

TAPPA 2 / LECCE

22 novembre 2021

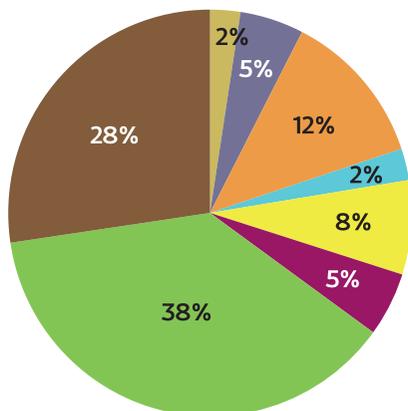
ARTEM - Museo Castromediano

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".