



**REGIONE
PUGLIA**

**DIPARTIMENTO SVILUPPO ECONOMICO,
INNOVAZIONE, ISTRUZIONE, FORMAZIONE E LAVORO**

Position Paper
Istruzione – Formazione – Lavoro

Work in progress

Versione al 6 novembre 2019



1. INQUADRAMENTO DELLA POLITICA

Gli anni della lunga e profonda crisi economica internazionale, iniziata nel 2008, hanno avuto rilevanti conseguenze sull'occupazione che nel periodo 2008-2014 si è ridotta di circa 135.000 occupati. Successivamente, si sono avuti 4 anni di crescita dell'occupazione che hanno ridotto il gap di circa 76.000 occupati (+6,6%), ne

mancano ancora circa 59.000 occupati per raggiungere il livello del 2008. La strategia regionale si è orientata da un lato a contrastare gli effetti negativi della crisi sugli occupati, dall'altro a sviluppare percorsi di ampliamento delle opportunità di lavoro. Tale strategia si è basata soprattutto sulle politiche connesse con gli orientamenti europei sull'occupazione, all'interno della Strategia Europea 2020 per la crescita e del pilastro dei diritti sociali basato su venti principi e diritti per sostenere il buon funzionamento e l'equità dei mercati del lavoro e dei sistemi di protezione sociale. Tali strategie implicano un'azione coordinata a favore dell'occupazione e in particolare a favore della promozione di una forza lavoro competente, qualificata, adattabile e di mercati del lavoro in grado di rispondere ai mutamenti economici, dell'inclusione sociale delle fasce più deboli sul mercato del lavoro, della parità tra uomo e donna, della lotta contro la povertà e l'esclusione sociale e di un più elevato livello di istruzione e formazione. Tenuto conto delle responsabilità delle parti sociali in merito alle questioni del mercato del lavoro, dell'inclusione sociale, del contrasto della povertà, delle condizioni di parità uomo donna, la strategia viene perseguita con un significativo coinvolgimento delle stesse nell'attuazione delle politiche di intervento.

La programmazione regionale, attraverso soprattutto l'impiego dei fondi strutturali, ha sviluppato politiche incentrate sui seguenti ambiti:

- sostegno al reddito e riqualificazione professionale dei lavoratori delle imprese in gravi crisi aziendali;
- sviluppo del sistema dei servizi del lavoro attraverso sia un potenziamento dell'infrastrutturazione dei servizi, sia un rafforzamento delle politiche attive del lavoro;
- contrasto alla disoccupazione giovanile e al potenziamento delle condizioni di accessibilità al lavoro delle donne;



- sostegno alle azioni di formazione delle persone in cerca di lavoro e vulnerabili rispetto ai cambiamenti economici e del mercato del lavoro con azioni orientate a migliorare le condizioni di occupabilità, di adattabilità, di opportunità di inclusione lavorativa e sociale, anche con riferimento ai migranti presenti sul territorio regionale;
- sostegno alla creazione di impresa in favore dei soggetti svantaggiati sul mercato del lavoro, all'autoimprenditorialità, alle start up di imprese innovative,
- sostegno alla stabilità occupazionale nelle medie e grandi imprese e all'ampliamento della base occupazionale;
- sostegno ai diversi segmenti della filiera istruzione-formazione-transizione al lavoro, orientati ad innalzare le percentuali di accesso e la qualità del sistema educativo da zero a sei anni, a garantire il diritto allo studio nelle scuole (mensa, trasporti, sussidi didattici), a potenziare le competenze di base, a contrastare la dispersione scolastica, a migliorare le opportunità di inserimento lavorativo (apprendistato, alternanza scuola-lavoro, servizi di orientamento per il mercato del lavoro, potenziamento delle competenze degli adulti; cc);
- azioni in favore di percorsi orientati a migliorare le condizioni di parità tra uomini e donne sia nella fase di accesso al mercato del lavoro che nella fase di permanenza e sviluppo delle carriere lavorative e retributive;
- interventi per il riequilibrio dell'assetto della rete scolastica (dimensionamento) e degli ambienti per l'educazione e l'apprendimento (edilizia scolastica);
- sostegno alle politiche di invecchiamento attivo attraverso la promozione delle Università della terza età,
- interventi volti a garantire il diritto allo studio terziario (copertura totale borse di studio per gli studenti di università, AFAM e ITS meritevoli e bisognosi),
- interventi volti ad innalzare la qualità dell'istruzione terziaria (azioni di orientamento in ingresso e in uscita, azioni per l'internazionalizzazione, finanziamento corsi ITS e Summer School) e post-universitaria (borse per partecipazione a master);
- interventi volti a promuovere la ricerca universitaria (finanziamento posti triennali da ricercatori a tempo determinato).



2. ANALISI DI CONTESTO

2.1 Aspetti demografici

La popolazione in Puglia ammonta a 4.029.053 residenti al 1° gennaio del 2019, con una riduzione di circa 21.000 residenti rispetto alla stessa data del 2012 (-0,5%). Questa contrazione è da attribuire sostanzialmente al processo congiunto di due fenomeni: *l'invecchiamento* e il *degiovanimento*. Il primo si riferisce al progressivo aumento della popolazione in età avanzata; il secondo al declino della natalità e quindi alla contrazione delle fasce giovanili: gli over 65 crescono del 15,4%, gli under 15 si riducono del 10,8%.

Tab. 1 - Puglia: Popolazione per classe di età e sesso. Valori assoluti – 1° gennaio, variazioni assolute e percentuali.

Fasce di età	2019	Variazione rispetto al 2012		Variazione rispetto al 2025	
		Assoluta	%	Assoluta	%
0-14	527.894	-63.830	-10,8	-45.667	-8,7
15-34	897.598	-93.180	-9,4	-46.575	-5,2
35-64	1.713.769	17.385	1,0	-46.132	-2,7
Over 65	889.792	118.606	15,4	76.106	8,6
Totale	4.029.053	-21.019	-0,5	-62.268	-1,5

Fonte: Elaborazione IPRES (2019) su dati ISTAT- previsioni demografiche, base 2017– scenario mediano

I due fenomeni tendono ad accrescersi in assenza di significative politiche di contrasto soprattutto alla denatalità: al 2025 si stima una riduzione di circa 62.000 residenti, con un ulteriore decremento degli under 15 (-8,7%) e un aumento degli over 65 (+8,6%). Questi ultimi rappresenteranno circa un quarto della popolazione residente in Puglia al 2025 a fronte del 12% degli under 15.

2.2 Il Lavoro

Nel 2018, l'occupazione in Puglia ammonta a 1.220.000 unità con un aumento di 76.000 unità rispetto al 2014 (+6,6%). Nonostante questo recupero, il livello dell'occupazione regionale è ancora nettamente al di sotto di quello assunto nel 2008 (-59.000 unità), all'inizio della grande crisi finanziaria, economica e



occupazionale. Per raggiungere il livello del 2008 è necessario che l'occupazione cresca almeno all'1,6%-1,7% all'anno per i prossimi tre anni.

Il tasso di occupazione 15-64 si attesta al 45,5% nel 2018 in Puglia, circa 13 punti percentuali in meno della media nazionale (58,5%)

La ripresa dell'occupazione ha riguardato soprattutto le donne che raggiungono un tasso di occupazione pari al 32,8% in significativa crescita rispetto agli anni precedenti ma ancora distante di circa 17 punti percentuali dal dato medio nazionale (49,5%).

E' da sottolineare la grande differenza maschi-femmine in Puglia nel tasso di occupazione (circa 26 punti percentuali) rispetto alla situazione a livello medio nazionale (appena 9 punti percentuali).

Tab. 2 - Puglia: Forze di lavoro per condizione lavorativa nel 2018 - valori assoluti in migliaia variazione assoluta in migliaia e variazioni percentuali.

