

# NewsLetter

clic**lavoro** 

n°11 - DICEMBRE 2021

seguidi su



[cliclavoro.gov.it](http://cliclavoro.gov.it)

2



PNRR, I PROFILI GREEN PIÙ RICHIESTI NEI PROSSIMI ANNI

“ *Le imprese saranno pronte ad assumere, ma occorre investire in maggiore formazione per creare un bacino di lavoratori in grado di portare la sostenibilità all'interno delle imprese* ”

APPROFONDIMENTO



PARITÀ DI GENERE: RIFORMA DEL CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

INTERVISTA

4



ANDRIANI SPA, L'AZIENDA DEL MERIDIONE LEADER NELLA PRODUZIONE DELLA PASTA, CHE UNISCE QUALITÀ E ATTENZIONE ALLE PERSONE E ALL'AMBIENTE

3

DALL'EUROPA



COMPETENZE DIGITALI AVANZATE, IL BANDO PER SOSTENERE ISTRUZIONE E FORMAZIONE

6

WEB, SOCIAL & TECH



NASCE A BARI IL SOUTH INNOVATION CENTER

7

# PNRR, I PROFILI GREEN PIÙ RICHIESTI NEI PROSSIMI ANNI

*Cresce la richiesta delle aziende per i profili professionali che siano in grado di portare la sostenibilità all'interno delle imprese*



Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) destina alla transizione green 59,46 miliardi di euro per il **periodo 2021-2026**, il 32,1% delle risorse. Con il fondo complementare le risorse salgono a 68,66 miliardi, destinando **per gli obiettivi climatici il 37,5% dello stanziamento totale**. Una somma cospicua che vede supportare la transizione green con finanziamenti a settori chiave quali mobilità sostenibile, energia rinnovabile ed economia circolare, efficienza energetica. Tali finanziamenti, tuttavia, devono andare di pari passo con l'assunzione di specifici profili professionali green che siano in grado di portare concretamente la sostenibilità all'interno delle aziende. Le imprese saranno pronte ad **assumere fino a 2,4 milioni di lavoratori con competenze green entro il 2025**. È quanto sostiene l'ultimo Rapporto di Censis Confcooperative "Sostenibilità, investire oggi per crescere domani". Secondo il documento, le imprese saranno pronte ad assumere, ma occorre investire in maggiore formazione per **creare un bacino di lavoratori con competenze green**. Se non si interviene in questo senso, in cinque anni, la mancanza di occupati con competenze "verdi" sarà di 741mila unità che possono pesare fino al 2,5% del Pil. Attualmente le imprese stanno aumentando spesa e investimenti in sostenibilità, occorre quindi investire anche sul fronte della forma-

zione in ottica green. L'urgenza imposta dalla transizione ecologica ha fatto crescere esponenzialmente **il fabbisogno di lavoratori con tali competenze**. Un anno fa il fabbisogno era di 1,6 milioni, ora la richiesta salirà a 2.375.000 per gli anni 2021-2025. Di questi 1.448.000 sono figure con competenze green elevate.

Secondo il focus Censis Confcooperative, le professioni green al momento più difficili da reperire sono: disegnatori industriali; idraulici e posatori di tubazioni; verniciatori artigianali e industriali; ingegneri energetici e meccanici; tecnici della sicurezza sul lavoro.

La Missione 2 del PNRR, denominata "Rivoluzione verde e transizione ecologica", specifica la necessità di trovare nuove professionalità che possano traghettare il Paese verso una svolta green. Sono 2,5 milioni gli occupati riconducibili oggi a interventi della Missione 2, di cui due milioni (il 78,6% del totale) sono rappresentati da uomini nella fascia 35-49 anni prevalentemente nelle regioni del Nord, mezzo milione saranno invece donne. Ciò permette di dare nuovo impulso alla crescita dell'occupazione, con un **incremento di occupazione femminile** (di 385mila donne) e **giovanile** (di 201mila giovani). Per l'occupazione femminile si supererebbe la soglia dei 10 milioni, mentre i giovani occupati si collocherebbero oltre i 5 milioni.

# PARITÀ DI GENERE: RIFORMA DEL CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

*Scopriamo le novità in vigore dal 3 dicembre 2021 dirette a ridurre il gap di genere nel mondo del lavoro*

Con la Legge di riforma del Codice delle pari opportunità, in vigore dal 3 dicembre 2021, vengono introdotte disposizioni dirette a **ridurre il gap salariale** tra lavoratori e lavoratrici e a **favorire la partecipazione delle donne** al mercato del lavoro.

