



**REGIONE
PUGLIA**
ASSESSORATO FORMAZIONE E LAVORO,
POLITICHE PER IL LAVORO,
DIRITTO ALLA SCUOLA, SCUOLA,
UNIVERSITÀ, FORMAZIONE PROFESSIONALE

#Puglia
partecipa

POR PUGLIA
Fondo di Sviluppo
e Coesione

a.r.t.i.
Agenzia regionale
per la tecnologia
e l'innovazione



agenda per il **LAVORO**

2021 | 2027

Condividiamo il futuro.

I REPORT
DEI TAVOLI DI LAVORO

FEBBRAIO 2022

INDICE

Introduzione	Pag. 2
I report dei tavoli di lavoro	Pag. 4
TAPPA 1 / Altamura	Pag. 6
TAPPA 2 / Lecce	Pag. 44
TAPPA 3 / Brindisi	Pag. 64
TAPPA 4 / Manfredonia	Pag. 92
TAPPA 5 / Lecce	Pag. 118
TAPPA 6 / Bari	Pag. 144





Agenda per il Lavoro è il percorso partecipato di Regione Puglia per la costruzione condivisa delle politiche per l'occupazione, l'istruzione e la formazione nei prossimi anni. L'obiettivo di Agenda per il Lavoro è di contribuire ad accrescere i tassi di occupazione, assicurare lavoro di qualità e nuove competenze, combattere le discriminazioni, migliorare l'inclusione lavorativa delle fasce deboli della popolazione, delle minoranze e delle comunità a rischio di emarginazione e rendere più coerenti, innovative ed efficaci le politiche di formazione.

La pianificazione delle politiche per lavoro e formazione e la progettazione delle singole misure di attuazione devono essere basate su un **processo funzionale di partecipazione**, con il coinvolgimento di tutti i partner e degli attori territoriali pertinenti **al disegno, alla programmazione e alla governance** di queste politiche; in tal senso operano gli indirizzi per la **costruzione partecipata dell'Agenda per il Lavoro 2021-2027 della Regione Puglia** (DGR 1345/2021).

Tra novembre e dicembre 2021 si sono svolte le prime sei tappe del percorso partecipato. In questo volume sono riportate le Relazioni dei singoli tavoli tecnici costituiti presso gli hub che hanno ospitato i lavori, da cui emergono le metodologie utilizzate nei diversi incontri, la pluralità dei temi trattati e la platea di partecipanti coinvolta.

I REPORT DEI TAVOLI DI LAVORO

QUALI CRITICITA'
RISCONTRIAMO
NEL BINOMIO

WELFARE
DA RIVEDERE

POTENZIAMENTO
RETE SERVIZI
PER IL LAVORO
AMBITI DI
ZONA

MANCANZA DI
CULTURA/APPROCCIO
ALL' INCLUSIONE
DEL SISTEMA IMPRENDITORE

USIVITA'
LAVORO

Decostruzione dello
scorporo
Inclusione +
Inclusione

SERVIZI TERRITORIALI
POCHI + INADEGUATI

Non è bene osservare senza
aver capito il contesto
del percorso educativo
personale del ragazzo
senza proporzioni, tuttavia

MECCANISMO DI SERVIZIO PER
IL LAVORO CAPILLA RINGHIERA
DIFFERENZIALE TERRITORIALE
PER IL LAVORO INCLUSIVO NEL

NO PROGRAMMA
ZIONE

UNITA'/AZIENDE

INCENTIVO
RISORSA

PROFITTO
VS.

PRECARIETA'
FEMMINILE

LAVORO
AUTONOMO

PERSONA AL CENTRO
PARLIAMO DI ABILITA'

PER FIDARE SELEZIONE
IL
PER FIDARE SELEZIONE
PER FIDARE SELEZIONE
PER FIDARE SELEZIONE

NORMATIVA
OBBLIGO
SCOLASTICO
16 ANNI GARANZIA GIOVANI

MANCANZA DI ACCOMPAGNAMENTO
NELL' INDIVIDUARE LE SKILLS
NECESSARIO SUPPORTO PSICOLOGICO

SPRUTTAMENTO
e NON REGOLAMENTAZIONE
DEL SEX WORK

ESIGENZE SPECIALI
RICONOSCIUTE

DIGNITA'

MACHISMO
LINGUAGGIO
CORRETTO/INCLUSIVO

TENDENZA AD
APPROFFITTARSI
DELLE PERSONE
FRAGILI

CARRIERE/PREGIUDIZI

PORALATO
STRATEGIE NON RISPONDONO
ALLE ESIGENZE DI LAVORO

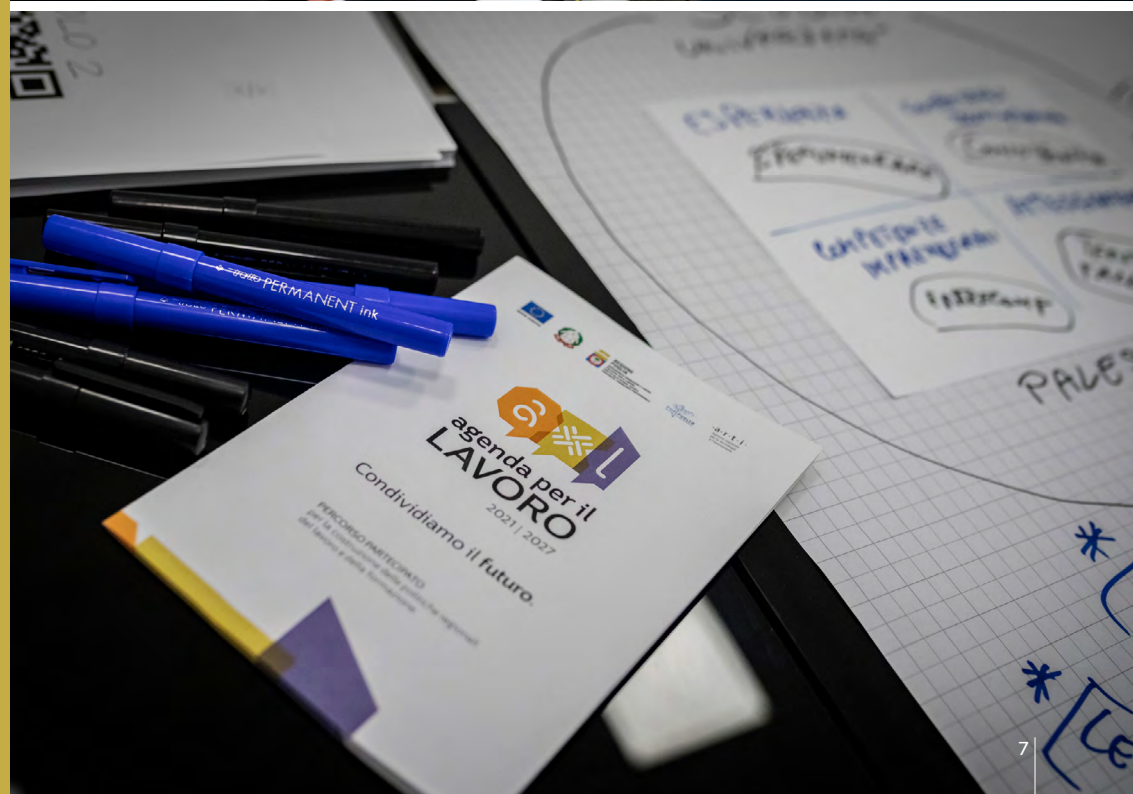
IALE AUTONOMIA

TAPPA 1

ALTAMURA (Ba)

19 novembre 2021

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



La società Item Oxygen srl, capofila della H-Hub Factory è risultata affidataria, ai sensi dell'art. 36 lett.a) D.Lgs 50/2026 e ss.mm., del servizio "finalizzato alla progettazione logistica, organizzativa e tematica di un incontro territoriale e all'acquisizione di un documento di indirizzo per la progettazione strategica delle misure di politica attiva del lavoro – CIG Z9233F298A" nell'ambito delle attività avviate dalla Regione Puglia in collaborazione con l'Agenzia Regionale per la Tecnologia e l'Innovazione, tese alla costruzione partecipata dell'Agenza per il lavoro 2021-2027 – Condividiamo il futuro.

L'incontro si è tenuto nel giorno 19 novembre c.a. presso la sede della divisione ItemHub in Altamura alla Piazza Stazione snc, ospitata all'interno dei locali della ex Stazione Ferroviaria di Altamura.

Le attività hanno avuto avvio, come da programma, in una prima sessione plenaria, introdotta e moderata dall'ing. **Giovanni Piccininno** – Direttore Scientifico della Divisione ItemHub e coordinatore della H-Hub Factory, arricchita dagli interventi in presenza dott.ssa **Silvia Pellegri** – Direttore del Dipartimento di Politiche del Lavoro, istruzione e formazione della Regione Puglia, dott.ssa **Anna Cammalleri** – Direttore Generale dell'Ufficio Scolastico Regionale, dott.ssa **Maria Raffaella Lamacchia** – Dirigente della Sezione Istruzione e Università, dott.ssa **Monica Calzetta** – Dirigente della Sezione Formazione e i collegamenti via web dell'assessore **Sebastiano Leo** – Assessore alle Politiche per il lavoro, Diritto allo Studio, Scuola, Università, Formazione Professionale e del dott. **Raffaele Tangorra** – Commissario straordinario di Anpal. Per l'affidataria è intervenuta, inoltre, la dott.ssa **Marilisa Milano** referente dell'area formazione che ha brevemente illustrato l'esperienza maturata nel settore.

Tutte le attività sono state diffuse sul canale social Facebook dell'affidataria-divisione ItemHub, così come fruibili da remoto e on line sono stati tutti i tavoli tematici e i relativi lavori, grazie alla creazione di stanze digitali accessibili agli utenti mediante appositi link (google meet), pubblicati sui canali social di Itemhub. È stato altresì previsto e garantito il supporto di una traduttrice LIS, che ha consentito al Presidente del Consiglio Regionale ENS

Puglia, Cav. Rocco MORESE, di assistere e partecipare attivamente a tutta la manifestazione plenaria e ai lavori dei tavoli tematici.

A termine degli interventi introduttivi, il dott. **Andrea Gelao** esperto in processi partecipativi, incaricato da ARTI, ha aperto i lavori della seconda parte della giornata illustrando i tre temi identificati durante l'invio della proposta da parte di Item Oxygen e ha spiegato la metodologia di seguito dettagliata:

- illustrazione dei tre temi a base del processo frutto di ascolto attivo del team di ItemHub che opera sul territorio da più di 5 anni e mantiene interlocuzioni costanti con gli stakeholder presenti all'evento;
 - divisione autonoma dei gruppi a seconda dell'argomento di interesse.
- Considerata la numerosità dei partecipanti, si è convenuto di raddoppiare i gruppi di discussione passando da 3 a 6. In media i gruppi erano composti da 6 persone, per un totale di più di 40 partecipanti alla fase operativa.

L'attività ai tavoli è stata facilitata dai moderatori, supportata da dispositivi digitali utili alla compilazione del report fornito ai partecipanti, agevolata da cancelleria: fogli grandi, pennarelli, post-it.

A termine delle attività, i gruppi hanno restituito alla platea l'esito dei lavori. I report digitalizzati sono disponibili agli indirizzi Google condivisi con il dott. Gelao.

Prima della chiusura formale dei lavori, c'è stato spazio per interventi dalla platea e nel dettaglio sono intervenuti:

- dott. Adriano Rocco Antonacci | Assessore alle Politiche Giovanili e Inclusione Sociale del comune di Altamura;
- dott. Claudio Amato, responsabile dell'ufficio placement della LUM;
- dott. Antonio Tirelli, psicologo, psicoterapeuta in formazione- referente del progetto PIN pugliesi innovativi "Un caffè per non dimenticare" e socio dell'attività "Nonna Terè", esempio di inclusione sociale e di avvicinamento al lavoro di ragazzi con disabilità;
- dott. Antonio Lorusso, project manager della società CEDEA.

Metodologia

Definiti i tre temi

- tema 1. "l'ecosistema impresa e le azioni da mettere in campo per l'inserimento e il reinserimento di personale al lavoro"
- tema 2. "la valorizzazione dei talenti e la cultura imprenditoriale"
- tema 3. "le nuove politiche attive del lavoro tra digitalizzazione e

certificazione delle competenze trasversali”

Sono stati creati 6 tavoli frutto di aggregazione volontaria tra i partecipanti:

- n. 1 gruppo per argomento “l’ecosistema impresa e le azioni da mettere in campo per l’inserimento e il reinserimento di personale al lavoro” con 10 partecipanti
- n. 3 gruppi “la valorizzazione dei talenti e la cultura imprenditoriale”
- n. 2 gruppi “le nuove politiche attive del lavoro tra digitalizzazione e certificazione delle competenze trasversali.

Conclusioni

L’evento ha riscosso un ampio interesse tra gli stakeholder che hanno apprezzato il coinvolgimento e hanno espresso gratitudine per il coinvolgimento e per i riflettori posti su temi che, soprattutto nella scuola, sono oggetto di discussione e attenzione da diversi anni.

È corale l’appello alla valorizzazione delle competenze professionali e trasversali utili al territorio, applicate e applicabili ad un tessuto imprenditoriale, quello altamurano e murgiano, caratterizzato da micro e piccole imprese che hanno business vincenti, ma che mancano di organizzazione e cultura imprenditoriale.

La richiesta è quella di contaminare talenti e saperi, utili in particolare ad integrare conoscenze e competenze intergenerazionali, auspicando un continuo dialogo.

Per realizzare questo obiettivo diventa cruciale il ruolo della scuola e dell’Università, Enti all’interno dei quali si condivide cultura, si coltivano i talenti, si riconosce il cambiamento e si applicano soluzioni innovative per la risoluzione di problemi proprio partendo dalle opportunità offerte dai talenti e dal cambiamento.

Da più parti, infatti, è emerso uno scollamento tra istruzione e mondo delle imprese. L’urgenza è quella di innovare i sistemi di orientamento permettendo ai ragazzi di vivere l’impresa, il mondo del lavoro, la cultura, l’autoimprenditorialità con una metodologia innovativa spingendosi molto oltre quello che fin qui è stato fatto e sperimentando nuovi sistemi di contaminazione.

Spesso infatti, un titolo di studio non racconta di attitudini, cultura e conoscenza o non basta a definire un percorso professionale che trova sbocco in un ambiente imprenditoriale molto lontano da quanto appreso.

In questo la formazione on the job, supportata da misure e incentivi per i

ragazzi che decidono di intraprendere specifiche percorsi, diviene essenziale, anche per costruire quella identità emersa già nelle prime battute dell’evento. L’importante è anche l’attenzione al talento da valorizzare in ambito culturale e sociale. È emersa la necessità di creare “hub” creativi dove coltivare talenti nei settori della cultura, dell’inclusione e della contaminazione tra culture.

Nei reports allegati ci sono le indicazioni suggerite dai gruppi, con la definizione delle tempistiche, delle azioni da intraprendere e le possibili soluzioni ai bisogni definiti.

Opportuno, in conclusione, sarebbe garantire la vicinanza delle istituzioni ai territori, coltivando rapporti diretti con enti, imprese e scuole. Un dialogo continuo potrebbe permettere un monitoraggio dei bisogni e delle azioni messe in campo rispetto agli obiettivi fissati dalla governance.

GRUPPO DI LAVORO/TEMA

1 / L’ecosistema impresa e le azioni da mettere in campo per l’inserimento e il reinserimento di personale al lavoro.

Il gruppo ha avuto modo di discutere di due temi principali, di seguito dettagliati, rivenienti dalle professionalità, competenze e conoscenze dei partecipanti.

Interessante è stata la trasversalità dei temi e delle esigenze di innovazione del sistema lavoro che ha coinvolto persone che si sono incontrate per la prima volta in occasione del processo partecipato.

Il dettaglio dei due temi principali:

TEMA 1 / Formazione specifica per inserimento lavorativo di persone con disabilità, in particolare mentale. Tutoraggio in azienda per agevolare l’inserimento e “non lasciare sole” le imprese. È stata particolarmente evidenziata la difficoltà di un’inclusione sociale totalitaria, predisponendo a dimostrazione, un recente cambio legislativo in tema di disabilità, che non prevede l’assunzione obbligatoria delle persone sorde. Durante la discussione viene messa a punto la necessità di fornire a tali soggetti, una formazione ad hoc, che dovrebbe altresì prevedere un supporto a cui vien garantito il servizio di interpretariato LIS, elemento ausiliario che riuscirebbe

ad aumentare l'inclusione sociale e l'inserimento nel mondo lavorativo. Durante la fase di *brainstorming* è stata altresì evidenziata la buona abilità delle disposizioni della Regione Puglia, che è stata in grado di mettere a punto dei sistemi di aggregazione predisponendo degli indicatori di efficienza ed efficacia molto stringenti, che non ha però avuto riscontro in termini pratici. La legge 68, secondo la discrezione dei partecipanti, risulta una normativa poco disponibile nei confronti dei soggetti portatori di handicap e necessita di particolari regolamentazioni che favoriscano una formazione efficiente e un supporto concreto per poter essere consona e adatta alle esigenze di tali individui, con l'obiettivo di offrire pari opportunità.

TEMA 2 / Diffusione dell'apprendistato di 1 e 3 liv. L'utilizzo della formula di apprendistato di primo e terzo livello viene definito come lo strumento di formazione e lavoro parallelo a quello delle esigenze delle imprese. Inoltre, costituisce uno strumento concreto di collaborazione tra i sistemi dell'istruzione e le imprese, motivo per cui viene ritenuto un ponte di collegamento, che permette un riavvicinamento al mondo formativo e a quello del lavoro, migliorando inevitabilmente l'incontro tra domanda e offerta di lavoro nel territorio pugliese. L'elemento di congiunzione del percorso avrebbe degli effetti positivi anche sulla riduzione del tasso di abbandono scolastico, criticità evidenziata e dovuta alla scarsa comunicazione tra le aree di formazione e lavoro. Inoltre, il problema della scarsità dei tecnici diplomati e laureati ha permesso di elaborare la proposta volta a migliorare la scarsa propensione all'ampliamento delle aree tecnico-scientifiche nella Regione Puglia. Tale contratto di apprendistato, potrebbe essere sfruttato dalle aziende per eseguire nuove strategie aziendali, puntando alla formazione in campo, di uno studente. Tale proposta, si rende, secondo tale gruppo di discussione, efficace per aumentare il tasso dei diplomati e laureati in materie tecnico scientifiche. Tale debolezza in ambito formativo, sottolineata più volte, viene vista come l'elemento che tiene l'Italia e la Puglia un passo indietro in ambito nazionale. Pertanto l'idea sarebbe quella di utilizzare e sfruttare al meglio la modalità contrattuale di apprendistato di primo e terzo livello, permettendo a giovani diplomati di inserirsi sin da subito nel mondo del lavoro e contemporaneamente puntare a conseguire un titolo di studio universitario. Il punto di forza di questa proposta per le aziende sarebbe quello di accrescere le competenze direttamente dall'interno, con uno studente che si impegna a trasferire le sue abilità formative direttamente

sul campo aziendale. D'altro canto questo permetterebbe agli studenti di rendere concreti i concetti assimilati in ambito universitario e poter operare in un'azienda, riuscendo a inserirsi contestualmente nel mondo aziendale.

PROBLEMA PRINCIPALE DA RISOLVERE

TEMA 1: Mancanza di formazione specifica degli operatori di enti di formazione e di agenzie del lavoro. Necessità di maggiore specificità dei Pro.VI per garantire il tutoraggio in azienda. Il rapporto tra le persone con disabilità e il lavoro resta ancora una dimensione critica nel nostro Paese. Lo ha confermato recentemente anche l'Istat in occasione dell'audizione sulla legge di Bilancio (novembre 2019) ricordando come su 100 persone di 15-64 anni che, pur avendo limitazioni funzionali nelle funzioni motorie, sensoriali essenziali nella vita quotidiana oppure disturbi intellettivi o del comportamento, sono comunque abili al lavoro, solo il 35,8% è occupato (contro il 57,8% delle persone senza limitazioni), il 20,7% è in cerca di un'occupazione mentre il 43,5%, presumibilmente scoraggiato dalle basse chance di trovare un lavoro, risulta inattivo (tra le persone senza limitazioni la percentuale è del 27,5%). A vent'anni dall'approvazione della legge sul collocamento mirato (L.68/1999) l'inclusione lavorativa e sociale delle persone con disabilità, pur avendo fatto passi importanti in avanti, resta ancora un traguardo lontano da raggiungere.

TEMA 2: Anche dai recenti dati sul mercato dell'ultimo Rapporto XXII RAPPORTO MERCATO DEL LAVORO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA 2020, risulta evidente la percentuale del tutto insignificante dei contratti ex art. 43 e 45 - D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, così detti, rispettivamente di Primo e Terzo livello, altrimenti riconosciuti con il termine "Apprendistato Duale". È la conferma di un ritardo strutturale italiano nel dialogo tra i sistemi dell'Istruzione e delle Imprese, che è anche causa, tra altre:

- nel caso del "Primo Livello", della cronica e sempre più grave mancanza di "tecnici" richiesti dal mercato del lavoro, degli alti tassi di abbandono scolastico (oltre il 19% nella media italiana), della larga diffusione del lavoro nero soprattutto nel piccolo commercio e artigianato;
- nel caso del "Terzo Livello" della grave insufficienza di laureati, soprattutto in materie tecniche e scientifiche;
- in entrambi i livelli della gravissima disoccupazione giovanile (oltre il 30%), in particolare che ricadono nella condizione di NEET, ovvero che non

studiano e non lavorano.

TARGET BENEFICIARI (chi vive il problema es. giovani, donne, neet, ecc.)

TEMA 1: disabili in particolare persone con disabilità intellettiva, età compresa tra i 18 e i 65 anni, con un percorso scolastico concluso e capacità lavorativa.

TEMA 2:

- Apprendistato di Primo Liv.: giovani frequentanti gli ultimi due anni della scuola secondaria superiore, che potrebbero essere assunti da imprese e continuare al tempo stesso gli studi per l'acquisizione del Diploma;
- Apprendistato di Terzo Liv.: giovani appena diplomati, che potrebbero essere assunti subito dalle imprese e, al tempo stesso, studiare per conseguire la laurea triennale e volendo a seguire, laurea Specialistica, Master e Dottorato di Ricerca.

OBIETTIVO/I (S.M.A.R.T.: Specifico, Misurabile, Raggiungibile, Realistico, definito nel Tempo)

TEMA 1: inserimento lavorativo di persone con disabilità; misurabile attraverso un incremento percentuale degli assunti con disabilità (+10%) dopo 3 anni.

TEMA 2: accompagnare i sistemi dell'istruzione scolastica e universitaria a interagire con le imprese per la promozione dell'apprendistato di 1 e 3 liv. Ciò attraverso uno specifico bando, aperto a raggruppamenti di aziende, scuole-università-enti di formazione accreditati per la formazione superiore e continua, e agenzie per il lavoro, che sostenga economicamente il lavoro di incontro, dialogo, progettazione e gestione delle attività formative sia esterne che interne alle imprese datoriali.

MILESTONES (Fasi principali)

TEMA 1

A/ Formazione operatori
B/ Progetti pilota in azienda
C/ Inserimento lavorativo

TEMA 2

- individuare aziende interessate ad assumere in apprendistato giovani studenti o diplomati e rilevare le competenze attese;
- individuare i percorsi scolastici o universitari coerenti, sulla base dei profili/competenze attese dalle imprese nei territori di riferimento;
- facilitare reciproca conoscenza, dialogo e progettazione didattica condivisa, sino a definire i criteri di valutazione per il riconoscimento dei titoli formali di studio;
- erogare la formazione curriculare e interna alle aziende, alternata al lavoro.

TEMPI DI REALIZZAZIONE STIMATI

TEMA 1: 3 anni.

TEMA 2: 18 mesi.

SOGGETTI ATTUATORI

TEMA 1: Associazione Alteriamoci (ente del terzo settore specializzato in attività di formazione e inclusione al lavoro di ragazzi con disabilità <https://www.alteriamoci.it/>).

TEMA 2: Agenzie formative nel ruolo di capofila di raggruppamenti/partenariati composti dalla/e imprese interessate ad assumere di giovani e Attori del Sistema di Istruzione/formazione (scuole e università).

ALTRI STAKEHOLDER da coinvolgere nell'attuazione

TEMA 1: ANPAL, enti di formazione;

TEMA 2: associazioni/distretti/consorzi di imprese, e professionali, in particolare Consulenti del Lavoro; Attori del Sistema di istruzione/formazione e loro partenariati.

Quale STRUMENTO OPERATIVO INNOVATIVO per l'attuazione, la Regione Puglia potrebbe mettere in campo per l'attuazione di questo tipo di proposta?

TEMA 1: sarebbe utile creare un collegamento tra bando PIN e NIDI (attualmente le due misure non dialogano); prevedere una premialità per pin o nidi condotti o comunque che coinvolgano persone con disabilità nonché istituire fondi specifici anche all'interno di strumenti già esistenti (es. Pro.VI)

Con Pro.VI - Progetti di Vita Indipendente, la Regione finanzia progetti individuali per agevolare l'inserimento socio-lavorativo e l'autonomia delle

persone con disabilità motorie e psichiche. I progetti di vita prevedono risorse per assistente personale, domotica e connettività, co-housing sociale. Sarebbe utile prevedere una linea dedicata esclusivamente all'inserimento lavorativo, prevedendo figure di supporto appositamente formate per l'accompagnamento in azienda o per l'assistenza all'autoimprenditorialità.

TEMA 2: dovendo partire da zero, si suggerisce l'utilizzo progressivo di:

- bandi su POR FSE o Pon IOG;
- voucher;
- sistema a catalogo: offerta formativa di scuole, università a giovani e imprese.

ESPERIENZE INTERESSANTI (POSITIVE e/o NEGATIVE) DA SEGNALARE e PERCHÉ

ALTERIAMOCI www.alteriamoci.it / Perché ha dimostrato che la formazione per l'inclusione lavorativa è possibile.

Esperienza IFOA con Istituto Marconi, Politecnico di Bari, Adecco per assunzioni in Nuovo Pignone; esperienze di eccellenza di qualche Istituto Secondario Superiore. Perché ha generato un modello di intervento su IFTS da far evolvere verso le scuole, le lauree triennali e tutti gli attori del Sistema di Istruzione/formazione.

GRUPPO DI LAVORO/TEMA

2 / La valorizzazione dei talenti e la cultura imprenditoriale.

"School creative hub – ecosistema pugliese per valorizzare i talenti".

Il gruppo ha ragionato su differenti proposte, tra loro estremamente integrate e integrabili. L'obiettivo è quello di favorire e facilitare la fase di orientamento di uno studente, in modo da suggerire percorsi formativi, ad hoc per ogni individuo e altresì permettendo a tali soggetti una migliore integrazione nel mondo del lavoro.

PRIMA PROPOSTA

Creare un HUB creativo in ogni scuola della Puglia. Un hub che permetta alla scuola di diventare:

- 1/ un luogo di sperimentazione;
- 2/ un luogo che attira l'ecosistema imprenditoriale del territorio perché comprende il potenziale degli studenti;
- 3/ sia un luogo dove simulare, tentare, prototipare, fallire, acquisire competenze imprenditoriali, accrescere le conoscenze e fare esperienze attraverso attività laboratoriali legate a una didattica "Learning by doing";
- 4/ permettano alla didattica di introdurre casi reali e sfide;
- 5/ permettano agli studenti di sperimentarsi nei lavori di gruppo;
- 6/ permettano alle imprese di lavorare con i ragazzi proponendosi come Mentori per attività da svolgere all'interno degli hub creativi;

Si dovrebbero finanziare non solo la strutturazione e l'allestimento degli hub creativi (anche nella formula di FAB LAB o spazi di coworking), ma finanziare anche l'introduzione di figure cosiddette "Facilitatori", che sfruttano forme didattiche innovative legate alla laborialità, alla soluzione di sfide reali, allo stimolo di lavori di gruppo. La scuola diventerebbe così un luogo dove gli studenti possano fare didattica ma anche misurarsi in processi di capacity building.

All'interno dell'HUB si potrebbero stimolare percorsi di orientamento al lavoro innovativi, favorendo anche lo scambio con volontari stranieri provenienti da programmi finanziati dall'UE come l'Erasmus per giovani imprenditori o l'European Solidarity Corps.

SECONDA PROPOSTA

Inoltre la Regione potrebbe favorire un percorso di orientamento in uscita più efficace, generando negli HUB Creativi dei processi di sperimentazione in aziende (in forma di tirocini curriculari), in collaborazione con le Università... favorendo anche percorsi di mobilità all'estero.

Le scuole potrebbero rivedere i programmi didattici, favorendo percorsi di orientamento che possa supportare i ragazzi a orientarsi nel mondo del lavoro e dell'università in maniera efficace. Il sistema dovrebbe accelerare l'ingresso nel mondo del lavoro ma garantendo qualità della didattica. La REGIONE dovrebbe coordinare i 3 macrosistemi (Scuola, Università ed ecosistema imprenditoriale), potenziando il ruolo dell'ARLAB e garantendo un supporto a regia diretta di questo processo di orientamento.

In questa maniera anche altre misure già esistenti possono diventare più efficaci poiché si appoggiano su un sistema che prepara i ragazzi a introdursi nel mondo del lavoro e dell'autoimpiego in maniera mirata.

L'ARLAB dovrebbe essere l'interfaccia della Regione con i sistemi educativi, favorendo un dialogo costante interistituzionale serio ed efficace.

TERZA PROPOSTA

la Regione dovrebbe supportare le Università nella gestione delle segreterie, nel migliorare le politiche di TERZA MISSIONE e di raccordo con i sistemi imprenditoriali locali, affinché le famiglie siano stimolate a favorire l'iscrizione dei loro figli a università pugliesi e non di altre regioni. Significherebbe intervenire anche a supporto delle università per garantire spazi più adeguati alla didattica universitaria.

In tal senso, sarebbe anche utile avviare percorsi di transizione università - lavoro, incentivando le imprese ad assumere e prevedere percorsi di formazione interna per giovani studenti.

Le problematiche evidenziate dal tavolo di riferimento, contribuiscono pertanto ad indirizzare eventuali proposte verso un migliore orientamento degli studenti, in modo da ridurre la confusione in tema di prospettive future ed esigenze di mercato. Si richiede alla Regione Puglia di incanalare più risorse per dotare di maggiori infrastrutture le scuole e permettere

di effettuare dei laboratori che possano in termini concreti, avvicinare lo studente al mondo imprenditoriale e aziendale.

PROBLEMA PRINCIPALE DA RISOLVERE

Il rapporto Almalaurea del 2021, riferito alla condizione occupazionale dei laureati, dichiara che 66,5% dei laureati di primo livello, dopo il conseguimento del titolo, decide di proseguire il percorso formativo iscrivendosi a un corso di secondo livello. Nel 2020 il tasso di occupazione (che include anche quanti risultano impegnati in attività di formazione retribuita) è pari, a un anno dal conseguimento del titolo, al 69,2% tra i laureati di primo livello e al 68,1% tra i laureati di secondo livello del 2019. In termini di tasso di occupazione, la pandemia sembra aver colpito soprattutto le donne e le aree del Centro-Nord.

La retribuzione mensile netta a un anno dal titolo è nel 2020, in media, pari a 1.270 euro per i laureati di primo livello e a 1.364 euro per i laureati di secondo livello. Nel 2020, a un anno dal conseguimento del titolo, la forma contrattuale più diffusa è il lavoro non standard, prevalentemente alle dipendenze a tempo determinato, che riguarda oltre un terzo degli occupati. Oltre la metà degli occupati, a un anno, considera il titolo di laurea "molto efficace o efficace" per lo svolgimento del proprio lavoro.

In Puglia, il rapporto Almalaurea 2019 afferma che è in possesso di un diploma di tipo liceale (classico, scientifico, linguistico, ...) il 76,4% dei laureati: è il 73,5% per il primo livello e il 75,1% per i magistrali biennali. Possiede un diploma tecnico il 20,6% dei laureati: è il 23,2% per il primo livello e il 21,9% per i magistrali biennali. Residuale la quota dei laureati con diploma professionale. L'età media alla laurea è 26,2 anni per il complesso dei laureati, nello specifico di 25,0 anni per i laureati di primo livello e di 27,7 anni per i magistrali biennali. Un dato su cui incide il ritardo nell'iscrizione al percorso universitario: non tutti i diplomati, infatti, si immatricolano subito dopo aver ottenuto il titolo di scuola secondaria superiore.

Analisi dati laurea triennale

Il 63,2% dei laureati ha svolto tirocini riconosciuti dal proprio corso di studi: è il 65,3% tra i laureati di primo livello e il 74,8% tra i magistrali biennali (valore, quest'ultimo, che cresce all'85,2% considerando anche coloro che l'hanno svolto solo nel triennio).

Il 66,1% dei laureati di primo livello, dopo il conseguimento del titolo, decide di proseguire il percorso formativo con un corso di secondo livello.

A un anno dal conseguimento del titolo, il tasso di occupazione (si considerano occupati, seguendo la definizione adottata dall'Istat, tutti coloro che sono impegnati in un'attività retribuita, di lavoro o di formazione) è del 64,4%, mentre quello di disoccupazione (calcolato sulle forze di lavoro, cioè su coloro che sono già inseriti o intenzionati a inserirsi nel mercato del lavoro) è pari al 21,2%.

Tra gli occupati, il 24,3% prosegue il lavoro iniziato prima della laurea, il 14,3% ha invece cambiato lavoro; il 61,3% ha iniziato a lavorare solo dopo il conseguimento del titolo.

Il 27,3% degli occupati può contare su un lavoro alle dipendenze a tempo indeterminato, mentre il 36,9% su un lavoro non standard (in particolare su un contratto alle dipendenze a tempo determinato).

Il 15,5% svolge un'attività autonoma (come libero professionista, lavoratore in proprio, imprenditore, ecc.). Il lavoro part-time coinvolge il 31,1% degli occupati. La retribuzione è in media di 1.098 euro mensili netti. Il 61,2% gli occupati considera il titolo molto efficace o efficace per il lavoro svolto. Più nel dettaglio, il 49,6% dichiara di utilizzare in misura elevata, nel proprio lavoro, le competenze acquisite all'università.

Analisi dati laurea specialistica

Tra i laureati di secondo livello, il tasso di occupazione (si considerano occupati quanti sono impegnati in un'attività retribuita, di lavoro o di formazione) è pari al 58,9% (64,8% tra i magistrali biennali e 48,3% tra i magistrali a ciclo unico). Il tasso di disoccupazione è pari al 23,6% (22,7% tra i magistrali biennali e 25,7% tra i magistrali a ciclo unico).

Il 21,9% prosegue il lavoro iniziato prima della laurea, il 13,7% ha invece cambiato lavoro; il 64,4% ha iniziato a lavorare solo dopo il conseguimento del titolo. Tra i laureati magistrali biennali tali percentuali sono, rispettivamente, pari a 23,5%, 13,8% e 62,7%; tra i magistrali a ciclo unico sono pari a 16,7%, 13,0% e 70,3%.

Il 22,1% degli occupati può contare su un contratto alle dipendenze a tempo indeterminato mentre il 37,1% su un lavoro non standard (in particolare su un contratto alle dipendenze a tempo determinato). Il 10,6% svolge un'attività autonoma (come libero professionista, lavoratore in proprio, imprenditore, ecc.). Tra i magistrali biennali tali percentuali sono, rispettivamente, pari a 24,6%, 36,0% e 8,2%; tra i magistrali a ciclo unico sono pari a 14,3%, 39,5% e 18,7%.

Il lavoro part-time coinvolge il 31,6% degli occupati (30,2% tra i magistrali

biennali e 36,7% tra i magistrali a ciclo unico). La retribuzione è in media di 1.094 euro mensili netti (1.086 euro per i magistrali biennali e 1.115 euro per i magistrali a ciclo unico).

Il 59,4% degli occupati ritiene la laurea conseguita molto efficace o efficace per il lavoro che sta svolgendo (il 56,5% tra i magistrali biennali e il 68,1% tra i magistrali a ciclo unico); inoltre, il 50,1% dichiara di utilizzare in misura elevata, nel proprio lavoro, le competenze acquisite durante il percorso di studi (48,2% tra i magistrali biennali e 55,1% tra i magistrali a ciclo unico).