	Valori assoluti (Migliaia)	Variazione rispetto 2014		Variazione rispetto 2008	
	2018	Assoluta (migliaia)	%	Assoluta (migliaia)	%
<i>Occupazione</i>					
Maschi	777	35	4,7	-86	-9,9
Donne	443	41	10,2	27	6,5
Totale	1.220	76	6,6	-59	-4,6
<i>Disoccupazione</i>					
Maschi	130	-46	-26,0	41	46,2
Femmine	102	-35	-25,5	23	29,6
Totale	233	-80	-25,5	65	38,4
<i>Forze di lavoro</i>					
Maschi	907	-11	-1,2	-44	-4,6
Femmine	545	6	1,1	49,3	9,9
Totale	1.452	-5	-0,3	5,3	0,4

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT-RCFL.

La disoccupazione si attesta a 233.000 unità nel 2018 con un tasso di disoccupazione 16,2% nel 2018, in riduzione significativa rispetto al 2014, ma ancora superiore di circa 4,5 punti percentuali rispetto al 2008. Il valore è maggiore per le donne rispetto ai maschi.



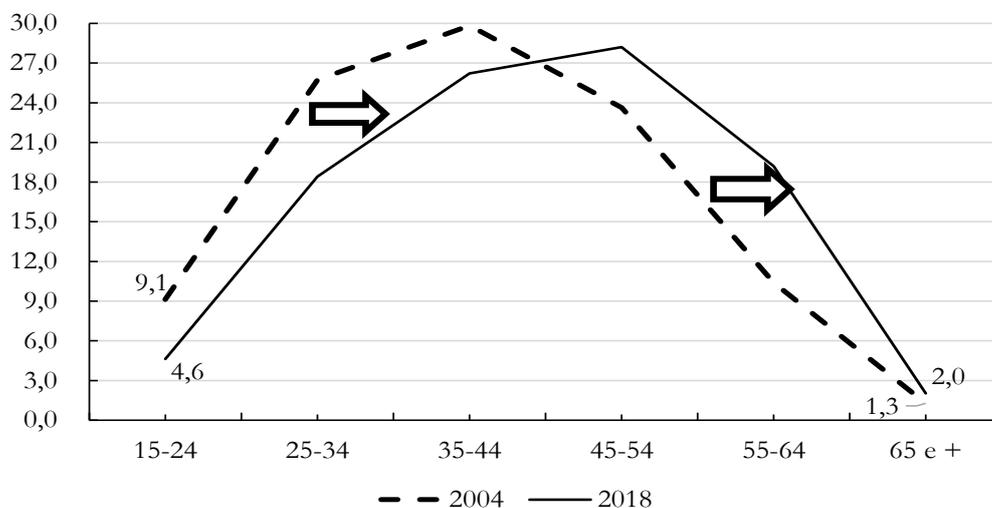
Tabella 3 - Puglia: Indicatori del mercato del lavoro nel 2018. 15-64 anni - Valori percentuali.

	2018 (%)	Variazione punti % rispetto a	
		2014	2008
Tasso di occupazione			
Maschi	58,5	3,4	-5,0
Femmine	32,8	3,3	2,7
Totale	45,5	3,4	-1,1
Tasso di disoccupazione			
Maschi	14,6	-4,8	5,2
Femmine	19,0	-6,5	3,0
Totale	16,2	-5,4	4,5
Tasso di attività			
Maschi	68,4	0,0	-1,7
Femmine	40,5	1,0	4,6
Totale	54,4	0,6	1,6

Fonte: Elaborazioni IPRES su dati ISTAT-RCFL.

L'occupazione è caratterizzata, così come sul piano nazionale, da un progressivo invecchiamento con un dimezzamento della quota di occupazione giovanile e un aumento della quota di occupazione over 45 negli ultimi 25 anni. Si tratta di una trasformazione con notevoli implicazioni sotto il profilo del mercato del lavoro. Mentre nel 2004 la quota di occupati over 45 rappresentava il 35% del totale, nel 2018 ne rappresenta circa il 50%.

Fig.1 – Puglia: Invecchiamento dell'occupazione - Occupazione per classi di età. Valori percentuali -



Fonte: Istat – Elaborazioni IPRES (2019) su dati RCFL

Tab. 4 – Principali indicatori del mercato del lavoro regionale. – Valori percentuali, 2018

Indicatori	Puglia	Italia
Tasso di occupazione giovanile 15-29 anni	23,4	30,8
Tasso di occupazione 20-64 anni	49,4	63,0
Tasso di disoccupazione giovanile 15-24 anni	43,6	32,2
Tasso di disoccupazione di lunga durata	9,8	6,3
Quota di occupati irregolari su occupazione totale*	16,7	13,1
Imprenditorialità giovanile	5,8	5,9
Imprenditorialità femminile	26,3	26,4

Fonte: Istat, Camere di commercio – Elaborazioni IPRES (2019) su dati RCFL. * 2016

Sotto il profilo del mercato del lavoro, pur con la ripresa rilevata negli ultimi anni permangono situazioni critiche nei seguenti ambiti:

- giovani: basso tasso di occupazione, quota elevata di giovani che non studiano, non lavorano e non sono in percorsi di formazione strutturata, tasso di disoccupazione giovanile elevata, imprenditorialità giovanile in linea con la situazione media nazionale);
- donne: permangono difficili condizioni di accesso al mercato del lavoro dato dal basso tasso di occupazione femminile, di permanenza al lavoro e di carriera lavorativa e retributiva; notevole differenza maschi-femmine nel tasso di occupazione (circa 26 punti percentuali a fronte di 9 punti a livello



medio nazionale, imprenditorialità femminile in linea con i livelli medi nazionali);

- mercato del lavoro: nonostante l'incremento dell'occupazione degli ultimi quattro anni, il livello attuale è ancora inferiore a quello del 2008; progressivo invecchiamento dell'occupazione, criticità occupazionali per over 50 a seguito di crisi aziendali di piccole e medie dimensioni, circa il 60% della disoccupazione è di lunga durata, cioè oltre 12 mesi e riguarda per buona parte persone che hanno elevati livelli di difficoltà a rientrare nel mercato del lavoro)

2.3 Istruzione – formazione-transizione al lavoro

Il percorso della filiera istruzione-formazione-transizione al lavoro rileva difficoltà crescenti mano a mano che si sale lungo la filiera, con criticità molto rilevanti nella fase di transizione nel mercato del lavoro. Se da un lato il tasso di scolarizzazione ha raggiunto il 70% nel 2018, compiendo importanti passi avanti con un incremento di circa 12 punti percentuali rispetto al 2004, dall'altro si può osservare come attualmente ancora il 50% della popolazione tra 24 e 64 anni ha conseguito al più la licenza media. Ciò significa che la transizione verso una occupazione o una ricollocazione assume una elevata difficoltà per la presenza di fasce di età adulte con livelli di istruzione e formazione relativamente basse.

Il tasso di abbandono prematuro dei percorsi di istruzione e formazione da parte dei giovani in età tra 18 e 24 anni è ancora pari al 17,5% nel 2018, tre punti in meno del dato nazionale, e molto lontano ancora dall'obiettivo UE del 10%. Il tasso di abbandono è particolarmente critico per i maschi, meno rilevante per le donne e il divario tra le due componenti è aumentato negli ultimi 4 anni. Pertanto, per ridurre ancora in misura maggiore il tasso di abbandono prematuro dei percorsi di istruzione e formazione le policy regionali devono porre maggiore attenzione alla componente maschile.

Le difficoltà nella transizione dal conseguimento del titolo di studio all'inserimento lavorativo possono essere rilevate considerando la quota di giovani laureati e diplomati che lavorano a tre e cinque anni dal conseguimento del titolo di studio e la quota di giovani tra i 15 e i 29 anni che non studiano, non frequentano alcun corso di formazione strutturato e non lavoro (NEET).

