



agenda per il **LAVORO**

2021 | 2027

Condividiamo il futuro.

PRIME RIFLESSIONI

17 dicembre 2021

“Per fare grandi cose
non si deve stare
al di sopra degli uomini
bensì stare con loro.”

Montesquieu



“Agenda per il Lavoro 2021-2027 è la risposta non convenzionale di Regione Puglia a un nuovo modo di interpretare le politiche attive e passive per il lavoro e la formazione professionale”.

Sebastiano LEO,
Assessore Formazione e Lavoro, Politiche per il lavoro, Diritto allo studio, Scuola, Università, Formazione Professionale

Agenda per il Lavoro 2021-2027 della Regione Puglia

Condividiamo il futuro, è questo il tema della **co-progettazione orizzontale dell'Agenda per il Lavoro**: il quadro strategico integrato delle iniziative che la Puglia intraprenderà nei prossimi anni per accrescere i tassi di occupazione, assicurare lavoro di qualità e nuove competenze, combattere le discriminazioni, accrescere la presenza di giovani e donne nel mondo del lavoro.

L'Agenda ha l'obiettivo di creare sinergia tra i diversi strumenti che finanzieranno le politiche del lavoro, dello sviluppo e dell'inclusione nei prossimi anni: il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, la programmazione regionale cofinanziata da FESR e FSE+, i Programmi Nazionali, le altre risorse di origine comunitaria e nazionale e il bilancio autonomo regionale. La pianificazione strategica in materia di lavoro e formazione necessita di un **metodo funzionale e partecipativo** al fine di ottenere effetti positivi sulla **programmazione, lo sviluppo e la governance** delle politiche del lavoro e della formazione; in tal senso operano gli indirizzi per una **costruzione partecipata dell'Agenda per il Lavoro 2021-2027 della Regione Puglia** (D.G.R. n.1345 del 04 agosto 2021).

Le principali direttrici di Agenda per il Lavoro 2021-2027 definite dalla D.G.R. 1345/2021 sono:

A / Non mancare l'opportunità della ripresa

È necessario mettere in campo politiche attive adeguate al collocamento dei lavoratori, alla crescita delle competenze e al superamento del *mismatch* fra domanda e offerta di lavoro, alla luce delle ripercussioni molto gravi della pandemia sui sistemi economici della Puglia, con effetti sia nella riduzione

del numero degli occupati sia nell'aumento dei tassi di inattività e di crescita delle disparità di genere.

B / Creare capitale umano specializzato e capacità imprenditoriale

Costruire nuove conoscenze e specializzazioni, in considerazione delle grandi missioni di trasformazione delle nuove politiche europee, per esempio nei campi della transizione ecologica, dell'economia circolare e della transizione digitale.

C / Potenziare la qualità del lavoro e dell'impresa nei settori strategici dello sviluppo regionale

Focalizzare le azioni di *policy* in alcuni settori strategici per lo sviluppo regionale come la cultura, la creatività, la valorizzazione paesaggistica e ambientale, formando e sostenendo progetti lavorativi e imprenditoriali di qualità e ad alto contenuto innovativo sia tecnologico, sia sociale, sulla base delle *best practices* già avviate e sperimentate nei campi del sostegno alle nuove imprese, dei collegamenti fra formazione e lavoro, dei partenariati per il lavoro e l'occupazione.

D / Focalizzare le politiche su inclusione sociale e diritti

Incidere sull'aumento del numero di persone di età compresa tra i 20 e i 64 anni in possesso di un'occupazione, innalzare il numero di adulti che partecipano alla formazione ogni anno, garantire lavoro di qualità per le persone diversamente abili e ridurre il numero di persone a rischio di povertà o di esclusione sociale, contrastare il lavoro sommerso e irregolare, in coerenza con il Piano di Azione del Pilastro Europeo dei Diritti Sociali dell'Unione Europea.

E / Aumentare l'occupazione e la partecipazione al mercato del lavoro di giovani e donne

Far emergere politiche attive dedicate e *tailor made* su questo tema, in accordo con gli orientamenti emersi a livello nazionale, in particolare nel redigendo Accordo di Partenariato e nel PNRR. Dovrebbero essere rafforzate le innovazioni nei sistemi di accompagnamento che sono state sperimentate in Puglia, come gli *hub* urbani per il lavoro, che offrono servizi di orientamento specialistico e di accompagnamento al lavoro di giovani e donne, che coinvolgono le imprese e promuovono l'aggregazione delle iniziative.

F / Agire in sinergia con l'Agenda di Genere della Regione Puglia

È necessario che l'Agenda si sviluppi in sinergia con la visione integrata delle politiche per le pari opportunità di Agenda di Genere e proporre obiettivi e azioni negli ambiti della qualità della vita delle donne e degli uomini, dell'istruzione, formazione e lavoro, della competitività, sostenibilità e innovazione, del lavoro di qualità, del contrasto alle discriminazioni e alla violenza di genere.

G / Dare piena coerenza ed efficacia ai percorsi di istruzione e formazione professionale

Prevedere un orientamento verso investimenti formativi più efficacemente correlati alle tendenze della domanda di lavoro e un dialogo strutturato con imprese e sistemi produttivi, valorizzando al contempo le capacità e le vocazioni delle persone.