Tasso di abbandono delle università

Belgio, Grecia, Francia, Italia, Ungheria, Olanda, Austria, Polonia, Romania, Slovenia sarebbero i paesi con il più alto tasso di abbandono universitario. Il 24 per cento di questi "dispersi" europei, di età compresa tra i 20 e i 35 anni, ha detto addio al sogno della laurea per inserirsi nel mondo del lavoro. Gli abbandoni universitari causati da questo desiderio di trovare un impiego (il 36,8 % nel caso italiano) sono più frequenti tra gli uomini. Tra le donne, invece, a pesare sulla decisione di lasciare l'università sono ragioni di natura familiare. Sotto accusa finisce anche la mancanza di efficienza e di qualità dei sistemi universitari esistenti, oggetto di poche lungimiranti politiche di investimento pubblico.

Dai dati emerge che:

- 1/ orientamento al lavoro inefficace;
- 2/ assenza di cultura imprenditoriale;
- 3/ mancanza di sostegno per l'inserimento dei talenti in azienda.

TARGET BENEFICIARI (chi vive il problema es. giovani, donne, neet, ecc.)

Il tema della valorizzazione dei talenti e della cultura imprenditoriale è stato analizzato dal punto di vista del passaggio dello studente dal mondo formativo a quello del mondo del lavoro.

La presenza di ragazzi in rappresentanza studentesca ha agevolato il gruppo a definire il target dei beneficiari delle proposte partendo dalle esperienze che i giovani che hanno raccontato in prima persona circa la loro esperienza formativa a scuola.

Numerose sono le attività messe in campo dalla Regione per facilitare l'incontro tra l'istruzione ed il lavoro, ma questi progetti, come affermato anche dai docenti presenti nel gruppo, hanno solo l'obiettivo di mettere in

collegamento i ragazzi con il mondo lavorativo, permettendo di sviluppare in loro, un pensiero critico, fuori dai programmi della didattica e che possono contribuire a chiarire le idee per il futuro. Le criticità emerse da tali progetti messi in atto, sono a parere degli studenti ancora molto numerose e rendono le iniziative poco efficienti. I giovani partecipanti hanno enfatizzato la poca predisposizione delle aziende che ospitano i percorsi di alternanza scuola-lavoro, a gestire l'inserimento dei ragazzi all'interno delle routine di lavoro, cosa che al contrario, permetterebbe loro di avere una reale conoscenza del mondo professionale e potrebbe realmente orientarli.

Questo scarso dialogo che si instaura tra scuola e azienda produce effetti negativi sia per i ragazzi che non riescono a fare esperienza lavorativa, sia per imprenditori che non riescono a conoscere e valorizzare talenti ed eccellenze.

Per questo, l'intervento ha come target:

- giovani studenti delle scuole superiori;
- imprenditori che hanno la necessità di costruire processi di recruitment efficaci e lungimiranti;
- docenti delle scuole superiori che hanno bisogno di supporto nella creazione di percorsi di alternanza e PTCO che devono supportare gli imprenditori nella gestione dei processi di accompagnamento al lavoro.

OBIETTIVO/I (S.M.A.R.T.: Specifico, Misurabile, Raggiungibile, Realistico, definito nel Tempo)

- 1/ Favorire incontro tra scuola e imprese del territorio attraverso la realizzazione di specifici spazi di contaminazione da riproporre con cadenza ciclica;
- 2/ Supportare la scuola nell'educazione imprenditoriale attraverso la creazione di appositi percorsi di formazione e approfondimento sul tema;
- 3/ Supportare le imprese nella creazione di percorsi strategici di recruitment, in collaborazione con scuole e università a partire dal quarto anno di scuola superiore.

MILESTONES (Fasi principali)

- A/ Mappare i bisogni occupazionali del territorio;
- B/ Mappare le competenze spendibili sul mercato;
- C/ Sottoscrivere protocolli d'intesa per percorsi di avvicinamento alla cultura di impresa in aziende.

TEMPI DI REALIZZAZIONE STIMATI

12 mesi

SOGGETTI ATTUATORI

Scuole (in partnership con il tessuto imprenditoriale locale e con le Università) ARLAB Puglia.

ALTRI STAKEHOLDER da coinvolgere nell'attuazione

Enti di formazione;

Imprese;

Consulenti del lavoro.

Quale STRUMENTO OPERATIVO INNOVATIVO per l'attuazione, la Regione Puglia potrebbe mettere in campo per l'attuazione di questo tipo di proposta?

1/ Una collaborazione pubblico/privata, permettendo alle scuole di scegliersi alcuni partner imprenditoriali strategici che possano garantire un supporto finanziario e gestionale al futuro HUB CREATIVO;

2/ Adozione di sistemi di sostegno all'inserimento lavorativo per diplomandi;

3/ Adozioni di sistemi ispirati alla teoria del social learning.

Alla base della proposta vi è un'analisi delle possibili proposte utili a valorizzare i talenti e a permettere la diffusione della cultura imprenditoriale.

La rappresentanza studentesca ha avuto modo di esprimersi in merito alla scarsa interazione e collegamento tra i progetti messi in campo dagli istituti scolastici con lo scopo di permettere ai ragazzi di avere una maggiore comprensione di quello che ad oggi è la realtà aziendale, ma che non hanno dato notevoli risultati in termini di efficacia dell'obiettivo. Le criticità emerse in tema di formazione sono numerose soprattutto perché molto lontane da quello che il mondo del lavoro odierno. Dalle riflessioni, è emerso che nonostante si percepisca l'esigenza di creare un collegamento tra il mondo della formazione e quello aziendale, l'avvio di proposte orientate in tal senso, seppur esistenti, devono sottostare a rigidi schemi burocratici che negli anni hanno contribuito a rendere gli istituti scolastici dei meri contenitori di informazioni con pochissimo spazio alla sperimentazione. Dalle riflessioni del tavolo emerge che le metodologie di integrazione tra questi due mondi, non sono efficaci, per esempio perché non prevedono una parte pratica che consenta agli studenti di comprendere cosa sia realmente la cultura imprenditoriale. La principale problematica evidenziata durante il processo è stata la scarsa collaborazione tra i due mondi e la mancata interconnessione tra conoscenza, competenza e saper fare, ancora più marcata al termine dei percorsi universitari.

Da qui la proposta di innovare il sistema di orientamento al fine di creare un percorso lavorativo strutturato con esperienze in azienda per scoprire e valorizzare eccellenze e talenti in grado di poter offrire, sin dalle prime battute, un valido supporto all'impresa o alla realtà lavorativa ospitante.

L'idea è quella di organizzare incontri di tutoraggio che accompagnino il giovane nel suo nuovo percorso nel mondo del lavoro, fornendo un supporto che sia in grado di stilare delle linee guida ben definite e chiare sulle propensioni e sulle professioni da intraprendere.

In particolare si riscontra nella discussione, il desiderare il "posto fisso" da parte dei ragazzi, che permette di riflettere in modo ancor più profondo sulla

paura del futuro che inizia ad innescarsi in loro e su una scorretta percezione del mondo lavorativo. La cultura del posto fisso non si ritiene compatibile con l'ingente flessibilità che il mercato richiede oggi a conferma della scorretta informazione che si aggira su cosa sia realmente l'imprenditoria.

Una criticità di base che viene individuata dal gruppo in questione, è la scarsa capacità dei pugliesi di lavorare in Team Working, mancando di una sana collaborazione che invece sarebbe in grado di raggiungere risultati promettenti, spendibili su più piani.

Si richiede, da parte del gruppo, alla Regione Puglia di indirizzare le risorse finanziarie verso le figure talentuose, cercando di favorire non solo chi si trova in situazioni di disagio, ma calibrando gli investimenti per permettere anche a quei ragazzi più spigliati, di essere spronati, prevedendo delle misure a sostegno, che valorizzino i talenti e siano trampolino di lancio per l'intero territorio.

Un'altra considerazione messa a punto dal tavolo, è stata la richiesta di figure specializzate in nuove professioni. Non solo con riguardo ai laureati, ma con la creazione di misure che favoriscano la specializzazione anche degli artigiani. La riflessione, infatti, fa capo all'esigenza di specializzazione che tocca tutti i settori dell'economia pugliese e tali politiche di supporto e di formazione sarebbero in grado di permettere ad un giovane di avere successo in qualsiasi ambito.

Il futuro del lavoro è fatto di competenze "ibridanti" che comprendono conoscenze in psicologia, informatica, gestione di impresa, capacità di valutazione sistemica, ideazione e originalità, persuasione e adattabilità, ecc. - che derivano da processi evolutivi di scomposizione e ricomposizione dei set di competenze delle professioni. È a questo che si deve ispirare la formazione. È a questo modello che deve tendere l'orientamento.

PROBLEMA PRINCIPALE DA RISOLVERE

Inserimento al lavoro poco efficace rispetto ai bisogni delle aziende e competenze apprese durante la scuola.

Prima della crisi, oltre il 25% delle figure professionali risultavano difficili da reperire da parte delle imprese italiane. La ricerca internazionale di

ManpowerGroup sul Talent Shortage ha messo in luce come la mancanza di talenti sia duplicata nel corso dell'ultimo decennio e che i datori di lavoro italiani non riescono a trovare lavoratori con le giuste competenze. In tale scenario, secondo le stime OCSE, la crisi Covid-19 potrebbe inoltre causare una perdita di posti di lavoro compresa tra 1 milione e 200 mila e 1 milione e 400 mila.

I risultati dello Studio di EY, Pearson e ManpowerGroup evidenziano come la transizione tecnologica e la crisi in atto avranno un ruolo chiave nel definire il futuro dell'occupazione, soprattutto come acceleratori dei processi di obsolescenza di competenze, mansioni e professioni. I processi di digitalizzazione e iperconnessione richiederanno profili di competenze compositi, in grado di gestire la complessità tecnica, tecnologica, organizzativa e gestionale. In tale contesto, sarà essenziale tanto l'up- e reskilling dei lavoratori, quanto la formazione di skills adeguate nei giovani che fanno per la prima volta il loro ingresso sul mercato del lavoro.

Mario Mariani, Amministratore delegato Pearson Italia e Europe, ha dichiarato: *Come sappiamo, l'ingresso dei giovani sul mercato del lavoro è da anni molto difficile; la pandemia in corso – con la perdita di posti di lavoro che ha generato – lo ha reso ancora più complicato. In quanto società education ci poniamo l'obiettivo di aiutare studenti e giovani a formare le competenze necessarie per entrare con successo in un mondo del lavoro che si trasforma incessantemente. Per offrire una formazione sempre al passo coi tempi è indispensabile oggi poter guardare in prospettiva ai cambiamenti dei prossimi anni: per questo abbiamo voluto realizzare con EY e ManPowerGroup questo importante studio predittivo, che darà vita a un osservatorio permanente sul mondo delle professioni e delle competenze ad esse correlate. In questo modo crediamo inoltre di poter offrire uno strumento importante ai policy maker e chi ha il compito di realizzare le politiche formative e del lavoro.*

Le professioni del futuro... con la scuola... o senza

La ricerca ha inoltre identificato alcune professioni che emergeranno nei prossimi 10 anni in Italia, evidenziando tre categorie di processo trasformativo delle professioni.

Per scissione

- Specialisti delle interfacce umane
- Esperti delle applicazioni IOT in agricoltura

- Human-machine teaming manager
- Tecnico delle macchine a guida autonoma

Per fusione di due o più professioni

- Addetti all'integrazione con i robot assemblatori
- Progettista di visite ed eventi virtuali.

Per ibridazione

- Manovali e personale non qualificato della costruzione
- Giornalisti
- Personale non qualificato addetto ai servizi di custodia di impianti
- Addetti all'assistenza personale
- Esperti legali in imprese

La metodologia

Il forte valore aggiunto dello studio risiede in una metodologia predittiva mista che combina un approccio sia top-down, sia bottom up basandosi su tre determinanti chiave. In primo luogo, l'analisi dei driver di cambiamento del mercato del lavoro, intesa come l'analisi dei principali megatrend socioeconomici che guideranno le dinamiche occupazionali nei prossimi anni. In secondo luogo, l'acquisizione continuativa di dati (opinioni) dagli attori del mercato del lavoro attraverso diversi canali, quali workshop, webinar e digital game (chatbot), che ha permesso di costituire la base informativa fondante per alimentare i modelli predittivi. In terzo luogo, la.

TARGET BENEFICIARI (chi vive il problema es. giovani, donne, neet, ecc.)

L'intervento è rivolto ai Neet / Giovani laureati / Donne

Dati istat 2020

La Puglia, nonostante le azioni messe in campo, è tra le ultime Regioni in Europa per divario di genere, cioè tra occupazione maschile e femminile, quasi 30 punti percentuali. Ancora, in Puglia abbiamo il 17% dei dipendenti con bassa paga – peggio in Italia fanno solo Sicilia, Calabria e Campania – vale a dire persone che hanno una retribuzione oraria inferiore dei due terzi a quella mediana. Sempre la Puglia con il 25% è la seconda in Italia per lavoratori che da almeno cinque anni sono impegnati con contratti a termine sul totale dei dipendenti a tempo determinato. Un precariato infinito, dove non si intravede mai stabilizzazione. Infine, abbiamo il 24% dei lavoratori

sovraistruiti, cioè che possiedono un titolo di studio superiore a quello mediamente necessario per la mansione che svolgono.

La quota di **donne NEET** è molto elevata nel Mezzogiorno, quasi 900mila, con valori intorno al 40% rispetto al 17% nella media europea. A conferma della maggiore difficoltà di accesso al mercato del lavoro delle giovani donne nel Mezzogiorno, il tasso di occupazione delle 20-34enni laureate da 1 a 3 anni è appena il 44% nel Mezzogiorno a fronte di valori superiori al 70% nel Centro-Nord.

Perché le persone non cercano più lavoro? (segretario della Cgil regionale Pino Gesmundo)

Perché sono donne e sono le più colpite dalla pandemia – il 70% dei posti di lavoro persi in Italia nel 2020 hanno riguardato donne –, perché soprattutto su di loro è ricaduto il lavoro di cura durante la pandemia, dall'assistenza ai figli costretti a casa con le scuole chiuse o agli anziani non autosufficienti. Ma non si cerca più lavoro anche perché sfiduciati, perché stanchi di lavori precari, sottopagati, in grigio, che non permettono di vivere degnamente, che magari non riconoscono i titoli e i percorsi formativi su cui si è investito.

OBIETTIVO/I (S.M.A.R.T.: Specifico, Misurabile, Raggiungibile, Realistico, definito nel Tempo)

- Integrare il piano di formazione di base con innovativi sistemi di orientamento finalizzati all'inserimento in azienda;
- Dialogare con le università per integrare sistemi di formazione a lavoro anche per profili in uscita di alto livello.

MILESTONES (Fasi principali)

A/ Definire i bisogni formativi e professionali del territorio;

B/ Analizzare le potenzialità offerte dal territorio per lo sviluppo imprenditoriale;

C/ Diffondere la cultura dell'imprenditorialità come strumento di orientamento alle professioni;

D/ L'analisi dei driver di cambiamento del mercato del lavoro, intesa come l'analisi dei principali megatrend socioeconomici che guideranno le dinamiche occupazionali nei prossimi anni;

E/ Acquisizione continuativa di dati (opinioni) dagli attori del mercato del lavoro attraverso diversi canali, quali workshop, webinar e digital game (chatbot).

SOGGETTI ATTUATORI

Scuole / Aziende / Enti di formazione / Factory

ALTRI STAKEHOLDER da coinvolgere nell'attuazione

Regione Puglia / MIUR / Camere di Commercio

Quale STRUMENTO OPERATIVO INNOVATIVO per l'attuazione, la Regione Puglia potrebbe mettere in campo per l'attuazione di questo tipo di proposta?

Percorsi di orientamento lavorativo attivati in funzione delle richieste delle aziende e delle attitudini dei beneficiari utilizzando tecniche innovative come lo shadowing. Interessante è l'approccio messo in campo dalla Regione Piemonte in materia di orientamento

<https://www.regione.piemonte.it/web/pinforma/notizie/un-nuovo-sistema-orientamento-scolastico>

Innovativo è il sistema messo in campo dalla ja Italia per l'autoimprenditorialità a scuola <https://www.jaitalia.org/>

UTILIZZO DELLA TECNOLOGIA per la definizione, implementazione e applicazione del modello predittivo, intesa come la costruzione di un algoritmo che, attraverso l'utilizzo di dati quantitativi provenienti dai principali istituti di ricerca pubblici e privati incrociati con le opinioni degli attori del mercato e l'applicazione di tecniche di machine learning, consente di formulare proiezioni sul futuro del mercato del lavoro

(<https://www.orizzontescuola.it/educazione-alle-scelte-necessario-costruire-nuove-competenze-scarica-esempio-di-progetto/>).

Nuova cultura di impresa tra benessere organizzativo e scouting dei talenti.

Il progetto mira a supportare il mondo delle imprese attraverso un sistema formativo mirato all'organizzazione aziendale, determinando competenze tecniche a supporto e gestendo le risorse aziendali al fine di far emergere, attraverso attività di scouting i talenti necessari a supportare il cambiamento che l'economia globale richiede.

Il focus della discussione è stato orientato sui futuri bisogni dei talenti e dell'imprenditoria partendo dai gap già registrati.

Le riflessioni, nascono dalla conoscenza diretta dei partecipanti al tavolo appartenenti ad aree professionali legate al mondo della consulenza alle imprese, dell'alta formazione, del placement, delle associazioni di categoria per giovani professionisti.

Le tematiche comuni riscontrate in maniera trasversale sono strettamente connesse al tema della scarsa flessibilità nella formazione imprenditoriale e manageriale e nella richiesta, da parte del tessuto imprenditoriale locale, di una specializzazione considerevole da parte di studenti neo laureati che però soffrono la mancanza di esperienze professionalizzanti da vivere contestualmente al percorso universitario.

Da questa prima considerazione, è emersa l'incongruenza di una struttura imprenditoriale che, a fronte di investimenti in assunzioni, non genera risultati ottimali, poiché le imprese sono sempre più orientate all'assunzione di risorse che abbiano un'elevata specializzazione ed esperienza in grado di creare valore nell'immediato, escludendo a priori la possibilità di formare giovani risorse che in molti casi hanno competenza e talento e soffrono della mancanza di un adeguato sistema di certificazione.

Tutte queste considerazioni sono alla base della proposta che prevede anche la totale defiscalizzazione degli interventi formativi, considerati come utile strumento per coinvolgere il tessuto imprenditoriale pugliese restio ad effettuare delle modifiche nel management o ad attuare piani di innovazione. Inoltre, la defiscalizzazione potrebbe rendere gli interventi formativi continui

e generare una crescita incrementale di capacità e competenze, anche in linea con l'innovazione dei mercati. A supporto di questa proposta vi è la conoscenza trasversale da parte dei professionisti partecipanti al tavolo che, ancora oggi, l'impresa vede gli interventi formativi verso i neolaureati come un onere per l'azienda poiché caratterizzati da una forte incertezza di reale ottenimento di risultati nel medio e lungo periodo.

Una seconda riflessione è stata effettuata sull'altra area di riferimento dei temi emersi dal processo partecipativo, quale la cultura aziendale. Anche in questo caso è opinione comune tra i partecipanti al tavolo che vi è una scarsa cultura all'auto imprenditorialità non solo tra i giovani. Questo genera confusione in coloro che hanno una buona idea di business e che non riescono a farla emergere come realtà aziendale concreta. Non è un caso che l'indice di mortalità delle startup è a 3 anni dalla loro fondazione.

Emerge l'esigenza di educare il nostro territorio all'imprenditoria ed al livello di rischio che essa per natura comporta, concentrandosi sulle nuove leve giovanili e spiegando loro che l'auto-imprenditorialità non consiste solo nel sentire una "vocazione", ma consiste nella concreta costruzione di un percorso a cui è necessario affiancare una corretta formazione, mirata e professionalizzante, che permetta anche di calibrare il rischio d'impresa.

In relazione a tale tematica, infatti, si è fatta leva anche sullo scorretto utilizzo delle fonti di finanziamento messe a disposizione di Regione Puglia da parte di giovani imprenditori e di addetti al finanziamento, i quali secondo tali considerazioni, indirizzano l'interesse principale sulla convenienza e disponibilità dei finanziamenti, tralasciando che il finanziamento dovrebbe essere proporzionato alla validità dell'idea di Business.

PROBLEMA PRINCIPALE DA RISOLVERE

L'impermeabilità e demotivazione del tessuto aziendale al cambiamento e supporto al cambio generazionale.

Dati MISE aggiornati il 1 luglio 2021, mostrano come la permeabilità al cambiamento sia una caratteristica delle startup innovative.

Solo poco più della metà delle aziende fa innovazione in Italia. E il Belpaese si piazza così al 19esimo posto nella classifica dell'innovazione dei 36 Paesi membri dell'Ocse (l'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo

economico). Un risultato 'mediante' e decisamente mediocre sempre se viene rapportato a tutti gli incentivi che sono stati stanziati per permettere l'innovazione.

A supporto di quanto affermato ci sono le parole di **Adriano La Vopa**, fondatore di SmartAngle, esperto di *innovation management*, processi aziendali e *open innovation*.

"Innovare non è comprare un nuovo Crm (software di gestione clienti), introdurre nuovi applicativi, automatizzare il reparto produttivo con industry 4.0. **Innovare è una forma mentale**, che deve partire dall'imprenditore, o dal consiglio di amministrazione, e distribuire a cascata su tutti i livelli gerarchici dell'azienda. Spesso le aziende non riescono a innovare perché non sanno valutare i trend, vedere le opportunità, determinati cambi di scenari".

Invece innovare significa proprio **"saper cogliere l'opportunità di collaborare"** con altre aziende, con i fornitori, condividere risorse, essere open, valutare in tempi stretti".

Questo rappresenta molto bene il concetto di impermeabilità al cambiamento che caratterizza il tessuto imprenditoriale italiano e locale.

Le startup fanno meglio perché ne stanno imparando a riconoscere il valore. Le startup iscritte nella sezione speciali superano quota 13mila. Al 1° luglio 2021 se ne contano 13.582, il 3,6% di tutte le società di capitali di recente costituzione.

La Lombardia ospita oltre un quarto di tutte le startup italiane (26,7%). La sola provincia di Milano, con 2.545, rappresenta il 18,7% della popolazione, più di qualsiasi altra regione: superano quota mille il Lazio con 1.586, rappresenta l'11,7%, (in gran parte localizzate a Roma, 1.411, 10,4% nazionale) la Campania, con 1.205, 8,9% del totale nazionale e il Veneto con 1.095, 8,1%. L'Emilia Romagna è la nuova regione a superare quota mille, con 1.071 startup (7,9%). Tuttavia, la regione con la maggiore densità di imprese innovative è il Trentino-Alto Adige, dove circa il 6,0% di tutte le società costituite negli ultimi 5 anni è una startup.

Questo a conferma dell'utilizzo poco efficiente degli incentivi presenti in Puglia a supporto della costituzione delle startup innovative. Gli incentivi, se non accompagnati da un valido supporto formativo, rischiano di diventare spot elettorali, destinati ad una piccolissima fetta di popolazione che, forse anche senza una reale conoscenza del rischio si lancia nella costituzione di imprese.

Forza lavoro: i soci di capitale dell'azienda, rispetto al trimestre precedente,

sono sensibilmente aumentati (+9,5%) attestandosi ad oltre quota 65 mila. Elevata la rappresentazione di imprese fondate da under-35 (il 18,1% del totale), mentre risultano sottorappresentate le imprese femminili: 12,9%, contro un 21,1% registrato nel complesso delle società di capitali.

A conferma ancora una volta che le donne sono fuori da ogni impegno imprenditoriale in quanto su di loro grava non solo la mancanza di cultura di impresa che si ritrova in maniera trasversale al genere, ma anche un sistema infrastrutturale a supporto del ruolo di genitoriale, di cura e di assistenza che spesso ricoprono. Questo dato è doppiamente negativo se si pensa a tutti gli incentivi che negli anni sono stati stanziati e verranno stanziati per facilitare l'ingresso delle donne nel tessuto imprenditoriale italiano.

Fatturato: le startup innovative sono soprattutto micro-imprese, vantando un valore della produzione medio di poco inferiore a 171,7 mila euro. Ciò è anche dovuto al ricambio costante cui è soggetta questa popolazione: per definizione, le imprese "best-performer", più consolidate per età e fatturato, tendono progressivamente a perdere lo status di startup innovativa.

Investimenti e redditività: come fisiologico, le startup innovative mostrano un'incidenza più elevata della media di società in perdita (oltre il 52,3% contro il 32,3% complessivo). Tuttavia, le società in utile mostrano valori particolarmente positivi in termini di redditività (ROI, ROE) e valore aggiunto. Inoltre, le startup innovative presentano un tasso di immobilizzazioni – uno dei principali indicatori della propensione a investire delle aziende – di circa sette volte più elevato rispetto alle altre aziende comparabili.

TARGET BENEFICIARI (chi vive il problema es. giovani, donne, neet, ecc.)

Imprenditori (mondo delle piccole imprese in particolare) e lavoratori: a loro va indirizzata una formazione costante utile a definire il proprio posto nel mercato, a leggere e cogliere le nuove sfide, a riconoscere i talenti dando loro le giuste aree di manovra grazie a una contaminazione di conoscenza, esperienza e capacità.

OBIETTIVO/I (S.M.A.R.T.: Specifico, Misurabile, Raggiungibile, Realistico, definito nel Tempo)

Generare percorsi trimestrali di *Reassessment* per neolaureati utili a favorire talenti con competenze e conoscenze in linea con i tempi, utilizzatori digitali e facilitatori di processi. L'idea è quella di creare un match continuo tra domanda (impresa) e offerta (scuole – università e enti di formazione).

Progettare percorsi volti alla promozione della cultura di impresa e del welfare attraverso azioni di *learning by doing* e contaminazione di saperi, conoscenze e esperienze nazionali e internazionali. Tempi stimati: 6/12 mesi.

MILESTONES (Fasi principali)

A/ Analisi dei punti di forza e di debolezza;
B/ Individuazione degli obiettivi da raggiungere;
C/ Formazione.

TEMPI DI REALIZZAZIONE STIMATI

6/12 mesi

SOGGETTI ATTUATORI

Centri di formazione, agenzie per il lavoro, imprese, coaching.

ALTRI STAKEHOLDER da coinvolgere nell'attuazione

Associazioni di categoria (anche estere).

Quale STRUMENTO OPERATIVO INNOVATIVO per l'attuazione, la Regione Puglia potrebbe mettere in campo per l'attuazione di questo tipo di proposta?

Defiscalizzare totalmente gli interventi formativi; mettere a disposizione un portale/piattaforma digitale per il *matching*; fornire attività di tutoraggio a sostegno delle progettualità d'impresa finanziate o co-finanziate dalla Regione Puglia.

Programma giovani imprenditori da adattare al contesto locale, dove non necessariamente il giovane, per aderire dev'essere disponibile a lasciare il territorio, ma può fare esperienza della cultura di impresa a livello locale per capirne potenzialità, criticità e aree di miglioramento.

ESPERIENZE INTERESSANTI (POSITIVE e/o NEGATIVE) DA SEGNALARE e PERCHÉ

PESCARIA / Incremento occupazionale in un breve periodo; lungimiranza imprenditoriale.

ANDRIANI SPA / Sviluppo del benessere organizzativo aziendale.

PROGETTO FUTURAE / Innovazione al tutoring.

GRUPPO DI LAVORO/TEMA

5 / Le nuove politiche attive del lavoro tra digitalizzazione e certificazione delle competenze trasversali.

Umanesimo Digitale.

Processo di accompagnamento alla crescita interpersonale, e relazionale associata alla conoscenza e alla competenza digitale.

La proposta è frutto di una discussione di gruppo concentra sui temi della digitalizzazione e della certificazione delle competenze trasversali.

Durante la fase di *brainstorming*, i componenti del gruppo si sono interrogati sul significato che ciascuno di loro affida al termine certificazioni, constatando una difficoltà rilevante sulla determinazione oggettiva di tale accezione. Su tale materia è risultato particolarmente d'accordo la parte rappresentativa dell'ente di formazione IFOA, i quali conservano nel proprio core business l'attività di *recruiting*, dichiarando che non è di semplice valutazione confermare le capacità e le competenze di un soggetto.

È stata questa difficoltà oggettiva del gruppo a rappresentare il tema di più ampio respiro in materia di certificazioni che ha permesso la stesura di una prima bozza di suggerimenti, i quali puntano a formare chi si occupa di selezione di risorse umane, cercando di dare loro le giuste abilità e licenze per permettere di certificare le competenze di chi si propone ad una posizione lavorativa.

La proposta del tavolo, dunque, si formalizza con una richiesta, per la Regione Puglia di mettere in campo dei percorsi formativi che siano in grado di specializzare gli addetti al *recruiting*, rendendoli in grado non solo di selezionare il giusto candidato, ma siano in grado di certificare le competenze trasversali.

Una seconda fase di riflessione, si è aperta sui temi di competenze digitali, andando ad intercettare il vantaggio competitivo che il Sud Italia ha a disposizione. Le scarse competenze digitali nel territorio pugliese, vengono infatti definite come una falsa percezione. Quello che secondo i partecipanti manca è un utilizzo corretto delle tecnologie digitali e delle competenze a

supporto dell'utilizzo che se opportunamente sviluppare, migliorerebbero l'indice occupazionale del territorio.

È un discorso questo che si riconduce al mancato aggiornamento delle professionalità nei cataloghi regionali, all'interno dei quali sono presenti ormai percorsi lontani dalle esigenze del territorio e distanti dalle evoluzioni del mercato del lavoro. Questo porta anche ad una proliferazione del lavoro sommerso. Non essendoci corsi professionalizzanti da frequentare a supporto della formazione di base, non si hanno strumenti utili che possano certificare conoscenze e competenze moderne, che spesso sono state apprese sul campo in percorsi di lavoro poco trasparenti. Basti pensare al sommerso connesso al mondo dell'assistenza all'infanzia. Tutti hanno avuto esperienza di baby sitter chiamate a lavorare in casa con i bambini anche molto piccoli, selezionate sulla base di conoscenza diretta o indicazioni di parenti e conoscenti, ma che di fatto non possiedono le minime competenze di base per affrontare situazioni impreviste. I corsi on line si affrettano a trasferire e certificare conoscenze, ma di fatto non offrono nessun supporto alla professionalizzazione. In questo si chiede uno sforzo orientato all'analisi del lavoro e alla domanda che parte dal basso. Considerata la facilità con cui si è chiamati a cambiare professione, soprattutto tra gli operatori meno qualificati, sarebbe opportuno ampliare l'offerta formativa regionale inserendo dei corsi finalizzati alla certificazione di competenze utili anche per lavori saltuari, occasionali, a termine.

Un altro esempio sul tema è quello relativo alla scarsa abilità di sapersi raccontare, di utilizzare la tecnica dello *storytelling* per promuovere il valore del territorio, mancanza di soft skills che non permette di realizzare azioni concrete in tema di digitalizzazione. Tale competenza trasversale secondo il gruppo, contribuisce a limitare la crescita ed a confermare una percezione errata delle competenze digitali possedute dai cittadini pugliesi.

I suggerimenti, dunque proposti da tale gruppo, puntano a creare dei progetti che permettano di strutturare, ampliare e acquisire le soft skills legate all'ambito relazionale, che siano in grado di stimolare una promozione del territorio, attraverso dei corsi di formazione ad hoc, che permettano una collaborazione su più fronti e siano in grado di aumentare l'efficienza della nostra Regione.

PROBLEMA PRINCIPALE DA RISOLVERE

Nel tessuto sociale ed imprenditoriale manca la conoscenza profonda dell'anima del territorio che consenta di focalizzare le energie su processi di sviluppo creativo. L'assenza di competenze comunicative interpersonali non consente spesso di saper trasferire le proprie conoscenze, o non mettono nella condizione l'imprenditore di individuare il profilo giusto e/o necessario. Per fare un esempio semplice, non basta saper postare una foto sui social, ma è necessario anche saper narrare raccontare. Così come non è sufficiente saper scrivere un CV seguendo le indicazioni europee, ma è necessario sapersi raccontare.

(<https://www.openpolis.it/esercizi/come-variano-opportunita-e-servizi-educativi-tra-province-e-comuni-della-puglia/>)

TARGET BENEFICIARI (chi vive il problema es. giovani, donne, neet, ecc.)

Questa necessità è presente trasversalmente sia tra i neet che tra i non nativi digitali, nella misura che per i neet c'è una sufficiente competenza digitale, ma si avverte l'assenza delle competenze relazionali, mentre per i non nativi digitali vale esattamente il contrario.

OBIETTIVO/I (S.M.A.R.T.: Specifico, Misurabile, Raggiungibile, Realistico, definito nel Tempo)

Prevedere dei percorsi di formazione ed approfondimento degli addetti al lavoro, e cioè di chi si occupa dell'accompagnamento al lavoro consentendo loro di poter trasferire conoscenze e competenze necessarie a superare i gap sopra descritti.

Per intenderci, se un selezionatore o accompagnatore è alla sua prima esperienza lavorativa, difficilmente saprà sostenere ed accompagnare altri nell'inserimento al lavoro.

Ridurre i gap tra conoscenza e competenza attraverso la realizzazione di corsi in formula weekend all'interno dei quali tutti gli interessati possano acquisire competenze certificate utili a favorire l'ingresso nel mondo del lavoro che prediligono professioni che nell'immaginario collettivo richiedono un basso grado di specializzazione.

MILESTONES (Fasi principali)

- A/ Mappatura del territorio e delle esigenze professionali;
- B/ Analisi delle competenze trasversali e digitali maggiormente richieste sul territorio;
- C/ Analizzare le competenze digitali presenti tra i neet;
- D/ Organizzare interventi specifici.

TEMPI DI REALIZZAZIONE STIMATI

Per la programmazione e la messa in campo delle azioni sono stimati tempi compresi tra i 12 e i 24 mesi

SOGGETTI ATTUATORI

- Associazioni di promozione locale
- Associazioni culturali
- Istituti scolastici
- Enti pubblici locali

ALTRI STAKEHOLDER da coinvolgere nell'attuazione

- Associazioni di volontariato
- Associazioni di categoria
- Imprese che operano in settori strategici per il territorio

Quale STRUMENTO OPERATIVO INNOVATIVO per l'attuazione, la Regione Puglia potrebbe mettere in campo per l'attuazione di questo tipo di proposta?

Formazione sul campo erogata da più professionisti orientata alla consapevolezza delle competenze trasversali e all'acquisizione di competenze digitali di base.

Interessanti sono i contenuti e gli approcci a sistemi educativi innovativi messi in campo dal CENTRO INTERNAZIONALE PER ELEVARE RICERCA, QUALITÀ E IMPATTO DELL'EDUCAZIONE IN SOCIETÀ <https://fem.digital/> e gli approcci della didattica per competenze da adattare a sistemi di competenze per giovani adulti <https://it.pearson.com/genitori/secondaria-1-grado/parole-della-scuola/didattica-per-competenze.html>

GRUPPO DI LAVORO/TEMA

6 / Le nuove politiche attive del lavoro tra digitalizzazione e certificazione delle competenze trasversali.

La nuova vision - Strumenti e azioni mirate per migliorare il mondo formativo e lavorativo.

Il gruppo ha focalizzato la sua discussione sulle politiche attive del lavoro e sulla certificazione delle competenze trasversali, lo scambio delle idee tra i componenti ha fatto emergere numerose criticità in merito allo scorretto utilizzo delle politiche di inserimento giovanile, prendendo in esempio il progetto Garanzia Giovani, che ha indotto le imprese ad attivare innumerevoli tirocini, che invece, di valorizzare i talenti e le giovani risorse, ha contribuito a generare confusione e una scarsa esperienza formativa e professionalizzante, abbattendo quelli che erano i punti di forza di tale strumento regionale.

Sulla base di tale criticità emersa, il gruppo si è interrogato sulla modalità contrattuale dell'apprendistato nato con lo stesso obiettivo ovvero quello di favorire l'inserimento dei giovani a lavoro secondo logiche di *learning by doing* affiancato da ore di formazione di base. Emerge invece, una scarsa informazione sulla fruizione di questa tipologia contrattuale legata a una limitata conoscenza dello strumento. L'apprendistato invece, potrebbe permettere di raggiungere un buon elemento di comune convenienza sia per le imprese che per le giovani risorse che si introducono in azienda. Un'attenta analisi in tema di consulenza aziendale da parte dei soggetti coinvolti, ha reso consapevoli, che la formula di apprendistato, se ben utilizzata potrebbe dare alle imprese la possibilità di ottenere una convenienza economica in relazione ad un rapporto di costi- benefici e divenire, per i nuovi entranti nel mondo del lavoro, un buon trampolino di lancio per iniziare a costruire la propria carriera professionale ottenendo dei riconoscimenti adeguati.