Tab. 5 – Principali indicatori della filiera istruzione-formazione- transizione al lavoro. – Valori percentuali, 2018



Principali indicatori filiera istruzione - formazione	Puglia	Italia
- Tasso di partecipazione nell'istruzione secondaria superiore	96,5	92,7
- Partecipazione al sistema di istruzione e formazione dei giovani 17enni	49,4	57,9
- Partecipazione al sistema di istruzione e formazione dei giovani 20-24enni	21,9	33,7
- Valutazione dei livelli di apprendimento degli studenti della seconda classe secondaria di secondo grado in matematica*	-0,16	0,00
- Valutazione dei livelli di apprendimento degli studenti della seconda classe secondaria di secondo grado in italiano*	-0,13	0,00
- Popolazione in età 20-24 anni che ha conseguito almeno il diploma di scuola secondaria superiore	76,9	80,9
- Occupati che partecipano ad attività formative e di istruzione (25-64 anni)	5,5	8,7
- Non occupati che partecipano ad attività formative e di istruzione (25-64 anni)	5,4	7,0
- Popolazione 18-24 anni con al più la licenza media, che non ha concluso un corso di formazione professionale riconosciuto dalla Regione di durata superiore ai 2 anni e che non frequenta corsi scolastici o svolge attività formative	17,5	14,5
- Popolazione in età 25-64 anni che ha conseguito al più un livello di istruzione secondario inferiore	50,1	38,6
- Tasso di istruzione terziaria nella fascia d'età 30-34 anni	21,8	27,8
- Numero di diplomati (totale) presso i percorsi di istruzione tecnica e professionale sul totale dei diplomati	52,5	50,0
- Giovani 15- 29 anni non occupati né inseriti in un percorso di istruzione/formazione (NEET)	30,5	23,4
- Quota di diplomati nel 2011 che lavorano nel 2015	40,5	43,4
- Tasso di occupazione dei 20-34enni non più in istruzione/formazione con un titolo di studio terziario conseguito da 1 a 3 anni prima	37,1	62,8

Fonte: Istat, MIUR – Elaborazioni IPRES (2019) su dati RCFL. * Scostamento rispetto alla media nazionale standardizzata (2016)

Una componente importante del canale di transizione dall'istruzione-formazione all'inserimento lavorativo è da un lato il sistema di infrastrutturazione dei servizi del lavoro e dall'altro l'articolazione e la dimensione delle politiche attive del lavoro. Il ricorso ai servizi pubblici per il



lavoro nella ricerca di un lavoro riguarda appena il 20% circa dei disoccupati. Per la maggior parte la ricerca di lavoro avviene ricorrendo ad amici-parenti-conoscenti e a internet.

I Centri per l'Impiego (CPI) in Puglia sono 43, dotati di 46 sedi distaccate e sportelli, per un totale di 89 strutture, con una dotazione di personale dipendente di circa 400 unità. Si tratta di una dotazione molto insoddisfacente per la quantità, qualità e complessità dei servizi che devono erogare.

Il sistema dei servizi per il lavoro è in una profonda fase di innovazione sul piano nazionale e regionale.

3. STATO DI ATTUAZIONE TEMATICO

Istruzione e Formazione

La strategia di intervento si è posta un duplice obiettivo: da un lato prevenire situazioni di criticità nei percorsi di istruzione e dall'altro potenziare le competenze di base e di maggior deficit.

Rafforzamento delle competenze di base e contrasto alla dispersione scolastica.

Diritti a Scuola – Tutto a Scuola	L'iniziativa, ormai di natura decennale, si pone l'obiettivo di aumentare la partecipazione all'apprendimento permanente e al miglioramento delle competenze, anche attraverso provvedimenti tesi a contrastare la dispersione e ridurre l'abbandono scolastico, in sinergia con gli obiettivi del "PON Scuola" 2014-2020. In particolare, l'approccio preventivo sui temi dell'abbandono e della dispersione si realizza attraverso interventi rivolti prevalentemente agli allievi della scuola primaria e secondaria di primo grado e al primo biennio delle scuole secondarie di II grado, soprattutto dove le condizioni di debolezza del contesto sono più accentuate. Tra il 2016 e il 2018 sono stati impegnati circa 80M€ per circa 600 progetti
	L'intervento si svolge in un Paese dell'UE diverso



Percorsi formativi per il miglioramento delle competenze linguistiche	dall'Italia per il conseguimento di certificazioni finali riconosciute a livello internazionale e spendibili nel mercato del lavoro; a fine 2018 sono stati avviati 172 percorsi formativi. Sono stati impegnati circa 15M€
Interventi per l'innalzamento della qualità della didattica nelle scuole	Regione Puglia finanzia progetti culturali per contrastare l'abbandono scolastico sperimentando metodologie e didattiche innovative, fornendo occasioni educative e relazionali che favoriscano una crescita armonica e siano fattore di contrasto alle situazioni di disagio individuale e sociale, favoriscano l'integrazione, l'inclusione e l'interazione socio-culturale in favore di cittadini extracomunitari (Progetto " <i>Studio in Puglia...Insieme</i> "), educino al dialogo, al confronto e alla pace nei diversi contesti di vita (Progetto " <i>Don Tonino Bello Profeta ed Educatore</i> "), favorire il passaggio nel mondo del lavoro e sviluppare nei giovani una cultura d'impresa e la propensione all'auto-imprenditorialità (" <i>Proactive training in Puglia</i> ") tutto ciò anche in collaborazione con le associazioni studentesche degli istituti secondari di secondo grado. Su base annua vengono impegnati per le suddette tipologie di interventi circa 500.000 €
Piano regionale per il Diritto allo studio e fornitura libri di testo	Ai fini dell'attuazione della Lr. n. 31/2009, che prevede azioni finalizzate alla rimozione degli ostacoli che impediscono la piena fruizione del diritto allo studio, annualmente vengono stanziati, per interventi da realizzare tramite i Comuni, complessivamente € 10 milioni e per i servizi mensa e trasporto scolastico e per l'acquisto di sussidi e attrezzature didattiche per disabili, € 800mila per il sostegno alle scuole dell'infanzia paritarie, nonché 9.milioni circa per la fornitura di libri di testo.
Avvio del Sistema	Regione Puglia ha interamente utilizzato il riparto del



integrato di educazione e istruzione dalla nascita sino ai sei anni (D. Lgs, 65/2017)	Fondo per l'avvio e l'attuazione di una delle riforme della c.d. Buona scuola (L. 107/2015). In particolare, sono stati avviati e finanziati in favore di Comuni pugliesi interventi rientranti negli obiettivi strategici della riforma, che prevede l'attuazione di un sistema di offerta integrato dalla nascita sino ai sei anni, anche attraverso il superamento della domanda individuale nei servizi educativi e la creazione di nuove strutture di accoglienza per lo specifico target di minori, denominate Poli per l'infanzia. Tra il 2017 e il 2018 sono stati assegnati circa 25M€.
---	--

Potenziamento dei percorsi di istruzione e formazione

Istruzione Tecnica Superiore	<p>L'istruzione Tecnica Superiore assume una importanza sempre maggiore per la formazione tecnica post diploma dei giovani che garantisce elevati livelli di occupazione a distanza di pochi mesi dalla conclusione del ciclo formativo. Attualmente sono presenti 6 Fondazioni specializzati nei seguenti ambiti: Aerospazio (Brindisi), Industria dell'ospitalità e del turismo allargato (Lecce), nuove tecnologie per il made in Italy - sistema alimentare - settore produzioni agroalimentari (Locorotondo), Info mobilità e infrastrutture logistiche (Taranto), Sistema Meccanico/Meccatronico, Energia (Bari), Apulia Digital Maker (Foggia).</p> <p>Nel 2019 sono stati pubblicati due avvisi pubblici per la costituzione di un nuovo ITS nell'ambito specifico del sistema Moda e per la costituzione di un Polo Tecnico Professionale inerente al medesimo ambito.</p> <p>Per gli interventi di potenziamento nel triennio 2016-2018 si stima un impegno di risorse per circa 20M€ per circa 54 progetti.</p>
	<ul style="list-style-type: none">• Azioni per la realizzazione di corsi di laurea innovativi;



