibili in chiave green, attraverso spazi verdi integrati con il tessuto urbano. Il Gruppo Fervo è un'azienda lombarda attiva in un settore dove innovazione e ricerca vanno di pari passo, e il premio Best Managed Companies Award nel 2022, ottenuto per il secondo anno consecutivo, ha confermato Fervo come una delle realtà imprenditoriali italiane che più si è distinta per strategia, competenze e innovazione, impegno e cultura aziendale, governance, performance e sostenibilità. "Ricevere il premio Best Managed Companies Award per il secondo anno consecutivo è una soddisfazione e riconoscimento di merito per tutti i colleghi presenti nel nostro Gruppo che hanno affrontato con entusiasmo e attenzione un periodo ricco di criticità ma anche di grosse opportunità", ha spiegato Alessandro Belloni, Ceo del Gruppo Fervo. Nello scorso settembre, il Gruppo ha contribuito a realizzare a Milano il primo palazzo "Net Carbon Zero": grazie alle tecnologie messe a disposizione dall'azienda, gli immobili possono comportarsi come se fossero alberi, filtrando anidride carbonica con un potere di filtrazione addirittura maggiore, superiore di circa otto volte rispetto a quello naturale. Abbiamo intervistato il Ceo Belloni, a partire dai primi passi mossi dal gruppo.

Com'è nato il Gruppo, e attraverso quali tappe si è sviluppato nel corso del tempo?

L'azienda ha avuto origine nel 2009 con la nascita di FSI, società specializzata in gestione, conduzione e manutenzione di impianti. Nel 2014 VME, realtà che si occupa di gestione del verde, opere di urbanizzazione ed edili, è entrata a



Alessandro Belloni, Ceo del Gruppo Fervo

far parte del Gruppo. Nel 2015 è stata fondata ECOZZONE, l'E.S.Co (Energy Service Company) del Gruppo specializzata in efficientamento energetico e soluzioni smart sostenibili. Nel 2016, il Gruppo ha iniziato la collaborazione con il partner Reclean, società cooperativa che si occupa di servizi di pulizie, sanificazione, reception e centralino, servizio postale, portierato e guardiana. Infine, nel 2020 nasce Fervo srl, la holding del Gruppo di imprese di Facility ed Energy Management, che avvalendosi di una solida esperienza, competenza e professionalità, reinventa un nuovo modo di vivere gli immobili e i suoi ambienti.

In particolare, quali sono i settori dove opera Fervo?

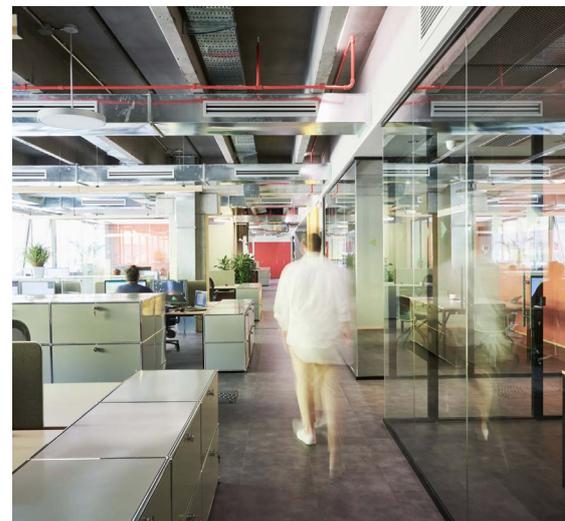
Il Gruppo opera nel settore del Facility & Energy Management e quindi si occupa di tutti i servizi relativi agli immobili e suoi asset, inclusi gli interventi di

gestione e ottimizzazione dei consumi energetici.

L'azienda si è distinta per strategia, competenze e innovazione, impegno e cultura aziendale, governance, performance e sostenibilità

Se dovesse indicare i più importanti, quali sono i valori fondanti dell'azienda?

Mi sento di poter dire che i valori fondanti del Gruppo sono essenzialmente quattro: ciascuno dei quali rappresenta una parte significativa di quello che è il nostro lavoro. Si parte dalla specializzazione e dal know-how, in quanto i nostri servizi sono erogati da un team tecnico di professionisti (ingegneri,



agronomi, paesaggisti, geometri etc.) altamente specializzati e competenti. In secondo luogo indicherei l'eccellenza e l'innovazione, poiché ricerchiamo soluzioni innovative e tecnologie all'avanguardia per essere sempre aggiornati e soddisfare le diverse esigenze dei nostri clienti. Ancora, l'attenzione alla self-performance e al capitale umano: al centro del successo di Fervo ci sono le persone, che, grazie al loro bagaglio di conoscenze ed esperienze, riescono a fornire un servizio ottimale. Infine, ma non da ultima, la Responsabilità etica, il rispetto verso l'ambiente e il benessere delle persone, fattore che contraddistingue l'operato del Gruppo.