Il target a cui fa riferimento il gruppo nell'elaborazione della proposta è quello under 30 con titoli di studio che vanno dal diploma alla laurea. La scelta del target apre anche una riflessione sul basso tasso di scolarizzazione del territorio certificato da un crescente abbandono scolastico al quale non si riesce a fare fronte, colpa anche sistemi di incentivo alla formazione poco innovativi o poco adatti ai ragazzi che palesano la non volontà di proseguire

gli studi con sistemi di formazione canonici e riportano in auge l'incessante esigenza di trovare un metodo che certifichino le competenze trasversali dei cittadini attivi.

L'idea è quella di procedere alla certificazione delle competenze trasversali partendo dalle esperienze maturate durante i tirocini curriculari. Così facendo, si potrebbe spronare i giovani a migliorare anche il loro rapporto verso i tirocini pretendendo maggiore attenzione da parte dell'ente ospitante e proponendo dal basso gli ambiti da approfondire sul campo, certi poi che l'impegno profuso, possa dare seguito ad una certificazione delle competenze spendibile nel mondo del lavoro a 360°. La certificazione delle competenze durante i tirocini curriculari, d'altro canto, diventerebbe un elemento di garanzia per le future imprese con cui il ragazzo dovrà interfacciarsi, poiché stilate da enti aziendali.

L'obiettivo generale della proposta è quello di ridurre il tasso degli stage offerti, come unica opportunità di inserimento nel mondo del lavoro, a favore delle formule di apprendistato, che attraverso una corretta profilazione dei candidati e un lavoro di stretto contatto con i centri per l'impiego, dia la possibilità di effettuare un'attenta analisi della domanda e adattarla all'offerta messa a disposizione dalle imprese, cercando di soddisfare i fabbisogni di entrambe, riuscendo per il bene delle risorse del futuro, a concretizzare un'attività di placement che sia efficace e professionalizzante.

Importante è ripensare al recupero dei ragazzi che abbandonano la scuola perché per propensioni, attitudini, competenze, conoscenze, temperamento, non riescono a trarre il meglio dall'esperienza formativa classica, impostata secondo canoni istituzionali.

Anche in questo caso, una esperienza formativa più pratica, potrebbe aiutare i ragazzi a raggiungere un minimo grado di istruzione utile per la vita di tutti i giorni e garantire loro un futuro nel mondo del lavoro agendo su leve motivazionali personali.

PROBLEMA PRINCIPALE DA RISOLVERE

- A/ Mancanza di un sistema efficace di incontro tra domanda offerta di lavoro;
- B/ Inefficacia dell'intervento formativo (problema che emerge dalla espressa efficacia dei tirocini GA.Gi), in numerosi casi resta una sterile esperienza formativa, ovvero il giovane acquisisce nuove e specifiche conoscenze/competenze che non adopererà in nessuna nuova attività lavorativa;
- C/ Mancanza di un sistema universale in grado di certificare le competenze al termine dei percorsi formativi e di tirocinio;
- D/ Mancanza di una strategia regionale delle politiche attive del lavoro (ad oggi assente);
- E/ Assenza del coinvolgimento delle imprese in quanto espressione reale della domanda;
- F/ Mancato allineamento delle politiche attive del lavoro al dispositivo Legge 68 (per i disabili);
- G/ Ritardi nel riconoscimento delle indennità di frequenza, in tempi ragionevoli, per tutti i giovani che intraprendono una misura di politica attiva del lavoro ;
- H/ Eccessivo turnover dei tirocinanti presso i soggetti che ospitano tirocinanti;
- I/ Scarsi finanziamenti per progetti di percorsi di orientamento, sviluppati dagli operatori del settore della formazione e dagli operatori dei servizi per il lavoro;
- J/ Mancato allineamento dati delle piattaforme regionali;
- K/ Mancata innovazione dei profili professionali nel repertorio regionale.

TARGET BENEFICIARI (chi vive il problema es. giovani, donne, neet, ecc.)

- Giovani, in particolar modo i ragazzi reduci da esperienze di tirocinio di orientamento o inserimento/reinserimento, forti delle competenze e conoscenze acquisite durante il suddetto percorso affronterebbero in maniera consapevole il mondo del lavoro;
- Adulti da ricollocare: sono coloro che hanno perso il lavoro e che hanno delle competenze altamente specifiche per un settore e difficilmente riescono ad essere ricollocati, anche a causa di un mancato bilancio delle competenze;
- Stranieri e categorie protette che abitano il territorio e di fatto ne rappresentano una risorsa.

OBIETTIVO/I (S.M.A.R.T.: Specifico, Misurabile, Raggiungibile, Realistico, definito nel Tempo)

- Incrementare il numero degli inserimenti nel mercato di lavoro del target (es: giovani, neo-diplomati, neo-laureati; disoccupati; stranieri e categorie protette);
- Responsabilizzare i soggetti delle ATS deputate a seguire il percorso formazione-lavoro (meno tirocini a favore di un incremento dell'Apprendistato di 1° e 2° livello);
- Garantire l'indennità di frequenza, là dove un giovane decida di intraprendere un percorso di tirocinio ad esempio per il tramite di progetti come Garanzia Giovani, con tempi ben precisi per l'erogazione della stessa;
- Incentivi per le aziende che al termine di un percorso di tirocinio decidono di assumere il giovane con un contratto di lavoro, affinché la formazione erogata nei mesi precedenti sia finalizzata e serva realmente per formare una persona da inserire in organico;
- Progetti gratuiti da proporre nelle scuole con l'obiettivo di far conoscere gli strumenti che la Regione Puglia mette a disposizione per i giovani al fine di incentivare la formazione e l'inserimento nel mondo lavorativo;
- Migliorare i sistemi informatici sui quali gli enti di formazioni operano, spesso non allineati con le piattaforme ministeriali, causando una cattiva profilazione dei giovani e informazioni non complete;
- Creare un network tra aziende/persone in cerca di lavoro/operatori che orientano - formano - collocano.

MILESTONES (Fasi principali)

- A/ Profilazione delle categorie target attraverso CPI e soggetti privati autorizzati e accreditati;
- B/ Analisi della domanda (ruolo centrale alle imprese);
- C/ Placement.

TEMPI DI REALIZZAZIONE STIMATI

12 mesi

SOGGETTI ATTUATORI

CPI
CDL
Agenzie per il lavoro
Enti accreditati
Imprese

ALTRI STAKEHOLDER da coinvolgere nell'attuazione

Istituti di istruzione scolastica

Quale STRUMENTO OPERATIVO INNOVATIVO per l'attuazione, la Regione Puglia potrebbe mettere in campo per l'attuazione di questo tipo di proposta?

- Ideare una vera e propria "certificazione delle competenze" acquisite durante il percorso di tirocinio formativo che venga riconosciuta a livello regionale e che permetta alle diverse realtà aziendali del nostro territorio di individuare, per poi strategicamente selezionare, giovani candidati coerentemente con i requisiti richiesti. Tale strumento consentirebbe una più celere e mirata selezione e incrementerebbe il numero delle assunzioni dei più giovani reduci da esperienze di tirocinio;
 - Individuare un team esperto di orientatori che sappia strategicamente affrontare, analizzare e gestire le complesse dinamiche di matching tra domanda e offerta di lavoro, in particolar modo se quest'ultima è rappresentata dalle categorie che riscontrano maggiori difficoltà ad inserirsi/reinserirsi nel mondo del lavoro (es: giovani, neo-diplomati, neo-laureati; disoccupati; stranieri e categorie protette);
 - Sostenere le diverse ATS a seguire i giovani lavoratori in un percorso di orientamento e di formazione ad hoc che punti all'instaurazione di veri contratti di lavoro e che permetta, dunque, alle stesse ATS di favorire un approccio qualitativo ai tirocini e non quantitativo;
 - Predisporre fondi per incrementare ed incentivare gli Apprendistati di I e II livello;
 - Ideare azioni formative nelle scuole, coinvolgendo CDL, imprese ed enti formazione affinché si crei una cultura del lavoro che punti ad incrementare le competenze dei più giovani, rendendoli consapevoli delle diverse opportunità presenti sul territorio.
- Misure di sostegno all'orientamento, alla formazione e contributi a supporto dell'assunzione.

TAPPA 2

LECCE

22 novembre 2021

ARTEM - Museo Castromediano



La seconda tappa del percorso partecipativo dell'Agenda per il Lavoro 2021|2027 della Regione Puglia si è svolta lunedì 22 novembre 2021, all'interno del Coworking Artem presso il Museo Castromediano di Lecce.

La prima parte dell'evento si è tenuta presso l'auditorium del Museo in plenaria e ha visto la partecipazione di circa 90 uditori. Luigi De Luca, Dirigente Struttura di Progetto Cooperazione Territoriale Europea e Poli Biblio-museali ha introdotto i saluti istituzionali e ha motivato e spronato i presenti a sognare in grande; Sebastiano Leo, Assessore Formazione, alle Politiche per il lavoro, al Diritto allo Studio, all'Istruzione e all'Università della Regione Puglia è intervenuto in videoconferenza e ha parlato della possibilità per tutti i pugliesi di avere accesso alle opportunità europee, internazionali, nazionali per quanto riguarda formazione, istruzione e lavoro; sono seguiti i saluti del Presidente della Provincia di Lecce, Stefano Minerva, che ha commentato il percorso partecipato come una grossa opportunità per i giovani talenti e le giovani promesse.

La direttrice del Dipartimento Politiche del Lavoro, Istruzione e Formazione della Regione Puglia, Silvia Pellegrini, ha introdotto l'Agenda del Lavoro e il percorso di partecipazione che la Regione Puglia ha intrapreso, soffermandosi sui tempi e metodi della formazione e sull'importanza dell'inclusione.

Sara Falangone, Co-founder e Ceo del Coworking Artem, organizzatore dell'evento, ha presentato il percorso che ha portato alla creazione del coworking, vincitore di bando Pin e infine Antonio Coco, moderatore dei tavoli di lavoro ha presentato la metodologia partecipativa per la conduzione dei lavori.

La seconda parte dell'evento si è svolta negli spazi del Coworking Artem, dove sono stati predisposti tre tavoli di lavoro, le cui tematiche sono state mutate dal Next Generation Europe, PNRR e dall'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile:

tavolo 1 - INCLUSIVITÀ

tavolo 2 - SOSTENIBILITÀ | TRANSIZIONE ECOLOGICA | TRANSIZIONE DIGITALE

tavolo 3 - FORMAZIONE e CULTURA

e sui quali sono stati posizionati ritagli di giornali, fotografie e parole chiave di riferimento e fogli bianchi, quello spazio bianco che i partecipanti hanno potuto arricchire con le proprie esigenze, bisogni e aspettative. Tramite il modello del "mercato delle idee" i più di 40 stakeholders territoriali hanno scelto il tavolo e preso posto per partecipare attivamente al percorso tematico [tempo attività 15 minuti circa].

Ogni tavolo ha visto la presenza di un facilitatore che ha avuto lo scopo di stimolare e raccogliere le suggestioni e le idee generate da ciascun partecipante, oltre che un referente esperto dell'argomento del tavolo, professionisti scelti dal team di lavoro nella fase organizzativa.

Il percorso partecipativo e i suoi obiettivi hanno richiesto l'applicazione di metodi specifici, in particolare è stata utilizzata la metodologia del Focus Group, adattata alle caratteristiche dell'incontro e alla platea dei partecipanti. Nello specifico, per consentire ai partecipanti la conoscenza reciproca e creare un clima di lavoro spontaneo e fluido si è utilizzato il gioco delle carte "Dixit", con il quale ogni partecipante ha scelto due carte, una per presentarsi in quanto persona e in quanto lavoratore e la seconda per condividere la motivazione della partecipazione all'evento e al tavolo tematico [tempo attività 75 minuti circa].

I lavori di ogni tavolo sono entrati nel vivo subito dopo la pausa pranzo, quando gli stakeholders hanno condiviso le criticità legate alla propria esperienza lavorativa e al proprio vissuto personale. Le criticità sono state scritte su diversi post-it, al fine di consentire una facilitazione visuale in action writing, per raccogliere come in un'istantanea, discorsi e fondere idee. Questo meccanismo ha consentito in tempo reale di generare un panorama di contenuti. Grazie all'aiuto dei facilitatori, le criticità sono state suddivise in macrotematiche e riportate graficamente su una lavagna.

Successivamente, tra le macrotematiche rappresentative di più criticità si è

portata l'attenzione su una in particolare, scelta o perché rappresentativa di più realtà, o perché considerata prioritaria o perché la più definita e strutturata, provando a trovare uno o più obiettivi specifici e misurabili, realistici e definiti nel tempo; in particolare si è giunti in modo naturale a condividere un obiettivo andando a definire il target dei beneficiari, le fasi e i tempi di realizzazione dell'obiettivo, i soggetti attuatori e gli stakeholders da coinvolgere nell'attuazione, condividendo eventuali best practices per raggiungere obiettivi simili [tempo attività 90 minuti circa].

Si sottolinea che alcuni stakeholders hanno potuto partecipare a più tavoli di lavoro apportando sia il proprio contributo che quello comune del tavolo di partenza, mentre il moderatore ha potuto girare tra i tavoli e scandire le tempistiche.

Durante la pausa di 30 minuti effettuata dagli stakeholders, i facilitatori e i referenti di ogni tavolo si sono recati nella "cabina di regia", allestita appositamente per ospitare il team istituzionale dell'Agenda del Lavoro - Regione Puglia, per relazionare sulle osservazioni e conclusioni di ogni tavolo di lavoro.

L'ultima fase dell'evento ha permesso una restituzione collettiva in plenaria delle attività svolte sui singoli tavoli al fine di condividere il lavoro con tutti i partecipanti della giornata.

La sintesi ha visto l'intervento conclusivo di Silvia Pellegrini, dell'esperto in processi partecipativi Andrea Gelao, di Silvia Miglietta, Assessora al Welfare del Comune di Lecce, del moderatore Antonio Coco e dei facilitatori e referenti di ciascun tavolo.

Metodologia

Come metodologia cardine della giornata di lavoro si è adottata la tecnica del "Focus Group" (FG): nell'ambito della ricerca sociale tale tecnica è considerata uno strumento capace di creare un ambiente comunicativo facilitante (Furedi, 2003), in cui le persone coinvolte si sentono emozionalmente libere di confrontarsi all'interno di uno spazio protetto.

Nella metodologia della ricerca psicosociale ed educativa il FG è definito come un'intervista di gruppo moderata in cui un moderatore pone delle domande a un numero limitato di soggetti, in un ambiente artificiale, stimolando l'interazione e il dialogo tra i soggetti stessi (Trinchero, 2002). Il FG si delinea, pertanto, come una tecnica di esplorazione qualitativa privilegiata per indagare approfonditamente un tema o concetto (Zammuner,

2003) e come uno strumento in grado di operationalizzare l'intersoggettività (Albanesi, 2014).

La metodologia partecipativa prescelta ha costituito, pertanto, non solo uno strumento di ricerca, ma anche un'occasione di dialogo e confronto a supporto dei percorsi di sviluppo e condivisione tra stakeholders.

Seguendo la tecnica funneling per l'individuazione delle domande generative di Krueger e Casey (2000), la traccia dell'intervista del FG si è composta da domande poste in ordine di importanza, organizzando la tempistica e collocando gli argomenti chiave in posizione centrale rispetto alla durata dell'evento, momento in cui il livello di riflessione e di interazione veniva previsto essere all'apice.

Il primo momento di conoscenza tra gli attori seduti ad ogni singolo tavolo, successivamente alla scelta del "tavolo di lavoro" precedentemente descritto (mercato delle idee) è stato strutturato mediante una modalità di "gamification".

In questo senso, abbiamo inteso gamification come l'efficace sintesi di tre elementi:

- 1/ La gamification è un'attività, una prassi, un processo, "il fare qualcosa".
- 2/ La gamification utilizza il game design e tecniche prese a prestito dai giochi.
- 3/ La gamification viene applicata in contesti non ludici.

Per favorire la reciproca conoscenza ed elicitare gli aspetti più motivanti di ciascun stakeholder e creare un clima di lavoro spontaneo e fluido, immaginando soluzioni a problemi complessi, si è impiegato il boardgame "Dixit", utilizzando precise dinamiche psicologiche: la proiezione e l'"oggetto fluttuante".

Tale strumento, oramai utilizzato anche nella psicologia clinica, è composto da numerose carte, magistralmente illustrate dall'artista Marie Cardouat; le figure sono un omaggio ai grandi dell'arte e della letteratura, da Magritte a Dalì, passando per Mirò, Bosch e Lewis Carroll. Le varie immagini mettono al centro il parto, la libertà, la relazione adulto-bambino, la poesia e l'amore... Temi familiari e universali che si trasmettono ai giocatori: sono loro a creare la storia da una semplice immagine, a dar forma a un significante incarnandolo in un significato.

Questo gioco è straordinariamente semplice ma, allo stesso tempo complesso, esattamente come la mente di ognuno di noi. Nello specifico, le illustrazioni

presenti sulle carte sono un potente mezzo per comunicare direttamente con l'inconscio della persona. È proprio questa sua caratteristica a fornire un prezioso aiuto nel percorso di descrizione dell'"io", da noi utilizzato per descriversi come persona e come lavoratore.

Di seguito si riportano i contributi emersi e le proposte, suddivisi per tavoli tematici.

Tavolo 1 / Inclusività

Il tavolo 1 approfondisce il tema dell'inclusività nei contesti lavorativi; ad esso hanno partecipato studentesse e studenti dell'Università del Salento, avvocati esperti di diritti umani e immigrazione, referenti di diverse realtà appartenenti al Terzo Settore del Comune di Lecce e Provincia, rappresentanze dell'Agenzia Nazionale Politiche Attive Lavoro (ANPAL) e dell'Istituto Nazionale Previdenza Sociale (INPS).

Le criticità

Le criticità emerse dal tavolo di discussione definiscono un quadro di estrema fragilità:

- mancanza di attenzione alle esigenze delle persone fragili (in particolare le persone con disabilità) e delle loro attitudini, che spesso vengono trattate dai datori di lavoro esclusivamente come oggetti da sfruttare per ottenere incentivi statali;
- assenza di attenzione nei confronti delle esigenze dei caregivers che spesso faticano ad adattare la propria occupazione lavorativa alle esigenze di accompagnamento e cura dei propri familiari appartenenti alla fascia di popolazione fragile;
- insufficienti livelli d'istruzione, 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, spesso emarginate dalle imprese o tagliate completamente fuori dai sistemi di educazione professionalizzante;
- buchi nelle norme e nelle prassi che regolano il funzionamento del mercato del lavoro (in particolare quelle relative ai contratti, al pensionamento, alla imposizione fiscale, ma anche all'accesso a determinate iniziative volte al fronteggiare le difficoltà di inserimento lavorativo);
- carenza di reti di trasporto efficienti nelle aree più interne della Regione e, di conseguenza, pesanti difficoltà per i cittadini e le cittadine sprovviste di

mezzo di trasporto proprio di raggiungere i luoghi di lavoro;

- mancanza di reti di supporto per i giovani e le giovani emarginati dalla propria famiglia perché LGBTQI+;
- mancanza di percezione delle problematiche delle fasce deboli da parte delle imprese.

Criticità analizzata

Il problema che i diversi attori hanno fatto affiorare nel tentativo di fare una sintesi intersezionale delle criticità emerse è il seguente: vi è una forte carenza e frammentazione di sistemi informativi e di comunicazione tra i diversi soggetti predisposti a servizio delle politiche attive del lavoro e dell'inclusione sociale, dai quali trarre le indicazioni quantitative di base non solo per conoscere le entità numeriche dello svantaggio, ma ancor più per disporre, a vantaggio dei target dei beneficiari, gli indispensabili interventi integrati di assistenza sociale, orientamento, welfare, formazione, impiego che garantiscano pari diritti, pari opportunità e lavoro dignitoso per tutti.

Obiettivo | Soluzione

L'obiettivo è quello di incentivare la comunicazione tra le associazioni del Terzo Settore che si occupano di accogliere le richieste dei target di riferimento, gli operatori sanitari, gli operatori della rete dei servizi per il lavoro, le famiglie e le imprese, attraverso un programma personalizzato di interventi definito e portato avanti da un'equipe multi-professionale (costituita da operatori dei servizi per il lavoro, del sociale e della sanità), che combini azioni utili all'inserimento lavorativo e all'inclusione sociale delle persone fragili e vulnerabili, tramite la creazione di una piattaforma per la rete attiva per il lavoro che sia consultabile online attraverso una piattaforma coordinata dall'Agenzia Regionale per il Lavoro della Puglia.

Il target dei beneficiari è individuato in: associazioni del terzo settore, operatori sanitari, operatori della rete dei servizi per il lavoro, le famiglie e le imprese, persone fragili e vulnerabili, centri per l'impiego.

All'interno della piattaforma devono essere ben visibili inoltre i programmi di intervento che potrebbero comprendere:

- 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.

L'attuazione di tali misure possono essere finanziate con risorse del Fondo Sociale Europeo (come già avviene in altre regioni italiane -ad es. Emilia Romagna) ed essere in capo a soggetti del terzo settore che si occupino di inclusione sociale, in collaborazione con enti di formazione accreditati, soggetti privati accreditati per i servizi per il lavoro e centri per l'impiego nell'ambito del supporto all'inserimento lavorativo e all'inclusione sociale di soggetti fragili e vulnerabili.

La tempistica immaginata per attuare questo processo è di 3 anni per iniziare ad avere in rete un numero rappresentativo di stakeholders beneficiari dei servizi.

Best Practice - strumenti a cui ci si è ispirati: FSE Emilia Romagna.

Tavolo 2 / Sostenibilità - Transizione Ecologica - Transizione Digitale

Il tavolo 2 approfondisce i temi della sostenibilità nei contesti lavorativi e della sostenibilità ambientale e si occupa inoltre della transizione ecologica e della transizione digitale; ad esso hanno partecipato ingegneri appartenenti a vari settori e architetti, studenti dell'Università del Salento attivi anche nel campo dell'associazionismo, operatori dello sport, giornalisti ambientali, imprenditori, associazioni.

Le criticità

Le criticità riscontrate dal tavolo di lavoro possono essere racchiuse in alcune macrocategorie di seguito enunciate:

- differenza di salario tra uomo e donna nell'ambito della sostenibilità del lavoro: a parità di mansione, infatti le donne guadagnano meno rispetto agli uomini e inoltre le donne godono di una minore autonomia finanziaria;
- mancanza di welfare aziendale nell'ambito della sostenibilità del lavoro: il gruppo si è soffermato non solo sulla mancanza di interesse nell'argomento welfare aziendale, ma è stato approfondito l'argomento che chi fa impresa non è a conoscenza degli strumenti e dei processi per intraprendere azioni di welfare. Inoltre, si è evinta la mancanza di un regolamento in Italia che stabilisce il salario minimo mensile facendo il confronto con altri Paesi

europei;

- trattando i temi della sostenibilità ambientale, transizione ecologica e transizione digitale si sono riscontrate 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.

L'informazione e la formazione nei campi della transizione ecologica e digitale risolverebbe non pochi problemi, ad esempio si avrebbe maggiore consapevolezza nelle scelte strategiche di produzione, considerando l'intero ciclo di vita dei prodotti e in seguito nel processo di fornitura e distribuzione degli stessi, maggiore consapevolezza nella scelta di macchinari, analizzando i costi/benefici e le ricadute ambientali delle decisioni, maggiore consapevolezza nella giusta retribuzione di professionisti che lavorano nel campo del digitale, in quanto si avrebbe la conoscenza delle professionalità e delle mansioni che si svolgono nel settore, delle potenzialità del digitale e di quali problemi può risolvere, ecc.

Sicuramente ci deve essere un periodo di transizione per far propri questi concetti così importanti e così urgenti. Di fatto si è ragionato su due archi temporali, cioè a breve e medio-lungo termine. Possiamo sicuramente introdurre le nozioni di sostenibilità ambientale, transizione ecologica e transizione digitale nelle scuole e insegnarle ai bambini, che saranno il futuro della nostra società e in particolare i lavoratori del futuro; ma si è ragionato sul fatto che ci sentiamo in una fase di emergenza, nella quale questi concetti si dovrebbero diffondere in maniera capillare.

Obiettivo | Soluzione

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. Abbiamo chiamato questa figura "Manager dello sviluppo sostenibile".

Il target dei beneficiari è individuato in: imprenditori, startup, aziende, studenti universitari.

Tale obiettivo è promosso con le seguenti modalità:

i manager dello sviluppo sostenibile sono formati e retribuiti dalla Regione Puglia, oppure hanno già le competenze dimostrabili nei settori e si trovano all'interno di un elenco regionale; le aziende ne possono usufruire utilizzando un gettone (tipo il gettone del quale potevano usufruire i Pin vincitori) per l'affiancamento nella formazione in questi due ambiti, transizione ecologica e transizione digitale.

Le startup e le aziende che utilizzano questo gettone e si formano nei campi della transizione ecologica e/o digitale e hanno accesso alle università (schema che si utilizza nel Sistema Its Puglia) per poter avere un canale diretto con i giovani universitari, per diventare docenti, tramandare le nozioni apprese e descrivere le proprie caratteristiche aziendali. Gli studenti possono conoscere da vicino le imprese e hanno un canale diretto per effettuare un'eventuale stage, formarsi e lavorare all'interno dell'impresa.

Il gruppo di lavoro immagina che la misura possa realizzarsi seguendo 4 fasi principali:

1/ Formazione e/o reperimento dei manager dello sviluppo sostenibile da parte della Regione Puglia e calcolo dell'investimento possibile per i gettoni che possono richiedere le imprese.

2/ Creazione di una piattaforma sulla quale vi sia l'elenco dei "manager dello sviluppo sostenibile" che possono essere contattati dalle aziende "investendo" il gettone e l'elenco delle università che aderiscono all'iniziativa.

3/ Le aziende spendono il gettone per l'affiancamento con il "manager dello sviluppo sostenibile" nel campo della transizione ecologica e/o della transizione digitale.

4/ Le aziende accedono nelle università accreditate per intercettare e stringere nuove partnership, gli imprenditori e gli sturttupper possono diventare docenti; si amplia il numero di aziende presso cui organizzare gli stage degli studenti; si favorisce il placement degli studenti alla fine del percorso di studi.

La tempistica immaginata per attuare questo processo è di 1 anno, mentre nel medio-lungo termine si immagina ci vogliano tra i 5-10 anni per far diventare i concetti di transizione ecologica e digitale come facenti parte delle materie base insegnate nelle scuole.

Best Practice - strumenti a cui ci si è ispirati:

- Pin (Pugliesi Innovativi) per la parte dei gettoni che nel bando in questione potevano essere spesi dai vincitori del progetto per la consulenza di esperti

in vari ambiti;

- Sistema Its Puglia per la parte del network tra studenti e aziende.

Tavolo 3 / Formazione e Cultura

Il tavolo 3 approfondisce i temi della formazione e cultura; ad esso hanno partecipato studenti dell'Università del Salento, insegnanti, associazioni nel campo culturale, enti di formazione, rappresentanze dell'Agenzia Nazionale Politiche Attive Lavoro (ANPAL), dipendenti della P.A.

Le criticità

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:

- mismatch tra offerta formativa e competenze richieste dal mercato del lavoro. Infatti, sebbene singoli enti possano creare degli accordi con aziende locali che prevedano delle effettive opportunità lavorative al termine del percorso formativo, si avverte la mancanza di un rapporto organico e strutturato tra il settore Formazione e le imprese;

- target di riferimento dei beneficiari delle politiche attive del lavoro, il quale spesso è incentrato sulla fascia 16-30 anni. Sebbene sia indubbia la necessità di considerare prioritaria la fascia di popolazione più colpita dalle difficoltà di entrare nel mondo del lavoro, non si può non tenere conto di altre fasce di età.

Tra le diverse criticità si è enucleato quindi un problema principale che concerne la mancanza di una programmazione di lungo periodo nel campo della formazione e delle politiche attive sul lavoro, dovuta, da un lato, all'incapacità del tessuto imprenditoriale di leggere i fabbisogni formativi, in particolare nel settore cultura che non riesce ad emanciparsi dallo stereotipo della guida turistica come "unica professione culturale", dall'altro lato, dalla mancanza di una cultura manageriale per cui non si considera la formazione interna e la pianificazione come fonte di vantaggio competitivo.

Obiettivo | Soluzione

Partendo da questo problema è stata identificata, 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. Esempio di tale strategia può essere il risultato ottenuto dalla programmazione PIIL Cultura. La mancanza di una solida rete che lavori congiuntamente nella creazione di politiche attive del lavoro rende evidente quanto il concetto stesso di comunità educante, per quanto sia entrato a pieno titolo nella normativa regionale e nazionale di settore, sia ancora poco sviluppato sul piano pratico e non ha portato ad una programmazione di lungo periodo, anche a causa di una più generale assenza di condivisione delle metodologie e del linguaggio utilizzato tra società civile e istituzioni pubbliche.

Il target dei beneficiari è individuato in: associazioni di categoria, i distretti produttivi e tutti gli enti di formazione.

- L'obiettivo da raggiungere prevede il conseguimento di differenti traguardi intermedi a seconda del tempo stimato di realizzazione:

- stanziamento di fondi per l'informazione e la formazione riguardo al cambiamento della natura del mercato del lavoro, le opportunità e le minacce di tale cambiamento, includendo oltre ai beneficiari descritti, anche i funzionari delle istituzioni pubbliche;

- aggiornamento del portale del Sistema Unico del Lavoro, come esempio di tecnologia efficiente a sostegno del placement;

- 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;

- 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;

- 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.

- La tempistica immaginata per attuare questo processo è il medio-lungo termine è di 3-6 anni.

Best Practice - strumenti a cui ci si è ispirati:

- Programma ERASMUS +
- Laboratori dal Basso
- PIIL Cultura

GRUPPO DI LAVORO/TEMA

1 / Inclusività.

Creazione di un accordo di programma e di un piano integrato regionale che individui il reale fabbisogno di misure di politica attiva per le persone fragili e vulnerabili in ciascun Ambito territoriale della Puglia. L'idea è quella di incentivare la comunicazione tra le associazioni del Terzo Settore che si occupano di accogliere le richieste dei target di riferimento, gli operatori sanitari, gli operatori della rete dei servizi per il lavoro, le famiglie e le imprese.

PROBLEMA PRINCIPALE DA RISOLVERE

Vi è una forte carenza e frammentazione di sistemi informativi e di comunicazione tra i diversi soggetti predisposti a servizio delle politiche attive del lavoro e dell'inclusione sociale dai quali trarre le indicazioni quantitative di base non solo per conoscere le entità numeriche dello svantaggio, ma ancor più per disporre, a vantaggio dei target, gli indispensabili interventi integrati di assistenza sociale, orientamento, welfare, formazione, impiego che garantiscano pari diritti, pari opportunità e lavoro dignitoso per tutti.

TARGET BENEFICIARI (chi vive il problema es. giovani, donne, neet, ecc.)

Soggetti vulnerabili che faticano ad accedere al mondo del lavoro per stigma sociale e mancanza di attenzione alle loro necessità specifiche (Neet, persone LGBTQI+, persone richiedenti asilo e protezione, persone con disabilità psichica e/o fisica, caregivers).

OBIETTIVO/I (S.M.A.R.T.: Specifico, Misurabile, Raggiungibile, Realistico, definito nel Tempo)

Creazione di un programma personalizzato di interventi definito e portato avanti da un'equipe multiprofessionale (costituita da operatori dei servizi per il lavoro, del sociale e della sanità), che combini azioni utili all'inserimento lavorativo e all'inclusione sociale delle persone fragili e vulnerabili.

MILESTONES (Fasi principali)

A/ Organizzazione di eventi partecipativi di confronto tra rappresentanti dei servizi che si occupano di politiche attive del lavoro e associazioni del Terzo Settore che si occupano dei beneficiari vulnerabili per mettere in evidenza le necessità di questi ultimi e le criticità affrontate nei contesti lavorativi;

B/ Realizzazione delle equipe multidisciplinari e loro formazione;

C/ Avvio delle attività del piano integrato regionale:

- 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 obbligatorio degli Ambiti territoriali e dei Comuni nei bandi pubblici come partner degli stakeholders attuatori dei progetti finanziabili.

TEMPI DI REALIZZAZIONE STIMATI

36 mesi

SOGGETTI ATTUATORI

L'attuazione di tali misure potrebbe essere finanziata con risorse del Fondo sociale europeo (come già avviene in altre regioni italiane -ad es. Emilia Romagna) ed essere in capo a soggetti del terzo settore che si occupino di inclusione sociale, in collaborazione con enti di formazione accreditati, soggetti privati accreditati per i servizi per il lavoro e centri per l'impiego nell'ambito del supporto all'inserimento lavorativo e all'inclusione sociale di soggetti fragili e vulnerabili.

ALTRI STAKEHOLDER da coinvolgere nell'attuazione

Associazioni del terzo settore, operatori sanitari, operatori della rete dei servizi per il lavoro, le famiglie e le imprese, persone fragili e vulnerabili, centri per l'impiego.

ESPERIENZE INTERESSANTI (POSITIVE e/o NEGATIVE) DA SEGNALARE e PERCHÉ

Fse Emilia Romagna

<https://formazioneelavoro.regione.emilia-romagna.it/inclusione/inclusione-fragili-vulnerabili-legge-14-2015>

GRUPPO DI LAVORO/TEMA

2 / Sostenibilità, transizione ecologica, transizione digitale.

Le problematiche riscontrate dal tavolo di lavoro possono essere racchiuse in alcune macrocategorie di seguito enunciate. Nell'ambito della sostenibilità del lavoro si è parlato della differenza di salario tra uomo e donna: a parità di mansione infatti le donne guadagnano di meno rispetto agli uomini e inoltre si è parlato del fatto che le donne godono di una minore autonomia finanziaria.

Sempre nello stesso ambito si è trattato l'argomento della mancanza di welfare aziendale, soffermando l'attenzione non solo sulla mancanza di interesse nell'argomento, ma soprattutto sul fatto che chi fa impresa non è a conoscenza degli strumenti e dei processi per intraprendere azioni di welfare. Inoltre si è evinta la mancanza in Italia di un salario minimo mensile.

Trattando i temi della sostenibilità ambientale, transizione ecologica e transizione digitale si sono riscontrate 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 imprenditori, gestori di aziende e liberi professionisti. Di fatti l'informazione e la formazione in questi campi risolverebbe non pochi problemi, ad esempio aiuterebbe nelle scelte strategiche di produzione di prodotti considerando l'intero ciclo di vita e in seguito nel processo di fornitura e distribuzione degli stessi, nella scelta di macchinari, nella giusta retribuzione di professionisti che lavorano nel campo del digitale, delle potenzialità del digitale e di quali problemi può risolvere, ecc.

Sicuramente ci deve essere un periodo di transizione per far propri questi concetti così importanti e così urgenti oggi, perché possiamo sicuramente introdurre tutte queste nozioni nelle scuole e insegnarle ai bambini, ma loro saranno il futuro; mentre abbiamo ragionato sul fatto che ci sentiamo in una fase di emergenza, nella quale questi concetti si dovrebbero diffondere in maniera capillare.

Gettoni per imprenditori e network con le università.

La soluzione che si propone è quella della 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, chiamiamo

queste figure "Manager dello sviluppo sostenibile". I manager dello sviluppo sostenibile sono formati e pagati dalla Regione Puglia, oppure hanno già le competenze dimostrabili e si trovano all'interno di un elenco regionale; le aziende ne possono usufruire utilizzando un gettone (tipo il gettone del quale potevano usufruire i Pin vincitori) per l'affiancamento nella formazione in questi due ambiti, transizione ecologica e transizione digitale. Le startup e le aziende che utilizzano questo gettone e si formano in questi ambiti hanno accesso alle università (tipo lo schema che si utilizza nel Sistema Its Puglia) per poter avere un canale diretto con i giovani universitari, possono diventare docenti e tramandare le nozioni apprese e descrivere le proprie caratteristiche aziendali. Gli studenti possono conoscere da vicino le imprese e hanno un canale diretto per fare un'eventuale stage, formarsi e lavorare all'interno dell'impresa.

PROBLEMA PRINCIPALE DA RISOLVERE

Formare e informare le imprese, le startup nei temi della sostenibilità ambientale, nella transizione ecologica e digitale.

TARGET BENEFICIARI (chi vive il problema es. giovani, donne, neet, ecc.)

Imprenditori, startup, aziende, studenti universitari.