In primo luogo, viene **ampliata la nozione di discriminazione** nei luoghi di lavoro. Infatti, attualmente, costituisce **discriminazione diretta** qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento,

oltre che l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le candidate e i candidati, in fase di selezione del personale, le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.

Si ha **discriminazione indiretta**, invece, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento, compresi quelli di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro apparentemente neutri, mettono o possono mettere i candidati in fase di selezione e i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari. In ogni caso, è da intendersi discriminazione ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro



che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, oppure in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni:

## Introdotte disposizioni dirette a ridurre il gap salariale tra lavoratori e lavoratrici e a favorire la partecipazione delle donne al mercato del lavoro

a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori; b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali; c) limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera.

Esteso anche l'obbligo di redigere il **Rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile** alle aziende pubbliche e private con più di 50 dipen-

denti (anziché più di 100); mentre, per le aziende che occupano fino a 50 lavoratori la redazione del Rapporto è facoltativa.

Peraltro, dal 1° gennaio 2022, è istituita la **certificazione sulla parità di genere**, cioè un documento che ha la finalità di attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle

politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità.

Sono state, altresì, introdotte **norme di carattere premiale** per le aziende virtuose. Infatti, per il 2022, alle aziende private in possesso della certificazione della parità di genere è concesso, nel limite di 50 milioni di euro, un **esonero dal versamento dei contributi previdenziali** a carico del datore di lavoro, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Inoltre, alle aziende private che, al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, sono in possesso della certificazione della parità di genere viene riconosciuto un punteggio premiale per la valutazione, da parte di autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, di proposte progettuali ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti. Da ultimo, si segnala l'estensione dell'obbligo di garantire una **rappresentanza femminile minima nei Consigli di Amministrazione** anche alle società controllate da pubbliche amministrazioni non quotate in mercati regolamentati.

# ANDRIANI SPA, L'AZIENDA DEL MERIDIONE LEADER NELLA PRODUZIONE DELLA PASTA, CHE UNISCE QUALITÀ E ATTENZIONE ALLE PERSONE E ALL'AMBIENTE

*A guidarla sono i fratelli Michele e Francesco Andriani, che hanno ereditato dal padre Felice le conoscenze di oltre 40 anni di esperienza nel settore molitorio*

Fiore all'occhiello della Puglia, precisamente situata a Gravina, con ben 7 linee produttive (che presto diventeranno 8), dotata di uno stabilimento 100% allergen free tra i più grandi d'Europa e di un proprio molino multi-grain per la macinazione interna, con oltre 55 differenti formulazioni e 1000 articoli gestiti a magazzino: è Andriani Spa Società Benefit, che esporta i suoi prodotti in oltre 30 Paesi in tutto il mondo ed è presente nelle catene distributive più importanti a livello internazionale. Ci guiderà nella scoperta di questa innovativa realtà, Mariangela Candido, Hr&Organization Director.

## Investiamo in R&D attuando costantemente una scelta delle materie prime e sperimentando nuovi ingredienti adatti alla pastificazione

### Di cosa vi occupate e da chi è gestita l'attività?

A guidarla sono i fratelli Michele e Francesco Andriani, che hanno ereditato dal padre Felice le conoscenze di oltre 40 anni di esperienza nel settore molitorio e che dal 2009 sono impegnati nel rivoluzionare il settore alimentare attraverso la produzione e commercializzazione di pasta innovativa a base di farine alternative al grano. Le materie prime utilizzate sono legumi e cereali, tra cui grano saraceno, avena, riso integrale, teff, lenticchie e ceci, tutte prive di glutine e lavorate in uno stabilimento interamente dedicato alla produzione di pasta gluten free. Proprio grazie a questa capacità di rinnovare il settore

alimentare abbiamo conquistato una posizione apicale nel settore dell'innovation food, sia in qualità di copacker per i principali brand a livello mondiale, sia con il brand Felicia, punto di riferimento del mercato pasta healthy, perfettamente in linea con le nuove esigenze del consumatore.

### Come è cambiato il mestiere negli anni?

La strategia imprenditoriale ha sempre coniugato fra loro innovazione e sostenibilità. Investiamo in R&D attuando costantemente una scelta delle materie prime e sperimentando nuovi ingredienti adatti alla pastificazione, quale ad esempio il teff, antico cereale originario dell'Etiopia con cui abbiamo immesso sul mercato nuove referenze di pasta. Anche i processi e i dispositivi sono molto avanzati, come l'essiccatore Ecothermatik per la pasta lunga, di cui Andriani è stata la prima azienda al mondo a dotarsi, che consente di razionalizzare le formulazioni a vantaggio di gusto, consistenza e contenimento energetico.