Il percorso di partecipazione dell'Agenda per il Lavoro si articola in due fasi

La prima, introdotta dall'incontro di presentazione a Copertino il 6 novembre 2021, si snoda su **16 tappe territoriali** e vede coinvolti le **Factory** selezionate nella misura regionale "Estrazione dei Talenti" e gli **Hub di co-working** accreditati presso la Regione Puglia, che hanno manifestato interesse in risposta all'avviso pubblico emanato da ARTI, partner del progetto.



La seconda fase è aperta alla **consultazione di una platea più estesa** di partner e di organizzazioni del lavoro e della società civile, con il **pieno coinvolgimento della platea istituzionale del partenariato socio-economico**. Sono previsti anche momenti di differenziazione/agggregazione per settori di intervento e per ambiti particolarmente colpiti dall'emergenza. Per il dialogo, la raccolta dei contributi e lo stimolo alla partecipazione sono previsti **incontri in presenza**.

I risultati dell'intero percorso di partecipazione confluiranno in un **Documento Programmatico** che sarà alla base della **pianificazione strategica della Regione Puglia in materia di istruzione, lavoro e formazione**.

Le prime tappe del percorso partecipato



Numero incontri: 6

Numero partecipanti: 296*

Numero tavoli di lavoro: 20*

Numero temi: 19*

*Al netto dei dati riferiti alla tappa del 17/12/2021 organizzata da Impact Hub Bari presso Spazio Murat.



TAPPA 1 / ALTAMURA (Ba)

19 novembre 2021

H-hub Factory c/o Item Hub - ex Stazione Ferroviaria

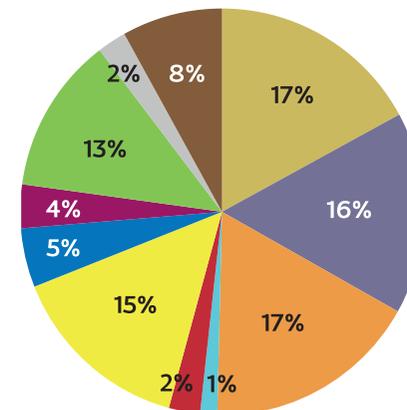
N. partecipanti / **87**

La composizione dei partecipanti per categoria di appartenenza:

- Scuola, Università / 17%
- Enti di Formazione / 16%
- Enti Pubblici / 17%
- Rappresentanze territoriali / 1%
- Imprese / 2%
- Professioni / 15%
- Servizi per il Lavoro / 5%
- Consulenza alle Imprese / 4%
- Terzo settore / 13%
- Hub / 2%
- Altro / 8%



Provenienza partecipanti / 100% area di riferimento (Comuni dell'Alta Murgia)



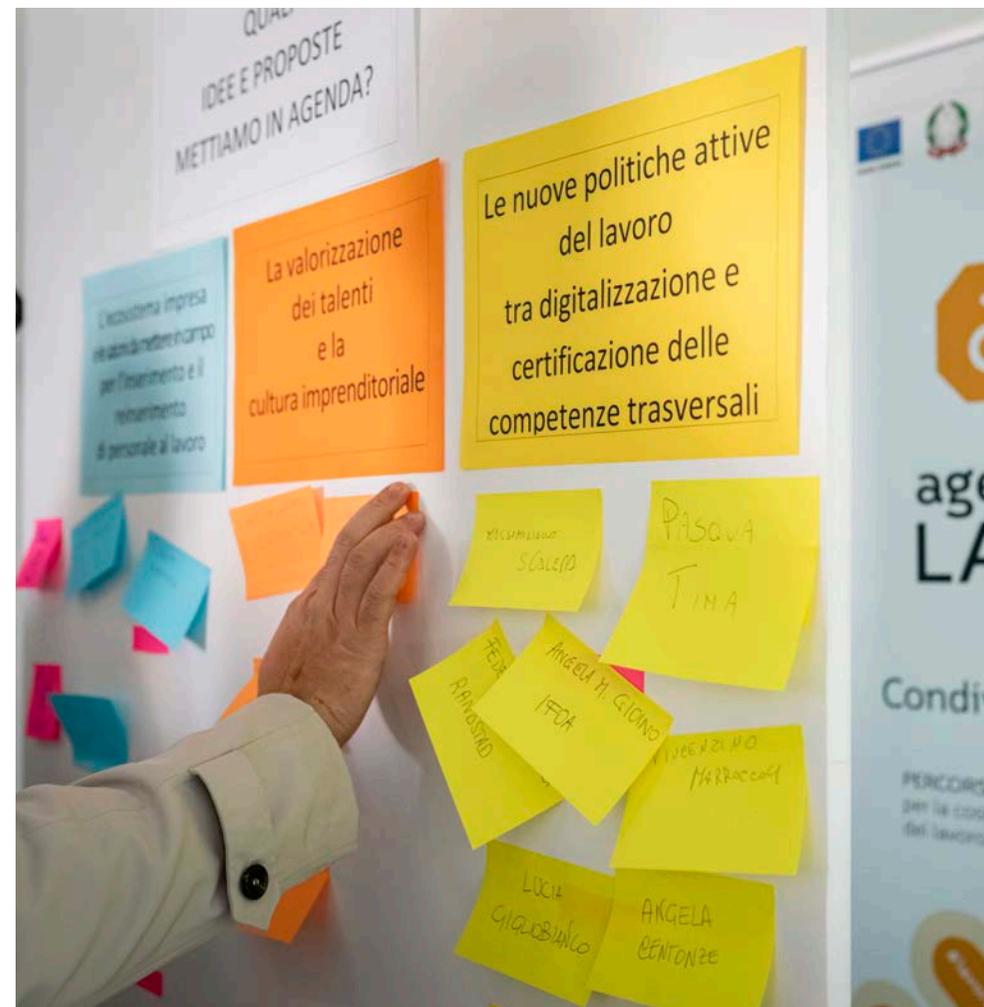
Temi trattati ai tavoli di lavoro:

- Le nuove politiche attive del lavoro tra digitalizzazione e certificazione delle competenze trasversali
- La valorizzazione dei talenti e la cultura imprenditoriale
- L'ecosistema impresa e le azioni da mettere in campo per l'inserimento e il reinserimento di personale al lavoro

Gli **argomenti emersi** dal confronto nei vari tavoli tematici, sono stati:

- Dare spazio all'orientamento, rivolto ai ragazzi prossimi al diploma di scuola superiore di secondo grado, per indirizzarli verso la migliore scelta del percorso formativo terziario anche alla luce della più ampia offerta formativa messa a disposizione da: Enti di Formazione, ITS, ITS Academy (prossimi ad essere regolamentati) e Università.
- Rendere più proficuo, nell'ambito del sistema "duale" il periodo di formazione pratica nell'ambito di contesti lavorativi (presso una impresa/organizzazione), privilegiando l'apprendistato rispetto ai tirocini formativi e prevedendo forme di incentivo, nel caso di alternanza scuola-lavoro, che migliorino il rapporto fra il soggetto ospitante ed il tirocinante.
- Ampliare gli ambiti formativi non concentrandosi solamente su quelli della digitalizzazione, della transizione ecologica e dell'inclusione sociale su cui si incentra il PNRR, ma prevedere interventi diretti all'auto-imprenditorialità e al rafforzamento delle imprese attraverso figure formate che possano apportare un valore aggiunto all'elemento organizzativo dell'impresa.
- Prevedere bandi aperti (cosiddetti a sportello) che possano garantire una risposta continuativa alle esigenze formative del mondo del lavoro.
- Rafforzare la vigilanza da parte della Regione sugli operatori (soggetti della formazione e soggetti fornitori di servizi per il lavoro).
- Prevedere specifiche iniziative rivolte a favorire l'inclusione lavorativa e, quindi, sociale dei soggetti fragili, immigrati, donne e lavoratori, attraverso specifici percorsi formativi e di orientamento al lavoro.

- Prevedere una dotazione FESR sulla prossima programmazione dei fondi strutturali dedicata all'infrastruttura scolastica e universitaria finalizzata al finanziamento degli interventi di adeguamento, efficientamento energetico, all'architettura degli edifici e al miglioramento della dotazione degli stessi (arredi, laboratori).





TAPPA 2 / LECCE

22 novembre 2021

ARTEM - Museo Castromediano

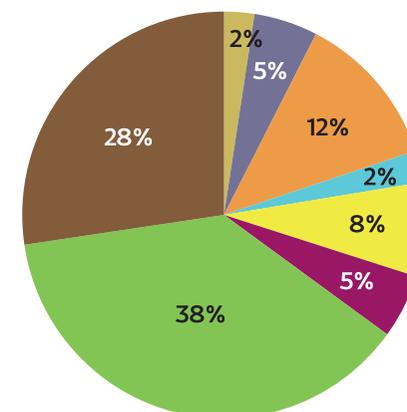
N. partecipanti / 40

La composizione dei partecipanti per categoria di appartenenza:

- Scuola, Università / 2%
- Enti di Formazione / 5%
- Enti Pubblici / 12%
- Rappresentanze territoriali / 2%
- Imprese / 0%
- Professioni / 8%
- Servizi per il Lavoro / 0%
- Consulenza alle Imprese / 5%
- Terzo settore / 38%
- Hub / 0%
- Altro / 28%



Provenienza partecipanti / 100% area di riferimento (Provincia di Lecce)



Temi trattati ai tavoli di lavoro:

- Inclusività
- Sostenibilità, transizione ecologica, transizione e digitale
- Formazione e cultura

Gli **argomenti emersi** dal confronto nei vari tavoli tematici, sono stati:

• Inclusività

Le criticità emerse dal tavolo di discussione definiscono un quadro caratterizzato dalla mancanza di attenzione alle esigenze delle persone fragili e dei *caregivers*, dalla mancanza di competenze e qualificazioni di base e di attenzione alle necessità delle persone che versano in condizioni di salute psichica fragile, o delle persone richiedenti asilo e/o protezione, il tutto favorito da una carenza normativa che regoli il funzionamento del mercato del lavoro. A questi si aggiungono problematiche oggettive come la carenza di reti di trasporto efficienti nelle aree più interne della Regione, la mancanza di reti di supporto per i giovani e le giovani LGBTQI+, la mancanza di percezione delle problematiche delle fasce deboli da parte delle imprese. Le soluzioni individuate prevedono:

- percorsi di formazione per il conseguimento di un certificato di competenze o di una qualifica professionale, formazione permanente e attività a supporto della partecipazione a percorsi formativi;
- tirocini e attività a supporto dei processi di apprendimento nei contesti lavorativi;
- orientamento specialistico, accompagnamento al lavoro e attività di sostegno alle persone nei contesti lavorativi;
- formazione all'inclusività per le imprese;
- coinvolgimento degli Ambiti territoriali e dei Comuni nei bandi pubblici come partner degli *stakeholders* attuatori dei progetti finanziabili.