OBIETTIVO/I (S.M.A.R.T.: Specifico, Misurabile, Raggiungibile, Realistico, definito nel Tempo)

Attuare una transizione ecologica e digitale.

MILESTONES (Fasi principali)

A / Formazione e/o reperimento dei manager dello sviluppo sostenibile da parte della Regione Puglia e calcolo dell'investimento possibile per i gettoni che possono richiedere le imprese;

B / Creazione di una piattaforma sulla quale vi sia l'elenco dei manager dello sviluppo sostenibile che possono essere contattati dalle aziende "investendo" il gettone e l'elenco delle università che aderiscono all'iniziativa;

C / Le aziende spendono il gettone per l'affiancamento con il manager dello sviluppo sostenibile nel campo della transizione ecologica e/o della transizione digitale;

D / Le aziende accedono nelle università accreditate per intercettare e stringere nuove partnership, gli imprenditori e gli sturupper possono

diventare docenti; si amplia il numero di aziende presso cui organizzare gli stage degli studenti; si favorisce il placement degli studenti alla fine del percorso di studi.

TEMPI DI REALIZZAZIONE STIMATI

1 anno

SOGGETTI ATTUATORI

Regione Puglia.

ALTRI STAKEHOLDER da coinvolgere nell'attuazione

Aziende, imprenditori, startup, università, studenti universitari.

Quale STRUMENTO OPERATIVO INNOVATIVO per l'attuazione, la Regione Puglia potrebbe mettere in campo per l'attuazione di questo tipo di proposta?

Offrire un gettone per la formazione delle imprese, mettere in contatto diretto imprese e startup con gli studenti universitari.

ESPERIENZE INTERESSANTI (POSITIVE e/o NEGATIVE) DA SEGNALARE e PERCHÉ

PIN (PUGLIESI INNOVATIVI) / per la parte dei gettoni che potevano essere spesi dai vincitori del progetto per la consulenza di esperti in vari ambiti;

SISTEMA ITS PUGLIA / per la parte del network tra studenti e aziende.

Valorizzare il ruolo strategico della formazione nella costruzione dell'Agenda del Lavoro 2021-2027, focalizzando l'attenzione sul settore culturale. Obiettivo è quindi quello di superare lo stigma che circonda il settore Cultura e ne esclude il riconoscimento come parte dello sviluppo produttivo locale ed evidenziare il ruolo della Cultura nella costruzione della Comunità educante, il tutto nell'ottica di una programmazione di lungo periodo.

PROBLEMA PRINCIPALE DA RISOLVERE

Assenza di programmazione di lungo periodo causata dall'incapacità del tessuto imprenditoriale di leggere i bisogni formativi, in particolare nel settore cultura, dalla mancanza di cultura manageriale, scarsa formazione interna e minima pianificazione.

TARGET BENEFICIARI (chi vive il problema es. giovani, donne, neet, ecc.)

Associazioni di categoria, i distretti produttivi e tutti gli enti di formazione.

OBIETTIVO/I (S.M.A.R.T.: Specifico, Misurabile, Raggiungibile, Realistico, definito nel Tempo)

Strategia di lungo periodo che obblighi alla co-programmazione territoriale, valorizzi *project management* e renda più efficiente il sistema di *placement* grazie all'apporto della tecnologia.

MILESTONES (Fasi principali)

- A/ Uso della tecnologia per rendere più efficiente il sistema di *Placement*;
- B/ Stanziamento di fondi per la formazione e l'informazione rivolta a dipendenti di enti di formazione, centri per l'impiego, piccole e medie aziende, amministratori pubblici;
- C/ Sistema di premialità per le aziende che investono nella formazione e nella filiera del *placement*;
- D/ Sistema di monitoraggio con indicatori su fabbisogno formativo e sull'efficacia della formazione erogata;
- E/ Tavolo di coordinamento tra attori e stakeholders coinvolti.

TEMPI DI REALIZZAZIONE STIMATI

Sebbene si prospetti una soluzione di lungo periodo, si stima la realizzazione delle differenti milestones nel breve e nel medio periodo.
3-6 anni.

SOGGETTI ATTUATORI

Associazioni di categoria, distretti produttivi, enti di formazione.

ALTRI STAKEHOLDER da coinvolgere nell'attuazione

Amministrazioni pubbliche, centri per l'impiego, istituzioni scolastiche, università, enti del terzo settore.

Quale STRUMENTO OPERATIVO INNOVATIVO per l'attuazione, la Regione Puglia potrebbe mettere in campo per l'attuazione di questo tipo di proposta?

Sistematizzazione del portale unico del lavoro;

Sistema di monitoraggio con indicatori, procedimento di accreditamento efficiente Programmazione del basso.

ESPERIENZE INTERESSANTI (POSITIVE e/o NEGATIVE) DA SEGNALARE e PERCHÉ

LABORATORI DAL BASSO / Capacità di co-programmazione territoriale dal basso per i settori della creatività che non trovano il loro spazio nei canali predisposti all'interno di iniziative pubbliche.

PIIL CULTURA / Capacità di favorire programmazione di lungo periodo.

ERASMUS + / Capacità di favorire filiera del placement

TAPPA 3

BRINDISI

26 novembre 2021

MOLO 12 - Palazzo Guerrieri



Il presente documento è una relazione per le attività svolte durante l'agenda del lavoro ospitata a Brindisi presso Molo12 Coworking Space.

I tavoli di lavoro

Tavolo 1, Giovani, Impresa & Lavoro – Michele De Luca

Tavolo 2, Aspetti Culturali, Sociali e Lavoro – Davide Di Muri

Tavolo 3, Nuove Competenze, Corporate & Lavoro – Salvatore Modeo

Tavolo 4, Donne, Diritti e Lavoro – Sonia Rubini

Tavolo 5, Formazione e Lavoro – Andrea Chiriatti

Metodologia

GOPP MODEL CANVAS

FASE 1 – Identificazione criticità

Round 1/ Intro & Allineamento prospettive: Presentazione del coordinatore all'interno del tavolo di lavoro e presentazione dei partecipanti (max 1 minuto a testa) con tre informazioni principali: intro a piacere + eventuale contributo rispetto alla tematica del tavolo (perché ho scelto questo tavolo di lavoro) + aspettative rispetto all'iniziativa (cosa mi aspetto dal workshop).

Round 2/ Approfondimento: introduzione argomento del tavolo di lavoro, contesto regionale (aspetti positivi, aspetti negativi, opinioni, esperienze, buone pratiche etc e 5 min feedback generale da parte dei partecipanti su post-it.

Round 3/ Analisi delle criticità e Albero dei Problemi

Step 1 – Definizione Entità

Step 2 – Matrice Stakeholders

Step 3 – Albero dei problemi: Identificazione e Gerarchizzazione

Step 1 > Definizione Entità

L'entità è importante anche perché costituirà di fatto il titolo o meglio il tema su cui avverrà il lavoro di contatto, negoziazione e progettazione tra gli attori, quindi è bene che tutti gli attori si riconoscano "in partenza" nell'entità. L'entità è definita dal coordinatore. L'entità delimita la situazione di partenza

prima che la co-progettazione abbia luogo. È importante che essa non contenga ipotesi già troppo operative sui contenuti del progetto.

Step 2 > Matrice Attori Stakeholders

La matrice degli attori chiave serve per identificare i principali soggetti pubblici e privati che sono legati all'entità prescelta. Per completare la matrice bisogna porsi le seguenti domande:

Quali sono gli attori-chiave in riferimento all'entità?

• Quale contributo apportano all'entità?

• Quale tornaconto, interesse o aspettativa ne ricavano dal miglioramento dell'entità?

Step 3 > Albero dei Problemi: Identificazione e Gerarchizzazione

L'analisi dei problemi è articolata in due parti distinte:

Parte 1 – Identificazione e chiarimento dei problemi,

Parte 2 – La loro gerarchizzazione in un diagramma causa-effetto (Albero dei problemi).

Il primo vero passo della co-progettazione consiste in una identificazione dei problemi, ovvero una fotografia della situazione negativa attuale relativa all'entità prescelta.

Parte 1 – Identificazione Problemi

1. Trasformare l'entità nel problema principale su post-it

2. Far emergere tutti i problemi connessi al problema principale attraverso un continuo confronto e dialogo tra i partecipanti.

Consegnare ai partecipanti 3 post-it e avviare la discussione facendo emergere gli aspetti negativi legati all'entità scelta.

Parte 2 – Gerarchizzazione dei problemi

Per passare dai singoli problemi al quadro complessivo della situazione attuale è opportuno costruire un diagramma, denominato *Albero dei Problemi*, in cui tutti i problemi siano relazionati secondo legami di causa-effetto:

> Si sceglie, tra tutti i problemi identificati, uno da cui partire

> Si individua poi un secondo problema in relazione al primo e si verifica se esso sia:

1) Una causa del primo problema, nel qual caso lo si colloca graficamente ad un livello inferiore;

- 2) Un effetto del primo problema, nel qual caso lo si colloca ad un livello superiore;
- 3) Né una causa né un effetto, nel qual caso lo si colloca allo stesso livello, cioè accanto.

La costruzione dell'Albero continua in questo modo, cioè collocando tutti i problemi nel diagramma di causa-effetto. Una volta completato, si tracciano delle linee di connessione, sempre dirette verso l'alto, che evidenziano i legami tra i diversi problemi.

Ordinare i problemi emersi per rami fino a creare un albero. Controllare con i partecipanti che ogni post-it contenente il problema rappresenti la causa del post-it in basso e l'effetto/conseguenza del post-it in alto.

FASE 2 - Sviluppo delle Soluzioni

Step 4 > Albero degli obiettivi e Quadro Logico

L'Albero degli obiettivi costituisce la versione speculare, in positivo, dell'Albero dei problemi e rappresenta uno strumento utile per la presentazione di idee progettuali basate su un'analisi di contesto reale.

L'analisi degli obiettivi permette di passare dalla descrizione della situazione negativa attuale esistente, alla situazione positiva desiderata per il futuro, rappresentata nell'Albero degli Obiettivi. Quest'ultimo permette di raffigurare ciò che si potrebbe osservare nella realtà se tutti i problemi precedentemente identificati fossero risolti. Nell'Albero degli Obiettivi, quelle che erano relazioni di causa-effetto nell'Albero dei Problemi, diventano relazioni mezzi-fini. Per costruire l'Albero degli Obiettivi è necessario:

1. Riformulare tutte le situazioni negative dell'analisi dei problemi in situazioni desiderabili e realizzabili;
2. Verificare le relazioni mezzi-fini per assicurarsi che la gerarchia individuata sia pertinente e completa;
3. Rivedere le affermazioni, e aggiungere nuovi obiettivi, se necessario, per raggiungere l'obiettivo immediatamente superiore, ed eliminare gli obiettivi che sembrano non adatti o inutili.

Step 5 > Clustering > individuazione ambiti d'intervento

Gli obiettivi che nell'Albero possono essere associati tra loro sono raggruppati in aree o ambiti omogenei (clusters).

Gli ambiti sono definiti sulla base delle competenze tecnico-professionali e/o istituzionali necessarie per raggiungere gli obiettivi associati in ciascun

ambito. In questo modo emergono, con maggiore chiarezza, le differenti tematiche affrontate nella fase di analisi e, quindi, i diversi attori e le competenze specialistiche che sono necessari per intervenire in ciascun'area.

Esempio:

Step 6 > Scoping

La scelta sarà evidentemente anche il frutto di una serie di compromessi necessari per equilibrare sia gli interessi dei diversi attori-chiave, sia i limiti pratici dati, per esempio dalle risorse disponibili.

Step 7 > Dall'Albero al Quadro (Logico)

Nella matrice del Quadro Logico, la logica di intervento del progetto è articolata in quattro livelli o elementi, legati tra loro da un rapporto di causa-effetto dal basso verso l'alto. Questi quattro livelli costituiscono altresì i passaggi fondamentali, non solo logici ma anche cronologici, che si determinano nella fase di realizzazione del progetto/policy/iniziativa e anche oltre la durata stessa del progetto, come per esempio gli impatti di medio-lungo periodo. Se l'analisi è stata condotta in modo esaustivo e accurato, la progettazione sarà quasi "automatica" nel senso che basterà seguire i legami di causa-effetto tra gli obiettivi e tener conto delle scelte fatte per ottenere gran parte del Quadro Logico e quindi procedere con la Scheda Progetto.

Il primo passo è l'**identificazione dell'obiettivo specifico** a partire dall'Albero degli Obiettivi.

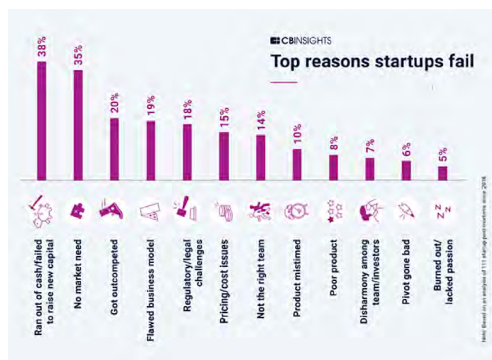
L'obiettivo specifico è costituito da quell'obiettivo ottenuto riformulando il problema principale ed esprime in modo il più possibile chiaro un beneficio per i beneficiari. Di norma situato al livello gerarchico immediatamente superiore al più alto (o ai più alti) degli obiettivi compresi negli ambiti di intervento prescelti. Domanda - Chi sono i beneficiari del progetto? Qual è l'obiettivo che, nell'Albero, meglio esprime il cambiamento, il miglioramento nella vita dei beneficiari? Stabilito lo scopo del progetto, si individueranno gli obiettivi generali. Questi si situano nell'albero degli obiettivi nei livelli superiori allo scopo del progetto. Per quanto attiene ai risultati del progetto, questi di norma seguono, nell'albero degli obiettivi, il livello gerarchico immediatamente inferiore allo scopo del progetto.

Network di Innovazione. Creazione di un network regionale pro-attivo di Startup Innovative che possano accedere a servizi di supporto manageriale e accedere a percorsi di sviluppo e "open innovation" all'interno di medie e grandi imprese che operano sul territorio.

PROBLEMA PRINCIPALE DA RISOLVERE

I principali problemi da risolvere sono tre:

1. 9/10 (il 95% circa) delle startup falliscono entro i 4 anni. I motivi dei loro fallimenti sono molteplici e spesso non sono riconducibili ad una sola ragione. Un report stilato da CB Insights ha definito le 12 principali ragioni attribuibili al fallimento, dopo uno studio di 111 startup fallite, spiegando come potendo apprendere gli errori commessi dagli altri imprenditori, si possano evitarli. Le principali problematiche sono presentate nel seguente schema:



Fonte: <https://www.cbinsights.com/research/startup-failure-reasons-top/>

2. Carenza di figure professionali esperte in management e gestione d'impresa all'interno delle Startup. Una delle cause di fallimento principali è l'assenza di management skills o più in generale l'assenza di un team completo ed eterogeneo con esperti nei diversi campi. I team con competenze fortemente verticali, non sono in grado di gestire tutti gli aspetti aziendali e le conoscenze per l'ingresso sul mercato portando la startup al fallimento. Soprattutto i team o le startup tecnologiche promosse da Università e Centri di Ricerca (che The Qube ha supportato negli ultimi anni) hanno un forte know-how

tecnologico ma una bassa propensione al rischio e all'imprenditorialità.

3. Difficoltà a instaurare proficue collaborazioni con organizzazioni attive e strutturate. Una delle principali cause del fallimento di una startup è rappresentato dall'assenza di un mercato ben definito oppure l'assenza di strategie per l'ingresso sul mercato attraverso il coinvolgimento di partner strategici o di elementi di ingresso (es. partners strategici). Inoltre vi è l'incapacità dell'impresa innovativa di saper fronteggiare la concorrenza delle imprese rivali. Un'adeguata analisi dei competitor, o di un'analisi SWOT, potrebbe aiutare ad individuare i punti critici di ogni concorrente, tali da poter attuare una strategia che permetta di competere per lo stesso segmento di mercato.

TARGET BENEFICIARI (chi vive il problema es. giovani, donne, neet, ecc.)

Startup Innovative.

OBIETTIVO/I (S.M.A.R.T.: Specifico, Misurabile, Raggiungibile, Realistico, definito nel Tempo)

O.G.1: Favorire lo sviluppo dell'ecosistema imprenditoriale innovativo Pugliese.

O.G.2: Abbattimento della percentuale di insuccesso delle startup al terzo anno a livello Regionale. Target: 80% entro 60 mesi.

O.S.1: Creazione network proattivo di Startup Innovative.

O.S.2: Organizzazione n.1 momento di confronto e co-progettazione utili a individuare problematiche e bisogni comuni delle Startup Innovative che operano in Puglia.

O.S.3: Identificazione figure professionali "Manager dello Sviluppo" e creazione di una short list di esperti.

O.S.4: Erogazione di servizi di management aziendale ad almeno n. 60 startup innovative presenti in Puglia entro i primi 12 mesi.

O.S.5: Creazione di una rete di PMI o Corporate portatrici d'interesse e avvio, entro 18 mesi, di almeno n. 6 percorsi di "open innovation" (riservati a startup innovative che hanno usufruito dei servizi dei Manager dello Sviluppo) all'interno delle company facenti parte del network.

MILESTONES (Fasi principali)

A/ Raccolta fabbisogni delle startup innovative;

B/ Profilazione e creazione di un albo dei Manager dello Sviluppo (suddivisi

per area di competenza) oppure attingendo alla lista degli Innovation Manager del Ministero;

C/ Definizione dei servizi da erogare alle startup (es. definizione KPI, gestione dei processi, gestione dell'organizzazione) e modalità di erogazione (es. Voucher);

D/ Mappatura delle PMI e delle Corporate interessate a coinvolgere le startup innovative locali come risorse all'interno di progetti individuati e da sviluppare.

TEMPI DI REALIZZAZIONE STIMATI

18 mesi.

SOGGETTI ATTUATORI

Istituzioni (Regione Puglia, UnionCamere, Camere di Commercio);

Startup Innovative Pugliesi (Fonte: Registro delle Startup Innovative);

PMI e Corporate con unità produttiva in Puglia (Fonte: Registro Imprese);

Professionisti/Manager (es. Lista Innovation Manager).

ALTRI STAKEHOLDER da coinvolgere nell'attuazione

Associazioni di Categoria (es. Confindustria, CNA, Confcommercio, Anpit, etc.) Coworking e Hub di Innovazione oppure Incubatori d'impresa

Quale STRUMENTO OPERATIVO INNOVATIVO per l'attuazione, la Regione Puglia potrebbe mettere in campo per l'attuazione di questo tipo di proposta?

L'innovazione è rappresentata dall'introduzione di Voucher di Programmazione Strategica destinati alle Startup Innovative pugliesi.

Attraverso i voucher si intende:

- Affiancare alle Startup Innovative Pugliesi degli Esperti con background pluriennale (10+) nel management aziendale;
- Educare le startup a "pensare da impresa", agevolando l'introduzione di una programmazione a medio-lungo termine;
- Supportare la pianificazione strategica aumentando la consapevolezza gestionale degli startupper;
- Ridurre la percentuale di insuccesso delle startup pugliesi.

Per concretizzare questo strumento, è necessario programmare eventi di networking e co-progettazione indirizzati alle Startup per individuarne le criticità e i bisogni. Ciò sarà utile anche a profilare e individuare i Manager

dello Sviluppo, figure centrali nell'erogazione del servizio di consulenza fruibile attraverso i voucher. I manager potranno essere individuati valutando i profili candidati spontaneamente a una call istituita dalla Regione Puglia oppure dalle liste di Innovation Manager già selezionati dal MISE o Unioncamere. I profili ritenuti idonei, saranno inseriti in una short list consultabile attraverso il portale regionale.

Ulteriore aspetto innovativo caratterizzante la proposta è rappresentato dalla creazione di una rete di PMI e Corporate interessate ad avviare percorsi di Open Innovation rivolti alle startup innovative pugliesi. Le aziende portatrici d'interesse potranno lanciare, attraverso il portale regionale, call to action rivolte alle startup pugliesi, utilizzando queste ultime come principale serbatoio di competenze e know how per l'avvio e l'esecuzione di progetti d'innovazione o ricerca e sviluppo. Questa connessione è tesa a creare un mutuo vantaggio in grado di agevolare tanto la crescita in termini di competenze/fatturato delle startup coinvolte quanto il bisogno delle Imprese attive a livello regionale di identificare interlocutori qualificati.

Strumento utile alla concretizzazione della proposta può essere un Portale Regionale di Open Innovation (sul modello di quanto realizzato dalla Regione Lombardia), all'interno del quale convogliare il network di Startup Innovative, la short list dei manager dello sviluppo e le Imprese interessate ad avviare percorsi di incubazione verticalizzati su tematiche di innovazione e ricerca. Il portale dovrà prefiggersi come principali obiettivi:

- Favorire il networking tra professionisti, imprese e startup.
- Accrescere e valorizzare risorse, know how e capitale umano regionale.
- Stimolare la condivisione di innovazione attraverso lo sviluppo di casi studio e la condivisione di buone pratiche.
- Far conoscere e prendere le eccellenze del territorio sia in campo industriale che in quello della ricerca scientifica.

ESPERIENZE INTERESSANTI (POSITIVE e/o NEGATIVE) DA SEGNALARE e PERCHÉ

VOUCHER DI INNOVATION MANAGER (MISE) / Misura che sostiene i processi di trasformazione tecnologica e digitale delle PMI e delle reti di impresa di tutto il territorio nazionale attraverso l'introduzione in azienda di figure manageriali in grado di implementare le tecnologie abilitanti previste dal Piano Nazionale Impresa 4.0, nonché di ammodernare gli assetti gestionali e organizzativi dell'impresa, compreso l'accesso ai mercati finanziari e dei capitali.

ACCOMPAGNAMENTO PROFESSIONISTI PIN / Short list di professionisti, aventi un differente background professionale, istituito per consentire ai progetti vincitori del bando Regionale PIN di richiedere fino a 80 ore di affiancamento e supporto sugli ambiti strategici allo start-up d'impresa.

PIATTAFORMA OPEN INNOVATION REGIONE LOMBARDIA / Open Innovation Lombardia è una piattaforma collaborativa e un sito web con lo scopo di proporre un nuovo modello di policy per l'innovazione regionale, con un approccio funzionale all'innovazione aziendale che sfrutta le potenzialità della rete per permettere alle imprese di innovare velocemente con un approccio collaborativo. La piattaforma ha permesso finora di mettere in circolo 8000 opportunità di collaborazione da tutto il mondo.

GRUPPO DI LAVORO/TEMA

2 / Aspetti culturali sociali e lavoro.

Realizzazione di un laboratorio di progettazione e confronto permanente tra istituzioni e organizzazioni per la facilitazione dell'attivazione di servizi e iniziative nel settore culturale e sociale.

PROBLEMA PRINCIPALE DA RISOLVERE

Problema 1/ Mancanza di informazione e accompagnamento per l'attivazione di servizi sociali, e progetti culturali e sociali. Associazioni ed Enti del terzo settore hanno espresso difficoltà nell'accesso a informazioni, opportunità e servizi di accompagnamento per la loro crescita. Dall'esperienza di The Qube è emerso come solo poche figure professionali (es. commercialisti, consulenti del lavoro) sono preparate e conoscono bene le normative e le misure di supporto per tali settori. Spesso le iniziative promosse dagli sportelli informativi come il CSV (centro servizi volontariato) sono poco promossi/ pubblicizzati dalle pubbliche amministrazioni. Talvolta questi servizi gratuiti sono anche poco conosciuti in quanto localizzati solo nei capoluoghi di provincia.

Problema 2/ Difficoltà di fare rete tra gli stessi attori che operano nel contesto della cultura e sociale. L'ampliamento e il coinvolgimento degli attori coinvolti nella solidarietà e nella cooperazione, a partire dal livello locale/territoriale

è il primo step da realizzare. Palazzo Guerrieri su Brindisi tramite l'evento "SuperBrindisi" è stato un primo esempio di piattaforma aperta dove poter instaurare un dialogo con società civile, le autorità locali, ma anche con le diverse eccellenze del territorio. In realtà ogni territorio esprime una diversa modalità di azione partecipativa, che si adatta alla storia, alle vocazioni, ai legami nuovi o preesistenti. La creazione di un sistema di cooperazione deve fondarsi su una chiara distribuzione di ruoli e responsabilità, attorno ai quali costruire relazioni. Uno dei prerequisiti per la creazione di un sistema di cooperazione è la creazione di un ambiente di fiducia verso i partner e verso le istituzioni. Queste ultime si devono porre come facilitatori di questi processi di aggregazione.

TARGET BENEFICIARI (chi vive il problema es. giovani, donne, neet, ecc.)

- 1/ Organizzazioni esistenti e attive che operano nel contesto sociale/ culturale;
- 2/ Organizzazioni neocostituite o costituite da meno di 3 anni;
- 3/ Professionisti.

OBIETTIVO/I (S.M.A.R.T.: Specifico, Misurabile, Raggiungibile, Realistico, definito nel Tempo)

OG.1 - Creazione/Attivazione di servizi socio-culturali attraverso collaborazioni pubblico-private;

OS.1 - Aumentare la conoscenza delle opportunità lavorative;

OS.2 - Aumentare la collaborazione tra partner pubblico-privati e privati-privati;

OS.3 - Sviluppare HUB fisici/virtuali che operino a livello provinciale;

OS.4 - Sviluppare progettualità congiunte con ricadute territoriali.

MILESTONES (Fasi principali)

A/ Creazione di una sezione del Portale Regionale per la comunicazione di iniziative proposte dalle organizzazioni e relative opportunità lavorative per i professionisti;

B/ Accompagnamento per l'attivazione dei servizi sociali e di iniziative specifiche favorendo l'integrazione e la collaborazione Pubblico-privata;

C/ Programma di incontri di confronto territoriali e calendarizzati;

D/ Creazione di HUB fisici/virtuali estesi a livello provinciale per facilitare la comunicazione di opportunità lavorative tra attori territoriali riferiti al mondo della cultura e del sociale.

TEMPI DI REALIZZAZIONE STIMATI

18 mesi

SOGGETTI ATTUATORI

Istituzioni (Regione, Comuni, Camere di Commercio, etc.);
Organizzazioni Private (associazioni, imprese, startup a vocazione sociale).

ALTRI STAKEHOLDER da coinvolgere nell'attuazione

Enti attivi nel mondo formazione (Università, ITS, Scuole di Formazione);
Professionisti.

Quale STRUMENTO OPERATIVO INNOVATIVO per l'attuazione, la Regione Puglia potrebbe mettere in campo per l'attuazione di questo tipo di proposta?

HUB di Innovazione Sociale estesi a livello territoriale che possano essere un punto di riferimento per il territorio, un luogo di ritrovo per accompagnare professionisti, associazioni e imprese;

Tavoli di Co-Progettazione - sviluppo di percorsi e attività di co-progettazione coinvolgendo gli enti e le organizzazioni per lo sviluppo di progetti congiunti per il territorio;

Incontri ed eventi di networking - attività di conoscenza e matching tra operatori che operano a livello territoriale.

ESPERIENZE INTERESSANTI (POSITIVE e/o NEGATIVE) DA SEGNALARE e PERCHÉ

OPEN INNOVATION REGIONE LOMBARDIA / La Regione aggrega attori e li abilita attraverso una piattaforma di co-progettazione mettendo insieme domanda-offerta. La piattaforma di Open Innovation potrebbe essere declinata per la creazione e la co-progettazione di nuovi servizi in ambito socio-culturale.

LABORATORI DI INNOVAZIONE SOCIALE / Esperienza sviluppata attraverso il progetto BRINDISI SMART LAB con i "Laboratori di Innovazione Sociale" che hanno permesso lo sviluppo e l'accompagnamento di 20 idee progettuali per la città.

SUPERBRINDISI / Evento con cadenza semestrale che ha l'obiettivo di attivare le organizzazioni che operano sul territorio, raggruppandole su tavoli tematici. L'obiettivo di SuperBrindisi è quello di conoscere e far conoscere i vari attori tra loro.

GRUPPO DI LAVORO/TEMA

3 / Nuove Competenze, Corporate & Lavoro.

Matching delle Competenze – Soluzione innovativa e integrata per lo sviluppo e la certificazione di competenze che possano favorire l'inserimento lavorativo.

PROBLEMA PRINCIPALE DA RISOLVERE

I principali problemi da risolvere sono quattro:

1. Accesso all'informazione – Incapacità di analizzare il fabbisogno di competenze delle imprese. Le varie organizzazioni che eseguono campagne di rilevazione dati (es. ANPAL o Confindustria) hanno espresso difficoltà nel dialogare con le PMI, soprattutto per l'identificazione del profilo ricercato. The Qube ha rilevato, invece, una scarsa preparazione delle PMI che cercano nuove figure professionali ad identificare un'"OFFERTA DI LAVORO" chiara e valida da comunicare o da promuovere. Le imprese, a loro volta, hanno segnalato difficoltà nel dialogo con l'Università per l'identificazione di risorse umane da portare in azienda.
2. Offerta formativa disallineata dai bisogni reali del mondo del lavoro. Le aziende hanno espresso la difficoltà nell'individuazione di profili professionali già formati sulle competenze richieste dall'azienda (soprattutto nel mondo dell'informatica, i laureati acquisiscono un linguaggio di programmazione ma nel mondo del lavoro è già obsoleto, questo comporta che per l'inserimento e la formazione di un nuovo profilo all'interno dell'azienda è necessario un tempo pari almeno a 6 mesi prima che la risorsa sia produttiva).
3. Misure e servizi rivolti a determinati attori senza la possibilità di fare rete e spesso non considerando le imprese come centri di competenza per formazione e tutoraggio. Da una segnalazione di ANPAL è emerso che la stessa misura di formazione promossa in Sicilia (con il coinvolgimento delle Imprese) e in Puglia (senza coinvolgimento delle PMI) ha avuto effetti diversi: in Sicilia c'è stato un boom di domande con oltre 700 pratiche, in Puglia meno di 35 domande.
4. Tempi di gestione dei pagamenti lunghi. Le misure ad oggi esistenti (es. Garanzia Giovani) hanno tempi di erogazione molto lunghi. Le aziende ricorrono a queste misure per formare la risorsa prima di inserirla in azienda. Accade però che sono le risorse umane (soprattutto quelle preparate) che non

vogliono utilizzare la misura Garanzia Giovani perché i tempi di erogazione dei compensi sono troppo lunghi. Alcune aziende sono riuscite a utilizzare la misura trovando un accordo con la risorsa umana, anticipando la quota prevista sotto forma di rimborsi o contributi.

TARGET BENEFICIARI (chi vive il problema es. giovani, donne, neet, ecc.)

- 1/ NEET. Problema: difficoltà nella ricerca del lavoro;
- 2/ IMPRESE. Problema: Difficoltà nella ricerca di persone con le competenze richieste per l'inserimento in azienda;
- 3/ ENTI DI FORMAZIONE. Problema: Difficoltà nella definizione di percorsi formativi indirizzati all'occupazione delle Risorse formate.

OBIETTIVO/I (S.M.A.R.T.: Specifico, Misurabile, Raggiungibile, Realistico, definito nel Tempo)

- 1/ Tavolo di Coordinamento Inter-Istituzionale a Guida Regionale;
- 2/ Network di fornitori di servizi (es. formazione, certificazione delle competenze, alloggio, tutorship, etc.);
- 3/ Piattaforma digitale per offrire servizi di matching domanda-offerta e la possibilità di utilizzare voucher formativi da parte di neet e inoccupati.

MILESTONES (Fasi principali)

- A/ Creazione di un tavolo di coordinamento Inter-istituzionale.
- B/ Sistema di rilevazione della domanda (analisi del Fabbisogno) tramite strumento on-line o uno sportello digitale in grado di raccogliere le esigenze real-time.
- C/ Costruzione di un network di attori in grado di offrire un'offerta formativa integrata con eventuale inserimento di attori che offrono servizi correlati.
- D/ Voucher di formazione che possono essere utilizzati da neet/inoccupati verso Imprese ed Enti che aderiscono al network.

TEMPI DI REALIZZAZIONE STIMATI

12 mesi

SOGGETTI ATTUATORI

- Enti di Formazione - Attività: Attestare le certificazioni;
- Imprese - Attività: Riconoscere l'attività di formazione e di tutorship, esprimere un proprio fabbisogno;
- Regione Puglia - Attività: Gestire la Governance della Misura;
- Tavolo di Coordinamento Inter-istituzionale a guida Regionale - Attività: Promozione, Monitoraggio e controllo delle attività degli stakeholder coinvolti.
- Imprese IT - Attività: Sviluppo di una piattaforma di servizi formativi integrata.

ALTRI STAKEHOLDER da coinvolgere nell'attuazione

- Associazioni di Categoria (es. Confindustria, CNA, Confcommercio, Anpit);
- Distretti Produttivi (Ditne, DTA, etc.);
- Consorzi, Reti di imprese e Associazioni di Imprese (es. Factory).

Quale STRUMENTO OPERATIVO INNOVATIVO per l'attuazione, la Regione Puglia potrebbe mettere in campo per l'attuazione di questo tipo di proposta?

L'innovazione è rappresentata dalla creazione di una nuova misura per la creazione di un'offerta formativa integrata, duale e coerente con i fabbisogni del mercato del lavoro.

La misura intende:

- Assegnare un ruolo importante, anche riconosciuto economicamente, alle imprese che offrono servizi di formazione (es. Ingaggio del docente) o correlati (es. tutor, coordinamento e amministrazione);
- Introdurre un sistema duale composto da un percorso formativo (erogato obbligatoriamente dall'ente di formazione assieme alle Imprese);
- Rendere la misura un percorso di formazione permanente;
- Sviluppare un sistema basato sulla certificazione delle competenze da parte dei neet e degli inoccupati che partecipano al programma;
- Lavorare sulla qualità del percorso formativo ricevuto tramite un meccanismo di rating e valutazione del percorso formativo sviluppato e delle competenze riconosciute.

La misura raccoglie, attraverso l'utilizzo di short-list, la candidatura spontanea di imprese ed enti di formazione che si vogliono candidare per offrire formazione o certificare le competenze acquisite dalle persone formate.

Ulteriori aspetti da segnalare:

1/ Creazione di una Cabina di Regia per coordinare le attività di promozione/ coordinamento e monitoraggio della misura attraverso un tavolo di coordinamento inter-istituzionale (ma a conduzione Regionale). Le attività del tavolo sono: 1) sviluppare il materiale di comunicazione (es. schede sintetiche), 2) coordinare le attività dei partner, 3) eseguire il controllo delle attività dei partner (es. monitoraggio delle azioni di promozione sui social, newsletter, eventi organizzati). Sarebbe utile sviluppare un meccanismo di premialità per individuare i partner più attivi (anche attraverso un riconoscimento indiretto da parte delle aziende coinvolte che hanno ottenuto un beneficio).

2/ Piano di comunicazione – sviluppato dal tavolo di coordinamento che prevede differenti canali di comunicazione proposti dagli attori istituzionali coinvolti che devono essere opportunamente coordinati. Tra le modalità di comunicazione si segnala: l'Organizzazione di Eventi dedicati, Invio di Newsletter, Invio di Schede Sintetiche tramite Liste Broadcast o Chatbot, Contatto diretto tramite telefono o Whatsapp.

3/ Analisi del Contesto attraverso una raccolta dati sul fabbisogno e sulle competenze formative/lavorative offerte dalle imprese. In questo caso è necessario il supporto degli stakeholder che possano supportare/guidare verso un'analisi del contesto puntale e di dettaglio tramite una rilevazione sul campo, sfruttando metodologie di analisi condivise (realizzate dal tavolo di coordinamento) e che possano utilizzare metodologie digitali tali da garantire tempi di rilevazione del fabbisogno in real-time.

NB. Spesso il TimeToMarket per l'attuazione di una misura istituzionale è troppo lungo e le condizioni di mercato sono differenti rispetto ai tempi di rilevazione.

4/ Piattaforma di Matching che possa agire come System Integrator.

La piattaforma permette da un lato il caricamento degli attori che lavorano sull'offerta formativa tramite adesione ad una short list:

- imprese che si candidano ad ospitare giovani in azienda (formazione + tutoring),
- enti di formazione per l'attestazione di competenze (formazione + certificazione),
- aziende che si candidano per erogare servizi correlati alla formazione (es. Vitto, Alloggio, Trasporti, Gestione di Visti e Permessi, etc).

Dall'altro lato la piattaforma permette il caricamento della domanda, ossia

la raccolta di profili che necessitano di essere formati per l'inserimento lavorativo. Per ogni profilo è necessario gestire un libretto personale di certificazione digitale delle competenze raggiunte durante il percorso.