### Per voi sono importanti politiche di welfare?

Crediamo profondamente nella valorizzazione delle competenze, potenzialità e capacità decisionali di ciascuno. Per tale motivo promuoviamo una leadership diffusa e un'organizzazione fluida che permetta a ciascuno di sentirsi coinvolto nei processi decisionali aziendali, attraverso la responsabilizzazione e la valorizzazione del contributo di ogni collaboratore, mediante la creazione di team di lavoro trasversali costituiti da ruoli differenti provenienti da diverse aree aziendali. Ognuno infatti è invitato a fornire liberamente i propri suggerimenti, idee e proposte. L'impegno verso i dipendenti, che ci è valso il premio Best



Mariangela Candido, Hr&Organization Director Andriani Spa

Workplace 2021 come unica azienda del Sud Italia, si esprime concretamente anche attraverso attività finalizzate alla promozione dell'equilibrio psico-fisico dei dipendenti, come percorsi di sensibilizzazione e di prevenzione che mirano al miglioramento dello stato di salute fisica attraverso colloqui individuali con il medico aziendale per un'anamnesi completa; un servizio di supporto psicologico tramite un Numero Verde Benessere attivo tutti i giorni, che consente di ricevere sostegno psicologico a distanza in modo gratuito, anonimo e confidenziale; il monitoraggio di parametri specifici e delle condizioni di rischio per la prevenzione di malattie cardiovascolari; il programma Andriani Wellness, che propone corsi di risveglio muscolare, stretching, cardio-fitness e yoga e percorsi nutrizionali personalizzati per una sana alimentazione; oltre a progetti di valorizzazione del ruolo genitoriale in azienda e di sensibilizza-



zione al contrasto della violenza sulle donne e delle discriminazioni di genere. Siamo consapevoli che un approccio intelligente al lavoro, in grado di generare un senso profondo di realizzazione ha dirette ripercussioni sugli standard di produttività.

#### Che "legami" avete col territorio in cui operate?

Fedeli ai principi che ci governano come Società Benefit e al focus proiettato alla tutela ambientale e sociale abbiamo scelto di assumerci la responsabilità del bene comune sensibilizzando ai temi della sostenibilità l'intera filiera di riferimento e promuovendo la cultura del benessere e dell'inclusione a tutti i livelli, portando avanti numerose iniziative. Ad esempio mettendo l'accento sul fenomeno dell'immigrazione come opportunità in termini di capitale umano e in riferimento alla necessità di una gestione sostenibile delle catene di fornitura e realizzando progetti specifici come "Forza e Coraggio", field project di agricoltura inclusiva dedicato a persone affette da disabilità cognitive, sviluppato in collaborazione con l'Università di Scienze Gastronomiche di Pollenzo. Per le scuole primarie poi l'azienda ha avviato da tempo il percorso di educazione alimentare Andriani Educational che, con il programma ad hoc "La Magia dei Legumi", in collaborazione con Rete Dialogues, per l'educazione alla cittadinanza globale, sensibilizza i ragazzi sui temi della sostenibilità e dell'importanza di un'alimentazione sana ed equilibrata. Il progetto ha coinvolto nei primi due anni 670 bambini in tutta la Regione e nell'ultimo anno è andato espandendosi in tutta la Penisola.

#### Quanti giovani lavorano in azienda?

L'età media dei nostri lavoratori è di circa 40 anni e puntiamo molto sull'investimento in risorse giovani e di talento, pronte a collaborare con noi con entusiasmo e voglia di crescere; anche attraverso i percorsi formativi strutturati che mettiamo loro a disposizione per valorizzare e sviluppare utili hard e soft skills. Vengono inoltre costantemente promossi progetti di ricerca con università ed enti formativi, creando così un team di lavoro interdisciplinare in cui far partecipare studenti, neolaureati e neodiplomati.

#### Quali progetti interessanti avete sviluppato recentemente?

Abbiamo da poco attuato in collaborazione con ApuliaKundi, giovane startup pugliese, il progetto di coltivazione dell'alga Spirulina, iniziativa imprenditoriale innovativa che ha il primario obiettivo di preservare le risorse naturali del pianeta, come l'acqua. La produzione di Spirulina infatti rappresenta un'alternativa sostenibile all'agricoltura convenzionale e, se realizzata in modo del tutto naturale, non ha costi per l'ambiente.