• Sostenibilità - Transizione Ecologica - Transizione Digitale

Le criticità riscontrate dal tavolo di lavoro possono essere racchiuse in alcune macrocategorie come la differenza di salario tra uomo e donna, la mancanza di *welfare* aziendale nell'ambito della sostenibilità del lavoro, la sostenibilità ambientale, la transizione ecologica e la transizione digitale gravate da varie problematiche la cui causa comune si è trovata nella mancanza e/o carenza

di educazione nel campo della transizione ecologica e digitale e nel campo della sostenibilità ambientale da parte di studenti, imprenditori, gestori di aziende e liberi professionisti. Il tavolo ha immaginato come possibile obiettivo la formazione di figure manageriali esperte nel campo della transizione ecologica e della transizione digitale che affianchino le imprese nelle scelte quotidiane e nella riorganizzazione aziendale per far fronte alla transizione ecologica e digitale e diffondere i concetti dello sviluppo sostenibile. In sostanza la creazione di una figura "Manager dello sviluppo sostenibile".

• Formazione e Cultura

Il gruppo si è inizialmente focalizzato su un'analisi del contesto locale che permettesse di far emergere le criticità che caratterizzano il mercato del lavoro quali:

- la mancanza di un rapporto organico e strutturato tra il settore Formazione e le imprese.
- la carenza di target di riferimento dei beneficiari delle politiche attive del lavoro.

Partendo da questo problema è stato identificato, come obiettivo, la creazione di una strategia politica di lungo periodo che, tramite la co-programmazione territoriale e condivisa tra enti del territorio, riconosca il valore di nuove figure professionali, valorizzi l'importanza del project management, e punti all'uso della tecnologia per rendere più efficiente il sistema di *placement*. Il tutto tramite stanziamento di fondi per l'informazione e la formazione, l'aggiornamento del portale del Sistema Unico del Lavoro, la creazione di un sistema di premialità che favorisca le aziende che investono nella formazione e nella filiera del *placement* (modello ERASMUS +), valorizzando i programmi di alternanza scuola-lavoro; la creazione di un sistema di monitoraggio con indicatori sul fabbisogno formativo delle aziende culturali e sull'efficacia della formazione erogata, premiando gli enti capaci di costruire e rafforzare la filiera e la creazione di un tavolo di coordinamento con associazioni di categoria, università ed enti formativi per il rafforzamento della filiera e della programmazione di lungo periodo, valorizzando esperienze partecipate come l'esempio di "Laboratori dal Basso".



TAPPA 3 / BRINDISI

26 novembre 2021

MOLO 12 – Palazzo Guerrieri

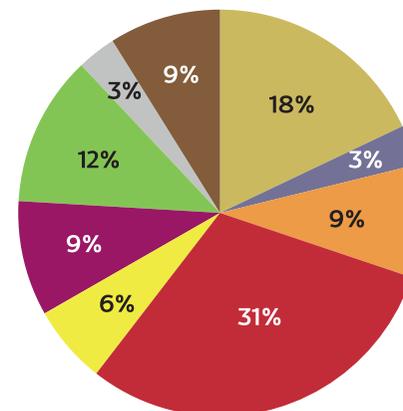
N. partecipanti / 33

La composizione dei partecipanti per categoria di appartenenza:

- Scuola, Università / 18%
- Enti di Formazione / 3%
- Enti Pubblici / 9%
- Rappresentanze territoriali / 0%
- Imprese / 31%
- Professioni / 6%
- Servizi per il Lavoro / 0%
- Consulenza alle Imprese / 9%
- Terzo settore / 12%
- Hub / 3%
- Altro / 9%



Provenienza partecipanti / 100% area di riferimento (Provincia di Brindisi)



Temi trattati ai tavoli di lavoro:

- Giovani, Impresa & Lavoro
- Aspetti Culturali, Sociali e Lavoro
- Nuove Competenze, Corporate & Lavoro
- Donne, Diritti e Lavoro
- Formazione e Lavoro

Gli **argomenti emersi** dal confronto nei vari tavoli tematici, sono stati:

• Giovani, Impresa & Lavoro - Network d'innovazione

Costituzione di un network territoriale di Startup Innovative che coinvolga i portatori d'interesse con eventi semestrali/annuali di confronto e co-progettazione. Introduzione di figure professionali che permettano di acquisire competenze manageriali e affiancano le imprese nella definizione degli obiettivi. Creazione di una rete di Corporate portatrici d'interesse e avvio di percorsi di "incubazione" (riservati alle SI accompagnate dai Manager) all'interno delle company facenti parte del network.

• Aspetti Culturali, Sociali e Lavoro - Tavolo di co-progettazione permanente tra istituzioni e organizzazioni

Realizzazione di un laboratorio di progettazione e confronto permanente tra istituzioni e organizzazioni per la facilitazione all'attivazione di servizi e iniziative nei settori cultura e sociale.

• Nuove Competenze, Corporate & Lavoro - Matching delle Competenze

Soluzione integrata per lo sviluppo e la certificazione di competenze che possano favorire l'inserimento lavorativo attraverso un percorso di formazione duale che coinvolga sia gli enti di formazione sia le imprese (soggetto coinvolto e remunerato nel percorso di formazione). Il processo è realizzato attraverso un servizio digitale utile per collezionare il fabbisogno delle imprese, le offerte di percorsi formativi, le domande di attivazione di percorsi di formazione e la certificazione di competenze.