La modalità di selezione del percorso formativo può essere affidata direttamente a chi richiede la formazione attraverso un voucher che può essere speso solo tra le imprese inserite nella short list.

ESPERIENZE INTERESSANTI (POSITIVE e/o NEGATIVE) DA SEGNALARE e PERCHÉ

SISTEMA INVITALIA PER LE STARTUP / Creazione di una cabina di regia che possa aiutare la diffusione della conoscenza delle misure proposte da Invitalia a livello capillare sul territorio nazionale.

EU VILLAGE / Creazione di un ecosistema nella città di Galatone per favorire l'Incoming di professionisti (giovani ingegneri) da Paesi Terzi (es. Turchia) attraverso opportunità Erasmus.

VOUCHER FORMATIVI - KIC - BORSE ESTERE CON UNA LUMP SUM DI 2K€ / All'interno della KIC di EIT è stato possibile erogare come premio un voucher che i partecipanti possono spendere all'interno del network di imprese che compongono la KIC.

Temporary Placement per sostituire dipendenti in maternità.

Creazione di una nuova misura per favorire la sostituzione/affiancamento della dipendente che accede alla maternità con una risorsa che viene formata in aziende e viene assunta per breve periodo (ed eventualmente anche part-time) al fine di garantire la produttività aziendale durante (e anche oltre) il periodo di maternità.

PROBLEMA PRINCIPALE DA RISOLVERE

I principali problemi da risolvere sono:

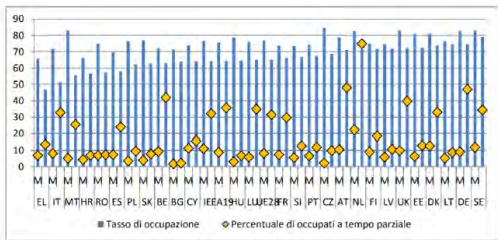
1/ Ridotta autonomia/indipendenza economica con un PAY GAP salariale tra uomo e donna.

Il tasso di occupazione femminile rimane in Italia tra i più bassi in assoluto nell'Unione Europea (nel 2008, con un tasso pari al 47,2%, l'Italia si posiziona al penultimo posto); nel nostro paese il 52,8% delle donne (15-65 anni) non ha un lavoro retribuito (o perché inattiva, o perché disoccupata). Il differenziale salariale "grezzo" pari a 4,9% (calcolato considerando solo le persone occupate) ignora il fatto che in Italia per la maggioranza delle donne in età lavorativa il salario è pari a zero.



L'indicatore principale del quadro di valutazione della situazione sociale per l'uguaglianza di genere nel mercato del lavoro è il divario di genere nei livelli di occupazione, che nel 2016 ha raggiunto gli 11,5 punti percentuali per l'UE-282, con un tasso di occupazione del 76,8 % per gli uomini e del 65,3 % per le donne. Tale divario esiste nonostante le donne siano sempre più altamente qualificate e raggiungano un livello d'istruzione persino superiore a quello

degli uomini. Nel 2016, il 44% delle donne (fra 30 e 34 anni) era in possesso di un titolo d'istruzione terziaria o superiore, rispetto al 34 % degli uomini.



Fonte: Eurostat, LFS. Nota: percentuale di lavoratori a tempo parziale sul totale della popolazione attiva in ogni gruppo di genere. I paesi sono ordinati per valori crescenti del tasso di occupazione femminile.

2/ Scarsa flessibilità Lavorativa/Occupazionale per la donna che deve gestire in parallelo la famiglia e la maternità dovuto spesso all'assenza di strutture di supporto (es. Asili nido, etc.). Le nuove opportunità di occupazione flessibile stanno producendo tra le donne un aumento dei rischi di una marginalizzazione nel lavoro, in seguito alla crescita di una partecipazione lavorativa discontinua e precaria, caratterizzata da redditi parziali e secondari. Le nuove forme contrattuali flessibili, d'altra parte, non sempre aiutano la conciliazione e, anzi, più che sostenere il lavoro delle donne impegnate in attività di cura, spesso le inducono ad abbandonare il mercato oppure a ridimensionare i propri progetti di maternità. La forte segmentazione di genere del mercato del lavoro italiano, dunque, non solo concorre a determinare il divario tra il tasso di occupazione femminile italiano e quello medio dell'Europa occidentale, ma rappresenta un vero e proprio limite al suo superamento. Per individuare le ragioni di differenziali così ampi è bene tenere presente come l'Italia sia in ritardo soprattutto per le donne con istruzione inferiore: il loro tasso di occupazione è sensibilmente sotto la media dell'UE indipendentemente dal numero di figli.

Paese	Livello di istruzione								
	Inferiore			Superiore			Universitario		
	0	1 o 2	almeno 3	0	1 o 2	almeno 3	0	1 o 2	almeno 3
Italia	45	34	17	73	61	49	88	80	73
Grecia	49	42	27	53	49	35	83	79	76
Spagna	48	37	25	67	56	43	83	75	70
Portogallo	73	72	53	84	85	-	91	92	-
Francia	68	54	28	79	71	39	82	81	59
Belgio	58	47	20	77	70	46	89	87	77
Lussemburgo	67	62	-	76	61	-	88	89	-
Germania	65	41	21	80	65	45	89	76	56
Austria	74	58	41	84	76	60	94	86	82
Regno Unito	56	35	10	85	66	41	92	80	62
Finlandia	69	60	-	72	71	53	89	82	65
UE a 25	57	43	22	78	64	43	88	80	63

3/ Difficoltà delle PMI nel sostituire le donne che vanno in maternità.

I tempi di maternità pari a 5 mesi che sono troppo pochi per la neo-mamma. La maternità Facoltativa prevede una riduzione dell'emolumento ma per l'azienda è un problema di mancata produzione che provoca spesso il licenziamento della neo-mamma. Il rischio di lasciare o perdere il lavoro con la maternità sale se si risiede al Sud (33,9% contro il 16,3% del Nord-Ovest) e aumenta proporzionalmente al numero di figli (il 55,5% delle madri al secondo figlio lascia il lavoro). Ad influenzare, negativamente, è anche la condizione del partner: il rischio aumenta nelle famiglie in cui il partner non è occupato oppure è occupato con una bassa posizione nella professione. Tra le madri che non lavorano più:

il 52,5% ha dichiarato di essersi licenziata o di aver interrotto l'attività che svolgeva come autonoma;

il 25% circa ha subito il licenziamento;

per il 20% circa si è concluso un contratto di lavoro o una consulenza;

il 3,6% dichiara di essere stata posta in mobilità.

Analisi del contesto

Nel momento in cui una dipendente accede alla maternità può utilizzare i seguenti strumenti:

1/ Maternità obbligatoria - Durata; 5 Mesi. La neo-mamma percepisce lo stipendio per intero. L'azienda ha uno sgravio contributivo ma ha comunque una penalità legata alla mancata produzione. Problematica Aziendale: individuare una modalità flessibile per colmare i 5 mesi di assenza della risorsa in maternità con un'altra risorsa che la sostituisca. Quando la maternità è a rischio il periodo può essere esteso fino a 14 mesi.

2/ Maternità Facoltativa / Congedo Parentale. Durata: fino a 3 anni di vita del bambino. La neo-mamma (o il neo-papà) può lavorare meno ore percependo uno stipendio per intero. Le ore non lavorate sono integrate dall'INPS. La soluzione può essere applicata fino a 12 anni di vita del bambino. L'indennizzo è pari al 30% della retribuzione per i primi 6 mesi, poi a scalare fino ad arrivare a 0 ai 12 anni di vita del bambino.

TARGET BENEFICIARI (chi vive il problema es. giovani, donne, neet, ecc.)

1/ DONNE LAVORATRICI. Problema: difficoltà nella gestione della maternità durante il lavoro.

2/ IMPRESA. Problema: gestione della "mancata produzione" quando una

dipendente accede alla maternità.

3/ DONNE VITTIMA DI VIOLENZA. Problema: gestione e reintegro lavorativo dopo aver subito violenze (verbal e non) in altri contesti lavorativi o familiari.

OBIETTIVO/I (S.M.A.R.T.: Specifico, Misurabile, Raggiungibile, Realistico, definito nel Tempo)

O.G.1 - Favorire l'inserimento delle donne nel mercato del lavoro;

O.G.2 - Diminuire il divario economico-sociale tra uomini e donne;

O.S.1 - Maggiore Flessibilità nella gestione dei contratti di lavoro con introduzione di orario flessibile o smart working;

O.S.2 - Migliorare le strutture a servizio di supporto ai lavori di cura (es. Asili Nido, Persone Anziane, Persone con Disabilità);

O.S.3 - Migliorare l'efficienza dei Centri per l'impiego con maggiore attenzione nei confronti di donne vittime di violenza;

O.S.4 - Migliorare gli aspetti fiscali/contributivi lato azienda per l'assunzione o la sostituzione di una persona in maternità.

MILESTONES (Fasi principali)

A/ Sviluppare una misura per favorire la formazione e la sostituzione di una dipendente in maternità;

B/ Sviluppare la piattaforma di matching;

C/ Popolamento della piattaforma con figure professionali in maniera aperta (supporto degli stakeholder per la promozione e l'animazione della piattaforma);

D/ Popolamento della piattaforma con esigenze da parte delle imprese, disposte a formare, affiancare e inserire nuove figure professionali in sostituzione di alcuni dipendenti.

TEMPI DI REALIZZAZIONE STIMATI

18 mesi

SOGGETTI ATTUATORI

Imprese - Attività: Colmare il gap produttivo quando la persona va in maternità.

Regione Puglia - Attività: Gestire la governance dell'intervento.

ANPAL - Attività: Potenziamento centri dell'impiego.

Impresa IT - Attività: Sviluppo piattaforma di matching per il temporary placement.

Consulenti del Lavoro - Attività: Informare le aziende dell'opportunità e della procedura per la sostituzione.

Enti Bilaterali - Attività: gestione della promozione dell'intervento, gestione delle informazioni e consulenza per le agevolazioni alle imprese e ai lavoratori.

ALTRI STAKEHOLDER da coinvolgere nell'attuazione

Associazioni di Categoria e Sindacati (es. Confindustria, CNA, CGIL, CISL);

Centri per l'impiego e Patronati;

Istituzioni (Es. Camere di Commercio, Comuni e in particolar Assessorati dedicati al Welfare e ai Servizi Sociali).

Quale STRUMENTO OPERATIVO INNOVATIVO per l'attuazione, la Regione Puglia potrebbe mettere in campo per l'attuazione di questo tipo di proposta?

L'innovazione è rappresentata dalla creazione di una nuova misura per favorire la sostituzione/affiancamento della dipendente che accede alla maternità con una risorsa che viene formata in aziende e viene assunta per breve periodo (eventualmente anche part-time) per garantire la produttività aziendale durante e oltre il periodo di maternità.

La misura intende:

- assegnare un ruolo economico riconosciuto all'impresa per formare la nuova risorsa che sarà assunta in sostituzione coprendo alcuni servizi quali: formazione, tutoraggio, coordinamento e amministrazione. Il percorso di formazione aziendale si deve basare sulla certificazione delle competenze;
- Supportare o incentivare l'assunzione per brevi periodi della risorsa formata che va a sostituire la neo-mamma (es. meccanismo dell'apprendistato che permetta all'azienda di avere uno sgravio contributivo);
- offrire alla neo-mamma un rientro graduale a lavoro attraverso l'utilizzo di un contratto part-time, eventualmente assumendo anche part-time la sostituta (garantendo un contributo all'impresa);
- Rendere l'intervento un'opportunità permanente;
- Sviluppare una piattaforma di matching per raccogliere da un lato la richiesta di competenze da parte delle aziende e dall'altro l'offerta di competenze da parte di inoccupati o liberi professionisti disposti a ricevere un incarico breve (ossia un temporary placement).

ESPERIENZE INTERESSANTI (POSITIVE e/o NEGATIVE) DA SEGNALARE e PERCHÉ

FINDOC - STARTUP PUGLIESE / Findoc - prima piattaforma di temporary placement per la medicina territoriale ed attualmente si trova in una fase di pre-seed in quanto il software è in fase di sviluppo e testing.

La mission della start up è quella di creare un network tra professionisti della sanità (prevalentemente iscritti all'albo dei Medici Chirurghi) che faciliti il reclutamento di personale medico per la medicina territoriale (medici di base, strutture non ospedaliere ad impronta sanitaria, strutture ricettive, associazioni culturali e sportive, aziende) migliorando il servizio offerto ai cittadini e garantendo ai medici neolaureati delle prestazioni lavorative trasparenti e tutelate.

Sportelli di Orientamento all'Istruzione e al Lavoro.

L'obiettivo è quello di superare l'attuale modello informativo e orientativo alle scelte, compiute dai giovani, per ciò che riguarda la scuola secondaria e per ciò che attiene ai percorsi di istruzione terziaria o all'ingresso nel mercato del lavoro. La difficoltà cronica delle imprese è quella di reperire personale qualificato e specializzato non riuscendo a trovare risposta in territori caratterizzati da elevati tassi di disoccupazione giovanile.

La proposta si basa sulla creazione di una rete territoriale di sportelli di orientamento radicati e disseminati sul territorio in grado di guidare e informare i giovani riguardo gli strumenti più adeguati alla scelta del proprio percorso di vita. Gli sportelli agiscono a livello territoriale, rispondendo alle specifiche esigenze raccolte e analizzate. La promozione delle attività può essere supportata da un road show territoriale di presentazione degli sportelli e dei servizi offerti.

Gli sportelli abilitano inoltre la creazione di reti territoriali per il lavoro, coinvolgendo gli stakeholder (patto territoriale per il lavoro: scuole, università, ITS, imprese, enti di formazione) in grado di fornire le informazioni necessarie agli erogatori del servizio.

PROBLEMA PRINCIPALE DA RISOLVERE

1/ L'orientamento dei giovani al mondo della formazione o del lavoro è spesso poco consapevole, non corretto e/o disinformato. Non si tratta di una scelta semplice, perché che si tratti di una scuola superiore, di un corso di laurea, di un percorso post-laurea, di un corso professionalizzante, di un corso finanziato dalla regione, la decisione che i giovani prenderanno influenzerà il loro futuro. Spesso si riscontra come le scelte nello studio o nel lavoro si rivelano inadatte, delle quali poi ci si pente o che risultano poco produttive. I motivi possono essere tanti: 1) scelta non informata sulle materie, sulla difficoltà, sulla spendibilità del titolo nel mondo del lavoro. 2) scelta forzata da altri (es. genitori, professori, datori di lavoro), 3) scelta fatta senza valutare le proprie capacità, attitudini e progetti futuri.

2 / Gli attori che operano nel mondo della formazione e le imprese sono spesso scollegati tra loro. Incapacità delle imprese e degli enti di formazione ad attuare percorsi in sinergia. Anche con la diffusione dei percorsi di

Alternanza Scuola Lavoro (PCTO), per le scuole è stato difficoltoso trovare soggetti ospitanti, in modo da offrire realmente agli studenti una opportunità significativa in termini di orientamento e di sviluppo di competenze. Ai pochi soggetti individuati è stato proposto di seguire più ragazzi (anche contemporaneamente). Dall'altro lato l'azienda ha manifestato non poche difficoltà nella gestione di un gruppo di 20-25 ragazzi contemporaneamente, oltre che un investimento di tempo molto importante.

Secondo un questionario realizzato dalla Rete degli Studenti Medi (associazione studentesca di stampo sindacale) e somministrato a più di 4mila studenti di tutta Italia ha permesso di capire l'andamento dell'alternanza scuola lavoro. Secondo quanto emerso dall'indagine, uno studente su due valuta il proprio percorso positivamente e corrente con il proprio percorso di studi, utile alla formazione e anche all'orientamento al lavoro. Al contrario, uno studente su tre lo ritiene pesantemente negativo, poco formativo e per nulla coerente.

TARGET BENEFICIARI (chi vive il problema es. giovani, donne, neet, ecc.)

Giovani (13/18 anni).

OBIETTIVO/I (S.M.A.R.T.: Specifico, Misurabile, Raggiungibile, Realistico, definito nel Tempo)

- OS.1 – Realizzazione di una rete di sportelli territoriali;
- OS.2 – Attivare un servizio di orientamento all'istruzione e al lavoro;
- OS.3 – Aumentare il matching di domanda-offerta nel mondo del lavoro;
- OS.4 – Analizzare l'efficacia della policy tramite un campione di destinatari e un gruppo di controllo con caratteristiche analoghe.

MILESTONES (Fasi principali)

- A/ Individuazioni dei territori target (comparti/province e distretti maggiormente rappresentativi per tasso di disoccupazione);
- B/ Individuazione dei profili necessari per l'attivazione degli sportelli (tramite avviso pubblico);
- C/ Definizione degli strumenti e dei processi di matching domanda-offerta (formativa/lavorativa);
- D/ Road show territoriale e coinvolgimento degli stakeholder territoriali;
- E/ Attivazione dei servizi di incrocio domanda-offerta.

TEMPI DI REALIZZAZIONE STIMATI

12 mesi

SOGGETTI ATTUATORI

Regione Puglia, Organizzazioni o Professionisti con esperienza e conoscenza del mercato del lavoro.

ALTRI STAKEHOLDER da coinvolgere nell'attuazione

Enti di formazione (Scuole, Università, ITS);

Enti che erogano servizi legati al lavoro (ANPAL, Organizzazioni di Rappresentanza delle Imprese, Enti Accreditati ai servizi al lavoro).

Quale STRUMENTO OPERATIVO INNOVATIVO per l'attuazione, la Regione Puglia potrebbe mettere in campo per l'attuazione di questo tipo di proposta?

Sportelli territoriali di orientamento pubblico-privato, creazione di una rete di sportelli diffusi sul territorio, partendo dai territori maggiormente colpiti dal tasso di disoccupazione. Lo sportello potrebbe nascere da collaborazioni pubblico-private (Spazi proposti dal Comune – Servizi proposti da Organizzazioni o ATS) e potrebbe avvalersi di strumenti digitali condivisi per favorire l'orientamento al mondo del lavoro (es. percorsi di eLearning per l'Orientamento, percorsi per la corretta stesura di un CV, talk sulle esigenze e sulle evoluzioni delle competenze richieste nel mondo del lavoro, laboratori di coding per lo sviluppo delle soft-skills).

Road show territoriale finalizzato alla promozione delle opportunità per i giovani nel mercato della formazione e del lavoro attraverso l'individuazione/affidamento di orientatori professionisti.

ESPERIENZE INTERESSANTI (POSITIVE e/o NEGATIVE) DA SEGNALARE e PERCHÉ

GUIDANCE/SERVICE CAREER (ES: GERMANIA, DANIMARCA)

<https://www.euroguidance.eu/about-us/> / Servizio capillare di orientamento personalizzato sull'individuo.

EUROPE DIRECT / Sportelli per la promozione, l'informazione di Bandi e spingere la partecipazione a progetti Europei.

PALAZZO GUERRIERI / Spazio di Innovazione Urbana attivato su Brindisi per offrire servizi di supporto all'avviamento di impresa e alla co-progettazione di servizi e progetti con il territorio.



TAPPA 4

MANFREDONIA (Fg)

6 dicembre 2021

SMART LAB – LUC Laboratorio Urbano Culturale “Peppino Impastato”



Gli spazi di coworking oggi si dimostrano una realtà ben più ampia e articolata di ciò che si possa pensare. Inizialmente si potevano definire come "Fenomeno" oggi si sono affermati come "Certezza". Questo vale non solo per i grandi centri urbani ma anche nei piccoli comuni limitrofi. La scelta di creare incontri che diano impulso alle nuove politiche del lavoro in questi spazi è strategico e mirato poiché le aree di coworking vedono interagirsi, al loro interno, realtà multi sfaccettate appartenenti a vari rami economici. I coworking hanno la capacità di intercettare free lancer, creare dialoghi tra imprese, aggregare e mettere in relazione professionalità diverse ma complementari, migliorare i processi di riorganizzazione del lavoro per aumentarne la produttività attraverso una migliore circolazione della conoscenza.

L'incontro territoriale, sul tema specifico della progettazione strategica delle misure di politica attiva da intraprendere al fine di garantire l'incremento dell'occupazione, ha avuto come priorità la maggiore integrazione ed interazione tra gli stakeholders del settore pubblico e quelli del privato nel sistema e nelle politiche attive del mercato del lavoro, ripensando alle modalità con cui le politiche attive per il lavoro sono state previste e programmate. Sinora sono state dettate dall'alto, tanto a livello nazionale che regionale, lasciando poca scelta agli operatori - sia pubblici che privati -, ai quali è stato lasciato il ruolo di meri esecutori senza la possibilità di poter interagire nella parte di progettazione legislativa. Nei fatti, negli ultimi anni è possibile constatare come sia in corso la modifica della struttura della produzione e, in particolare, il rapporto tra input, impiego dei fattori di produzione (capitale e lavoro) e output. Questo cambiamento riguarda ambiti molteplici: dallo skill mix, con un mutamento nella domanda di competenze, alle caratteristiche delle mansioni, delle attività e delle professioni, fino alla nascita di nuovi lavori, con la trasformazione o la scomparsa di quelli esistenti, oltre al mutamento delle tipologie contrattuali a favore di forme di lavoro diverse dal tradizionale rapporto a tempo pieno e indeterminato. In particolare, vi sono mutamenti in atto nella cultura del lavoro che, seppur difficili da provare con evidenze empiriche, si concretizzano in una maggiore

disponibilità, rispetto al passato, da parte di chi cerca lavoro, ad accettare periodi più lunghi nel corso della vita caratterizzati da elevata incertezza e irregolarità (lavoro precario volontario). Vi è un tema di gap tecnologico, che riguarda sia le nuove immissioni nel mercato del lavoro, sia le persone assunte. Vi sono studi dettagliati a sostegno di tali tesi. Per esempio, Randstad ha effettuato una analisi sulla penetrazione delle tecnologie digitali e di intelligenza artificiale nella routine aziendale. I risultati estratti da un campione di circa 14.600 lavoratori internazionali (400 gli italiani) sono in parte in contraddizione tra loro. L'80% dei dipendenti del nostro paese considera positivamente il crescente impatto della tecnologia sul mondo del lavoro, con un occhio di riguardo per le potenzialità che potrebbero essere sprigionate dall'artificial 10 Documento degli interventi di politica del lavoro della XVI Legislatura intelligence. Una quota identica si sente, tuttavia, sotto pressione sulle proprie competenze, delegando ai datori di lavoro il compito di predisporre piani di formazione per consentire ai dipendenti di acquisire le competenze mancanti. L'indagine Randstad spiega che l'87% dei lavoratori intervistati ambisce ad aumentare le competenze, anche per garantire la propria occupazione sul lungo termine. Solo il 41% delle imprese è però già corso ai ripari con programmi di formazione specializzata, mentre appena il 50% degli intervistati ritiene che le Università siano in grado comunque di offrire un pacchetto adatto di competenze. Sulla medesima linea, "The Future of Jobs" - il rapporto 2018 del World Economic Forum insiste sul fatto che siamo ormai arrivati alla Quarta Rivoluzione Industriale o Industria 4.0, ossia quella che vedrà come protagoniste l'intelligenza artificiale, la robotica e la biotecnologia. Le dieci competenze "soft" che faranno la differenza nel mercato del lavoro sono nell'ordine: capacità di problemsolving in contesti complessi, pensiero critico, creatività, gestione del personale, capacità di coordinarsi con gli altri, intelligenza emotiva, capacità di giudizio e di prendere decisioni, service orientation, negoziazione, flessibilità cognitiva. Vi è poi un problema di mismatch, ossia di persone che sono troppo o troppo poco qualificate rispetto alle mansioni che svolgono. Sulla base delle analisi e tesi sopradescritte SMARTLAB ha proposto un incontro strutturato con i seguenti obiettivi:

- Facilitare la conoscenza del mercato del lavoro, sostenere imprese e persone in cerca di lavoro;
- Facilitare l'ingresso e la permanenza delle persone più giovani e delle donne nel mercato del lavoro e migliorare la qualità dei relativi rapporti di lavoro;

- Creare le condizioni per una concreta dignità lavorativa e una maggiore protezione sociale delle persone deboli e svantaggiate; - Spingere le persone disoccupate o inoccupate all'attivazione lavorativa;
- Creare le condizioni per un lavoro di maggiore qualità e benessere;
- Sostenere il sistema territoriale con programmi e interventi di valorizzazione della silver economy (age management);
- Supportare il sistema nell'attrazione e nello sviluppo di professionalità elevate e del management aziendale.⁷

Il nostro incontro ha voluto stimolare la partecipazione delle forze sociali, delle organizzazioni sindacali, imprenditoriali e professionali e, nella fase di attuazione, rafforzare quantitativamente e qualitativamente i livelli occupazionali del territorio. L'elaborato di indirizzo per la progettazione strategica delle misure di politica attiva da intraprendere si prefigge, dunque, acquisiti i risultati dell'incontro, comprensiva dell'esperienza del Coworking Smart Lab, di definire le priorità, le tipologie degli interventi, nonché i criteri e le modalità di attivazione degli interventi medesimi al fine di potenziare i servizi per il lavoro, invertire il trend della disoccupazione giovanile, certificare le competenze, formare i lavoratori rispetto al ritmo delle innovazioni, favorire il ricambio generazionale nelle imprese, migliorare la concertazione e partecipazione, attrarre figure qualificate.

Premessa

Smartlab è il primo spazio di coworking nato nella provincia di Foggia, presenti sul territorio attivamente da 4 anni, in costante dialogo con micro, piccole e medie imprese, start up, freelance, liberi professionisti, tecnici, progettisti, neolaureati e laureandi e, dal 2020, accreditato come ente formativo. Nel corso degli anni Smartlab è divenuto tra i principali punti di riferimento per la progettazione territoriale a livello regionale (in particolar modo per quel che concerne l'innovazione e lo sviluppo del territorio, le politiche culturali e giovanili), incubatore ed acceleratore di start up costituite da giovani locali (in particolar modo si segnala il progetto transfrontaliero "TRACES"), "officina degli attrezzi" per imprese e professionisti generando opportunità di sviluppo di processi ed occupazione\reddito, matchando le necessità delle prime con le skills dei secondi. Il modello del coworking nasce dall'esigenza di utilizzare un posto di lavoro esterno dove esercitare Smart Work ma allo stesso tempo anche per creare una zona di comunicazione e di intrattenimento, un luogo di aggregazione che unisca professionisti provenienti da settori diversi e pronti

a creare nuovi legami. E sono proprio queste le caratteristiche fondamentali che differenziano il modello coworking da forme flessibili di affitto di uffici e spazi lavorativi.

Il coworking dunque si configura come l'unione del modello smart working all'ideale della "Sharing economy", cioè l'economia della condivisione e della collaborazione. Gli spazi di coworking sono ambienti di lavoro condivisi che, seppure ancora residuali, si stanno imponendo come una delle più significative forme di organizzazione del lavoro in un sistema di produzione dove la conoscenza assume nuova centralità. Gli spazi di coworking come ambienti interorganizzativi all'interno dei quali si generano innovazioni di processo e di prodotto che influiscono sul valore della produzione attraverso la trasformazione delle relazioni personali in commodities. I Coworking cercano di incorporare l'attivazione di spazi condivisi di lavoro e i processi di produzione di servizi. "Si tratta - come evidenziato da Maurizio Busacca - di esperienze che si caratterizzano come una evoluzione del coworking tradizionale, nelle quali il core-business è contenuto nella capacità di mettere a produzione le risorse del coworking (persone, conoscenze e competenze) per produrre valore (ad esempio, in servizi di incubazione, agricoltura, alla famiglia, produzione culturale) e nei quali l'affitto di spazi di lavoro è strumentale a generare una rete di relazioni P2P a supporto di un prodotto che spesso è offerto in mercati a basso rendimento, che faticerebbe a reggere sul mercato in assenza di una contribuzione pubblica e che cerca nel P2P nuove forme di produzione del valore". Il coworking in Italia è un sistema variegato e in rapida evoluzione, non solo in termini numerici ed economico, ma anche come modello organizzativo. Nei limiti determinati dalla eterogeneità del sistema e dalla sua continua evoluzione, si propone una descrizione del fenomeno elaborata a partire dai dati raccolti da Italian Coworking aggiornati a novembre 2019. Di spazi di lavoro condivisi, fatti per accogliere professionisti e imprese che lavorano indipendentemente, all'inizio del 2010 se ne contavano forse una decina in tutta Italia, quasi tutti concentrati nelle grandi città del centro-nord. Oggi i coworking sono cresciuti velocemente in tutto il Paese. Alla data di questo articolo, se ne contano 739 (fonte italian coworking), grossomodo 1 coworking ogni 84.000 abitanti. Il 60% dei coworking opera nel Nord Italia (425) con una prevalenza nel Nord-ovest ed una crescita più sostenuta che nel resto del paese. La Lombardia, in particolare, è senza dubbio la regione dove sono più presenti, non solo perché qui sono concentrati più di 1/4 dei coworking italiani, ma anche perché

qui si registra l'offerta più alta di spazi per abitante (1 coworking per ogni 52mila ab.). I coworking italiani non sono più una realtà limitata alle grandi città. Guardando al numero complessivo, più di 1 spazio su 4 ha sede in un agglomerato al di sotto dei 50mila abitanti e la metà di questi opera in comuni al di sotto dei 20mila.

Nei piccoli comuni prossimi ad aree metropolitane si sta sperimentando quello che potremmo chiamare il coworking per pendolari (Commuting coworking), che con l'affermarsi dello smartworking (lavoro agile) offre il vantaggio di lavorare vicino casa in alcuni giorni alla settimana.

In media nei centri urbani più grandi (oltre 100mila ab.) è attualmente presente 1 coworking ogni 37mila abitanti, mentre nei comuni medi (50–100mila ab.) la densità decresce notevolmente (e ovviamente) fino ad arrivare a 1 coworking per oltre 240mila abitanti nei comuni al di sotto dei 20mila.

Un dato fondamentale su cui riflettere è che questo numero di coworking andava a soddisfare una parte dei circa 570.000 smart worker presenti nel 2019. Ma oggi siamo di fronte ad un mondo che ha radicalmente cambiato pelle.

L'esperienza forzata ed emergenziale che oltre 6,5 milioni di lavoratori hanno fatto durante il lockdown della scorsa primavera e di questo inverno ha messo drammaticamente in luce come "l'organizzazione tradizionale del lavoro sia basata su assunti oggi largamente superati e palesemente inadeguati a interpretare l'epoca in cui viviamo" per usare le parole del professor Mariano Corso, responsabile scientifico dell'Osservatorio Smart working della School of management del Politecnico di Milano.

Secondo i dati dell'Osservatorio nel post pandemia continueranno a lavorare da remoto più di 5 milioni di smart worker fino a 3 giorni alla settimana creando un'opportunità di investimento e sviluppo del settore enorme.

Metodologie

Per lo sviluppo delle idee, la raccolta dei dati e l'avvio di discussioni attive si è adottato la metodologia del World Café, applicandolo, naturalmente, con le opportune varianti dovute alle restrizioni della pandemia. È stato questo un metodo semplice ed efficace per dar vita a conversazioni costruttive di tipo informale. Ci si è immaginati seduti ad un tavolino da bar, con una tazza di caffè, a disquisire, tra una risata ed un'altra, su temi di interesse sociale e insieme cercare di fare la differenza con proposte e suggerimenti originali ed

intuitivi. Con internet a portata di pc o smartphone si è andati alla ricerca di dati, statistiche e argomentazioni a sostegno delle tesi o delle antitesi risultanti dalle varie discussioni. Un relatore, con a supporto un paio di facilitatori, ha raccolto dati, preso appunti e fatto da mediatore per poter permettere il massimo coinvolgimento degli stakeholders partecipanti e il raccordo delle idee, creando proposte valide, originali e di fattibile realizzazione.

I Tavoli

Le discussioni sono state divise in tre aree tematiche, ad ognuna un tavolo corrispondente, mirate ed individuate come di focale interesse per lo sviluppo di nuove politiche del lavoro:

- CREATIVITÀ, CULTURA E WELFARE

Il tavolo aveva l'intento iniziale di mirare i partecipanti nella stimolazione della creatività e lo sviluppo di nuove idee imprenditoriali e lavorative, più in generale, attraverso un circuito di cultura sociale e formativa che porti a conoscenza delle sfaccettature del welfare aziendale e sociale. I dati del Rapporto 2019 "Io sono cultura – l'Italia della qualità e della bellezza sfida la crisi" della Fondazione Symbola evidenziano come il Sistema Produttivo Culturale e Creativo – fatto da imprese, pubbliche amministrazioni e organizzazioni non profit, ovvero tutte quelle attività economiche che producono beni e servizi culturali, ma anche tutte quelle attività che, pur non producendo direttamente, utilizzano la cultura come input per accrescere il valore simbolico dei prodotti (e quindi la loro competitività), che nello studio è definito creative-driven. – vale quasi 96 miliardi di euro e attiva altri settori dell'economia che muovono, nell'insieme, oltre 265 miliardi, equivalenti al 16,9% del valore aggiunto nazionale. Un dato complessivo del valore prodotto dalle filiere del settore, ma anche di quella parte dell'economia che beneficia di cultura e creatività e che da queste viene stimolata, a cominciare dal turismo. Una ricchezza che, ovviamente, ha riflessi positivi anche sull'occupazione: il solo Sistema Produttivo Culturale e Creativo dà lavoro a 1,55 milioni di persone, che rappresentano il 6,1% del totale degli occupati in Italia. Un sistema che, per altro, continua a crescere: nel 2018 ha prodotto un valore aggiunto del 2,9% superiore rispetto all'anno precedente, mentre gli occupati sono cresciuti dell'1,5%; superiore a quella del complesso dell'economia (+0,9%). Il Sistema Produttivo Culturale e Creativo italiano conta, a fine 2018, 416.080 imprese, che incidono per il 6,8% sul totale

delle attività economiche del Paese. In particolare, le imprese che operano nei settori "Core Cultura", direttamente collegate alle attività culturali e creative, sono 289.792; più del 95% delle imprese operanti in questo settore appartiene a due soli ambiti: industrie culturali (147.153 mila imprese, pari al 50,6 % del totale) e industrie creative (129.533 imprese, pari al 44,5% del totale). Per quanto riguarda la stima sulla componente Creative driven, dove confluiscono tutte le attività economiche non strettamente riconducibili alla dimensione culturale ma caratterizzate da strette sinergie con il settore, si parla di 125.054 imprese. Le imprese femminili (ovvero condotte o a prevalenza di conduzione da parte di donne) sono ben 52.391, pari al 18% delle imprese del Core Cultura. La presenza femminile è particolarmente elevata nelle imprese del patrimonio storico-artistico (31,8%), mentre è più bassa nei settori dell'architettura e design (6,5%) e videogiochi e software (9,6%). Le imprese giovanili (cioè condotte o a prevalenza di conduzione da parte di persone con meno di 35 anni) sono 21.993 e pesano per il 7,6% (per il totale economia la quota è 9,3%). In questo caso sono particolarmente presenti nelle imprese di videogiochi e software (10,0%), e molto poco nel settore dell'architettura e design (3,8%). Si conferma una forbice tra Nord e Sud, a dimostrazione di una evidente correlazione fra ricchezza complessiva, specializzazione culturale e creatività delle economie territoriali. Come spiegano Franca Maino e Maurizio Ferrera nelle conclusioni del Quarto Rapporto sul secondo welfare, il nesting – l'incastro virtuoso – tra primo e secondo welfare non è più sufficiente per inquadrare i cambiamenti in atto nel nostro sistema sociale. Si assiste infatti a fenomeni endogeni ed esogeni sempre più trasversali e meno definibili attraverso categorie "tradizionali", che inevitabilmente influenzano anche settori apparentemente lontani dai perimetri canonici del welfare. La cultura è uno di questi ambiti. Lo sviluppo di condizioni di reale benessere, autonomia ed equità oggi passano sempre più spesso anche da dimensioni legate alla cultura nel senso più ampio del termine. Un migliore accesso al sapere, il superamento del divario digitale, il contrasto all'analfabetismo funzionale, la diffusione di opportunità culturali la partecipazione a momenti di coesione sociale e di interazione "civica". Misure già adottate: Laboratori Urbani, in Rete, PIN, Tecnonidi, Luoghi Comuni, PIN 2.0, NIDI, Giovani protagonisti, Pass Laureati. Qui si è cercato di stimolare la creatività di nuove idee lavorative attraverso un circuito di cultura sociale e formativa che porti a conoscenza delle sfaccettature del welfare aziendale. Ci si è chiesto quanto sia possibile

fattivamente fare impresa culturale. A questo tavolo hanno partecipato stakeholders provenienti da diversi ambiti sociali e lavorativi, dall'operario, al piccolo imprenditore locale, progettisti di bandi, tecnici della sicurezza nelle imprese private, appartenenti al digital marketing, fondatori di realtà di apprendimento creativo e operatori culturali sul territorio della capitanata. Le principali problematiche emerse dalle discussioni sono state la mancanza di una rete tra simili che permetta di avere realtà lavorative eterogenee a disposizione di una progettazione di idee. La necessità di creare prodotti (finanziamenti, bandi...) affini alle esigenze dei singoli territori e quindi Pin connessi tra loro per far crescere il territorio e farlo ripopolare di giovani in gruppo, in società concependo reti multifunzionali. Si è constatata la presenza delle difficoltà tecniche nella risposta ai bandi regionali e quindi l'esigenza di un accompagnamento che parta già dalla progettazione e presentazione del bando. Questo aspetto potrebbe essere curato dai coworking, e dalle personalità professionali ed essi connessi, a titolo gratuito per chi ne fruisce con finanziamento da parte della regione puglia per far sì che tutte le risorse a disposizione vengano sfruttate al massimo delle loro potenzialità. Al suddetto tavolo sono stati sviluppati tre report con altrettante proposte riassumibili come di seguito:

1. IL COLLEZIONISTA DI OSS: Formazione autofinanziata dei corsi per oss. Al tavolo è emerso che la Puglia resta una delle poche, se non l'unica, regione che vede la formazione in ambito socio sanitario (OSS) ancora totalmente legata al pubblico e questo implica difficoltà di formazione da parte delle utenze che si vedono costrette ad emigrare in altre regioni difficoltà rilevanti. Si sono analizzati gli esempi positivi delle altre Regioni e i benefici, in termini organizzati e di PIL, che le stesse ottengono dalla liberalizzazione totale e completa della formazione anche per gli OSS. Per attuare questa proposta basterebbe poco, solo la modifica di un art (n3) del Regolamento sui corsi finanziati ed autofinanziati della Regione Puglia.