Università	<p>Summer School</p> <ul style="list-style-type: none">• Azioni di transnazionalità, in un’ottica di complementarità con il Programma Erasmus +, con l’obiettivo di sviluppare un sistema di reti europee e internazionali tra Istituti universitari al fine di consentire la mobilità degli studenti in modalità incoming e outgoing anche attraverso l’erogazione di borse di studio;• Potenziamento dei servizi di orientamento erogati dalle Università pugliesi;• Sostegno dell’alta formazione “PASS LAUREATI - Voucher per la formazione post-universitaria”. L’azione promuove e sostiene l’alta formazione di laureati particolarmente meritevoli attraverso il rimborso totale o parziale delle spese di iscrizione e frequenza di Master Universitari in Italia e all’estero;• Interventi volti a promuovere la ricerca e l’istruzione universitaria “Research for Innovation” – REFIN;• Sostegno al diritto allo studio, concessione di borse di studio rivolte a studenti capaci e meritevoli e appartenenti alle fasce sociali più disagiate, allo scopo di consentire l’accesso e/o il proseguimento del percorso di studi universitari. <p>Nel triennio 2016- 2018 si stima un finanziamento complessivo di 86-87M€</p>
------------	---

Transizione e servizi di accompagnamento e inserimento al lavoro

Alternanza - scuola lavoro	<p>I tirocini in mobilità transnazionale presso aziende ubicate in un altro Paese dell’Unione Europea. L’intervento mira a favorire le condizioni di inserimento nel mercato del lavoro dei giovani iscritti alle classi III e IV degli Istituti Scolastici di Istruzione Secondaria Statali, agli allievi della II^a e III^a annualità dei percorsi triennali di IeFP e agli allievi del I e del II anno delle Fondazioni ITS presenti sul territorio pugliese.</p>
----------------------------	--



	<p>A fine 2018 sono state finanziate circa 100 iniziative per circa 10M€</p>
<p>Qualificazione del sistema della formazione e dell'accompagnamento al lavoro</p>	<p>Con DGR 1474 del 2 agosto 2018, La Regione ha emanato nuove linee guida per l'accREDITamento degli organismi formativi. Il nuovo sistema di accREDITamento si è posto l'obiettivo di contribuire all'innalzamento della qualità dei sistemi formativi, attraverso un miglioramento ed una semplificazione di alcuni requisiti ed una maggiore importanza data alla fase di mantenimento degli stessi nonché all'approccio complessivo al <i>lifelong learning</i>. A riguardo si è ritenuto di potenziare l'istruzione e la formazione professionale, anche istituendo un sistema strutturato di misurazione della qualità attraverso l'individuazione di appositi indicatori di performance.</p> <p>Il sistema della formazione professionale regionale deve essere in grado di:</p> <ul style="list-style-type: none">• promuovere il diritto all'apprendimento lungo tutto il corso della vita, considerato come condizione essenziale di esercizio della cittadinanza 'attiva e di mantenimento dell'occupabilità;• migliorare, attraverso un sistema condiviso di standard professionali e certificazioni trasparenti e affidabili, i processi di incontro tra domanda e offerta di lavoro tra imprese e lavoratori;• migliorare i collegamenti tra politiche del lavoro e politiche di sviluppo economico e tra politiche del lavoro e dei sistemi formativi. <p>La riforma del sistema di accREDITamento ha apportato almeno due importanti innovazioni:</p> <ul style="list-style-type: none">• il rafforzamento dei criteri di misurazione della performance in termini di esiti formativi e occupazionali, pur già presenti nel modello precedente, in quanto elemento imprescindibile di un sistema formativo permanentemente teso al miglioramento della qualità;



	<ul style="list-style-type: none">• la predisposizione di un sistema di rating quale strumento finalizzato alla valutazione e al monitoraggio del livello qualitativo di attuazione degli interventi formativi da parte degli Enti che beneficiano dei finanziamenti pubblici.
Formazione professionale	<p><i>Qualifica professionale, contrasto alla dispersione scolastica e percorsi di lifelong learning.</i></p> <ul style="list-style-type: none">• progetti finalizzati alla realizzazione di percorsi triennali di istruzione e formazione professionale (leFP);• Nel triennio 2016-2018 sono stati avviati circa 171 progetti triennali per circa 79 M€;• progetti relativi a Percorsi formativi sperimentali per l'acquisizione del Diploma Professionale (IV anno leFP) <p>Nel triennio 2016-2018 sono stati avviati 30 progetti per circa 2,7M€;</p> <p><i>Formazione per operatori socio-sanitari (O.S.S.)</i></p> <p>Nel triennio 2016-2018 sono state finanziate iniziative 228 progetti per circa 34M€ più ulteriori 181 progetti per circa 9,5M€ a seguito della sottoscrizione in data 11/04/2016, del <i>Protocollo d'intesa con l'Ufficio Scolastico Regionale per la Puglia</i>, al fine di avviare attività formative sperimentali volte all'acquisizione della qualifica di O.S.S., presso le istituzioni scolastiche della Puglia ad indirizzo socio-sanitario e gli Organismi di Formazione accreditati.</p>
Mi Formo e Lavoro	<p>L'azione si basa sull'esperienza maturata con l'iniziativa "Welfare to Work" per la concessione di voucher formativi in favore di disoccupati e percettori di strumenti di sostegno al reddito. A fine anno 2018 è stata avviata la nuova azione che permette a cittadini in difficoltà lavorativa di accrescere le proprie competenze professionali in un'ottica di sostegno</p>



	<p>all'accesso al mondo del lavoro. L'iniziativa si attua in due linee di intervento: la prima prevede l'erogazione di un voucher formativo per la frequenza di percorsi formativi brevi proposti da Organismi accreditati (in coerenza con le esigenze e le priorità del territorio), la seconda riconosce <i>voucher</i> di servizio individuale mirati all'accompagnamento al lavoro.</p> <p>A fine 2018 la dotazione finanziaria complessiva delle due azioni WtW e MFL è di circa 65M€.</p>
Sistema servizi per il Lavoro	<p>Nel corso degli ultimi anni il sistema dei servizi per il lavoro è stato oggetto di importanti riforme che implicano processi di riorganizzazione di funzioni e servizi, potenziamento delle infrastrutture e del personale; riqualificazione delle competenze, diversificazione dei servizi. A livello regionale c'è stata una importante riforma con la L.r n29/2018 "Norme in materia di politica regionale dei servizi per le politiche attive del lavoro e per il contrasto al lavoro nero e al caporalato" che disciplina le funzioni e i compiti conferiti alla Regione in materia di servizi per il lavoro, istituisce l'Agenzia regionale per le politiche attive per il lavoro (ARPAL) che governa e dirige i servizi pubblici per il lavoro, definisce i piani annuali e pluriennali del lavoro, la Rete regionale dei servizi per le politiche attive del lavoro, l'osservatorio del mercato del lavoro.</p> <p>A seguito degli orientamenti nazionali in materia di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro e in continuità con la programmazione regionale, nell'ultimo triennio vi è un percorso di rafforzamento infrastrutturale e strutturale dei servizi pubblici per il lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none">• Intervento regionale di rafforzamento dei Centri per l'Impiego: personale e assistenza tecnica al sistema informativo lavoro (SIL) e ai servizi on line per il lavoro, con un impegno complessivo di circa 47M€;• Intervento nazionale per il rafforzamento dei centri



	<p>per l'impiego, per la stabilizzazione degli operatori in essi occupati e il reclutamento di ulteriore personale, prevede interventi infrastrutturali e di assegnazione di personale di personale aggiuntivo di natura strutturale e a tempo.</p> <p>Attualmente in Puglia ci sono 43 sedi di CPI, 1 sede secondaria e 46 sportelli e sedi distaccate. Ci sono in media circa 190.000 utenze annuali di cui circa 48% under 35 e 45% donne.</p>
--	---