• Donne, Diritti e Lavoro - Temporary Placement per sostituire dipendenti in maternità

Creazione di una nuova misura di sostegno alla dipendente che accede alla maternità e che, nel contempo, garantisca la produttività aziendale.

• Formazione e Lavoro - Sportelli di Orientamento all'Istruzione e al Lavoro

La creazione di una rete di sportelli di orientamento disseminati sul territorio per fornire ai giovani gli strumenti più adeguati all'orientamento e rispondere alle diverse esigenze. Ciascun sportello coordina la rete territoriale per il lavoro, coinvolgendo tutti gli *stakeholder* (patto territoriale per il lavoro: scuole, università, Irs, imprese, enti formativi) fornendo le informazioni necessarie agli erogatori del servizio.





TAPPA 4 / MANFREDONIA (Fg)

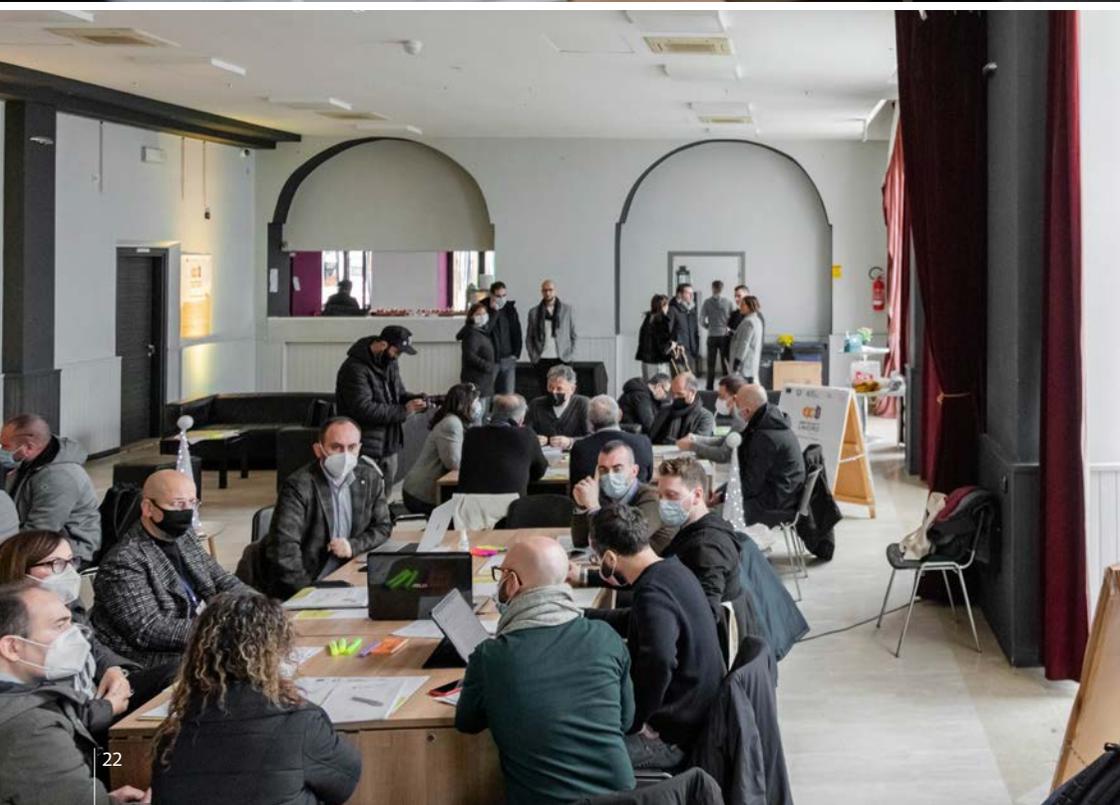
6 dicembre 2021

SMART LAB – LUC Laboratorio Urbano Culturale “Peppino Impastato”

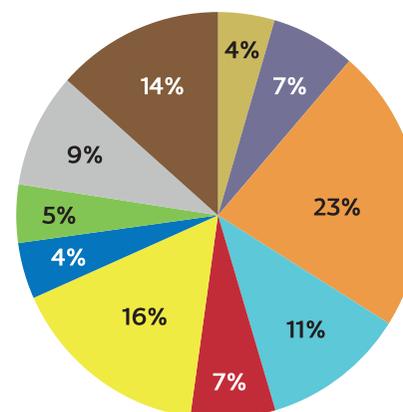
N. partecipanti / 44

La composizione dei partecipanti per categoria di appartenenza:

- Scuola, Università / 4%
- Enti di Formazione / 7%
- Enti Pubblici / 23%
- Rappresentanze territoriali / 11%
- Imprese / 7%
- Professioni / 16%
- Servizi per il Lavoro / 4%
- Consulenza alle Imprese / 0%
- Terzo settore / 5%
- Hub / 9%
- Altro / 14%



Provenienza partecipanti / 100% area di riferimento (Provincia di Foggia)



Temi trattati ai tavoli di lavoro:

- Creatività, cultura e welfare
- Digitale, start up e sistema universitario
- Global e local

Gli **argomenti emersi** dal confronto nei vari tavoli tematici, sono stati:

• **Creatività, cultura e welfare**

È emersa la necessità di una pianificazione delle risorse della formazione in ambito multisettoriale che riesca a mettere insieme competenze diverse a servizio di settori complessi, oltre che l'esigenza di ideare la formazione in ambito di *management* culturale e ampliamento dei limiti di età delle politiche attive del lavoro;

• **Digitale, start up e sistema universitario**

In considerazione delle connessioni tra il sistema universitario, quello delle imprese e della formazione per il lavoro, è emersa la necessità di creare un laboratorio permanente (*living lab*) che possa, periodicamente, tenere vive le relazioni umane e professionali tramite la creazione di un database integrato di proposte a disposizione dello sviluppo del territorio. Per quanto concerne le Start Up, la grande criticità emersa è la capacità di assumere nuove risorse specializzate alla luce del maggior rischio imprenditoriale;

• **Global e local**

Da questo tavolo si è appreso come la globalizzazione rappresenti certamente un processo di democratizzazione del fare impresa, ma il tessuto delle micro e piccole aziende paga ancora il gap della mancanza di cultura, di formazione e di strumenti *ad hoc* per intercettare i finanziamenti necessari alla crescita e per creare reti di relazioni utili alla commercializzazione. In tal senso si denota la mancanza di agevolazioni economiche ed amministrative per il ricambio generazionale e la mancanza di cultura di imprenditoria in filiera, come dimostra l'assenza di un sistema di comunicazione forte e riconoscibile anche la creazione di un brand che abbia un obiettivo comune.





TAPPA 5 / LECCE

10 dicembre 2021

OFFICINE CANTELMO

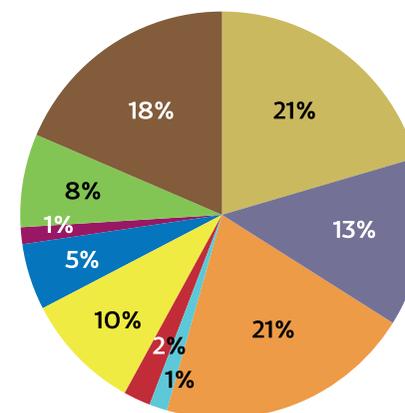
N. partecipanti / **92**

La composizione dei partecipanti per categoria di appartenenza:

- Scuola, Università / 21%
- Enti di Formazione / 13%
- Enti Pubblici / 21%
- Rappresentanze territoriali / 1%
- Imprese / 2%
- Professioni / 10%
- Servizi per il Lavoro / 5%
- Consulenza alle Imprese / 1%
- Terzo settore / 8%
- Hub / 0%
- Altro / 18%



Provenienza partecipanti / 100% area di riferimento (Provincia di Lecce)



Temi trattati ai tavoli di lavoro:

- Innovazione
- Cultura
- Cooperazione
- Europa
- Formazione

Gli **argomenti emersi** dal confronto nei vari tavoli tematici, sono stati:

• Innovazione

I problemi individuati riguardano la mancanza di misure che rendano attrattivo il ritorno in Puglia da parte di competenze già formate in contesti extra regionali, la mancata promozione della Puglia come attrattore di nuovi profili internazionali, il disallineamento tra le competenze specifiche richieste dalle imprese ad alto valore aggiunto e digitale e i profili di laureati e di lavoratori che attualmente si formano nelle università. Le soluzioni proposte consistono nel migliorare il posizionamento e la competitività del sistema regionale Puglia nel panorama nazionale con riferimento all'offerta lavorativa, attraverso professionisti che rientrano dalle altre Regioni, la creazione di accordi bilaterali con paesi del mediterraneo, la creazione di nuovi profili altamente specializzati aderenti alle richieste del mercato del lavoro.

• Cultura

Le organizzazioni che costituiscono l'ecosistema del settore cultura e creatività presentano problematiche inerenti prevalentemente l'inadeguatezza di strumenti normativi, l'insufficienza di percorsi di formazione professionalizzante adeguati alle attuali esigenze e la mancanza di competenze specialistiche di settore (tecniche, digitali e manageriali).

In generale, il problema principale da risolvere è legato al pubblico fruitore di cultura, sia dal punto di vista dell'operatore sia da quello dell'utente finale.

La proposta, pertanto, mira ad abilitare la comunicazione e la collaborazione tra Enti di formazione, Industrie e Operatori culturali attraverso la creazione di strutture per la formazione come: ITS cultura, che possano formare figure lavorative carenti nel settore come manager culturali, tecnici specializzati nelle arti performative e tecnici specializzati nell'utilizzo di strumenti digitali, personale addetto all'accoglienza e alla fruizione dei beni. Oltre questi

si vorrebbero istituire delle *Industry Academy* o strutture di partenariato pubblico-privato che possano formare specifiche figure in ambito culturale e creativo a seconda delle esigenze delle imprese. Tutto ciò nell'ottica di una politica del lavoro adeguata alle esigenze delle imprese (contratti, welfare aziendale, formazione).