L'innovazione, digitale e di strategia, fa parte della nostra cultura aziendale e viene colta come una costante opportunità di miglioramento del nostro modo di fare impresa

Come funziona attivamente il vostro lavoro, da una prospettiva squisitamente concreta?

Il nostro lavoro parte dall'ascolto attivo delle esigenze dei clienti allo scopo di poter consigliare e presentare la soluzione ottimale in grado di risolvere le loro problematiche, generando valore. L'ascolto dei clienti non si esaurisce nella consulenza iniziale ma prosegue

nella fase post-vendita perché il nostro obiettivo è la loro soddisfazione. Successivamente si procede con l'esecuzione dei lavori e/o con l'erogazione dei servizi richiesti.

Parliamo dell'organico del Gruppo: com'è composto il team di lavoro di Fervo, e qual è l'età media?

Il team è composto da oltre 700 collaboratori diretti con una età compresa tra i 35 e i 50 anni, con competenze trasversali: dalla consulenza e progettazione, all'operatività.

A suo parere, quali sono le caratteristiche principali che deve avere un vostro dipendente o collaboratore?

Le caratteristiche principali che deve avere il collaboratore ideale sono la condivisione dei nostri valori e della nostra mission, l'impegno per la sostenibilità e il rispetto dell'ambiente, e un senso di appartenenza che unisca il team verso il raggiungimento di un obiettivo comune: soddisfare i nostri clienti offrendo loro le migliori soluzioni di Facility & Energy Management.

In un momento segnato dalle note criticità nel settore dell'energia e non solo, che ruolo giocano tecnologia e innovazione all'interno dell'azienda?

L'innovazione, digitale e di strategia, fa parte della nostra cultura aziendale e viene colta come una costante opportunità di miglioramento del nostro modo di fare impresa. Ricerchiamo continuamente le migliori soluzioni all'avanguar-

dia per rendere i nostri processi interni più efficaci e sostenibili. Allo stesso tempo ne facciamo tesoro, utilizzandole come punto di partenza per sviluppare un'offerta appetibile e replicabile, capace di esternalizzare i miglioramenti attesi.

Quanto conta, invece, all'interno del vostro Gruppo, il tema della sostenibilità e dell'attenzione alla transizione ecologica?

La sostenibilità, per noi, è un tema molto importante saldamente integrato nella strategia, nei processi di business, così come nell'offerta e nei servizi proposti: riguarda sia i nostri processi interni che l'offerta di prodotti e servizi che proponiamo ai clienti; rappresenta il punto di partenza di un percorso che ci vede come player proattivo su tutta la catena del valore.

Quali sono i piani di sviluppo per il prossimo futuro, considerando le opportunità ma anche le difficoltà della congiuntura internazionale?

Stiamo proseguendo il nostro percorso di crescita investendo su innovazione e digitalizzazione, con una particolare attenzione verso un processo di internazionalizzazione previsti entro i prossimi due anni.



IL BANDO ERASMUS+ PER LE UNIVERSITÀ EUROPEE TORNA CON UN BUDGET RECORD DI 384 MILIONI DI EURO

L'iniziativa mira a rafforzare la cooperazione strategica incoraggiando collaborazioni e alleanze tra gli istituti di istruzione superiore in tutta l'UE

Prosegue anche per il 2023 **Università Europee**, iniziativa chiave del programma **Erasmus+** con l'obiettivo di raggiungere nuove forme di cooperazione strategica tra istituti di istruzione superiore, organizzazioni studentesche, autorità governative e Commissione Europea. Un progetto che è parte del supporto ai Partenariati per l'eccellenza e che contribuisce da tempo a comporre quella visione che si concretizza nella European Higher Education Area - EHEA, lanciata in occasione del decimo anniversario del Processo di Bologna, nel marzo del 2010, durante la Conferenza Ministeriale di Budapest-Vienna.

Il nuovo bando per le università europee Erasmus+ 2023 **mira a individuare le migliori proposte per intensificare a livelli senza precedenti la cooperazione tra gli istituti di istruzione superiore**, incoraggiando l'emergere di alleanze di questo tipo in tutta l'UE. **Resterà aperto fino al 31 gennaio 2023**, e quest'anno potrà avvalersi di un **budget record di 384 milioni di euro**.

La [call](#) si struttura lungo due direzioni. **Una prima è mirata proprio all'intensificazione di una profonda cooperazione istituzionale transnazionale tra gli istituti** come quelli selezionati nell'ambito del bando per le università europee Erasmus+ 2020, e non solo. In questo caso, l'obiettivo è quello di valorizzare le collaborazioni già esistenti e conferire loro ulteriore forza in un'ottica di lungo periodo, lasciando al contempo la possibilità a nuovi soggetti di aggiungersi.

Una seconda direzione guarda invece alla creazione di ulteriori cooperazioni transnazionali, andando a fornire ai nuovi applicanti tutto il supporto necessario.