Mercato del lavoro

Giovani e donne	<p><i>Garanzia giovani per la classe di età 16-29 anni.</i></p> <p>E' un programma finanziato con il PON "Occupazione" 2014-2020 – Programma Iniziativa Giovani (IOG). Il programma si basa su due assi di intervento: Asse 1 - rivolto esclusivamente ai giovani NEET, e Asse 1.bis dedicato a sostenere progetti che favoriscano l'occupazione dei giovani disoccupati - non necessariamente NEET - residenti nelle Regioni in ritardo di sviluppo e in transizione. Il primo triennio 2015-2017 ha visto risorse a gestione diretta della per circa 102M€. Al 31.12.2018 risultavano presi in carico dal 97 mila giovani (48% donne), per oltre il 50% tra 19 e 24 anni, con un tasso di copertura per l'erogazione di politiche attive intorno al 44-45%, un tasso di inserimento occupazionale a sei mesi dalla conclusione dell'intervento di circa 40%.</p> <p>La nuova garanzia giovani per il triennio 2018-2020 ha assegnato alla Puglia 154M€, di cui 57,6M€ su asse 1 e 96,5M€ su asse 1bis.</p> <p><i>Giovani fino a 35 anni</i></p> <p>Nel corso del 2018 è stato attivato un intervento per <i>progetti di formazione finalizzati all'acquisizione di qualifiche professionali regionali nei settori "prioritari</i>. Con questa iniziativa la Regione intende offrire ai giovani, che non svolgono attività lavorative, una</p>
-----------------	---



	<p>qualifica professionale, finalizzata al primo inserimento lavorativo, che consenta loro di accedere con competenze specialistiche al Mercato del Lavoro. L'intervento è rivolto anche ai giovani che non abbiano avuto accesso al Programma PON IOG - Garanzia per i Giovani, non essendo in possesso dei requisiti di età del programma (18-29 anni). L'impegno finanziario è di circa 35M€ per 405 progetti ammessi.</p> <p><i>Estrazioni Talenti</i> L'azione ha previsto la selezione di strutture per lo sviluppo di imprese innovative proposte da circa 1.000 giovani talenti opportunamente selezionati. Circa 10M€</p> <p><i>Luoghi Comuni</i> Luoghi Comuni è una nuova iniziativa regionale tesa a valorizzare il patrimonio pubblico sottoutilizzato, attivare i giovani pugliesi e rispondere alle esigenze delle comunità locali. Si rivolge agli Enti titolari di spazi pubblici sottoutilizzati presenti sul territorio pugliese e alle Organizzazioni giovanili del Terzo Settore che hanno sede in Puglia. E' stata avviata a fine 2018, ha una dotazione di 7M€ a valere sul Patto di Sviluppo Puglia (FSC 2014-2020) e sul "Fondo Nazionale per le Politiche Giovanili"</p>
Creazione di impresa	<p><i>Progetti Imprenditoriali Innovativi (PIN)</i> Il Programma costituisce la nuova iniziativa delle Politiche Giovanili della Regione Puglia rivolta ai giovani tra i 18 e i 35 anni che intendono realizzare progetti imprenditoriali innovativi ad alto potenziale di sviluppo locale e con buone prospettive nei settori:</p> <ul style="list-style-type: none">• innovazione culturale (es: valorizzazione del patrimonio ambientale, culturale e artistico, turismo, sviluppo sostenibile, ecc.);• innovazione tecnologica (es: innovazioni di prodotto e



	<p>di processo, economia digitale, sviluppo di nuove tecnologie, ecc.);</p> <ul style="list-style-type: none">• innovazione sociale (es: servizi per favorire l'inclusione sociale, il miglioramento della qualità della vita, l'utilizzo di beni comuni, ecc.) <p>Una dotazione finanziaria di circa 11M€.</p> <p><i>Nuove Iniziative di Impresa (NIDI)</i></p> <p>NIDI è un nuovo programma per sostenere l'autoimpiego dei giovani e la nascita di nuove microimprese e piccole imprese, lanciato nel 2014 e rifinanziato nell'ambito del POR Puglia 2014-2020. La dotazione per il periodo di programmazione è pari a 54M€ euro.</p> <p><i>TecnoNidi</i></p> <p>L'iniziativa è stata ampliata con <i>Tecnonidi</i>, una nuova azione orientata alle piccole imprese che sviluppano le nuove tecnologie chiave abilitanti.</p> <p>La dotazione finanziaria è di 30M€ euro, per il periodo di programmazione.</p> <p><i>Programma di innovazione sociale</i></p> <p>A seguito della riforma nazionale del Terzo settore, la Regione sta realizzando il programma "Puglia Social IN" per l'innovazione sociale e lo sviluppo dell'economia sociale. Con tale programma si intende favorire la qualità delle organizzazioni del terzo settore nel territorio regionale e delle loro reti, lo sviluppo di network e capacità di alleanza con imprese sociali e altre aziende profit. Intende, inoltre, promuovere lo sviluppo di nuove aree di produzione di beni e servizi capaci di fornire risposte innovative ai bisogni sociali diffusi e nuovi delle persone, delle famiglie e delle comunità. Lo sviluppo del programma potrà avere un buon impatto sotto il profilo occupazionale, in considerazione della dimensione "labour intensive" di questa tipologia di imprese.</p>
--	---



	<p>Il Programma ha una dotazione finanziaria di massima di circa 70M€ di euro per il periodo 2017-2021.</p>
Formazione, permanente e continua	<p>Sono stati attivati interventi per promuovere e rafforzare gli interventi formativi proposti da singole imprese o da raggruppamenti di imprese ubicate sul territorio regionale attraverso l'iniziativa dei "Piani Formativi Aziendali" e del "Pass Imprese" (voucher aziendali per la frequenza di attività formative mirate e dirette principalmente a manager ed imprenditori). Complessivamente gli interventi hanno impegnato risorse finanziarie pari a circa 35M€.</p>
Sostegno indiretto all'occupazione	<p>Alcune modifiche apportate al "REGOLAMENTO n. 17 del 2014 "Regolamento della Puglia per gli aiuti compatibili con il mercato interno ai sensi del TFUE (Regolamento regionale della Puglia per gli aiuti in esenzione)" con il nuovo Regolamento modificato il 16 ottobre 2018, n. 14, hanno un impatto indiretto sul sostegno all'occupazione attraverso il parametro di incentivo per ULA, il contrasto a fenomeni di delocalizzazione e ampliamento dell'incentivazione ad alcuni servizi nell'ambito dell'innovazione dei processi e dell'organizzazione.</p> <p><i>Apprendistato</i></p> <p>Con la L.r. 26/2018 "Disciplina dell'apprendistato e norme in materia di "Bottega scuola"" viene adeguato a livello regionale il sistema dell'apprendistato, si disciplina la "Bottega Scuola" e la figura del Maestro Artigiano. In attuazione dell'art 2 legge regionale n 26 del 19 giugno 2018, sono state adottate le linee guida sull'apprendistato con DGR n. 2433 del 21/12/2018.</p> <p>Nel 2018 è stata avviata un'azione per finanziare misure di politica attiva a sostegno del contratto di apprendistato professionalizzante, finalizzate al conseguimento di una qualificazione professionale, con una dotazione di 10M€.</p>



	<p><i>Occupazione femminile</i></p> <p>Considerato il basso tasso di occupazione, l'azione regionale si è incentrata sui seguenti ambiti: interventi per favorire la conciliazione vita familiare-vita lavorativa (es. Voucher e altri interventi per la conciliazione, Misure di promozione del «welfare aziendale», Family audit, ecc.); occupazione femminile (misure di politica attiva per l'inserimento ed il reinserimento nel mercato del lavoro, Percorsi di sostegno alla creazione d'impresa)</p>
Situazioni di crisi occupazionale	<p><i>Formazione e accompagnamento al lavoro</i></p> <p>Utilizzo di voucher quali incentivi economici di natura individualizzata, finalizzati alla partecipazione a percorsi formativi in coerenza con le esigenze e priorità del territorio, proposti direttamente dagli Enti di formazione accreditati all'erogazione di interventi di formazione, destinati a lavoratori in cassa integrazione guadagni a zero ore straordinaria e in deroga, con una dotazione di 5M€ nel 2018.</p>