Coltivare Spirulina non causa inquinamento e contribuisce all'abbattimento del gas serra, "catturando" difatti Co2. L'impianto di coltivazione è installato e ospitato presso la nostra sede di Gravina e utilizza acqua di scarto del processo di produzione della pasta successivamente depurata. L'investimento è connesso alle numerose iniziative per uno sviluppo sostenibile realizzate dalla nostra azienda e rappresenta un ulteriore passo di avvicinamento all'obiettivo di neutralità carbonica che ci siamo prefissati entro il 2025. Un'altra iniziativa importante è dell'anno scorso, quando abbiamo deciso di raccontare l'impegno dei nostri dipendenti che, durante i momenti più difficili della pandemia da Covid-19, mossi da senso del dovere e di responsabilità hanno scelto di non fermarsi e di continuare a lavorare per dare il proprio contributo.

#### Attuato in collaborazione con ApuliaKundi, giovane startup pugliese, il progetto di coltivazione dell'alga spirulina, che ha il primario obiettivo di preservare le risorse naturali del pianeta, come l'acqua

Da questa scelta è nata la docu-serie "L'Unione fa la Pasta" di Massimiliano Sisto, coordinatore di Trm Network, che ha messo in piedi il progetto insieme al Presidente e Amministratore Delegato Michele Andriani: un modo inedito per ringraziare i nostri collaboratori che hanno saputo assicurare la continuità produttiva di un bene di consumo essenziale come la pasta.

# COMPETENZE DIGITALI AVANZATE, IL BANDO PER SOSTENERE ISTRUZIONE E FORMAZIONE

*Il progetto è parte del programma Europa digitale e intende incoraggiare la cooperazione tra istituti di formazione e il mondo della ricerca e dell'impresa*



Finanziare azioni che mirano a sostenere l'eccellenza degli istituti di istruzione e formazione dell'Unione europea nelle aree digitali, anche incoraggiando la loro cooperazione con la ricerca e le imprese. Il tutto con il fine di migliorare la capacità di coltivare e attrarre talenti digitali, promuovendo un ecosistema che contribuisca a **guidare l'innovazione e le scoperte in questi campi ad alto tasso tecnologico**. Sono questi gli orizzonti del nuovo bando indetto nel quadro del programma Europa digitale, da attuare attraverso due topic specifici. Ricordando che sono cinque i macro settori finanziati dal programma (vale a dire supercalcolo, intelligenza artificiale, cybersicurezza, competenze digitali avanzate, oltre a garantire un uso diffuso delle tecnologie digitali nell'economia e nella società), il primo topic del bando in oggetto riguarda l'istruzione specialistica in aree di capacità chiave. Lo scopo, nel dettaglio, è quello di sostenere l'eccellenza negli istituti di istruzione superiore, **rendendoli leader mondiali nella formazione per specialisti digitali** e aumentare la capacità dell'offerta formativa per le tecnologie avanzate. Nelle intenzioni, tutto questo dovrebbe innescare lo sviluppo di ecosistemi digitali

dinamici in cui l'eccellenza accademica, la ricerca e le industrie innovative lavorano insieme per attrarre e trattenere i migliori talenti in tutto il mondo. Proprio in questo senso, è necessario che gli istituti di istruzione e formazione e le organizzazioni partner, basandosi sui propri punti di forza, siano in grado di aumentare il loro livello di ambizione attraendo personale docente di alto livello, acquisendo attrezzature di livello mondiale, stabilendo un'interazione fluida e mobilità tra il mondo accademico e le imprese. Tutti i programmi dovrebbero affrontare anche i risultati dell'apprendimento relativi alle sfide sociali attuali quali gli Obiettivi di sviluppo sostenibile, e andare nella direzione di **facilitare la comprensione e l'adozione di principi etici** per una tecnologia affidabile, a livello interdisciplinare e nella conversione per gli studenti laureati in discipline non ICT, anche ricorrendo al master. La seconda linea del bando, invece, riguarda l'analisi avanzata delle competenze digitali. In questo caso, il topic intende sostenere il lancio di iniziative per lo sviluppo di competenze digitali avanzate, **raccogliendo input sulle offerte educative esistenti** nelle aree digitali e sui bisogni correlati sul mercato del

lavoro. In questo caso, dunque, il progetto si concretizzerà in un'analisi delle esigenze del mercato del lavoro con le conseguenti raccomandazioni relative alle aree prioritarie di investimento, con un focus sulle indicazioni sulle modalità più appropriate di erogazione della formazione.