“Con le università europee - ha spiegato Mariya Gabriel, Commissaria per l'Innovazione, la Ricerca, la Cultura, l'Istruzione e i Giovani - vogliamo coltivare una cultura della cooperazione nell'istruzione superiore in tutta l'UE, in modo da contribuire a un futuro sostenibile, resiliente e più inclusivo per le nuove generazioni. Ritengo le università europee importanti motori di crescita sostenuta, imprenditorialità e posti di lavoro di qualità nelle nostre regioni. Con questo bando Erasmus+ possiamo dare un altro forte impulso alla costituzione di campus europei aperti e connessi, in cui le esperienze di mobilità e cooperazione siano parte integrante di ogni programma di istruzione superiore”.

Il bando del 2023 è aperto anche agli istituti dei Balcani occidentali. Inoltre, per le proposte che saranno giudicate di alta qualità pur non ottenendo la possibilità di essere finanziate nell'ambito

del bando Erasmus+, è prevista l'assegnazione di un **marchio di eccellenza** in modo da facilitare la ricerca di altri tipi di finanziamento.

Resterà aperto fino al 31 gennaio 2023

Il successo di questa iniziativa è già evidente osservando le cifre raggiunte a seguito delle passate edizioni del 2019, del 2020 e del 2022: **attualmente si registrano 44 alleanze che comprendono 340 istituti di istruzione superiore in tutta Europa**. Una risorsa preziosa per costruire uno scenario futuro in cui possa essere protagonista una nuova generazione in grado di uscire dai confini nazionali e lavorare in contesti differenti, parlando lingue diverse e sperimentando quell'arricchimento che nasce dal confronto tra culture. Una generazione, dunque, pienamente europea.

OPEN INNOVABILITY, LA PIATTAFORMA DI ENEL PER SOLUTORI E INNOVATORI SOSTENIBILI

Verso un futuro migliore: crowdsourcing per far parte di un network internazionale

[Openinnovability.enel.com](https://openinnovability.enel.com), la piattaforma di Enel che favorisce la nascita, lo sviluppo e la realizzazione di progetti di innovativi, mettendo in contatto 500.000 innovatori in oltre 100 paesi. Attraverso il sito web è possibile accedere alle diverse challenge aperte, verificarne l'aderenza alle proprie aspettative e la coerenza con il proprio progetto e sottoporre quindi l'idea da sviluppare. Dopo la fase di valutazione di fattibilità, le proposte selezionate potranno concorrere per ricevere un **premio in denaro** oppure diventare **partner di Enel** nella realizzazione di un progetto pilota. Tra le challenge attualmente aperte si segnalano:

- **PITCCH**, un progetto Horizon 2020 di cui ENEL fa parte e che persegue l'obiettivo di promuovere challenge aziendali inerenti tecnologie avanzate quali ad esempio: i sistemi avanzati di produzione, le biotecnologie industriali, le tecnologie digitali, la connettività, la mobilità, le nanotecnologie, la micro e nanoelettronica, l'Internet of Things, la robotica, le blockchain, il cloud computing, i big data, l'intelligenza artificiale e la sicurezza. Iscrivendosi sulla piattaforma sarà possibile presentare la propria soluzione innovativa, entrare in contatto con grandi aziende, poli tecnologici e altri protagonisti dell'innovazione e concorrere al **premio di 10.000 euro. La challenge è sempre aperta.** Tutte le informazioni e il link per l'accesso alla piattaforma sono disponibili nella sezione dedicata alla challenge [PITCCH](#).
- **Tecnologie per la generazione di energie rinnovabili**, una **challenge sempre aperta** finalizzata all'individuazione di soluzioni per l'aumento della disponibilità di energia delle centrali elettriche, l'integrazione di energia rinnovabile in ambienti antro-



pizzati e la sperimentazione di fonti di energia rinnovabile attualmente non utilizzate da Enel come ad esempio l'energia marina. Tutte le informazioni, i materiali da scaricare e il link per l'accesso alla piattaforma sono disponibili nella sezione dedicata alla challenge per le [Energie rinnovabili](#).

Attraverso il sito web è possibile accedere alle diverse challenge aperte

- **Nuovo design per le cabine primarie sostenibili.** C'è tempo fino al **20 dicembre 2022** per presentare un progetto architettonico innovativo e sostenibile per la costruzione di cabine primarie. Per essere in linea con la filosofia di Enel, fortemente impegnata nel perseguire un business sostenibile, le proposte progettuali devono tener conto del contesto territoriale e paesaggistico nel quale le cabine si inseriscono, per ridurre al minimo l'impatto sociale e ambientale. **La proposta vincitrice si aggiudicherà un premio di 40.000 euro.** Tutte le informazioni, i materiali da scaricare

e il link per l'accesso alla piattaforma sono disponibili nella sezione dedicata alla challenge [Enel Grids](#).

cliclavoro

Newsletter

n° 11 - DICEMBRE 2022

COLOPHON

Redazione Cliclavoro

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

Via Fornovo, 8 - 00192 Roma

cliclavoro.gov.it