Azioni in favore dell'inclusione lavorativa dei migranti

Interventi di qualificazione e inclusione lavorativa	Azioni di valorizzazione e rafforzamento delle competenze anche per il riconoscimento dei titoli acquisiti nel paese di origine; Percorsi di sostegno (servizi di accompagnamento e/o incentivi) alla creazione d'impresa e al lavoro autonomo, ivi compreso il trasferimento d'azienda (ricambio generazionale). 10M€
Interventi di contrasto alle discriminazioni	Azioni integrate di inclusione attiva rivolti alle vittime di violenza, di tratta e grave sfruttamento, ai minori stranieri non accompagnati prossimi alla maggiore età, ai beneficiari di protezione internazionale, sussidiaria ed umanitaria e alle persone a rischio di discriminazione. 10 M€



3. I FATTORI DI SVILUPPO

In questi ultimi anni vi è stato un importante recupero di occupazione persa tra il 2008 e il 2014. Ci sono stati fattori cicli positivi a livello internazionale e nazionale e politiche regionali che da un lato hanno contenuto gli effetti della crisi economica e occupazionale, dall'altro hanno sfruttato positivamente il ciclo positivo innestato a partire dal 2015. Tuttavia, è chiaro che un aumento significativo dell'occupazione in Puglia dipende in parte da politiche di sviluppo comunitarie e nazionale, in considerazione dei processi di forte interazione dei sistemi manifatturieri regionali con quelli comunitari e nazionali (catena del valore). Ma un'altra parte dipende da politiche, risorse finanziarie e da percorsi di consolidamento e crescita endogena del sistema produttivo regionale.

In questo contesto, il mercato del lavoro regionale evidenzia alcune importanti strozzature che debbono essere superate: bassa numerosità di imprese per abitante, elevati tassi di abbandono di giovani lungo la filiera istruzione-formazione che mostrano una certa resistenza a ridursi ulteriormente negli ultimi due-tre anni con connessi problemi di accesso al primo lavoro; modeste possibilità di ricollocazione dopo una situazione di perdita di lavoro che da temporanea diventa cronica (disoccupazione di lunga durata) a causa della scarsa dinamica della domanda di lavoro e di *mismatch* tra domanda e offerta; ancora contenuta partecipazione alla formazione continua da parte delle imprese in favore degli occupati per muoversi in sintonia con i rapidi e profondi cambiamenti nel sistema produttivo; una chiara strategia di *longlife learning* (da distinguere dalla formazione professionale) in presenza della pervasività in molti ambiti della vita sociale ed economica delle innovazioni tecnologiche, digitali ed organizzative; la segmentazione del sistema istruzione-formazione professionale-servizi di supporto per la transizione nel mercato del lavoro. Un buon funzionamento del mercato del lavoro regionale implica una maggiore integrazione della filiera soprattutto in relazione ad alcuni nodi problematici. In coerenza con gli obiettivi dell'Agenda 2030 per uno sviluppo sostenibile si possono delineare le seguenti traiettorie di sviluppo.

1. Strategia per una istruzione e formazione inclusiva, soprattutto per le fasce più vulnerabili, per una formazione permanente e per una maggiore qualità del sistema di istruzione e formazione



La prevenzione della dispersione scolastica è cruciale per un migliore esercizio di cittadinanza attivo, per la riduzione dei costi sociali richiesti per il recupero e per un migliore funzionamento del mercato del lavoro.

La strategia di prevenzione può essere articolata su diversi ambiti:

- ✓ Potenziamento degli strumenti e delle risorse per l'alternanza scuola – lavoro, per contrastare la dispersione scolastica. (Potenziare la dimensione orientativa dell'alternanza per sviluppare i talenti e le risorse della persona; mettere a punto forme di incentivo regionale per le aziende che si aprano a un percorso di Alternanza Scuola Lavoro efficace e qualificato; Co-progettazione fra scuole e imprese del percorso formativo; Voucher per le imprese (con cui si spesano i costi dei tutor aziendali e costi generali);
- ✓ Azioni di formazione efficaci destinate a: docenti (per una didattica orientativa e per la creazione di una équipe di orientamento interno); genitori; esperti aziendali in grado di promuovere percorsi di orientamento interni;
- ✓ Sostegno alla filiera istruzione-formazione, con il rafforzamento dell'istruzione tecnica, della formazione professionale per il diploma e l'acquisizione delle qualifiche, delle risorse per gli ITS per aumentare in modo significativo il numero di accessi entro il prossimo triennio;
- ✓ Programmazione integrata sul territorio regionale dell'offerta formativa di istruzione (sistema scolastico statale) e di istruzione e formazione professionale (leFP sistema regionale);
- ✓ Monitoraggio dei risultati del sistema di leFP (istruzione e formazione professionale), in termini di nuova occupazione o ricollocamento al lavoro, per sviluppare un sistema premiale dei percorsi formativi più performanti;
- ✓ Allineare la tempistica dei percorsi di formazione del sistema regionale e del sistema scolastico, cercando di uniformare anche le procedure di iscrizione.

Sulla base dell'esperienza maturata in un decennio di attuazione "Diritti a scuola-Tutto scuola" si può rilevare come il target di riferimento sono studenti che frequentano ancora un percorso di istruzione. Tuttavia, nell'ambito del fenomeno "dispersione" ci sono ragazzi che non frequentano alcun percorso di istruzione e formazione e sono problematici da rintracciare attraverso percorsi formali. Sono, perciò, da sviluppare percorsi di formazione professionale destinati ai minori in obbligo formativo (in possesso della licenza media) individuando le zone ad alto tasso di dispersione ed evasione scolastica. Inoltre,



come rilevato, è ancora elevato il tasso di abbandono prematuro dei giovani 18-24enni.

In questo ambito, i percorsi di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP di durata triennale) previsti dalla Legge n. 53 del 28 marzo 2003 e dal successivo decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, rappresentano una delle principali modalità attraverso le quali i giovani minorenni possono assolvere l'obbligo di istruzione ed esercitare il diritto-dovere all'istruzione e alla formazione (DDIF). Si tratta di percorsi per il conseguimento della qualifica professionale rivolti a giovani che alla fine della scuola secondaria di I grado decidono di proseguire il proprio percorso di studio nel canale della formazione professionale.

L'offerta dei percorsi IeFP e l'introduzione del sistema duale, si stanno dimostrando uno strumento realmente valido di contrasto alla dispersione, concetto che è sempre stato al centro della programmazione regionale pugliese. Tali percorsi, infatti, anche a livello nazionale, registrano tassi di abbandono ridotti e spesso ricoprono una funzione di *"luogo di recupero"* dei fuoriusciti dal sistema dell'istruzione scolastica.

Da non sottovalutare anche l'aspetto strategico strettamente connesso alle innovazioni pedagogiche (personalizzazione dei percorsi, approccio esperienziale e induttivo all'apprendimento, presa in carico degli aspetti motivazionali), messo in relazione con la riduzione della dispersione e, più in generale, del disagio scolastico. Questa posizione è fortemente supportata dalla Commissione europea, che ha definito l'abbandono scolastico e formativo come uno dei fattori maggiormente rilevanti nel rallentamento dello sviluppo dei Paesi membri dell'UE. L'efficacia della formazione professionale nel contrastare la dispersione scolastica e formativa è fondamentale in quanto la sua azione consente di raggiungere due obiettivi:

- sostenere soggetti con insuccessi scolastici alle spalle all'interno del percorso di istruzione attraverso il circuito formativo;
- favorire il rientro degli allievi formati in percorsi di istruzione.