• Cooperazione

La costruzione funzionale di reti richiede lo sviluppo di competenze tecniche, trasversali e metodologiche. Spesso questo processo viene lasciato al caso o alla buona volontà di singole persone motivate e capaci, negli altri casi la rete diventa una mera sovrastruttura oppure occasione di rallentamento. Vi è la mancanza di una rete territoriale degli attori del mercato del lavoro, basata su principi meritocratici e orientata al risultato, che vada poi osservata e monitorata (tavoli permanenti, spazi di dialogo tra attori di tipologie diverse). Vi sono tentativi e iniziative isolate, senza un efficace coordinamento, con conseguente sviluppo di una "disoccupazione strutturale" - impennata delle tecnologie, una difficoltà di incontro domanda-offerta nel mercato del lavoro e scarsità di risorse qualificate.

L'obiettivo che ci si pone è migliorare la qualità del lavoro nelle imprese, creare una piattaforma di coordinamento della rete tra gli attori economici, della formazione e delle politiche attive affinché possano dialogare, condividere dati e informazioni, sostenere i beneficiari finali facendo leva sulle competenze tecnologiche e metodologiche di settore, supportare il decisore pubblico nelle politiche e negli interventi territoriali.

• Europa

Sempre più è necessario acquisire una formazione che includa esperienze di studio all'estero per sviluppare competenze trasversali che siano di alta qualità, per avere un approccio mentale aperto e per trovare migliori opportunità di lavoro. Fino ad oggi, lo scambio internazionale e la mobilità vengono dunque ribaditi nella loro importanza strategica e l'attivazione dei progetti europei fa in modo che gli studenti e le studentesse completino il loro percorso di formazione in un'ottica di apertura internazionale (rendendosi parte attiva nella costruzione di una cittadinanza responsabile e solidale). In particolare, i giovani che partecipano al progetto europeo Erasmus+ trovano lavoro più facilmente: fare esperienze all'estero si conferma un ottimo strumento di crescita personale e professionale.

Obiettivo generale quindi è quello di aumentare l'inserimento lavorativo dei neet pugliesi e l'internazionalizzazione aziendale delle competenze dei lavoratori, nello specifico creare un consorzio di eccellenze/aziende pugliesi ed europee riferite ai *cluster* definiti dalla Regione Puglia e definire un percorso di mobilità circolare europea per accogliere i neet, internazionalizzare le aziende e diventare attrattori pugliesi per lavoratori/studenti europei.

• **Formazione**

Le problematiche qui analizzate riguardano tra l'altro: mancanza di interlocuzione tra aziende e percorsi di formazione, risposte lente nella formazione, obsolescenza della formazione nella creazione di nuove professionalità, mancanza di profili lavorativi da restituire nel mondo del lavoro, percezione sottostimata da parte degli studenti delle tematiche legate alla costruzione delle competenze, percezione sottostimata degli ITS, assenza di strumenti agili per offrire formazione *on-demand*, rapporto sbilanciato tra ore di formazione e placement, difficoltosa compilazione delle rendicontazioni, problematica programmazione dei bandi "a pioggia" nelle tempistiche e nel target.

Per risolvere le questioni su citate, si propone di semplificare la rendicontazione digitalizzandone il controllo, mettere in atto un monitoraggio dell'erogazione, realizzare un orientamento consapevole a partire dagli 11 anni (I media) per iniziare a conoscere tutti i mondi del lavoro, da continuare nelle Scuole Superiori, possibilmente con l'ausilio di orientatori esperti, introdurre corsi di educazione all'auto-imprenditorialità capace di offrire agli studenti la possibilità di acquisire numerose *soft skills*, potenziare il Centro per l'impiego come centro di controllo e monitoraggio sui soggetti proponenti rispetto a formazione integrata all'offerta lavorativa.





SPAZIO
MURAT

Benvenuti

Spazio Murat è uno dei più apprezzati centri dedicati alla promozione e divulgazione della Insieme all'ex Teatro Margherita e al prospicio costituisce il nascente Polo per l'arte e la cultura della Città di Bari. Oltre ad ospitare e gestire il è il primo spazio ad accogliere le attività del P programma caratterizzato da mostre, incontri didattiche, con un'attenzione particolare alle z Lo Spazio Murat costituisce il punto di contatt e il borgo moderno. Nato nel 1818 come merc è stato demolito a metà '900 e successivamei negli anni '90.

Welcome

Spazio Murat is one of the most prominent ex in Bari, dedicated to the promotion of contem It is located in Piazza Ferrarese and along with Margherita and the overlooking former Merca represents the new Centre for Contemporary the City of Bari. In addition to hosting and mar Design Store, this is the first space that is dev rich public programme: exhibitions, conferenc

TAPPA 6 / BARI

17 dicembre 2021

SPAZIO MURAT

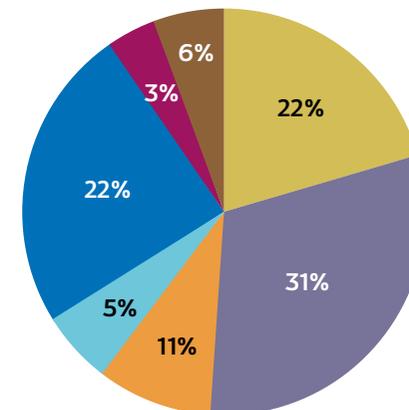
N. partecipanti / **36**

La composizione dei partecipanti per categoria di appartenenza:

- Scuola, Università / 22%
- Enti di Formazione / 31%
- Enti Pubblici / 11%
- Rappresentanze territoriali / 5%
- Imprese / 0%
- Professioni / 0%
- Servizi per il Lavoro / 22%
- Consulenza alle Imprese / 3%
- Terzo settore / 0%
- Hub / 0%
- Altro / 6%