2. CON LA CULTURA SI MANGIA. SÌ, MA QUANTO? Individuazione dei modi per aumentare i beneficiari delle misure e per definire il percorso da associazione culturale e creativa ad impresa. È emerso come ci sia una scarsa "aggressione" delle misure attivate e una scarsa platea di beneficiari, da ciò ne deriva la difficoltà nel passaggio da associazione ad impresa. Al tavolo si è analizzato l'esempio positivo della Fondazione Fitzcarraldo Torino_CircuitoArtLab, fondazione che rappresenta un esempio di alta formazione in campo culturale. L'obiettivo della proposta è quello di

aumentare il numero di imprese nel settore e il conseguente numero degli impiegati nel settore stesso il tutto a beneficio del reddito pro capite e del Pil della regione Puglia. La proposta è quella dell'attivazione della formazione in management culturale e la riapertura dell'albo delle guide ponendo maggiore attenzione alla formazione olistica delle guide stesse fornendo loro competenze narrative e plurisetoriali.

3. A DOMANDA RISPONDO. Per ampliare l'offerta delle misure si propone l'ampliamento del target di riferimento (senza limiti di età) e di prevedere un accompagnamento già nelle fasi iniziali di accesso all'eventuale bando. Ad oggi è possibile a pagamento. Si dovrebbero prevedere delle strutture (es. coworking, sportello comunale) che tramite incentivi regionali, possano dare il servizio di accompagnamento all'accesso al bando in maniera gratuita. Al tavolo si è riscontrata una forte difficoltà a partecipare ai bandi per la complessità e le competenze iniziali per poter presentare la propria candidatura, se non rivolgendosi a terzi.

Come sopra esposto si evince una mancanza di integrazione tra le fasi delle politiche attive (Individuazione del fabbisogno, Formazione mirata, Incontro tra domanda e offerta di lavoro, Tirocinio e inserimento nel mercato del lavoro).

Si è esaminato il caso della piattaforma "lavoro per te" della Regione Emilia Romagna, successi e anche insuccessi, e di lì si è elaborata la proposta di effettuare una progettazione congiunta tra pubblico-privato delle diverse fasi: Pianificazione e programmazione di concertazione periodica semestrale tra i rappresentanti di tutti i soggetti beneficiari coinvolti per la progettazione delle misure di politica attiva. Ne consegue poi la creazione di reti tra simili per creare realtà lavorative eterogenee che possano garantire multifunzionalità il tutto facilitato da una piattaforma web che faccia da raccordo.

- DIGITALE START UP E SISTEMA UNIVERSITARIO

Il tavolo è stato ideato per portare a conoscenza dell'esistenza di percorsi e figure professionali che portino l'idea imprenditoriale a prendere vita e trasformarsi in opportunità di lavoro per se stessi e per gli altri. Ecco il nascere e svilupparsi di start up, l'utilizzo del digitale e la scelta di un sistema universitario adeguato alle proprie attitudini ed esigenze.

Sono circa 16mila le S&PMII, startup e Pmi innovative, operanti in Italia (+17,6% rispetto al 2020) e con loro crescono sia il numero di soci (74.184, +16,6%) sia le quote di partecipazione dirette e indirette (109.834, +19,9%).

Numeri, forniti da Osservatorio Open Innovation e Corporate Venture Capital, che confermano la forte crescita degli investimenti in startup innovative. Quasi una su due di queste imprese fa capo all'ICT, information and communications technology: a fine febbraio 2021 erano già 6.663 (47,8%) le S&PMII del settore ICT iscritte alla sezione speciale del Registro Imprese. Gli investimenti in start-up hi-tech in Italia sono aumentati drasticamente dal 2012 al 2019 e il trend è confermato anche in questa fase dopo le incertezze legate all'insorgere della pandemia. Si tratta di imprese innovative e ad alto contenuto tecnologico con un modello di business ripetibile e scalabile. Le startup innovative, anche quelle ICT, sono quasi sempre micro-imprese: due su tre hanno fino a 4 addetti, una su 5 è fondata da under-35 e le imprese femminili sono pari al 10,7% nel settore ICT. In altre parole, le startup digitali sono al centro della trasformazione digitale del paese, ma il loro potenziale di crescita può essere condizionato dagli ecosistemi economici e territoriali. a Lombardia si conferma per l'ennesima volta la principale culla del movimento startup italiano, ospitando oltre un quarto (il 26,8%, 3.755 aziende) di tutte le nuove imprese innovative italiane. La sola provincia di Milano, in particolare, rappresenta il 18,8% della popolazione (2.640 imprese) e supera il dato di qualsiasi altra regione (il Lazio, il secondo bacino più popoloso, conta 1.633 startup all'attivo. Un altro dato ricorrente, per quanto riguarda la distribuzione geografica, premia invece il Trentino-Alto Adige, la regione con la maggiore densità di imprese innovative, circa il 5,9% di tutte le società costituite negli ultimi cinque anni. Rispetto ai settori di attività, il 75,2% delle startup innovative fornisce servizi alle imprese (prevalgono soprattutto la produzione di software e la consulenza informatica, che costituiscono il 38% dei casi) mentre il 16,4% opera nel manifatturiero. I soci di capitale delle startup, come si legge nel rapporto, sono sensibilmente aumentati rispetto al trimestre precedente (l'incremento è del 3,1%) e si attestano ora oltre quota 67 mila. Una buona parte di questi sono coinvolti direttamente nell'attività e in media parliamo di compagini più ampie rispetto alle nuove società di capitali, con 4,9 soci per startup rispetto ai 2,1 soggetti delle imprese tradizionali. Le realtà innovative fondate da under 35 sono il 18,5% del totale mentre sono ancora una volta poco rappresentate le aziende al femminile, che sono circa il 13%, contro un 20,9% registrato nel complesso delle società di capitali. Misure già adottate: Porta Futuro, PIN, Tecnonidi, Luoghi Comuni, PIN 2.0, NIDI, Giovani protagonisti, Estrazione di Talenti.

È stato creato questo tavolo con lo scopo di portare a conoscenza i

partecipanti ad esso dell'esistenza di percorsi e figure professionali che portino l'idea imprenditoriale a prendere vita e trasformarsi in opportunità di lavoro per se stessi e per gli altri. Individuare carenze e punti critici che appartengono a questo territorio, blocchi burocratici e insieme proporre nuovi punti di vista e nuovi spunti per creare politiche del lavoro più smart e digitali che guardano al

futuro con speranza e voglia di costruire. A questo tavolo hanno partecipato stakeholders occupati in vari ambiti economici accomunati dalla capacità e dalla voglia di fare del digitale il proprio mezzo di lavoro, manager dell'innovazione, europrogettisti, appartenenti ad ANPAL servizi, impiegati nello sviluppo del marketing territoriale. È emerso il basso livello di circolazione e scambio delle informazioni tra i giovani laureati e non che decidono di intraprendere un percorso imprenditoriale e spesso c'è poca attrattiva verso le start up che non vengono viste come forma di impiego di giovani con alte capacità. Nell'ottica di queste problematiche si sono sviluppate due proposte:

1. LABORATORIO PERMANENTE PER IL LAVORO con la creazione di una piattaforma in cloud che raccoglie i dati generati dagli incontri pubblici ed interni divisi in fasi: nella fase 1 avrà il compito di raccogliere i dati ed elaborare statistiche; nella fase 2, grazie all'applicazione di una AI (intelligenza artificiale), sarà capace di suggerire linee di intervento a supporto della progettualità futura. Entro due anni dall'avvio si potrebbe favorire l'incontro di domanda e offerta nel mondo del lavoro attraverso l'interazione continua tra attori e stakeholder mediante la consultazione di dati costantemente aggiornati. Si sono studiati ed analizzati i casi dei Territorial Living Lab della Sicilia e della Toscana.

2. OCCUPY START UP. Creazione di un sistema di supporto pubblico per incentivare il rientro delle competenze e l'occupazione delle giovani o non giovani presso le start-up per aumentare il loro successo d'impresa, solitamente, come sopra citato, meno attrattive come fonte di impiego da parte delle persone più specializzate. Lo strumento proposto è quello di una shortlist regionale per "occupy start-up" da cui le giovani imprese possono attingere per selezionare personale ad alta competenza.

- GLOBAL E LOCAL

Il tavolo ha voluto creare un confronto costruttivo tra i settori produttivi che maggiormente caratterizzano la nostra realtà locale. Dare la giusta enfasi al

settore primario che vede la Capitanata come bacino fertile di materie prime offerte dalla terra e dal mare. Offrire la capacità di guardare al turismo come possibile nuovo sviluppo di opportunità occupazionale potendo garantire su una forte tradizione religiosa, una realtà culturale e storica in continua scoperta e un paesaggio che può offrire svago e divertimento.

L'internazionalizzazione è una sfida per le imprese italiane, soprattutto per le PMI: la possibilità di aprirsi a nuovi mercati, alla ricerca di opportunità di sopravvivenza o di crescita aziendale rappresenta quasi una scelta obbligata in questo periodo storico, fortemente caratterizzato da una pandemia che ha rischiato di mettere in ginocchio l'economia globale. Sebbene si tratti di un processo non semplice, la competitività dei mercati odierni, l'allargamento dei confini geografici e il libero movimento di beni, servizi e capitali rappresentano uno stimolo per tutte le imprese, non solo per quelle di dimensioni maggiori, per reagire a situazioni di difficoltà e cercare di raggiungere una maggiore concorrenzialità anche nel mercato interno. Uno sguardo ai risvolti che il Covid-19 ha avuto nel processo di internazionalizzazione delle imprese è fornito dal XVIII Rapporto annuale "Evoluzione del commercio con l'estero per aree e settori", nato dalla collaborazione tra l'Agenzia ICE (Agenzia per la promozione all'estero e l'internazionalizzazione delle imprese italiane) e la società Prometeia. Si tratta di un importante strumento conoscitivo e prospettico per la valutazione dei rischi e delle opportunità a cui vanno incontro le imprese impegnate nel processo di internazionalizzazione. Un modo, dunque, per orientare al meglio le proprie strategie espansive. Secondo il Rapporto, il 2020 ha visto una variazione degli scambi mondiali di beni manufatti di oltre il -7% rispetto all'anno 2019. L'analisi pone l'accento sul carattere non strettamente economico della crisi causata dal Covid-19 (a differenza di quella del 2009, ovvero una crisi economica in senso stretto), circostanza che, sebbene faccia ben sperare in una ripresa di lancio dei commerci non appena la situazione sanitaria sarà tornata sotto controllo, rappresenta comunque una situazione di profonda incertezza. Dunque, anche durante la pandemia, le imprese, grandi o medio/piccole, seppure tra mille difficoltà, non hanno smesso di rivolgersi all'estero, guardando all'opportunità di riposizionarsi su nuovi mercati proprio per far fronte al periodo di stagnazione del mercato interno. A ciò ha contribuito il flusso commerciale dei beni emergenziali, quali i dispositivi di protezione, il materiale medico/sanitario e i prodotti farmaceutici utilizzati nella lotta al virus, che, segnando una crescita del

17%, hanno rivelato l'importanza di mercati aperti per poter far fronte alla necessità fondamentale di tutelare la salute dei cittadini. La circostanza che la crisi da Covid-19 non sia di natura economica bensì sanitaria, fa ben sperare in una rapida ripresa dei commerci. Infatti il Rapporto stima un aumento del volume d'affari del commercio internazionale del 7,6% nel 2021, grazie alla diffusione del piano vaccinale su scala mondiale. Un'espansione che si prevede continuerà anche nel 2022, quale consolidamento del trend ascensionale e ritorno ai livelli di commercio internazionale del periodo pre-pandemia. I mercati maggiormente reattivi in questa fase post pandemia, secondo il Rapporto ICE-Prometeia, sono quelli dell'area nord-americana ma soprattutto quelli dei paesi asiatici, dove l'accordo RCEP di libero scambio (il più grande accordo mai siglato in quest'area, che raccoglie 15 firmatari), ha posto le basi per intese commerciali a lungo termine. Per l'Italia questi mercati sono un'opportunità di incremento dei flussi presenti, che rappresentano l'8% dell'export e si prevedono in aumento già a partire dal 2021. Anche i mercati maturi europei si stima riusciranno a compensare i cali di flusso commerciale del 2020, per tornare ai livelli pre-pandemia e superarli nel corso del 2022. Tra l'altro, la crisi dovuta al Covid-19 ha segnato una svolta decisiva verso la digitalizzazione, l'attenzione all'ambiente e alla salute che di certo guideranno le politiche industriali future. Le imprese italiane, che hanno sempre saputo rispondere con forza e slancio alle crisi passate, secondo il Rapporto, sapranno cogliere anche questa volta il momento giusto per intensificare il processo di internazionalizzazione e volgerlo a loro favore. Le opportunità che l'internazionalizzazione offre sono molteplici: in un mercato come quello attuale, globalizzato e sempre più digitalizzato, gli ostacoli all'accesso ai mercati esteri sembrano essere molto meno insormontabili che in passato. Le nuove tecnologie hanno facilitato l'accesso alle informazioni in tempo reale e ne hanno ridotto i costi: tutto ciò si traduce in una maggior possibilità anche per le piccole e medie imprese di accedere ai mercati internazionali, generando flussi di cassa maggiori che possono essere reinvestiti sull'innovazione aziendale. In molti casi aprirsi verso nuovi mercati esteri è una necessità generata dalla scarsa crescita del mercato interno: piuttosto che fronteggiare la concorrenza nazionale di imprese più forti, molte PMI preferiscono cercare nuovi mercati da esplorare, in paesi emergenti che offrono maggiori opportunità di crescita. Anche quando le performance nazionali sono buone, le imprese aperte verso i mercati esteri ottengono migliori risultati in termini di competitività e crescita

del volume d'affari. Inoltre, i brand che riescono ad emergere in ambito internazionale acquisiscono maggiore forza anche nei mercati interni, grazie alla maggiore visibilità sul piano internazionale, alla pubblicità e al processo di fidelizzazione del cliente. I nuovi mercati sono trampolini di lancio per tutte le imprese, anche per quelle con realtà già stabili, perché consentono di diversificare i rischi connessi alla dipendenza da un unico mercato. In questo senso, è importante avere una conoscenza del paese verso cui si indirizza l'azienda: scenari politici, tensioni ed instabilità possono generare un improvviso rialzo dei prezzi o recessioni che bisogna essere in grado di affrontare, arginando le perdite. Aspetto non marginale, le imprese italiane possono contare sull'effetto trainante del Made in Italy, da sempre segno di qualità, lusso, ricerca e raffinatezza: i nuovi mercati esteri, specie quelli dei paesi emergenti attratti dai nostri prodotti - da quelli tradizionali, come il settore food, moda e arredamento, ai settori della meccanica ed elettronica - rappresentano una grossa opportunità di affermazione per tutte le imprese italiane. Non a caso, il Rapporto ICE-Prometeia stima per il 2021 una crescita in ciascuno di questi settori. Misure già adottate: PIN, Tecnonidi, Luoghi Comuni, PIN 2.0, NIDI, Estrazione di Talenti, Voucher camera di commercio. Un tavolo nato per permettere la creazione di un confronto costruttivo tra i settori produttivi che maggiormente caratterizzano la nostra realtà locale. Dare la giusta enfasi al settore primario che vede la Capitanata come bacino ricco di materie prime offerte dalla terra e dal mare. Individuare i problemi che ne ostacolano il giusto sviluppo e proporre soluzioni e strumenti che ne amplifichino la capacità di generare lavoro e di conseguenza reddito. Gli stakeholders partecipanti al tavolo sono multisettoriali dal consulente business bancario, avvocato, amministratore di Marina del Gargano, consulente del lavoro, amministratore di condominio, studiosi di sviluppo e strategie di figure professionali nel territorio e una consigliera comunale di Mattinata con delega all'innovazione e alle star up. Il problema principale emerso è la globalizzazione che rappresenta 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 promo-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 la mancanza di un sistema di comunicazione forte e

riconoscibile come la creazione di un brand che abbia un obiettivo comune. Il tavolo ha sviluppato due proposte per migliorare le politiche del lavoro in Puglia riassumibili come segue:

1. **DIGITAL BRAND** - creazione di un contenitore digital (riconosciuto giuridicamente) per consentire alle micro, piccole e medie imprese di far fronte all'adeguamento dei mercati globali, aiutarle ad essere più competitive, come ad esempio lo strategico e complesso ambito dell'export e dell'affermazione di un brand. Un aggregatore di reti d'impresa che, attraverso il digital e le TIC, possa concentrare le esigenze e le potenzialità di determinati territori/aziende per specifici settori merceologici con una più incisiva promo-commercializzazione dei prodotti attraverso la formazione e/o il reperimento di figure professionali specializzate in vari ambiti (amministrativo, comunicazione, marketing, legale, design, ecc).

2. **SMART GLOBAL SYSTEM**. La proposta intende suggerire al sistema delle politiche del lavoro regionali, un sistema di sviluppo territoriale che possa far emergere le realtà imprenditoriali e professionali locali. Far crescere il territorio a livello socio economico culturale, incentrando risorse finanziarie sulla formazione post-scolastica per creare figure che abbiano un'adeguata formazione, soprattutto in ambito economico/digitale, al fine di agevolare l'ingresso nel mondo del lavoro in modo autonomo, quindi fornire alle aziende figure con capacità tecniche adeguate allo sviluppo economico e commerciale. La proposta suggerisce anche la formazione finanziata "indoor" per le aziende, al fine di riqualificare il personale dipendente in essere centro nevralgico dell'azienda. Gli strumenti da utilizzare sono Voucher digitali, la detassazione alle imprese e premi di risultato agli enti attuatori di queste politiche. Il caso preso in esame ed analizzato è smartlabora, impresa costituita da giovani, nata come primo coworking della provincia di Foggia ed impegnata nella formazione.

Sono presenti iniziative di voucher per la digitalizzazione promesso dalla camera di Commercio di Foggia, ma le risorse sono molto limitate.

Conclusioni

In conclusione possiamo dire che non basta avere un'idea per essere innovativi ma ci sono ancora troppi problemi e tanti ostacoli che vanno superati. Attraverso un coinvolgimento attivo dei coworking, le politiche del lavoro potrebbero essere più efficaci sia in termini di presentazione di comunicazione dell'iniziativa, sia in termini di presentazione ed elaborazione

dei progetti soprattutto nella fase di accompagnamento delle start up. Un altro problema abbastanza comune a tutti gli ambiti economici è sicuramente la formazione e di conseguenza la difficoltà di incontro tra domanda ed offerta del lavoro. Sappiamo che il mercato del lavoro non funziona come un libero mercato di merci dove attori sono solo domanda ed offerta ma abbiamo, qui, anche l'intervento delle associazioni di categoria e dello Stato come mediatore al fine di garantire la piena occupazione con il vincolo della dignità lavorativa. Questo si traduce con il ruolo dello Stato, negli enti pubblici, come fautore di politiche economiche volte ad accompagnare e formare quanti più lavoratori per poter permettere alle imprese di beneficiare di competenze e professionalità. Oggi siamo, infatti, in una fase di ripresa economica, ma le imprese non riescono a trovare le figure professionali necessarie a crescere.

Esiste un gap tra la domanda di figure professionali richieste dalle imprese e l'offerta formativa, universitaria e professionale. Possiamo per esempio analizzare i seguenti dati: dall'indice Desi regionale elaborato dal Politecnico di Milano, si evidenzia che la Puglia ha deboli capacità digitali nel capitale umano (Puglia con 28.2% mentre la media nazionale è del 53,8%). Questo per dire che siamo in una fase in cui nel mercato del lavoro scarseggiano le figure con competenze tecnologiche, mentre la domanda da parte delle imprese è in crescita. Servono progettisti informatici, industrial designers, esperti informatici di commercio internazionale...questo per fare alcuni esempi. Necessario alla crescita del territorio regionale sarà dunque la capacità di far incontrare la crescente domanda di competenze digitali e tecnologiche richieste dal mercato con la capacità di creare nuovi meccanismi di selezione e formazione professionale. Alla Regione Puglia e allo Stato, più in generale, spetta il ruolo di formare, attraverso le professionalità dei tanti enti di formazione presenti sul territorio, i lavoratori per sopperire e colmare quei gap appena illustrati. Rimodulare il tradizionale per creare reti tra simili in grado di portare al servizio della comunità professionalità eterogenee e multifunzionali connesse fra loro. Bisogna, quindi, iniziare ad affrontare la rivoluzione digitale con determinazione e visione nella sua totalità e accompagnare il lavoratore per far sì che entri a far parte, da protagonista, di questo processo. In allegato i report delle proposte dei singoli tavoli.

GRUPPO DI LAVORO/TEMA

1 / Digitale, startup e sistema universitario.

Laboratorio permanente per il lavoro.

Creazione di un network di living lab costituito da università, imprese, enti di formazione, associazioni datoriali, terzo settore ed imprese innovative, capace di intercettare le esigenze del territorio per favorire l'incontro di domanda e offerta nel mondo del lavoro con un sistema di inclusione territoriale verso le aree periferiche. Realizzazione di una piattaforma cloud per la raccolta e l'elaborazione dei dati.

PROBLEMA PRINCIPALE DA RISOLVERE

Il basso livello di scambio di informazioni fra i soggetti interessati.

TARGET BENEFICIARI (chi vive il problema es. giovani, donne, neet, ecc.)

Popolazione in età lavorativa non occupata e giovani neet; imprese e sistema territorio.

OBIETTIVO/I (S.M.A.R.T.: Specifico, Misurabile, Raggiungibile, Realistico, definito nel Tempo)

Entro due anni dall'avvio, favorire l'incontro di domanda e offerta nel mondo del lavoro attraverso l'interazione continua tra attori e stakeholder mediante la consultazione di dati costantemente aggiornati.

MILESTONES (Fasi principali)

- A/ Creazione del living lab con progettazione della formazione;
- B/ Creazione di un living lab per ogni provincia e provincia;
- C/ Ricerca e formazione di ciascun local manager;
- D/ Relazione primo tavolo permanente con local manager provinciali + stakeholder;
- E/ Primo incontro tra i local manager provinciali, territoriali e stakeholder;
- F/ Tavoli permanenti;
- G/ Realizzazione di una piattaforma cloud di raccolta ed elaborazione dati.

TEMPI DI REALIZZAZIONE STIMATI

- A/ 3 mesi
- B/ 3 mesi

C/ 6 mesi (inizia al 5° mese dalla partenza)

D/ 1 mese (inizia al 6° mese dalla partenza)

E/ 1 mese (inizia al 10° mese dalla partenza)

F/ 1 mese

G/ 24 mesi (inizia al 1° mese; All'11° lancio della versione beta funzionante; 24° mesi lancio versione 1.0).

Dopo 11 mesi lo strumento è a regime. Ci saranno quindi due eventi mensili:

- Convocazione del tavolo fra local manager locali, provinciali e stakeholder (evento pubblico);

- Incontro interno fra i local manager provinciali e locali (evento interno).

Al termine di ciascun tavolo viene prodotto un report, che viene condiviso nella rete dei living lab.

Attività	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Creazione living lab												
Creazione living lab provinciali e formazione local manager												
Creazione living lab territoriali e formazione local manager												
Primo incontro local manager provinciali e stakeholder												
Primo incontro local manager provinciali, locali, stakeholder												
Sviluppo piattaforma												
Release prima beta piattaforma												

SOGGETTI ATTUATORI

Università / Imprese / Imprese innovative / Enti di formazione / Associazioni datoriali / Terzo settore

ALTRI STAKEHOLDER da coinvolgere nell'attuazione

Ordini professionali.

Quale STRUMENTO OPERATIVO INNOVATIVO per l'attuazione, la Regione Puglia potrebbe mettere in campo per l'attuazione di questo tipo di proposta?

Piattaforma in cloud che raccoglie i dati generati dagli incontri pubblici ed interni.

Nella fase 1 avrà il compito di raccogliere i dati ed elaborare statistiche; nella fase 2, grazie all'applicazione di una AI, sarà capace di suggerire linee di intervento a supporto della progettualità futura.

ESPERIENZE INTERESSANTI (POSITIVE e/o NEGATIVE) DA SEGNALARE e PERCHÉ

EUROPEAN NETWORK OF LIVING LABS (ENOLL) / Un'associazione non profit il cui scopo è promuovere e favorire gli ecosistemi di innovazione guidati dal basso.

TERRITORIAL LIVING LAB PER LA SICILIA / Applica l'approccio Living Lab alle politiche di sviluppo regionali nella regione Sicilia

IL LIVING LAB DI REGIONE TOSCANA / Rete Paas "Punto di Accesso Assistito ai Servizi e a internet"

GRUPPO DI LAVORO/TEMA

2 / Digitale, startup e sistema universitario.

Occupy Start-up

Sistema di supporto pubblico per incentivare il rientro delle competenze e l'occupazione delle giovani o non giovani competenze presso le start-up per aumentare il loro successo d'impresa, solitamente meno attrattive come fonte di impiego da parte delle persone più specializzate.

PROBLEMA PRINCIPALE DA RISOLVERE

Bassa attrattività delle start-up come impiego per i giovani e non giovani ad alte competenze.

TARGET BENEFICIARI (chi vive il problema es. giovani, donne, neet, ecc.)

Giovani specializzati (neolaureati, giovani ad alte competenze, soprattutto se emigrati) e profili ad alta specializzazione non occupati.

OBIETTIVO/I (S.M.A.R.T.: Specifico, Misurabile, Raggiungibile, Realistico, definito nel Tempo)

Aumentare il numero di giovani e non giovani ad alta competenza impiegati nelle start-up;

Compensare il lavoratore per il maggior rischio di perdita lavoro dovuto all'alto tasso di insuccesso delle start-up;

Contribuire con ammortizzatori sociali più ampi per i giovani impiegati nelle

start-up;

Fornire incentivi alle start-up ad assumere per aumentare il successo d'impresa.

MILESTONES (Fasi principali)

A/ Preparazione bando;

B/ Promozione misura a sportello;

C/ Istituzione di una shortlist di competenze non impiegate;

D/ Controlli e verifiche ogni 6 mesi con rendicontazione da parte imprese.

TEMPI DI REALIZZAZIONE STIMATI

6 mesi per preparazione bando.

SOGGETTI ATTUATORI

Giovani startup iscritte al registro.

ALTRI STAKEHOLDER da coinvolgere nell'attuazione

Agenzie datoriali, associazioni di imprese e associazioni professionali.

Quale STRUMENTO OPERATIVO INNOVATIVO per l'attuazione, la Regione Puglia potrebbe mettere in campo per l'attuazione di questo tipo di proposta?

Shortlist regionale per "occupy start-up" da cui le giovani imprese possono attingere per selezionare personale ad alta competenza.

GRUPPO DI LAVORO/TEMA

3 / CREATIVITÀ, CULTURA E WELFARE / Tema specifico: Welfare.

IL COLLEZIONISTA DI OSS

Formazione autofinanziata dei corsi per OSS.

PROBLEMA PRINCIPALE DA RISOLVERE

"Emigrazione" degli studenti fuori regione; scarsa motivazione all'avvio della professione (la frequenza del corso è spesso motivata dalla ricerca purchessia

di un'opportunità del lavoro che si scontra, già all'atto del tirocinio, con una professione ad alta necessità di "vocazione".

TARGET BENEFICIARI (chi vive il problema es. giovani, donne, neet, ecc.)

Utenti, Enti di formazione, Sistema sanitario.

OBIETTIVO/I (S.M.A.R.T.: Specifico, Misurabile, Raggiungibile, Realistico, definito nel Tempo)

Aumentare il numero dei beneficiari, Aumentare la motivazione dei partecipanti, Aumentare il livello professionale, Aumentare il livello occupazionale dei formatori.

MILESTONES (Fasi principali)

A/ Definizione della Proposta di legge regionale;
B/ Modifica della legge regionale.

TEMPI DI REALIZZAZIONE STIMATI

1/2 mesi

SOGGETTI ATTUATORI

Regione Puglia.

ALTRI STAKEHOLDER da coinvolgere nell'attuazione

Enti di formazione accreditati locali.

Quale STRUMENTO OPERATIVO INNOVATIVO per l'attuazione, la Regione Puglia potrebbe mettere in campo per l'attuazione di questo tipo di proposta?

Modifica dell'art. 3 del Regolamento sui corsi finanziati ed autofinanziati della Regione Puglia.

ESPERIENZE INTERESSANTI (POSITIVE e/o NEGATIVE) DA SEGNALARE e PERCHÉ

REGIONI CAMPANIA, MOLISE, ABRUZZO... / Regioni che hanno completamente attuato la liberalizzazione della formazione.

GRUPPO DI LAVORO/TEMA

4 / CREATIVITÀ, CULTURA E WELFARE / Tema specifico: creatività, cultura.

CON LA CULTURA SI MANGIA. SÌ, MA QUANTO?

Individuazione dei modi per aumentare i beneficiari delle misure e per definire il percorso da associazione culturale e creativa a impresa.

PROBLEMA PRINCIPALE DA RISOLVERE

Scarsa "aggressione" delle misure attivate, scarsa platea beneficiari; difficoltà nel passaggio da associazione a impresa.

TARGET BENEFICIARI (chi vive il problema es. giovani, donne, neet, ecc.)

Associazioni; Partite IVA; Soggetti inoccupati o in cerca di nuovo lavoro.

OBIETTIVO/I (S.M.A.R.T.: Specifico, Misurabile, Raggiungibile, Realistico, definito nel Tempo)

1/ Aumento del numero delle imprese di settore;
2/ Aumento dei lavoratori impegnati;
3/ Aumento del reddito prodotto.

MILESTONES (Fasi principali)

1/ Screening degli operatori culturali e creativi attivi sul territorio;
2/ Apertura tavolo con gli enti gestori dei beni culturali per l'individuazione dei fabbisogni (soprattutto nel campo dei servizi integrativi e aggiuntivi);
3/ Avvio del confronto partecipato con gli operatori;
4/ Definizione e avvio dei corsi di formazione (Management culturale e Guide turistiche);
5/ Previsione, nei bandi, dell'accompagnamento tecnico già in fase di redazione della proposta.

TEMPI DI REALIZZAZIONE STIMATI

2 anni

SOGGETTI ATTUATORI

Regione; Istituti ed enti di formazione.

ALTRI STAKEHOLDER da coinvolgere nell'attuazione

Soggetti gestori dei beni culturali.

Quale STRUMENTO OPERATIVO INNOVATIVO per l'attuazione, la Regione Puglia potrebbe mettere in campo per l'attuazione di questo tipo di proposta?

Attivazione della formazione in management culturale; riapertura dell'albo delle guide e maggiore attenzione alla formazione olistica delle guide (competenze narrative e plurisettoriali).

ESPERIENZE INTERESSANTI (POSITIVE e/o NEGATIVE) DA SEGNALARE e PERCHÉ

FONDAZIONE FITZCARRALDO TORINO _ CIRCUITO ARTLAB

<https://www.fitzcarraldo.it/>

<https://artlab.fitzcarraldo.it/it>

Alta formazione in campo culturale.

GRUPPO DI LAVORO/TEMA

5 / CREATIVITÀ, CULTURA E WELFARE / Tema specifico: Welfare.

A DOMANDA RISPONDO.

Piattaforma web per consolidare il circuito delle politiche attive a livello provinciale.

PROBLEMA PRINCIPALE DA RISOLVERE

INTEGRAZIONE MAGGIORE TRA LE FASI DELLE POLITICHE ATTIVE (Individuazione del fabbisogno, Formazione mirata, Incontro tra domanda e offerta di lavoro, Tirocinio e inserimento nel mercato del lavoro).

TARGET BENEFICIARI (chi vive il problema es. giovani, donne, neet, ecc.)

Servizi sociali, Società di coworking, Centri per l'Impiego; Enti di formazione; Aziende private; Soggetti inoccupati o in cerca di nuovo lavoro.

OBIETTIVO/I (S.M.A.R.T.: Specifico, Misurabile, Raggiungibile, Realistico, definito nel Tempo)

Rafforzare e migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro soprattutto in zone limitrofe e dell'entroterra provinciale.

MILESTONES (Fasi principali)

A/ Convocazione dei tavoli della domanda e dell'offerta di lavoro e delle associazioni di categoria;

B/ Realizzazione Piattaforma web;

C/ Programmazione dei tirocini.

TEMPI DI REALIZZAZIONE STIMATI

1 anno

SOGGETTI ATTUATORI

Regione, Comuni.

ALTRI STAKEHOLDER da coinvolgere nell'attuazione

Imprese, Associazioni di categoria.

Quale STRUMENTO OPERATIVO INNOVATIVO per l'attuazione, la Regione Puglia potrebbe mettere in campo per l'attuazione di questo tipo di proposta?

Progettazione congiunta pubblico-privato delle diverse fasi: pianificazione e programmazione di concertazione periodica semestrale tra i rappresentanti di tutti i soggetti beneficiari coinvolti per la progettazione delle misure di politica attiva. Creazione di reti tra simili per creare realtà lavorative eterogenee che possano garantire multifunzionalità. Piattaforma web.

ESPERIENZE INTERESSANTI (POSITIVE e/o NEGATIVE) DA SEGNALARE e PERCHÉ

PIATTAFORMA REGIONALE "LAVORO PER TE"

Esempio (Regione Emilia_Romagna): <https://lavoroperte.regione.emilia-romagna.it/>

Esempio di interazione tra offerta e domanda di lavoro.

TAPPA 5

LECCE

10 dicembre 2021

OFFICINE CANTELMO



L'organizzazione dell'Agenda x il Lavoro di Lecce ha visto l'organizzazione e la gestione dell'evento attraverso le attività di individuazione e coinvolgimento degli attori che compongono la rete di partner territoriali all'interno dell'ecosistema locale.

L'organizzazione dell'evento ha richiesto diverse riunioni organizzative per individuare il facilitatore dell'evento (individuato nel Prof. Angelo Corallo), i principali attori territoriali da coinvolgere, la selezione dei temi per i tavoli di lavoro da sviluppare durante l'evento.

Le tematiche sono state individuate anche per raccontare le varie sfaccettature di Officine Cantelmo come luogo di **Innovazione** (dovuto ai numerosi convegni ospitati sui temi dell'innovazione, all'organizzazione di eventi legati allo sviluppo d'impresa), luogo di **Cultura** (Officine Cantelmo sono da sempre un contenitore culturale di eventi attraverso l'organizzazione di festival, concerti e mercatini), luogo di **Cooperazione** e di collaborazione sia tra/con privati e Istituzioni (camere di commercio, associazioni di categoria e ordini professionali), luogo dove si respira l'**Europa** grazie alle proficue collaborazioni con organizzazioni che hanno attinto a risorse attraverso progetti presentati a livello Europeo, luogo di **Formazione** attraverso le collaborazioni con enti di formazione, scuole e università.