I percorsi triennali, con le peculiarità metodologiche, didattiche e di collegamento al sistema del lavoro assicurano una possibilità anche per chi ha già sperimentato il fallimento scolastico e si caratterizzano, quindi, come percorsi formativi meno teorici di quelli scolastici e maggiormente aderenti agli aspetti del mondo lavorativo, pur garantendo una adeguata formazione culturale di base. La programmazione dei progetti formativi triennali di Istruzione e Formazione Professionale a titolarità degli organismi formativi accreditati nell'ambito dell'obbligo d'istruzione/diritto-dovere, è centrata sulla crescita della



persona che si confronta con compiti reali, interdisciplinari e disciplinari, per risolvere i quali mobilita le sue risorse al fine di acquisire competenze, indispensabili per il conseguimento di una qualifica.

La sfida attuale è quella di cercare di avviare politiche che siano quanto più prossime alle reali e differenziate esigenze dei territori.

Su questa base concettuale, si è deciso di analizzare il fenomeno della dispersione a livello di singolo Comune pugliese.

La selezione degli indicatori così effettuata ha portato alla loro riclassificazione in tre grandi dimensioni:

- dispersione scolastica;
- benessere economico;
- altri fattori di potenziale disagio, possibili cause di comportamenti illegali o socialmente pericolosi.

Partendo dalle considerazioni inerenti lo studio effettuato, considerato che in Puglia sono presenti tassi ancora troppo elevati di dispersione e di abbandono, nonché un costante mismatch di preparazione e capacità da parte dell'offerta di lavoro giovanile rispetto alla domanda ed alla necessità delle imprese, si intende prioritariamente perseguire l'obiettivo di contrastare la dispersione scolastica e formativa rafforzando il collegamento tra formazione professionale, istruzione e mondo del lavoro.

2. Promuovere lo sviluppo delle competenze necessarie per una piena occupazione, un lavoro dignitoso e l'imprenditorialità. Riduzione del rischio di *mismatch* tra le competenze individuali e la domanda del mercato di lavoro

La domanda forte per la filiera formativa rivolta ai giovani riguarda due aspetti: da un lato fornire competenze di base e trasversali adeguate per la vita sociale e comunitaria, dall'altra sviluppare competenze qualificate richieste dal mercato per migliorare le condizioni di occupabilità. Se la filiera formativa non soddisfa questa duplice esigenza, i rischi di mismatch tra domanda e offerta di lavoro diventano potenzialmente elevati.

In questo contesto sembra opportuno prendere in considerazione alcune indicazioni emerse da due recenti rapporti¹:

- favorire strategie innovative per flessibilizzare l'organizzazione didattica e personalizzare i percorsi formativi (orientamento, attività extra curriculari, mobilità e servizi di *placement*);
- suscitare maggiore attenzione e maggiore vicinanza del contesto imprenditoriale a livello territoriale, condizione fondamentale per lo sviluppo

¹ INAPP (2019) Rapporto annuale sulla sperimentazione del sistema duale nella IeFP a.f. 2016-2017; INAPP (2019) L'apprendistato tra continuità e innovazione - XVIII Rapporto di monitoraggio.



di percorsi di alternanza scuola lavoro efficaci e adeguati alle esigenze dei ragazzi e delle aziende;

- potenziare, incentivare maggiormente il ricorso ancora limitato al contratto di apprendistato di 1 livello che trova ancora molti ostacoli da parte del sistema imprenditoriale ad assumere apprendisti minorenni. Probabilmente è necessaria una maggiore continuità sperimentale del modello con un supporto più efficace in termini didattici ed organizzativi delle istituzioni formative.

Molto modesto è ancora l'utilizzo dell'apprendistato per l'alta formazione e la ricerca. Vanno meglio individuati gli elementi di criticità che ne ostacolano il decollo a livello regionale.

La legge regionale, con il relativo regolamento attuativo, potrà favorire il ricorso all'istituto dell'apprendistato di I e III livello. Tuttavia, possono valere anche a livello regionale i suggerimenti avanzati nel citato rapporto sull'apprendistato:

- ✓ sensibilizzare e diffondere una cultura dell'apprendistato tra i diversi attori del sistema produttivo e formativo, a partire dalle migliori esperienze di apprendistato realizzate, attraverso la collaborazione tra imprese e istituti scolastici, e dalla sperimentazione del sistema duale nella leFP;
- ✓ promuovere reti territoriali, modelli e strumenti operativi, attraverso la diffusione di buone pratiche, volti alla creazione di un ponte tra sistema di istruzione, formazione e aziende. L'apprendistato si fonda su "sistemi a rete";
- ✓ favorire la conoscenza dello strumento in ambito aziendale e tra i soggetti intermediari (commercialisti, consulenti del lavoro, centri per l'impiego pubblici e privati), per superare i vincoli relativi agli aspetti normativi, contrattualistici e procedurali;
- ✓ garantire il riconoscimento e la certificazione delle competenze acquisite nella formazione, in relazione al Repertorio dei profili dell'apprendistato professionalizzante;
- ✓ promuovere un maggiore e concreto coinvolgimento delle parti sociali, per sviluppare i rapporti di lavoro in apprendistato in tutti i settori di attività.

3. Potenziamento dei servizi e delle politiche attive del lavoro: per un mercato del lavoro inclusivo, abilitante, dignitoso, sicuro, creativo e innovativo.



Diverse analisi² sull'esperienza dell'ultimo decennio in Italia in merito al funzionamento del sistema dei servizi e delle politiche attive del lavoro hanno evidenziato alcuni punti nodali importanti.

L'adozione di programmi di più lungo periodo (Garanzia Giovani, Piani Locali per il Lavoro, ecc) hanno cercato di superare una sistematica logica emergenziale ponendo le basi *“per la costruzione di forme di raccordo tra segmenti di politica attiva e l'offerta di politiche passive”*. Pertanto è opportuno che questa situazione possa essere consolidata e diventare prassi. La predisposizione e adozione di piani pluriennali per l'occupazione che assicurino la piena complementarietà tra le politiche dell'occupazione, della formazione, dell'istruzione, dell'inclusione sociale e dello sviluppo, e piani attuativi annuali per le politiche del lavoro, previsti dalla L.r. n. 29/2018 di riforma dei servizi per le politiche attive del lavoro, costituisce una grande opportunità per rendere virtuoso il percorso

Le recenti misure nazionali di potenziamento dei servizi per le politiche attive del lavoro non sembrano ancora sufficienti a colmare i principali nodi di un buon funzionamento dei servizi: dotazione organica permanente ancora insufficiente, processi di formazione continua del personale ancora modesta, la richiesta di professionalità e competenze per i servizi specialistici, infrastrutturazione tecnologica e digitale insufficiente, dimensione e organizzazione degli spazi per le diverse funzioni e i diversi servizi da erogare non sempre adeguati, costituiscono fattori importanti per un adeguato sviluppo delle politiche attive per il lavoro.

Un buon management del sistema informativo per il lavoro è fondamentale, accessibile e gestibile da tutti i livelli dei servizi con la diffusione sistematica delle informazioni e dei risultati. Su questo fronte sono stati realizzati importanti passi avanti, ma forse non ancora sufficienti ad assicurare servizi adeguati.

Importante è rendere operativo l'osservatorio del mercato del lavoro che monitori la domanda di profili professionali e occupazionali delle imprese. Il profilo formativo di natura specialistico e/o mirato all'inserimento necessita di un adeguato flusso informativo periodico circa la domanda di profili professionali richiesti dalle imprese, che può essere alimentato sia dall'Osservatorio per il mercato del lavoro che dalla raccolta diretta da parte dei CPI delle domande da parte delle imprese.

² OECD (2019) Connecting People with Job. Strengthening Active Labour Market Policy in Italy, 15 maggio, Paris; ANPAL (2018) Monitoraggio sulla struttura e il funzionamento dei servizi per il lavoro 2017.