**Sostenere l'eccellenza negli istituti di istruzione superiore, rendendoli leader mondiali nella formazione per specialisti digitali e aumentare la capacità dell'offerta formativa per le tecnologie avanzate**

Le proposte di progetto per prendere parte alle due linee del programma **dovranno essere presentate entro il 22 febbraio 2022**: un ulteriore segno da parte della Commissione in ottica di implementazione delle strutture innovative, uno dei pilastri attraverso cui passa lo sviluppo del continente nei prossimi anni con il duplice obiettivo della transizione verde e della trasformazione digitale.

# NASCE A BARI IL SOUTH INNOVATION CENTER

*Uno spazio esperienziale per la svolta digitale dedicato a PMI e PA del Sud*

**Manifatturiero, retail e pubblica amministrazione:** sono questi i settori chiave del progetto concepito da **Microsoft Italia** e **Hevolus Innovation** per rilanciare il Sud d'Italia. L'iniziativa fa parte del piano quinquennale **Ambizione Italia #DigitalRestart** avviato da Microsoft e che prevede la creazione di una rete di centri esperienziali per la promozione della trasformazione digitale nei settori chiave del made in Italy.

La crisi pandemica ha accelerato un processo già iniziato da tempo ma non ancora affrontato in modo strutturale: le aziende sono diventate consapevoli che l'innovazione digitale non è un'opzione ma la via per diventare e rimanere competitivi nell'era della **transizione ecologica**. Questo cambiamento è confermato dalle stime relative agli **investimenti in ICT** da parte delle aziende: +0,9% nel 2021 e +4% nel 2022.

## L'iniziativa fa parte del piano quinquennale Ambizione Italia #DigitalRestart avviato da Microsoft e che prevede la creazione di una rete di centri esperienziali

Presso il South Innovation Center verranno offerti servizi gratuiti di consulenza e formazione - sia in presenza che a distanza - permettendo a PMI e PA del territorio di confrontarsi con la sfida sempre più attuale dell'**innovazione digitale** che - anche grazie agli oltre 49 miliardi di euro destinati dal **PNNR** a investimenti per l'innovazione digitale e agli 80 miliardi complessivi destinati al Sud d'Italia - può rilanciare un'area del paese che contribuisce per il 20% al PIL nazionale.

Il South Innovation Center avrà sede a Molfetta (BA), presso la sede pugliese di **Hevolus Innovation** che, supportata da Cassa Depositi Prestiti Venture Capital



SGR, è partner strategico specializzato in ricerca e sviluppo di business model innovativi. All'interno dell'offerta formativa, i partecipanti potranno apprendere e sperimentare nuove competenze attraverso il confronto con casi studio reali e alla opportunità di cimentarsi con **innovative tecnologie**, come ad esempio il visore olografico HoloLens 2 per la **mixed reality**, grazie al quale è possibile rivedere la struttura organizzativa aziendale, capire le dinamiche tra operatori e consumatori e ottimizzare processi di business.

Fondamentale sarà, dunque, il rapportarsi con **esperienze di successo** già attive sul territorio pugliese in un'ottica di condivisione delle conoscenze, di collaborazione e di scambio per una **crescita comune** - come l'Augmented Store di Natuzzi e l'HoloMuseum di Castel del Monte, iniziative nate sempre dalla collaborazione tra Microsoft e Hevolus. Il South Innovation Center potrà, inoltre, contare sul Microsoft Technology Center, il centro esperienziale con sede a Milano con cui si avvieranno attività di formazione in gemellaggio.

Definizione di **partnership** tra start-up, PMI ed imprese consolidate, **scambio e condivisione** di idee innovative e di best practices, **sperimentazione e formazio-**

**ne** è dunque la strada che il South Innovation Center intende intraprendere per favorire la gestione e la diffusione della **cultura dell'innovazione** all'interno del tessuto imprenditoriale del Sud d'Italia e la crescita di nuovi modelli di business.

clic**lavoro**

## Newsletter

n° 11 - DICEMBRE 2021

### COLOPHON

Redazione Cliclavoro

Direzione Generale dei Sistemi Informativi, dell'Innovazione Tecnologica, del Monitoraggio dati e della Comunicazione  
Via Fornovo, 8 - 00192 Roma

[cliclavoro.gov.it](http://cliclavoro.gov.it)