Nella settimana antecedente l'evento sono stati contattati (via e-mail e telefono) tutti i potenziali stakeholder individuati ed è stata sviluppata la lista dei partecipanti (fogli presenze) allegati alla seguente relazione.

Metodologia

Così come nell'hub di Brindisi, la metodologia adottata è GOPP, semplificando l'ultimo step e sostituendo il "Quadro Logico" con lo sviluppo di un Project Charter.

Conclusioni

L'evento di co-progettazione ha avuto una rilevante risposta dal territorio con oltre 94 partecipanti registrati durante l'intera giornata. Sono stati realizzati 5 progetti su 6 tavoli tematici sui seguenti temi: Innovazione, Cultura, Cooperazione, Europa e Formazione (+2). In particolar modo, data la forte partecipazione da parte degli enti di formazione, il tavolo formazione è stato inizialmente sdoppiato su due tavoli per poi ricongiungersi nel pomeriggio e lavorare su un'unica proposta progettuale integrata. Il tasso di risposta da parte dell'ecosistema territoriale è stato molto positivo, c'è stato un grande interesse a partecipare. Purtroppo segnaliamo anche che la tempistica organizzativa limitata a poco più di una settimana e il periodo individuato per l'intervento nel mese di dicembre (a conclusione delle attività dell'anno) hanno creato alcune difficoltà a molte organizzazioni che contattate, hanno espresso interesse a partecipare ma erano impossibilitate. Nei seguenti punti si esplicitano i link da cui è possibile seguire la diretta dell'evento, un report fotografico e la lista dei risultati di progetto discussi sui tavoli di lavoro.

Incoming Agency per la Puglia.

Creazione di un'agenzia regionale che si occupi di:

- 1/ Supportare il ritorno di professionisti che vogliono tornare a vivere in Puglia agevolando il match con le posizioni aperte dalle imprese del territorio;
- 2/ Supportare l'attrazione di professionalità provenienti dall'estero, in particolare dai paesi del mediterraneo;
- 3/ Supporto agli enti di formazione pubblici o privati nell'individuazione delle nuove competenze indispensabili per integrare i profili professionali attualmente richiesti dalle aziende.

PROBLEMA PRINCIPALE DA RISOLVERE

I problemi individuati sono:

- 1/ Mancanza di misure che rendano attrattivo il ritorno in Puglia da parte di competenze già formate in contesti extra regionali (TORNO AL SUD);
- 2/ Mancata promozione della Puglia come attrattore di nuovi profili internazionali;
- 3/ 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.

TARGET BENEFICIARI (chi vive il problema es. giovani, donne, neet, ecc.)

- 1/ Professionisti nati in Puglia che hanno acquisito competenze ed esperienze in altre città d'Italia o all'estero;
- 2/ Professionisti stranieri che possiedono competenze necessarie per lo sviluppo delle imprese pugliesi;
- 3/ Laureati e giovani che vogliono completare il proprio profilo acquisendo competenze complementari alla formazione universitaria e superiore.

OBIETTIVO/I (S.M.A.R.T.: Specifico, Misurabile, Raggiungibile, Realistico, definito nel Tempo)

Migliorare il posizionamento e la competitività del sistema regionale Puglia nel panorama nazionale con riferimento all'offerta lavorativa, attraverso:

- 1/ Numero di professionisti che rientrano dalle altre Regioni;
- 2/ La creazione di accordi bilaterali con paesi del mediterraneo (numero di

nuovi accordi);

3/ Il numero di nuovi profili altamente specializzati aderenti alle richieste del mercato del lavoro.

MILESTONES (Fasi principali)

- A/ Creazione dell'agenzia attraverso un percorso partecipato;
- B/ Lancio della piattaforma di matching domanda-offerta;
- C/ Promozione delle attività tra le imprese pugliesi, gli enti di formazione e il resto degli stakeholder;
- D/ Mappatura delle professionalità esistenti e delle competenze richieste dalle imprese;
- E/ Creazione di percorsi formativi sulla base delle esigenze emerse;
- F/ Pubblicazione di strumenti finanziari per incentivare l'assorbimento delle nuove figure;
- G/ Promozione degli accordi bilaterali con i paesi esteri, in particolare del mediterraneo.

TEMPI DI REALIZZAZIONE STIMATI

Punto A: 6-9 mesi

Punto B: 9-12 mesi

Punto C: 3-6 mesi

Punto D: 6-9 mesi

Punto E: 9-12 mesi

Punto F: 12-15 mesi

Punto G: 6-12 mesi

I tempi di realizzazioni possono essere parallelizzati.

SOGGETTI ATTUATORI

ANPAL;

Assessorato alle Politiche del Lavoro.

ALTRI STAKEHOLDER da coinvolgere nell'attuazione

Aziende / Professionisti / Università / Centri di ricerca / Agenzie per il lavoro

Quale STRUMENTO OPERATIVO INNOVATIVO per l'attuazione, la Regione Puglia potrebbe mettere in campo per l'attuazione di questo tipo di proposta?

Creare uno strumento operativo che possa affiancare gli investimenti delle aziende attraverso il supporto alla formazione (che possa essere erogato da ITS o Università).

Una misura pensata per la creazione di una fucina di talenti che, con profili diversi, possono costituire un team che entra in azienda, per sviluppare processi di innovazione o nuovi business sul territorio.

La misura può riguardare anche la creazione di start-up, purché ci sia il supporto di un'altra azienda del territorio disposta a contribuire alla sostenibilità della new.co (es. servizi lato cliente, partnership commerciale, ecc.)

L'azione proposta si inserisce nella possibilità di accompagnare i contratti di programma con misure per favorire la formazione a sportello del team.

ESPERIENZE INTERESSANTI (POSITIVE e/o NEGATIVE) DA SEGNALARE e PERCHÉ

PERCORSI DI FORMAZIONE LEGATI A PERCORSI DI RICERCA (es. progetti MIUR – KHIRA, Xnet Lab) / Permettono di legare le esigenze delle aziende a quelle del personale.

PERCORSI DI RICERCA E FORMAZIONE CON PAESI DEL MEDITERRANEO (es. Master IBIL organizzato da ISUFI fino a una decina di anni fa) / Perché permette di attrarre persone, competenze ed esperienze e creare nuove sinergie.

GRUPPO DI LAVORO/TEMA

2 / Cultura.

Cultura e Lavoro 4.0.

Il settore della cultura risente di problematiche differenti che hanno impatti più o meno rilevanti sullo sviluppo del settore stesso. In particolare, uno dei motivi per cui il tasso di sviluppo e innovazione per il settore delle industrie culturali e creative è più lento rispetto a quello di altri settori industriali, può essere sintetizzato in tre punti fondamentali:

- Inadeguatezza di strumenti giuridici e legislativi;
- Inadeguatezza in termini numerici di percorsi di formazione professionalizzante adeguati alle attuali esigenze;
- Mancanza di competenze specialistiche di settore (Tecniche, digitali e manageriali);

La proposta pertanto mira ad abilitare la comunicazione e la collaborazione tra Enti di formazione, Industrie e Operatori culturali attraverso la creazione di uno strumento digitale.

PROBLEMA PRINCIPALE DA RISOLVERE

Le organizzazioni che costituiscono l'ecosistema del settore cultura e creatività presentano le seguenti problematiche:

- Eterogeneità delle forme giuridiche;
- Eterogeneità delle forme aziendali;
- Elevato grado di stagionalità lavorativa;
- Carenza nella formazione specifica;
- Carenza di politiche del lavoro mirate ed adeguate;
- Scarso orientamento da parte delle istituzioni scolastiche medie, inferiori e superiori.

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

TARGET BENEFICIARI (chi vive il problema es. giovani, donne, neet, ecc.)

Tutta la filiera produttiva del settore risente del problema individuato.

OBIETTIVO/I (S.M.A.R.T.: Specifico, Misurabile, Raggiungibile, Realistico, definito nel Tempo)

1/ Creazione di strutture per la formazione come: ITS (ISTITUTI TECNICI SUPERIORI) cultura.

ITS sono attualmente considerati tra gli enti di formazione con una più alta percentuale di occupazione nel post diploma. questo ci spinge a ritenere che possa essere un obiettivo la creazione di un ITS Cultura che possa formare le figure lavorative carenti nel settore; manager culturali, tecnici specializzati nelle arti performative e tecnici specializzati nell'utilizzo di strumenti digitali secondo le direttive dell'industria 4.0, personale addetto all'accoglienza e alla fruizione dei beni.

2/ Istituzione di Industry Academy: strutture di partenariato pubblico-privato più agevoli in cui e più snelle nell'operatività che possano formare specifiche figure in ambito culturale e creativo a seconda delle esigenze delle imprese.

3/ Creazione di una politica del lavoro adeguata alle esigenze delle imprese (contratti, welfare aziendale, formazione).

MILESTONES (Fasi principali)

A/ Affiancamento da parte della regione alle imprese e alle associazioni di categoria per creare le strutture formative necessarie al raggiungimento dell'obiettivo oppure attivare politiche di rafforzamento dell'offerta formativa rispetto agli enti preposti; es: sostenere con maggior vigore alternanza scuola-lavoro, sostenere stage formativi presso le aziende di durata non inferiore alle 250 ore, aumentare la coerenza tra i corsi di studi universitari e finalizzarli attraverso tirocini formativi opportunamente programmati.

B/ Dotare operatori culturali, imprese ed enti di piattaforme digitali e modelli organizzativi che consentano la facilitazione per l'ingresso sul mondo del lavoro nell'ambito trattato.

C/ Miglioramento degli strumenti contrattuali per l'inquadramento dei lavoratori, in particolare, vista la frammentazione e il numero dei contratti di lavoro nazionali che vengono utilizzati dagli operatori della cultura, provare a favorire lo sviluppo di contratti di secondo livello in concertazione con gli enti datoriali che possano essere più agevoli e tarati sulle esigenze delle singole imprese.

TEMPI DI REALIZZAZIONE STIMATI

24 mesi

SOGGETTI ATTUATORI

Regione / Distretto Produttivo Puglia Creativa / Enti datoriali / Enti di formazione

ALTRI STAKEHOLDER da coinvolgere nell'attuazione

Imprese culturali / Scuole / Università / Centri per l'impiego / Enti pubblici

Quale STRUMENTO OPERATIVO INNOVATIVO per l'attuazione, la Regione Puglia potrebbe mettere in campo per l'attuazione di questo tipo di proposta?

Piattaforma digitale capace di coordinare e mettere in relazione le esigenze di una pluralità di attori. In particolare, si immagina una soluzione innovativa che diventi uno spazio per raccogliere:

- Giovani che intendono perfezionare il percorso scolastico accademico con competenze specifiche.

- Enti di formazione capaci di erogare corsi specialistici.

- Imprese culturali che segnalino in modo continuativo le esigenze specifiche di settore in modo da avere un output di forza-lavoro per le suddette imprese.

La piattaforma in questo modo diventerebbe un driver per la formazione e uno strumento per mettere in contatto lavoratori, industrie e centri di impiego.

ESPERIENZE INTERESSANTI (POSITIVE e/o NEGATIVE) DA SEGNALARE e PERCHÉ

ITS TURISMO LECCE / Ha attivato la formazione di figure professionali che possono essere estendere al mondo delle imprese culturali e creative.

DIGITAL INNOVATION HUB / Prima realtà pugliese di industry academy creata in Puglia.

LOCARNO FILM FESTIVAL (<https://www.locarnofestival.ch/it/LFF/about/locarno-young/academy/industry-academy.html>) / Esperienza concreta di industry academy applicata al settore culturale.

Indirizzare risorse e strumenti pubblici – una task force – per favorire lo sviluppo di reti tra attori economici e delle politiche attive finalizzata a migliorare incontro domanda offerta e qualità dell'occupazione, in modo che funzionino e non siano un rallentamento ma una potenzialità da utilizzare (livello locale/globale), garantendo trasparenza e misurabilità delle performance. Iniziare ad avere canali da cui attingere competenze in maniera standard, proponendo scouting e recruitment in Paesi in via di sviluppo attraverso specifiche alleanze.

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.

È necessario affrontare in modo strutturato percorsi per la costruzione di reti di cooperazione, guidate da "facilitatori di reti". La costruzione di reti prevede che si attui, tra gli attori in gioco:

- lavoro collaborativo
- approccio intersettoriale
- approccio interculturale
- CO-PETITION: cooperazione/competizione non sono opposti, si può cooperare per essere competitivi.

Sono fondamentali metriche di valutazione che consentano la TRASPARENZA e MISURABILITÀ delle performance della rete.

Cooperazione tra i vari attori finalizzata a risultati concreti di miglioramento dell'occupazione:

1) Aziende e attori produttivi devono impegnarsi a giocare un ruolo attivo nella formazione, costruirla insieme in modo mirato attraverso la cooperazione tra attori diversi.

Questo processo andrebbe strutturato e reso fluido, in modo che possa sfociare quasi naturalmente in opportunità di lavoro. Le aziende devono essere parte importante del lavoro degli enti che progettano e costruiscono la formazione, utilizzando strumenti di utilizzo immediato e semplice.

La rete diventa luogo di soluzione non standardizzata ma personalizzata

per una serie di problemi: es. carenza di personale nel turismo, nell'edilizia, nell'industria ICT, ecc; possibilità di costruire – in tempi brevi e certi, max 15-30gg – percorsi di formazione per rispondere a bisogni delle imprese, miglioramento dei tempi delle fasi di transizione (studio lavoro, lavoro-lavoro) che sono spesso troppo lunghi.

PROBLEMA PRINCIPALE DA RISOLVERE

- Mancanza di una rete territoriale degli attori del mercato del lavoro, basata su principi meritocratici e orientato al risultato – che va poi osservata e monitorata (tavoli permanenti, spazi di dialogo tra attori di tipologie diverse). Ci sono tentativi e iniziative isolate, senza un efficace coordinamento.
- Sviluppo di una "disoccupazione strutturale" – impennata delle tecnologie, non ci sono persone che sanno fare dei lavori.
- Difficoltà di incontro domanda-offerta nel mercato del lavoro.
- Scarsità di risorse qualificate.
- Migliorare la qualità del lavoro nelle imprese.

TARGET BENEFICIARI (chi vive il problema es. giovani, donne, neet, ecc.)

- Tutti i beneficiari delle politiche attive soprattutto giovani, donne e altre persone con bassa occupabilità.
- Imprese.

OBIETTIVO/I (S.M.A.R.T.: Specifico, Misurabile, Raggiungibile, Realistico, definito nel Tempo)

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

La rete diventa luogo di soluzione non standardizzata ma personalizzata per una serie di problemi: es. carenza di personale nel turismo, nell'edilizia, nell'industria ICT, ecc.; possibilità di costruire – velocemente – percorsi di formazione per rispondere a bisogni delle imprese, miglioramento dei tempi delle fasi di transizione (studio lavoro, lavoro-lavoro) che sono spesso troppo lunghi.

Quest'azione potrà essere fatta anche intercettando un'analisi della domanda e dell'offerta proveniente da Paesi in via di sviluppo (EU ed extra-UE). Ciò garantirà anche un aumento di attrattività per tutti quei Paesi che vivono una fase migratoria o una crisi, attraverso un recruitment dei profili più utili alle esigenze attuali. Ciò potrà essere promosso anche siglando accordi internazionali con i Paesi in via di sviluppo, per intercettare persone con semi-formazione, profilandole e capendo la loro domanda per, infine, poterla matchare con l'offerta attuale. Tali azioni potranno essere implementate con l'accreditamento di aziende, sportelli universitari o scuole di formazione che vogliono aderire alla misura ipotizzata.

MILESTONES (Fasi principali)

A/ Definire ruoli e di un raccordo regionale per la facilitazione - concreta e operativa - della rete di attori;

B/ Sviluppo di strumenti digitali, semplici da utilizzare, a supporto della rete.

TEMPI DI REALIZZAZIONE STIMATI

Funzionamento a regime: 3 anni.

SOGGETTI ATTUATORI

Regione / Anpal / CPI / Pubblica amministrazione

ALTRI STAKEHOLDER da coinvolgere nell'attuazione

Aziende / Organizzazioni di imprese / Istituti di istruzione secondaria superiore / Università ITS / Enti di Formazione / Attori politiche attive del lavoro / Ordini professionali

Quale STRUMENTO OPERATIVO INNOVATIVO per l'attuazione, la Regione Puglia potrebbe mettere in campo per l'attuazione di questo tipo di proposta?

Uno strumento, con risorse, che supporti la costruzione e lo sviluppo strutturato della rete e del dialogo tra gli attori diversi (ad esempio: facilitatori dell'incontro tra i vari attori per costruire, insieme all'azienda come interlocutore attivo, una formazione mirata, finalizzata all'inserimento. Questi processi devono essere attivabili - attraverso e dalla rete - in tempi rapidi in modo da non risultare inutilizzabili per le imprese).

Utilizzo di strumenti digitali per lo sviluppo di conoscenza e la facilitazione del dialogo tra gli attori della rete, lo scambio e la condivisione dei dati.

Accanto a questo, strumenti di misura che rendano tutto misurabile e trasparente (un uso improprio degli strumenti porta spreco di risorse, una percezione collettiva negativa) - vari attori incentivati ad attivare la rete e creare meccanismi virtuosi (inclusi coloro che si occupano di servizi del lavoro nel pubblico, compresi i career service e le università).

RETI

1/ Rete di sportelli territoriali (JOB CENTER) da attivare c/o Comuni "capofila" coordinata dal Dipartimento Regionale Istruzione, Formazione e Lavoro per migliorare la diffusione e l'utilizzo delle nuove Politiche Europee/Nazionali/Regionali.

2/ La Rete supporta il Dipartimento nelle attività di progettazione, promozione e monitoraggio degli interventi di Politiche del lavoro e di formazione.

3/ La Rete rappresenta il riferimento territoriale per tutti gli attori pubblici e privati del mercato del lavoro con funzione di ascolto ed analisi dei fabbisogni e capace di formulare proposte e soluzioni personalizzate alla Regione

ESPERIENZE INTERESSANTI (POSITIVE e/o NEGATIVE) DA SEGNALARE e PERCHÉ

SISTEMA VOCATIONAL TRAINING TEDESCO / Formazione costruita direttamente con le imprese, finalizzata all'assunzione, in un processo guidato.

POLITICHE DEL LAVORO EMILIA ROMAGNA / Riduce le distanze tra la Regione ed i territori. Soggetti che ascoltano i territori, rilevano delle esigenze, nel breve termine, da condividere con la Regione

<https://www.assemblea.emr.it/europedirect/europe-direct/chiamo/reti>
MASTER LEARNING BY DOING, PERCORSI ITS Apprendistato duale (primo e terzo livello) / Coinvolgimento diretto di manager e professionisti, aziende. Modalità che andrebbe utilizzata per tutta la formazione, soprattutto quella professionale.

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. Nel 1988 il Consiglio dei Ministri della Comunità Europea decise di adottare una serie di programmi riguardanti il settore della gioventù, come risultato di molte iniziative prese dal Parlamento europeo e dalla Commissione sin dal 1972. Una tappa significativa fu successivamente raggiunta nel 1990, quando la Commissione presentò al Consiglio e al Parlamento europeo un Memorandum sul tema *I giovani nella Comunità europea*, nel quale si sottolineava l'importanza di un'azione comunitaria nel settore della politica della gioventù o del lavoro a favore dei giovani, in modo tale da conferire un valore aggiunto alle azioni dei singoli Stati membri (Commissione Europea, 1990). Negli anni successivi l'intento era quello di fare in modo che **l'apprendimento permanente e la mobilità divengano una realtà**, migliorare la qualità e l'efficacia dell'istruzione e della formazione, promuovere l'equità, la coesione sociale e la cittadinanza attiva, incoraggiare la creatività e l'innovazione, compresa l'imprenditorialità, a tutti i livelli dell'istruzione e della formazione" (Council of the European Union, 2009).

Fino a 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**, perché consente l'acquisizione di fondamentali soft skills, anche alla luce dei cambiamenti in atto dovuti all'emergenza da Covid-19. Nel settennio 2021/2017 la Commissione europea lancerà a breve nuovi progetti sulle **tematiche del digitale, del green, della creatività e della cultura** ed è importante orientare i giovani nell'acquisizione delle competenze necessarie per l'inserimento lavorativo senza confini.

Le cifre che emergono dal più recente studio di monitoraggio dell'efficacia di

Erasmus+ sembrano confermare la bontà dell'azione europea. Percentuali alla mano, gli studenti che prendono parte al progetto sono davvero facilitati nella ricerca di un posto di lavoro. Il 72% dei laureati che hanno provato l'esperienza Erasmus, infatti, dichiara di sentirsi agevolato nel trovare un impiego. E in effetti, il 79% di loro ha un lavoro entro 3 mesi dalla fine degli studi (contro il 75% di chi non ha partecipato).

Un ulteriore 10% impiega fino ad un massimo di 6 mesi. A fare la differenza sono le soft skills. I ragazzi della generazione Erasmus, infatti, si sentono più forti nelle competenze digitali (51%) e in quelle imprenditoriali (69%), nel problem solving (76%), nello sviluppo del pensiero critico (79%) e nella conoscenza delle lingue straniere (88%).

Inoltre, a dare una marcia in più, è la crescita in termini di capacità relazionali, spirito di adattamento e conoscenza degli altri paesi (91%) - Fonte Asnor.it

Il programma Erasmus+ migliora le prospettive professionali degli studenti anche perché potenzia i tratti della personalità che il 92% dei datori di lavoro ricercano nei candidati, in particolare la tolleranza, la fiducia in se stessi, le abilità di problem solving, la curiosità, la consapevolezza dei propri punti di forza e di debolezza e la risolutezza (The Erasmus Impact Study, 2014).

Si dice inoltre che "Erasmus non si limita a migliorare le prospettive professionali, ma allarga anche gli orizzonti degli studenti e la loro rete di relazioni. Il 40% cambia il Paese di residenza o di lavoro almeno una volta dopo la laurea, quasi il doppio di quelli che non hanno fatto un'esperienza di mobilità durante gli studi. Il 93% degli studenti con esperienza internazionale può concepire di vivere all'estero nel futuro; per chi è rimasto nello stesso paese durante gli studi questa percentuale scende al 73%" (The Erasmus Impact Study, 2014).

In questo contesto si inserisce la proposta per la Regione Puglia di elaborare una policy con duplice obiettivo:

- 1/ **Migliorare l'informazione** delle opportunità di studio/formazione/lavoro offerte dall'Europa e veicolate nelle scuole al fine di un maggiore coinvolgimento dello staff docente e degli studenti;
- 2/ **Identificare una matrice degli attori chiave** relative ai settori prioritari della programmazione 2021-2017: digitale, green, inclusione e diversità ecc.

3/ **Creare dei cluster di riferimento** supportati da eccellenze pugliesi e aziende europee all'interno;

4/ **Attivare percorsi di mobilità circolare dei Neet**, finalizzata all'acquisizione di prospettive internazionali e nuove metodologie di lavoro da applicare al rientro in Puglia, in un'ottica di inserimento lavorativo.

5/ **Attivare percorsi di breve durata di Internazionalizzazione delle competenze** dei giovani lavoratori/dipendenti già "skillati" permettendo collaborazioni con aziende europee, condividendo buone pratiche e nuovi progetti congiunti.

6/ **Rendere le aziende pugliesi degli attrattori per gli studenti europei** aprendosi ai programmi europei già esistenti: Erasmus+ Traineeship, Erasmus per giovani imprenditori etc e condividendo know-how e cultura.

7/ **Monitorare il placement** di ritorno nelle aziende del consorzio

PROBLEMA PRINCIPALE DA RISOLVERE

1/ GOVERNANCE - Sistema di monitoraggio e analisi dati istruzione - formazione - lavoro poco percepito dalla popolazione/ scollegati tra di loro; mismatch domanda/offerta competenze; professionalizzazione di giovani distante dal bisogno territoriale/aziendale; aumento neet e impatto minimo risorse economiche regionali spese;

2/ CITTADINI/TERRITORIO - Sistema di informazione territoriale sulle opportunità europee di studio/formazione/lavoro INESISTENTE; poca partecipazione ai programmi e opportunità europee a partire dai 13 anni di età; ridotta educazione ai valori europei e conoscenza scolastica dell'inglese; l'inglese come barriera culturale per una crescita professionale; poca propensione all'internazionalizzazione delle competenze professionali; percorsi di inserimento lavorativo con prospettive europee di internazionalizzazione delle competenze inesistenti;

3/ SCUOLA - Poca partecipazione alle opportunità europee per internazionalizzare le competenze di staff docente e studenti; percorso scolastico poco integrato con le opportunità europee o limitato ai percorsi PON di alternanza scuola-lavoro e corsi di lingua (spesso basati sulla meritocrazia e discriminante nei confronti dei ragazzi svantaggiati o troppo vivaci); gli studenti non sono informati sulle opportunità eu e partecipano poco ai programmi rispetto ai coetanei europei che sviluppano una consapevolezza maggiore rispetto alla vita e all'orientamento scolastico-formazione-professionale. Aumento Neet.

4/ AZIENDA - Difficoltà di reperire risorse umane competenti, a causa anche della dinamicità del lavoro rispetto al percorso formativo; spesso l'azienda ricerca l'expertise fuori dalla Puglia o esternalizza il servizio; il flusso economico si sposta e l'azienda riduce l'impatto lavorativo locale, si orienta verso altri mercati europei ma persiste il timore del datore di lavoro di perdere risorse umane competente stimolate dai contesti internazionali o maggiore retribuzione; poca propensione ad aprirsi ad altri mercati o internazionalizzare le competenze. Azienda che non si apre ad altri mercati o non investe nella formazione europea perde occasioni di confronto, di crescita e rischia una staticità, incapace di competere in un mercato sempre più dinamico, stagnazione aziendale.

TARGET BENEFICIARI (chi vive il problema es. giovani, donne, neet, ecc.)

Studenti scuole superiori: Informazione veicolate nelle scuole;

Neet 18-29 anni: inserimento lavorativo aziendale Circolare (2 mesi in-house + 4 mesi tirocinio estero + 6 mesi in azienda);

Lavoratori già "skillati": internazionalizzazione competenze per una crescita professionale/aziendale con orientamento europeo/ scambio di buone pratiche, conoscenze e competenze;

Studenti/Lavoratori europei: incoming di personale specializzato nelle aziende pugliesi al fine di condividere know-how e cultura.

OBIETTIVO/I (S.M.A.R.T.: Specifico, Misurabile, Raggiungibile, Realistico, definito nel Tempo)

Obiettivo generale: Aumentare l'inserimento lavorativo dei neet pugliesi e l'internazionalizzazione aziendale delle competenze dei lavoratori già "skillati";

Obiettivo specifico: Creare un consorzio di eccellenze/aziende pugliesi ed europee riferite ai cluster definiti dalla Regione Puglia (in base alle priorità europee) e definire un percorso di mobilità circolare europea per accogliere i neet, internazionalizzare le aziende e diventare attrattori pugliesi per lavoratori/studenti europei.

Risultati:

- n. 100 neet pugliesi partecipano alla sperimentazione del percorso acquisendo competenze professionalizzanti nelle aziende europee;
- 30% n. assunzioni neet da parte delle aziende al termine del percorso circolare;

- n. 50 percorsi di internazionalizzazione in uscita attivati dalle aziende per i lavoratori pugliesi;
- n. 50 percorsi di internazionalizzazione in entrata attivati dalle aziende all'interno dei consorzi per i lavoratori/Studenti europei.

Attività

WPO - Coordinamento

- 1/ Rafforzare il Sistema di analisi e monitoraggio della domanda/offerta lavoro su base territoriale e secondo una modalità di co-progettazione permanente (modalità Agenda del Lavoro trimestrale);
- 2/ Individuazione Cluster in base alle esigenze territoriali (1) e alle priorità europee 2021- 2027;
- 3/ Ricerca e mappatura di un consorzio aziendale pugliese per cluster identificato;
- 4/ Ricerca e mappatura di aziende europee da inserire nei cluster identificati;
- 5/ Study visit aziendale europea per definire profilo professionale di partenza dei neet pugliesi e dei lavoratori skillati che saranno coinvolti nella mobilità.

WP1 - Comunicazione

- 1/ Definizione bando con la specifica dei cluster individuati;
- 2/ Apertura bando di selezione per i neet e per i lavoratori pugliesi;
- 3/ Pubblicazione graduatorie (in base al profilo, al cv e alla lettera motivazionale inerente il cluster identificato).

WP2 - Attivazione Percorsi di Mobilità per i 100 Neet pugliesi 2 mesi in Puglia e 4 mesi in Europa

- 1/ Match azienda/neet - Cluster 1, definizione placement di rientro e avvio percorso;
- 2/ Match azienda/neet - Cluster 2, definizione placement di rientro e avvio percorso;
- 3/ Match azienda/neet - Cluster 3, definizione placement di rientro e avvio percorso.

I neet riceveranno un contributo dalla Regione Puglia. Bozza secondo i programmi eu esistenti:

- 1/ tutoraggio aziende pugliese per avvio e affiancamento iniziale di due mesi dei neet selezionati 350€ per 2 mesi per 100 neet selezionati: 70.000€;

- 2/ Tutoraggio aziende europee per avvio e affiancamento iniziale di quattro mesi dei neet selezionati 350€ per 4 mesi per 100 neet selezionati: 140.000€;
- 3/ Contributo volo 275€ per neet: 27.500€;
- 4/ Contributo soggiorno 35€ per 120 giorni: 4200€ per 100 neet: 420.000€;

Totale costo mobilità WP2 657.500€

WP4 - Attivazione percorsi di mobilità per i lavoratori skillati pugliesi o accoglienza per i lavoratori/Studenti europei.

- 1/ Definizione bando con la specifica dei cluster individuati;
- 2/ Presentazione progetto (innovazione di servizi-prodotto- processo o condivisione metodologie e know how ecc.) da parte delle aziende che intendono candidarsi o dei lavoratori che intendono partecipare alla mobilità.

WP5 - Placement dei Neet pugliesi - 6 mesi

- 1/ in base alle esigenze delle aziende presenti nel consorzio, si definirà la modalità di placement dei Neet come concordato in WP2.

Le aziende motivate al placement, saranno partecipi nel monitoraggio durante il percorso di 4 mesi nelle aziende estere.

MILESTONES (Fasi principali)

- 1/ Identificazione Cluster pugliesi in base alle esigenze aziendale e alle priorità europee 2021/2027;
- 2/ Avvio portale Regione Puglia Europa con sezione dedicata all'informazione da veicolare nelle scuole; una sezione dedicata ai neet e una sezione dedicata ai lavoratori/aziende per l'internazionalizzazione delle competenze;
- 3/ Avvio Percorsi di mobilità europea per 100 neet;
- 4/ Placement di ritorno nel consorzio europeo.

TEMPI DI REALIZZAZIONE STIMATI

- 6 mesi management
- 6 mesi percorso di mobilità dei neet - 4 mesi di mobilità
- 6 mesi placement aziendale

SOGGETTI ATTUATORI

Regione Puglia

ALTRI STAKEHOLDER da coinvolgere nell'attuazione

Scuole, Formazione, Università, Aziende, Imprese selezionate nei cluster individuati, Enti di formazione, Its, Centri per l'impiego, associazioni che si occupano di mobilità europea, imprese che si occupano di progettazione europea.

Quale STRUMENTO OPERATIVO INNOVATIVO per l'attuazione, la Regione Puglia potrebbe mettere in campo per l'attuazione di questo tipo di proposta?

Sperimentazione di una policy regionale attraverso un unico portale **Regione Puglia Europa - Ritorno a SUD! Una strategia di comunicazione It/En tramite le ambasciate e le community dei pugliesi nel mondo.**

Creazione di misure regionali che favoriscano progetti di aggregazione di aziende orientate all' Europa e all'internazionalizzazione delle competenze dei giovani neet, dei loro dipendenti (in uscita) e di giovani residenti all'estero (in entrata).

La proposta progettuale di mobilità deriva dal consorzio aziendale con cluster identificato in linea con le priorità europee (green jobs, settore energetico etc). Il bacino di utenza NEET deriva dal partenariato costruito e dalla strategia di comunicazione realizzata nelle scuole con profilo professionale corrispondente al cluster identificato e/o dalla collaborazione con Enti di formazione/ITS/Università/associazioni pugliesi di mobilità europea inserite nel partenariato (Work in Progress, Jump in, Greenrope, Sei, Fattoria Diffusa ecc.).

Altra modalità da approfondire è la struttura del programma Europeo Erasmus+ per Giovani Imprenditori che è costituito da un consorzio aziendale europeo e i giovani si candidano allegando un mini business plan sulla futura azienda/progetto da sviluppare al rientro nel Paese di origine.

Da tenere in considerazione il case study dell'associazione Work in Progress e dell'impresa Euvillages.it che da 5 anni, utilizzando il programma Erasmus+ Traineeship, consentono l'implementazione dei tirocini professionalizzante a studenti universitari (102) provenienti da Università estere (Dipartimenti Informatic Engineering, Electrical, Manufacturing, Industrial Design, nelle aziende pugliesi per periodi da 2 a 6 mesi. La finalità in questo caso non è l'assunzione ma la specializzazione tecnica degli studenti stranieri. Anche la Regione Puglia potrebbe promuovere il consorzio aziendale per ospitare

studenti stranieri (con il programma già finanziato Erasmus+ Traineeship) e professionisti con il programma RITORNO A SUD! In genere gli studenti che hanno realizzato il tirocinio Erasmus+ Traineeship in Puglia hanno sempre fatto richiesta di ritorno tramite altri programmi.

ESPERIENZE INTERESSANTI (POSITIVE e/o NEGATIVE) DA SEGNALARE e PERCHÉ

L'azienda XENIA (<https://www.xeniaprogetti.it>) e NAICA (<https://naicasc.com>), entrambe operanti nel settore ICT e programmazione informatica, hanno posizione aperte per l'assunzione di personale da diversi mesi / Assumono anche giovani neo-diplomati ma le competenze in uscita sono distanti anni luce dalle competenze necessarie all'inserimento lavorativo aziendale. Le aziende sarebbero disposte a sperimentare percorsi di approfondimento e internazionalizzazione delle competenze per poi assumere i giovani al rientro dall'esperienza in Europa.

ALESSIA BLEVE di Unica Coop sottolinea l'importanza dell'esperienza all'estero come percorso integrativo durante gli studi (scolastici e universitari) per orientarsi nel mondo e acquisire metodologie di lavoro diverse da applicare in azienda / Alessia ha usufruito dei programmi Erasmus+ nella programmazione europea 2007- 2014 e l'impatto positivo avuto durante gli anni successivi, nella vita sociale e lavorativa, è stato decisivo nella costruzione di reti, partner, progetti etc.

Nuove filiere della formazione e inclusione lavorativa/placement.

Colmare il gap attuale tra formazione e lavoro; netta ripartizione delle competenze tra enti di formazione e agenzie del lavoro, orientamento scolastico e post-scolastico, modello di cambiamento nel bilancio di competenze non ex-post ma ex-ante, creazione di nuove professionalità per l'inserimento lavorativo nei settori emergenti (terzo settore).

Azione pensata anche per l'implementazione di un ufficio di segnalazione, monitoraggio e tracciabilità dei talenti a partire dalla Scuola Media/ Superiore. Questo ufficio si occuperebbe di organizzare colloqui con docenti universitari o ITS, monitorerebbe il percorso formativo che gli studenti scelgono e indirizzerebbe verso le iniziative industriali più interessanti.

PROBLEMA PRINCIPALE DA RISOLVERE

- 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;
- Corsi per creare dipendenti;
- 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 rendicontazioni;
- Problema nella programmazione dei bandi "a pioggia" nelle tempistiche e nel target.

TARGET BENEFICIARI (chi vive il problema es. giovani, donne, neet, ecc.)

- Discenti (o target dei bandi attuali);
- Formatori;
- Aziende nel divario tra domanda e offerta;
- Neet;
- Chi è fuori dal target dei bandi attuali.

OBIETTIVO/I (S.M.A.R.T.: Specifico, Misurabile, Raggiungibile, Realistico, definito nel Tempo)

- Semplificare la rendicontazione digitalizzandone il controllo;
- Monitoraggio dell'erogazione;
- 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;
- Introduzione di percorsi di educazione all'auto-imprenditorialità capace di offrire agli studenti la possibilità di acquisire numerose soft skills;
- Potenziamento del Centro per l'impiego come centro di controllo e monitoraggio sui soggetti proponenti rispetto a formazione integrata all'offerta lavorativa.