In questa direzione vanno potenziate le azioni dei CPI per raccogliere quantità e tipologia di profili professionali dalle imprese, muovendosi e sviluppando consulenza alle imprese per questo specifico obiettivo.

Un strumento importante è il coinvolgimento operativo delle associazioni imprenditoriali e sindacali del lavoro al fine di alimentare il necessario flusso informativo periodico di domanda di profili professionali da inserire nelle imprese.

Un altro elemento importante del sistema dei servizi è la organizzazione e la governance della rete delle diverse strutture di placement.

4. Garantire l'accesso al lavoro inclusivo, dignitoso, di qualità ed abilitante delle fasce di popolazione vulnerabile.

Donne

Un nodo cruciale è la bassa partecipazione delle donne nel mercato del lavoro regionale. Questa situazione è da addebitare principalmente a difficoltà:

- nell'accesso al primo lavoro formale, anche per le donne con elevati livelli di istruzione e competenze;
- nella permanenza a lavoro e di carriera lavorativa e retributiva a seguito dei maggiori carichi di cura, delle frequenti "dimissioni" per problemi familiari, della scelta del part time spesso "involontario"; dell'intermittenza lavorativa, ecc.;
- nel ritiro prematuro dal lavoro sempre per i maggiori carichi di cura, schiacciate tra la cura dei genitori anziani e la cura della propria famiglia.

L'aumento della partecipazione delle donne nel mercato del lavoro richiede il superamento di queste situazioni di criticità con adeguati strumenti strutturali di policy nazionali ma anche regionali: dai servizi per la cura, a incentivi per l'adozione di azioni di "welfare aziendale", a supporti per la carriera lavorativa e retributiva. Ad esempio: sostegno dell'occupazione femminile con misure dirette e indirette: potenziamento delle risorse per voucher per servizi di asilo nido e persone non autosufficienti; misure di sostegno alle pratiche di politiche di armonizzazione vita familiare-lavoro a livello di impresa; premialità per le imprese che adottano politiche di family audit; politiche regionali di contrasto alle dimissioni delle donne in maternità attraverso misure di premialità.

Giovani

Per quanto riguarda i giovani sono da considerare diversi aspetti problematici.



Ci sono i giovani NEET che non passano ancora attraverso i servizi formali per il lavoro, di difficile intercettazione con i canali formali. La nuova Garanzia Giovani si muove già in questa direzione e potrà costituire un buona base di esperienze.

Ci sono, poi, i giovani che affrontano i percorsi di inserimento lavorativo post-diploma. In questo ambito sono da strutturare come filiera il percorso di istruzione, formazione, transizione al lavoro (alternanza scuola lavoro, tirocinii come strumento di politica del lavoro, apprendistato (non solo professionalizzante).

Un percorso strutturato sul modello di Garanzia Giovani dovrebbe essere esteso anche ai “giovani” tra 30 e 34 anni, non intercettati dal predetto programma. E’ stata avviata a livello regionale una discussione per la predisposizione di uno schema di intervento con questo target con interventi integrati per: Orientamento Specialistico o di II Livello, Percorsi di accompagnamento al lavoro, Sostegno all’autoimpiego e all’autoimprenditorialità, con il coinvolgimento del sistema regionale dei servizi per il lavoro e del sistema delle strutture formative. Naturalmente è necessario dotare tale strategia di adeguate risorse a carattere pluriennale.

Persone con disabilità

Il principio n. 17 del Pilastro europeo dei diritti sociali si pone come obiettivo lo sviluppo di servizi adeguati per consentire la partecipazione al mercato del lavoro delle persone con disabilità e la predisposizione di ambienti di lavoro adeguati alle loro necessità e bisogni. In questa direzione si propone di:

- potenziare i percorsi di inclusione socio-lavorativa delle persone con disabilità attraverso il rafforzamento del sistema di offerta servizi di accompagnamento e di inclusione lavorativa;
- rafforzare il sistema delle imprese e dei servizi territoriali che si occupano di persone con disabilità nell'adozione di strategie mirate di sostegno ai percorsi per il loro inserimento sociale e lavorativo;
- promuovere schemi di incentivazione per il miglioramento degli ambienti di lavoro adeguati alle necessità ed ai bisogni delle persone con disabilità.

Incentivo all’occupazione

A livello nazionale sono finanziate diverse misure di incentivazione come ad esempio: Incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile (L. 205/2017) con riferimento a soggetti fino a 35 anni di età; Assunzioni nel Mezzogiorno (legge di bilancio 2019, in vista di una estensione per il 2020); Bonus occupazionale giovani eccellenze (legge di bilancio 2019) per soggetti titolari di laurea



magistrale o di dottorato di ricerca; assunzione di beneficiari del Reddito di cittadinanza; assunzione di donne vittime di violenza di genere, assunzione lavoratori in CIGS e percettori NASpl; assunzioni donne e over 50; misure di incentivazione del Programma Garanzia Giovani; Bonus NEET.

Pertanto un intervento regionale di incentivazione all'occupazione dovrebbe essere integrativo e/o complementare agli strumenti già in essere e finanziati a livello nazionale con elementi di specificità relativi alle caratteristiche del mercato del lavoro regionale: carenza di opportunità di lavoro per giovani, donne, disoccupati di lunga durata, persone over 45enni da ricollocare sul mercato del lavoro. Tuttavia, è necessaria una prima valutazione dei risultati delle operazioni già avviate a livello regionale e indicate nel precedente paragrafo, individuando gli elementi positivi e le criticità. Soprattutto sono da tenere in considerazione le diversità strutturali dei sistemi locali del lavoro.

Creazione di impresa e autoimprenditorialità

Percorsi di creazione di impresa e di autoimprenditorialità come forme di politica attiva del lavoro.

In questo ambito sono già in corso alcune azioni che sostengono la creazione di impresa e la costruzione di ambienti di apprendimento all'imprenditorialità sociale. Tuttavia, in una ottica di politica attiva del lavoro si possono ampliare gli strumenti di interventi mirati all'obiettivo. Qualche esempio, nella prospettiva di suscitare una discussione:

- ✓ Scuola d'impresa e di start up ad opera delle Associazioni di categoria & Summer School; Crowdfunding (non solo fondi pubblici ma anche privati quale strumento per sensibilizzare la cultura di impresa); Premialità economica alle aziende che coinvolgono le scuole nei progetti finanziati; Impresa formativa non simulata (le scuole vendono ciò che creano i ragazzi con obbligo di reinvestire l'utile nella scuola stessa); promuovere la figura di «Mentor per fare impresa» (seniority che accompagna start up non in senso protettivo ma di business development).
- ✓ Potenziamento delle politiche attive del lavoro: dote occupazionale per i giovani nei percorsi di inserimento lavorativo, servizi di promozione e accompagnamento all'autoimprenditorialità.

Occupazione e crisi aziendali

La situazione di crisi aziendali a livello regionale sono di particolare rilevanza poiché coinvolgono porzioni importanti dell'occupazione alle dipendenze. Pur in presenza di diversi strumenti temporanei nazionali per il sostegno al reddito dei



lavoratori in situazioni di crisi aziendale, l'esperienza maturata in questi anni a livello regionale consente di evidenziare la necessità di ampliare la strumentazione oltre la fase di emergenza verso un percorso più strutturato e di lungo periodo.

Uno di questi strumenti da valorizzare riguarda operazioni di Workers Buy Out (WBO), operazioni di acquisto dell'azienda in crisi da parte dei lavoratori dipendenti, articolata in diverse fasi: dalla pre-costituzione, alla fase di costituzione, alla fase di start up e alla fase di consolidamento e sviluppo.

In questo ambito la strategia regionale di intervento dovrebbe affiancarsi a quella nazionale e comunitaria.

Con il contributo:

IPRES Istituto Pugliese di Ricerche Economiche e Sociali
70122 Bari Piazza Garibaldi, 13
T +39 080 5228411 F +39 080 5228432 ipres@ipres.it – ipres_certificata@pec.it – www.ipres.it