Provenienza partecipanti / 100% area di riferimento (Provincia di Bari)



Temi trattati ai tavoli di lavoro:

- Parità di genere nel mercato del lavoro
- Contrasto alla disoccupazione di lungo periodo
- Formazione professionale e nuove competenze (sostenibilità ambientale, digitale e sociale)
- Riduzione del mismatch tra domanda e offerta

Di seguito si riportano i contributi emersi e le proposte, suddivisi per i tavoli tematici, che hanno operato su cinque questioni differenti:

• Tavolo 1 / Parità di genere nel mercato del lavoro

Rispetto a tale contesto, la proposta elaborata tavolo di lavoro si prefigge l'obiettivo di superare gli stereotipi di genere e di intervenire con azioni culturali a supporto delle famiglie nei contesti scolastici e di formazione dei giovani e delle giovani pugliesi.

In particolare, il tavolo ha proposto:

- Percorsi di orientamento nelle istituzioni d'istruzione e formazione e attività laboratoriali sulla conoscenza del sé e delle proprie risorse personali;
- Definizione di specifici progetti didattici, di intesa con il sistema produttivo e imprenditoriale, per formare gli studenti al valore del lavoro ed approcci culturali ed organizzativi di *diversity/equity/inclusion management*.

• Tavolo 2 / Contrasto alla disoccupazione di lungo periodo

La proposta del gruppo di lavoro si basa su un modello di intervento integrato che realizzi una rete territoriale tra istituzioni, aziende, soggetti attuatori della misura (Enti della formazione, Agenzie private del lavoro) e altri stakeholder (Università, Istituti tecnici superiori, Associazioni di rappresentanza datoriali) a partire da un avviso a sportello rivolto alle aziende e ai diversi soggetti attuatori. Si propone quindi una attività di orientamento individuale in base alla profilazione, tale da poter includere anche:

- un'attività di formazione (intesa non solo come aggiornamento delle competenze ma anche riqualificazione) in base alle esigenze del mercato e delle aziende, e dunque non a catalogo;
- tirocini extra-curricolari finanziati, da realizzarsi all'interno delle aziende della rete, e con il riconoscimento dei costi del tutoraggio aziendale;
- l'assunzione con contratti di lavoro subordinato (a tempo determinato, da 3 a 12 mesi, anche in somministrazione; apprendistato; tempo indeterminato).



• **Tavolo 3 / Formazione professionale e nuove competenze (sostenibilità ambientale, digitale e sociale)**

La proposta dei partecipanti a questo tavolo di discussione può essere riassunta come una richiesta da parte delle autorità competenti di un cambio del paradigma del Repertorio delle Figure Professionali con percorsi formativi trasversali nell'ottica di rafforzamento delle conoscenze e delle soft skills per costruire figure fluide (integrate) anche conformi alle microcredenziali richieste dalla Commissione Europea.

In quest'ottica, il tavolo ha inteso individuare i seguenti le seguenti tappe:

- l'attuazione di una programmazione partecipata degli interventi con gli enti e le aziende, anche in forma aggregata;
- la messa a valore dei dati in possesso della Regione Puglia per creare la base di un sistema informativo che sostenga gli interventi formativi sia in fase di progettazione della direzione delle nuove competenze che in fase di attuazione e messa a terra delle politiche;
- l'avviamento di un processo di revisione del RRFP, recependo il processo delle buone prassi delle altre realtà;
- il passaggio ad un sistema misto tra il sistema dei Bandi e degli Avvisi e le Doti formative.

• **Tavolo 4 / Riduzione del mismatch tra domanda e offerta**

La questione del mancato incrocio (o mismatch) tra domanda ed offerta di lavoro è uno dei temi più studiati in campo economico, poiché in tali studi questo rappresenterebbe uno dei maggiori ostacoli all'occupazione. È chiaro come il tema del mismatch si intrecci inesorabilmente anche a quello della inattività delle giovani generazioni e delle donne.

Il tavolo pertanto ha elaborato una serie di proposte che possono essere riassunte nel seguente elenco:

- creazione di un sistema univoco e integrato di tracciatura delle competenze e di elaborazione delle offerte lavorative che coinvolga sia gli operatori pubblici che privati;
- formazione di figure specifiche nell'intera filiera pubblico-privata per supportare le aziende nell'analisi del fabbisogno occupazionale;
- realizzazione dell'Osservatorio del mercato del lavoro al quale possano contribuire operatori pubblici e privati;
- standardizzazione di metodi, procedure e strumenti utilizzati dal sistema pubblico e privato, condivisione di buone prassi;

- potenziamento dell'orientamento attraverso percorsi di autoimprenditorialità;
- snellimento delle procedure burocratiche ed amministrative per accedere alle misure di PAL regionali e nazionali.



**“Il successo
nella maggior parte delle cose
dipende dal conoscere bene
quanto tempo occorra
per riuscire nello scopo.”**

Montesquieu

Per seguire l'evoluzione del processo partecipato
e approfondire le attività di
"Agenda per il Lavoro 2021-2027"
segui le pagine social:



Agenda per il Lavoro della Regione Puglia

Visita il portale Puglia Partecipa
<https://partecipazione.regione.puglia.it/processes/AgendaLavoro>

Si ringrazia Anpal Servizi
per il supporto e l'accompagnamento.