MILESTONES (Fasi principali)

- A/ Brainstorming con le figure regionali;
- B/ Tavoli di discussione da stakeholder per processo decisionale;
- C/ Costituzione partnership tra aziende ed enti di formazione e timesheet;
- D/ Definizione condivisa delle modalità e tempistiche dei bandi/costituzione misure;
- E/ Definizione congiunta vademecum per la progettazione e il monitoraggio delle misure in attuazione;
- F/ Coinvolgimento delle figure preposte all'interno dei Centri per l'impiego per mezzo di formazione continua e costante.

TEMPI DI REALIZZAZIONE STIMATI

18 mesi

SOGGETTI ATTUATORI

Scuole Superiori e Medie / Università / Enti di formazione quali ITS / Enti locali quali ANPAL e ARPA / Centri per l'impiego / Aziende / Associazioni di categoria / Agenzie per il lavoro

Quale STRUMENTO OPERATIVO INNOVATIVO per l'attuazione, la Regione Puglia potrebbe mettere in campo per l'attuazione di questo tipo di proposta?

- 1/ Formazione on-demand;
- 2 Formazione in alternanza aula-azienda-ritorno in aula;
- 3/ Percorsi concreti di bilancio di competenze basati su meccanismi

ex-ante (permettiamo al discente di comprendere il valore della progettualità, attraverso percorsi di project management). Quest'azione agevola innanzitutto lo storytelling del territorio che tutela i propri talenti e non ne stimoli la fuga. L'ufficio di "monitoraggio dei talenti" potrà pensare anche a vantaggio del docente di Scuola Media/Superiore che segnala il discente meritevole. La proposta allo studente potrà essere fatta secondo la modalità della supply chain, ossia opportunità costanti (e pagate) fornite da aziende e istituti di ricerca che permettano allo studente di inserirsi direttamente nel contesto lavorativo (sul modello dell'alternanza scuola-lavoro, con un monte ore da definire). Il match, in questo caso, potrà essere garantito dalle esigenze dichiarate dagli enti che si candidano per inserirsi in questo percorso.

4/ Atelier di stimoli (che parte dalla scuola Media, un orientamento consapevole);

5/ Orientamento basato su attività reali;

6/ Centri per l'impiego come organi di controllo per rendere più agevole la rendicontazione;

7/ Richiesta di un vademecum comune di Regione Puglia dedicato alla rendicontazione, che decreti i criteri da seguire univocamente.

ESPERIENZE INTERESSANTI (POSITIVE e/o NEGATIVE) DA SEGNALARE e PERCHÉ

ESPERIENZA ITS "BOTTEGHE CULTURALI" / Perché spinge i discenti sin dalla formazione ad una cultura della progettualità votata all'imprenditorialità attraverso contatti costanti con realtà imprenditoriali unite ad un orientamento non solo basato sull'acquisizione frontale di nozioni ma con un'alternanza effettiva, attraverso un'induzione delle competenze (soft skills come hard skills).



TAPPA 6

BARI

17 dicembre 2021
SPAZIO MURAT



L'appuntamento nella città di Bari ha chiuso il primo ciclo di eventi per la definizione dell'Agenda per il lavoro 2021-2027. Abbiamo inteso approfittare del privilegio di arrivare per ultimi, cercando di tenere conto di quanto fatto (e non fatto) nei precedenti appuntamenti lungo il territorio pugliese, e recuperare temi o approcci tralasciati o poco sviluppati. Ciononostante, allo stesso tempo abbiamo voluto anche mettere in risalto quanto lega (o potrebbe legare, in futuro) la città di Bari e la sua area metropolitana ad un mercato del lavoro con caratteristiche tipiche e ben distinte del capoluogo di regione, della sua vocazione economica, sociale, culturale ed industriale.

Le politiche attive del lavoro si troveranno presto ad affrontare dei cambiamenti epocali nel mercato del lavoro, già duramente messo alla prova dall'attuale pandemia di Covid-19, che ha colpito l'Italia, la sua economia ed il suo tessuto socio-economico, molto più di altri Paesi europei.

Ma la pandemia ha colpito un Paese la cui economia ed il cui mercato del lavoro erano già assai fragili. Un'economia che arranca, soprattutto a cospetto di Francia e Germania, che produce poca ricchezza e mal distribuita, anche a causa di un mercato del lavoro asfittico. Le vittime maggiori sono state le categorie dei soggetti vulnerabili sul mercato: le donne, il cui tasso di partecipazione al lavoro non supera il 54% (più di 23 punti percentuali in meno della media europea); i giovani, la cui situazione, soprattutto tra i 15 e i 29 anni, porta l'Italia al triste primato europeo nel numero di NEET; a questi, vanno sicuramente aggiunti soggetti portatori di disabilità gravi e persone migranti.

La situazione di questi soggetti vulnerabili è ancora peggiore nel Mezzogiorno, dove il processo di avvicinamento con le aree del Nord è ormai evidentemente bloccato.

Abbiamo inteso convogliare l'attenzione ed ogni sforzo da parte dei partecipanti all'evento lungo due direttrici fondamentali per la definizione di politiche del lavoro che siano sostenibili ed inclusive: la vulnerabilità, appunto, e l'ecologia.

L'Italia è un paese particolarmente esposto ai cambiamenti climatici, in modo particolare, all'aumento delle temperature nel periodo estivo, dalla

siccità e dalle precipitazioni intense e violente, così come, lungo le zone costiere e fluviali, dall'innalzamento del livello del mare, e nelle zone interne, da fenomeni di smottamento del terreno. La Puglia è esposta, in maniera e misura diversa, a tutti questi pericoli.

La crisi ecologica, quindi, andando a modificare in maniera intensa l'ambiente ed il clima, producono effetti diretti ed indiretti sul mercato del lavoro. Così come altrettanto intensi e profondi saranno gli effetti sul mercato del lavoro delle politiche di mitigazione ed adattamento ai cambiamenti climatici, per le quali interi settori – come l'energia e le industrie estrattive – verranno sostanzialmente limitati, ove non azzerati, ed altri settori – i trasporti, l'agricoltura, le costruzioni – radicalmente rivoluzionati.

A fronte di lavori che verranno persi, nuovi lavori – soprattutto di cura (delle persone e del territorio) – saranno necessari per compiere la giusta transizione segnata dalle politiche europee e dai piani di investimento ad essi collegati (dal PNRR in poi).

Ma ecologia non significa solo ambiente o natura, ma anche relazioni tra persone e tra queste e le istituzioni. Quindi, le politiche del lavoro devono ispirarsi a metodi trasparenti e condivisi con il territorio, con le persone che usufruiscono dei servizi e con le imprese che vi accedono.

La partecipazione dei diversi stakeholder deve farsi costante e lungo tutto il percorso di definizione, attuazione e valutazione delle politiche del lavoro.

Inoltre, ecologia significa anche adottare un approccio olistico. Soprattutto in regime di scarsità di risorse (anche se le risorse stanno aumentando, saranno comunque limitate), un approccio olistico porta a due risultati fondamentali: da un lato, liberare le politiche del lavoro dal proprio compartimento storicamente dato e svilupparle lungo altre politiche sociali che ad essa sono logicamente o strategicamente connesse (politiche dell'educazione, dei trasporti, della casa, della lotta alla povertà ed alla marginalità, etc.); dall'altro lato, creare e predisporre piattaforme e banche dati che incrocino la condizione di lavoratore vulnerabile o disoccupato con altre condizioni di vulnerabilità e bisogno nella società, in famiglia o in altri contesti sociali. Del resto, una lavoratrice che ha perso il proprio lavoro o che non lo ha ancora trovato, è una persona che ha probabilmente altri problemi (non ha ultima gli studi per questioni familiari; ha figli o familiari a carico di cui doversi prendere cura; vive in periferia e non ha un'auto, quindi ci mette tanto tempo per recarsi al lavoro; è immigrata e, oltre a non usufruire di una rete sociale ben strutturata, affronta difficoltà di carattere linguistico o culturale).

Con queste premesse, abbiamo definito i temi da sottoporre ai partecipanti come poli rispetto ai quali concentrare i propri contributi di conoscenza, esperienza e innovazione.

Metodologia

Nella preparazione dell'evento, si è deciso di definire una pluralità di tematiche, da affidare singolarmente e secondo la scelta individuale dei partecipanti, ad altrettanti tavoli di lavoro. Le tematiche individuate sono state dunque le seguenti:

1. Inclusione lavorativa dei migranti
2. Parità di genere nel mercato del lavoro
3. Lavoro (e salario) dignitoso
4. Contrasto alla disoccupazione di lungo periodo
5. Riduzione del mismatch tra domanda e offerta
6. Formazione professionale e nuove competenze (sostenibilità ambientale, digitale e sociale)

Si è individuato altresì un tempo di gestione dei lavori dei diversi tavoli, scandito in una prima fase, della durata di 150 minuti per la discussione e la creazione delle proposte, e di una seconda fase, della durata di 60 minuti, per il consolidamento delle proposte. Si è ritenuto che una tale strutturazione temporale avrebbe consentito non solo il necessario approfondimento delle diverse tematiche, anche grazie alla presenza di ciascun tavolo di un facilitatore e di un feedback intermedio con gli esperti presenti all'incontro, ma anche una condivisione, attraverso una seduta plenaria della durata di 60 minuti, dei diversi risultati e delle idee progettuali emerse così da stimolare anche interventi "incrociati" dei partecipanti e un secondo feedback conclusivo con gli esperti e i rappresentanti istituzionali presenti.

La mattina del 17 dicembre, dopo una breve presentazione della giornata e delle sue finalità, i partecipanti sono stati invitati a scegliere un tavolo (e, dunque, un tema) di lavoro, con l'unica condizione che il tavolo sarebbe stato attivato solo in presenza di almeno 4 partecipanti, così da garantire uno scambio più proficuo di esperienze e idee. Sono stati attivati quattro tavoli, e precisamente i nn. 2 (Parità di genere nel mercato del lavoro), 4 (Contrasto alla disoccupazione di lungo periodo), 5 (Riduzione del *mismatch* tra domanda e offerta) e 6 (Formazione professionale e nuove competenze), garantendo il rispetto dei tempi e delle modalità di realizzazione dell'attività

qui sinteticamente descritta.

Ad ogni tavolo è stato affidato il compito di individuare un "presentatore" al fine di fare sintesi del lavoro del gruppo e compilare i diversi campi del modello di Report precedentemente definito con le strutture regionali, e contenente in particolare:

- l'indicazione del target dei beneficiari della proposta;
- la definizione delle fasi principali di realizzazione della proposta e dei suoi tempi;
- lo strumento operativo che la Regione Puglia potrebbe mettere a disposizione per garantire la realizzabilità della proposta;
- le eventuali *best practices* da portare a riferimento della sua implementazione.

Proposte progettuali

I tavoli di lavoro hanno elaborato 4 proposte progettuali.

Proposta n. 1 - LA PARITÀ IN PUGLIA

(proposta elaborata dagli stakeholders di Confindustria Puglia, Università di Bari, Istituzioni Scolastiche di Secondo Grado e Istituti Professionali, nonché dell'Associazione femminile e facilitata da Anpal Servizi)

Analisi del contesto

Al gruppo di lavoro è stato offerto il tema "Quali azioni per la parità di genere nel mercato del lavoro?". Nel maggio 2020 Eurostat ha pubblicato il rapporto sullo stato di avanzamento nei Paesi Membri dell'Unione Europea con riferimento ai 17 obiettivi dello sviluppo sostenibile stabiliti dalle Nazioni Unite, tra cui è compreso anche quello della parità di genere: come si legge espressamente nel rapporto "la partecipazione equilibrata di donne e uomini nell'accesso ai percorsi di istruzione, nel mercato del lavoro e nelle posizioni di leadership è fondamentale per la parità di genere nell'UE. La parità di accesso a un'istruzione di qualità, in particolare all'istruzione terziaria, contribuisce a migliorare le possibilità di vita sia per gli uomini che per le donne. Inoltre, colmare il divario occupazionale di genere è un obiettivo economico e sociale urgente, per l'individuo e per la società nel suo insieme. Inoltre, la promozione della parità tra donne e uomini nel processo decisionale è stato per molti anni un obiettivo chiave della politica europea. Un altro aspetto importante è l'eliminazione della violenza di genere proteggendo e sostenendo le vittime" (*Sustainable development in the European Union. Monitoring report on progress towards the SDGs in an EU*

context, Eurostat, 2020, p. 105).

I dati raccontano tuttavia di un percorso ancora in salita. Innanzitutto, sotto il profilo occupazionale, esistono ancora rilevanti differenze tra il tasso di occupazione maschile e quello femminile, e se la media europea di tale divario nel 2019 (in un contesto, dunque, pre-pandemico) si calcolava nell'11,4%, in Italia esso sale purtroppo al 19,6%, fanalino di coda insieme a Malta e Grecia.

Il divario occupazionale di genere – che in termini assoluti equivale a dire che solo una donna su due lavora (con ulteriori divari territoriali, dal 60,2% del Nord e al magro 33,2% del Sud) – è condizionato almeno da due fattori.

Da un lato, infatti, la ricerca di lavoro e la qualità stessa dell'occupazione femminile risente del diverso peso che le responsabilità familiari, intese in senso assai ampio, hanno sulle donne: l'effetto è quello di costringere le lavoratrici al part-time involontario, a periodi di allontanamento dal mercato del lavoro e, in ultima istanza, alla inattività. Ne è dimostrazione il fatto che l'Italia è il paese UE con più donne inattive per responsabilità di cura (39,4%) in ragione di un radicamento dello stereotipo di genere (il 51% degli italiani assegna alla donna il compito primario di occuparsi della casa e della famiglia e addirittura il 53% delle italiane condivide questa divisione di ruoli, secondo i dati del Gender Equality Index). Su questa osservazione, pesa ancor più negativamente l'emergenza sanitaria: solo nel I trimestre 2021 è cresciuto il numero di donne inattive per motivi familiari (+6,7% rispetto a marzo 2020), mentre fra gli uomini esso è addirittura calato (-3,7%, fonte Istat). Dall'altro lato, gli stereotipi di genere condizionano già l'accesso all'educazione e ai diversi percorsi formativi, con una penalizzazione degli studi in campo scientifico, tecnologico, ingegneristico o della matematica (dove il rapporto laureati/laureate è di 4 a 6, in ingegneria ad esempio esso si ribalta e diventa di 7 a 3, secondo i dati Almalaurea). Tanto determina una segmentazione orizzontale del mercato del lavoro femminile, determinandone l'occupazione principalmente nei settori del commercio, della sanità e assistenza sociale, e dell'istruzione, ma influisce anche negativamente sui divari retributivi di genere.

(Per approfondimenti ulteriori sul tema, cfr. almeno M. C. Spena, *Oltre le pari opportunità: verso una nuova strategia per l'inclusione e la parità di genere*, in *Rivista Giuridica Europea*, 2020, 2, pp. 65-118; L. Lazzeroni, *Parità di trattamento e divario retributivo (di genere)*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2019, 2, I, pp. 257-273).

Elaborazione della Proposta

Rispetto a tale contesto, la proposta elaborata tavolo di lavoro si prefigge l'obiettivo di superare gli stereotipi di genere (ma anche quelli legati all'orientamento sessuale e all'identità di genere, che condividendo il "peso" sociale e culturale, producono analoghe disuguaglianze) e di intervenire con azioni culturali a supporto delle famiglie nei contesti scolastici e di formazione dei giovani e delle giovani pugliesi.

Sono considerate come *best practices* già sperimentate a tal fine, il Percorso "Direzione Donna", realizzato dall'Agenzia per il *placement* dell'Università degli Studi di Bari, articolato in quattro incontri per discutere del miglioramento delle condizioni di lavoro delle donne e per sensibilizzare il mercato del lavoro sui temi della partecipazione femminile ai processi di sviluppo e innovazione (novembre-dicembre 2021) e il Progetto ProActive Training della rete di scuole pugliesi GET e del network StartNet per l'educazione alla imprenditorialità e alla creatività dei giovani mediante un percorso di orientamento, di conoscenza di sé e delle proprie attitudini (2020). I risultati ottenuti con queste due iniziative prospettano un consolidamento e un allargamento delle idee progettuali poste alla loro base, attraverso una proposta da inserire nell'Agenda per il lavoro 2021-2027.

Beneficiari dell'intervento sono così non solo gli studenti delle scuole di primo e secondo grado e gli studenti universitari, ma anche le loro famiglie, in una prospettiva di cambiamento e di eradicazione dei pregiudizi di matrice sessuale.

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: tanto può consentire di prendere maggiore consapevolezza dei preconcetti di genere che incidono sulla scelta dei percorsi di studio, e al contempo fornire supporto alle famiglie in un sostegno e incoraggiamento per qualunque attività scolastica e aspirazione occupazionale, privi di pregiudizi;
- Definizione di specifici progetti didattici, di intesa con il sistema produttivo e imprenditoriale, per formare gli studenti al valore del lavoro (valore dell'ora lavorata e del suo eguale valore, indipendentemente dal genere, diritti e doveri dei lavoratori) ed approcci culturali ed organizzativi di *diversity/equity/inclusion management*.

Il tutto, ponendo sempre maggiore attenzione all'impiego di un linguaggio di genere negli strumenti di formazione/lavoro.

La definizione delle misure concrete, come è stato opportunamente sottolineato dal gruppo di lavoro, verrebbe congiuntamente affidato agli Istituti Scolastici e all'Università unitamente a soggetti imprenditoriali, immaginando comunque un coinvolgimento attivo, anche al fine di consolidare una rete partecipativa, delle associazioni di categoria, dei servizi di orientamento e placement, dei servizi per il lavoro, delle associazioni di promozione sociale, delle associazioni e fondazioni del terzo settore, nonché degli enti locali

Strumento operativo da mettere in campo da parte della Regione Puglia

La Regione Puglia potrebbe concretamente intervenire attraverso:

- Il supporto alla costruzione di reti partecipative ed interattive tra i diversi portatori di interessi e i soggetti attuatori delle attività;
- Il finanziamento della realizzazione delle attività elaborate nella proposta con il sostegno alle progettualità provenienti dagli attori coinvolti (quali azioni no profit).

Proposta n. 2 - PREVENIRE LA DISOCCUPAZIONE DI LUNGA DURATA

(proposta elaborata dagli stakeholders di Cooperative sociali di servizi di intermediazione e orientamento, Agenzie per il lavoro, Centri di formazione professionale accreditati, nonché Anpal Servizi)

Analisi del contesto

La disoccupazione di lunga durata – ovvero la condizione in cui si trova chi è alla ricerca di occupazione da più di 12 mesi – indica in maniera assai plastica, da un lato, la sofferenza del mercato del lavoro nell'assorbire l'offerta di lavoro e, dall'altro, il disagio sociale in cui una crescente percentuale di individui viene a trovarsi. Il fenomeno, aggravato dalla crisi finanziaria del 2008 prima e dall'emergenza sanitaria poi, ha conosciuto tendenze diverse e non sempre facili da analizzare, ma che sembrano comunque dimostrare come la ripresa economica e il miglioramento del funzionamento del mercato del lavoro non contribuiscano da soli alla transizione dei disoccupati di lunga durata nel mercato del lavoro. Rappresentano, infatti, un ostacolo ben più difficile da superare il basso livello di istruzione e competenze e le diverse forme di svantaggio associate alla condizione di non occupazione (età, disabilità, ecc.). Solo per rimanere al contesto regionale, ancora nel 2020 il tasso di disoccupazione di lunga durata in Puglia (ovvero, il rapporto percentuale fra

la popolazione in cerca di occupazione da 12 mesi e oltre e le forze di lavoro totali della stessa fascia di età) era pari all'8,1% (fonte Eurostat).

Per tali ragioni, a livello europeo, come a livello nazionale, si è cercato di assumere un approccio preventivo al fenomeno, nella prospettiva, per un verso, di integrare servizi e prestazioni a una partnership tra parti sociali, datori, istituzioni pubbliche e, per altro verso, di incentivare la registrazione dei soggetti interessati e incrementarne un sostegno attivo, così da aumentare l'efficacia degli interventi.

In ambito sovranazionale, basta ricordare la Raccomandazione del Consiglio UE del 15 febbraio 2016 sull'inserimento dei disoccupati di lungo periodo nel mercato del lavoro, che ha chiesto agli Stati membri, tra l'altro, di incoraggiare la registrazione dei disoccupati di lungo periodo presso un servizio per l'impiego, in particolare attraverso una migliore offerta di informazioni sulle tipologie di sostegno disponibili (tutoraggio, aiuto nella ricerca di lavoro, corsi di istruzione e formazione permanente), nonché di fornire una valutazione individuale e un orientamento personalizzato, nonché auspicabilmente un accordo di inserimento lavorativo, prima del raggiungimento dei 18 mesi di disoccupazione. In più, la disoccupazione di lunga durata è stata inclusa tra i temi del Pilastro Europeo dei Diritti Sociali del 2017, nella consapevolezza dell'importanza del diritto ad un sostegno individualizzato, continuo e coerente e a una valutazione individuale e approfondita che supporti il rientro nel mercato del lavoro.

In Italia, la *Strategia di contrasto alla disoccupazione di lunga durata* (Delibera ANPAL n. 44 del 23 dicembre 2018), condivisa e approvata in Conferenza Stato-Regioni, ha sottolineato l'importanza della prevenzione, concentrandosi sulla verifica della situazione personale del disoccupato decorsi i primi 12 mesi (e prima che siano trascorsi i 18 mesi di disoccupazione), sulla definizione di un accordo per l'inserimento lavorativo e sulla necessità di trasformare i Centri per l'impiego come Punti unici di contatto.

A questa si aggiunge oggi il programma Garanzia Occupabilità dei Lavoratori (GOL) e la sua concreta attivazione per mezzo del decreto del Ministero del Lavoro del 5 novembre 2021, che prevede la presa in carico finalizzata all'inserimento occupazionale mediante l'erogazione di servizi specifici di politica attiva del lavoro nell'ambito del patto di servizio personalizzato stipulato con il centro per l'impiego (art. 20, d.lgs. n. 148/2015) per alcune categorie di beneficiari, ivi compresi disoccupati, senza sostegno al reddito, da almeno sei mesi.

(Per approfondimenti ulteriori sul tema, cfr. almeno OIL, *The impact of the COVID-19 pandemic on jobs and incomes in G20 economies*, 2020; H. Miyamoto, N. Suphaphiphat, *Mitigating Long-term Unemployment in Europe*, IMF Working Papers, 2020, n. 168; Anpal, *Disoccupazione di lunga durata: sviluppo di policy*, Collana Biblioteca Anpal, 2019, n. 11).

Elaborazione della Proposta

Rispetto a tale contesto, il tavolo di lavoro ha evidenziato le criticità di un sistema di attivazione del disoccupato (non solo di lunga durata) che ad oggi prevede meccanismi di condizionalità (e dunque di più proattiva ricerca del lavoro) per i percettori di sostegno al reddito o comunque destinatari di misure assistenziali, come il Reddito di cittadinanza, e una minore capacità di impatto sul resto dei soggetti in cerca di occupazione, con il rischio di approdare ad una lunga disoccupazione con ulteriore obsolescenza delle competenze e con il progressivo scoraggiamento alla ricerca di lavoro.

Per tali ragioni, il tavolo individua come essenziale una strategia di prevenzione della disoccupazione di lunga durata attraverso:

- misure di riqualificazione delle competenze;
- inserimento lavorativo in un arco temporale di 6 mesi, prorogabile a 12 mesi complessivi, di cui siano i destinatari i disoccupati di età superiore ai 30 anni e che si trovino in condizioni di disoccupazione da almeno 4 mesi e i disoccupati al di sotto di quella soglia di età, impegnati in percorsi di formazione e di istruzione.

La definizione di un intervento “anticipato” rispetto al momento in cui il beneficiario diventa, quale soggetto in situazione di disoccupazione da più di 6 o 12 mesi, destinatario di altre specifiche misure, è ritenuto funzionale proprio alla possibilità di non disperderne le competenze e ridurre il rischio che si determini il circolo vizioso per il quale la probabilità di uscire dalla disoccupazione è inversamente proporzionale alla sua durata. In più, essa si muove in linea con la riattribuzione, a partire dal 1° gennaio 2021, dell’assegno di ricollocazione ai percettori di NASpl da oltre quattro mesi (art. 1, co. 327, Legge di Bilancio 2021), ma allarga la dimensione soggettiva dell’intervento, non limitandosi ai soli percettori dell’ammortizzatore sociale. 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.

Il tavolo ha dunque individuato i diversi benefici della realizzazione di una tale proposta.

Per i soggetti disoccupati, verrebbe incentivata la registrazione, per via del fatto che la misura non fa alcuna differenza tra la percezione o meno di un sussidio; unitamente alla presa in carico da parte del centro per l’impiego competente (con la definizione del patto di servizio personalizzato), vi sarebbe una parallela presa in carico ai fini della misura da parte degli operatori privati accreditati per un’attività di orientamento individuale in base alla sua 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).

Per gli enti di formazione e le Agenzie per il lavoro, concretamente coinvolti nella misura di attivazione del disoccupato, la partecipazione attribuirebbe:

- il riconoscimento delle ore dedicate al processo di orientamento;
- un importo (sulla falsariga di quanto già definito dall’assegno di ricollocazione) in ragione del risultato conseguito (tirocinio, assunzione nelle diverse modalità individuate);
- un’ulteriore premialità, derivante da un sistema di *rating* del tempo e dell’efficacia del coinvolgimento.

Per il sistema imprenditoriale, da ultimo, il beneficio potrebbe essere rappresentato dalla previsione di un bonus occupazionale per l’assunzione dei soggetti disoccupati avviati a tale tipo di percorso, oltre il rimborso della formazione specifica realizzata in azienda.

Strumento operativo da mettere in campo da parte della Regione Puglia

La Regione Puglia può concretamente intervenire attraverso:

- l’attivazione e il finanziamento della misura e la promozione della realizzazione della rete territoriale tra i soggetti coinvolti;

- l'accelerazione dei tempi tra il momento della dichiarazione di disponibilità dei soggetti beneficiari della misura e la presa in carico da parte del soggetto erogatore del servizio;
- l'implementazione di un sistema di rating per gli enti di formazione e le Agenzie private del lavoro che premi la velocità dell'intervento e la qualità dei risultati.

Proposta n. 3 - AZIONI PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE NELLA DIREZIONE DELLE NUOVE COMPETENZE RICHIESTE DALLA SOSTENIBILITÀ: ECOLOGICA, DIGITALE, SOCIALE

Analisi del contesto

I partecipanti al tavolo n. 6 hanno lavorato per rispondere al quesito "Quali azioni per la formazione professionale nella direzione delle nuove competenze richieste dalla sostenibilità: ecologia, digitale, sociale?".

Il tema delle competenze - su cui la Commissione Europea insieme alle altre istituzioni UE ha fornito molti stimoli nell'ultimo decennio al fine di reimpostare le politiche di lotta alla disoccupazione (soprattutto giovanile) e nell'ottica del *long-life learning* - si intreccia ormai inesorabilmente ed intimamente alla contingenza della crisi pandemica ed alla strategia europea di transizione dell'economia verso la sostenibilità ambientale e la rivoluzione digitale lanciata dall'intelligenza artificiale e dall'Industria 4.0.

Le relazioni che si instaurano tra lavoro e tecnologia sono sempre state al centro del dibattito economico e sociologico (e sempre più spesso, di recente, anche giuridico, soprattutto in merito ai cosiddetti "lavoratori delle piattaforme"). Tanto in economia che in sociologia, si è cercato spesso di definire le correlazioni (positive e negative) tra le trasformazioni tecnologiche e la quantità (e qualità) del lavoro. Quello che, invece, si sta sviluppando più di recente è lo studio del rapporto tra lavoro, innovazione tecnologica e competenze. Ancora più recente, poi, è la questione allargata altresì alla crisi ecologica ed alla conseguente esigenza di cambio di paradigma economico, meno estrattivo ed inquinante di quello attuale.

Come sancito dal Pilastro europeo dei diritti sociali, ogni persona ha diritto a un'istruzione, a una formazione e a un apprendimento permanente di qualità e inclusivi, al fine di mantenere e acquisire competenze che consentono di partecipare pienamente alla società e di gestire con successo le transizioni nel mercato del lavoro (Principio n. 1).

Sempre il Pilastro afferma inoltre il diritto di ogni persona a un'assistenza tempestiva e su misura per migliorare le prospettive di occupazione o di attività autonoma. Ciò include il diritto a ricevere un sostegno per la ricerca di un impiego, la formazione e la riqualificazione. Ogni persona ha il diritto di trasferire i diritti in materia di protezione sociale e formazione durante le transizioni professionali. I giovani hanno diritto al proseguimento dell'istruzione, al tirocinio o all'apprendistato oppure a un'offerta di lavoro qualitativamente valida entro quattro mesi dalla perdita del lavoro o dall'uscita dal sistema d'istruzione. I disoccupati hanno diritto a un sostegno personalizzato, continuo e coerente. I disoccupati di lungo periodo hanno diritto a una valutazione individuale approfondita entro 18 mesi dall'inizio della disoccupazione (Principio n. 4).

Sulla base dei predetti principi, la Commissione Europea ha costruito l'Agenda europea per le competenze, che si pone 12 azioni tra cui il Patto per le competenze (che punta a coinvolgere attivamente tutti i partner per offrire maggiori e migliori opportunità di formazione e per sbloccare gli investimenti pubblici e privati in tutti gli ecosistemi industriali e di competenze) e il consolidamento dell'analisi del fabbisogno di competenze. In merito a quest'ultima azione, le Regioni hanno un compito essenziale poiché il miglioramento dell'analisi del fabbisogno di competenze passa attraverso informazioni online "in tempo reale" sulla domanda di competenze soprattutto a livello regionale (oltre che settoriale).

È noto come la mancanza di competenze richieste dal mercato del lavoro di riferimento e l'asimmetria in termini di istruzione e formazione sono elementi che contribuiscono in modo significativo alla disoccupazione, innanzitutto dei giovani che, pur essendo in media più istruiti e con maggiori competenze rispetto alle generazioni precedenti, rispetto a queste ultime incontrano maggiori problemi nel trovare posti di lavoro di qualità.

Il lavoro decente, che è sicuramente lavoro non povero, si innesta nell'orizzonte della digitalizzazione e della transizione ecologica: non vi può essere buona occupazione se in Europa non vengono creati posti di lavoro di qualità in modo efficiente e sostenibile, come sostiene il *Parlamento europeo nella sua Risoluzione del 19 gennaio 2016 sulle politiche in materia di competenze per la lotta alla disoccupazione giovanile - 2015/2088(INI)*.

La Risoluzione richiama una serie di idee fondamentali che dovrebbero ispirare le politiche del lavoro in Europa.

Innanzitutto è necessario evitare l'ingresso tardivo nel mercato del lavoro e

lunghi periodi di disoccupazione, poiché entrambi hanno forti ripercussioni negative sulle prospettive di carriera, sulla retribuzione, sulla salute e sulla mobilità sociale. Inoltre, per migliorare la condizione lavorative delle persone svantaggiate, discriminate e vulnerabili bisogna includere nelle politiche del lavoro politiche in materia di istruzione, occupazione e affari sociali.

È inoltre necessario fornire una formazione adeguata agli incaricati delle assunzioni, ai responsabili delle risorse umane, agli addetti ai servizi per l'impiego, ai datori di lavoro e al personale del settore dell'istruzione.

La Risoluzione, inoltre, sottolinea la necessità di creare solidi partenariati tra le autorità locali, i servizi per l'impiego e l'istruzione, le parti sociali e la comunità imprenditoriale che abbiano lo scopo di sostenere la creazione, l'attuazione e il monitoraggio di strategie e piani d'azione occupazionali a breve e medio termine che siano sostenibili, inclusivi e di qualità. La cooperazione ed il partenariato sono strumenti che garantiscono utilizzo efficiente di risorse e qualità dei risultati.

La Risoluzione, inoltre, pone l'accento sull'importanza delle cosiddette "soft skills" (competenze trasversali) e sull'urgente necessità di promuovere l'apprendimento non formale e informale, ivi incluso il volontariato, che sono essenziali per lo sviluppo di tali competenze. Infine, preme altresì sottolineare l'importanza data per il sistema di formazione e di istruzione di dotarsi di approcci innovativi e accessibili, incentrati sullo sviluppo delle abilità di base accanto a competenze intellettuali e tecniche.

(Vedi la *Risoluzione del Parlamento europeo del 19 gennaio 2016 sulle politiche in materia di competenze per la lotta alla disoccupazione giovanile - 2015/2088(INI)*. Vedi anche la *Raccomandazione del Consiglio dell'Unione Europea del 22 maggio 2018 relativa alle competenze chiave per l'apprendimento permanente (2018/C 189/01)*, nonché la *Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni, Un'agenda per le competenze per l'Europa per la competitività sostenibile, l'equità sociale e la resilienza {SWD(2020) 121 final}*).

Elaborazione della Proposta

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.

A tal fine, i partecipanti auspicano la creazione di una rete tra enti formatori e aziende, oltre all'istituzione di un Albo/Registro di aziende accreditate. Infine, emerge la necessità e l'opportunità di porre in campo una misura incentivante per le imprese accreditate (sulla scia del cosiddetto bonus occupazionale).

Le riflessioni del tavolo si sono concentrate sulla presa d'atto dell'attuale disallineamento tra domanda del mercato del lavoro e l'offerta formativa, e sulla necessità di snellire sia le procedure amministrative collegate alla implementazione e modifiche del RRFP, sia i controlli e le procedure finalizzate al miglioramento dei tempi di liquidazione e chiusura delle attività finanziate.

Il gruppo ha individuato quali target dei beneficiari delle azioni i giovani, i NEET, le donne, i migranti, in particolar modo i migranti minori non accompagnati, oltre che gli over 45, le persone con bassa scolarizzazione e le persone affette da disabilità.

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

- un maggiore dialogo tra Lavoro e Formazione al fine della performance
- il potenziamento delle piattaforme digitali e integrate per facilitare il dialogo e snellire le procedure
- l'istituzione di un Tavolo permanente di confronto tra i differenti organismi (anche in forma associata) e Regione Puglia
- la modifica del RRFP, nello specifico: introduzione delle soft skills e maggiore flessibilità (lavorare sul sistema delle microcredenziali promosse dall'UE)
- il riconoscimento dell'orientamento come attività autonoma rispetto alla formazione e inserita nei percorsi formativi come attività curriculare e anche individuale.

In fase attuativa, tali obiettivi potranno essere raggiunti attraverso le seguenti tappe:

- 1) l'attuazione di una programmazione partecipata degli interventi con gli enti e le aziende, anche in forma aggregata
- 2) 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

3) l'avviamento di un processo di revisione del RRFP, recependo il processo delle buone prassi delle altre realtà

4) il passaggio ad un sistema misto tra il sistema dei Bandi e degli Avvisi e le Doti formative.

Il tavolo esprime l'urgenza che queste azioni e misure siano adottate al più presto, prima che le diverse misure di programmazione Europea e del PNRR vengano implementate.

I soggetti attuatori sarebbero la Regione Puglia, nelle sue diverse istituzioni competenti in materia, gli organismi di istruzione e formazione (le scuole, gli enti di formazione, gli ITS e le università), nonché le aziende. Il tavolo ha inoltre individuato altri soggetti da coinvolgere nell'attuazione, quali le associazioni di categoria e gli istituti di ricerca.

Il tavolo guarda al Sistema di Formazione Professionale di Regione Lombardia e Regione Veneto come esperienze positive dalle quali trarre fruttosi insegnamenti, soprattutto in merito all'utilizzo di strumenti e alle procedure più snelle e avanzate.

Strumento operativo da mettere in campo da parte della Regione Puglia

I partecipanti al tavolo auspicano che la Regione Puglia si attivi per la progettazione di un HUB DIGITALE per organismi di formazione e aziende, ossia una rete digitale condivisa da tutti i soggetti attivi nel mercato del lavoro e coinvolti nelle attività di istruzione, formazione ed orientamento.

Proposta n. 4 – RIDUZIONE DEL MISMATCH TRA DOMANDA E OFFERTA

Analisi del contesto

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.

Lungi dall'entrare nella bontà o meno di tesi economiche più o meno mainstream, è ovvio che vi sia un problema quando, secondo il recente studio del Censis in collaborazione con Confcooperative, le imprese italiane non riescono a trovare circa 233.000 lavoratrici e lavoratori di cui pure hanno bisogno. Secondo il focus, il costo economico del mismatch in

Italia ammonta a oltre 21 miliardi, ossia l'1,2% del PIL. (vedi *Focus Censis/Confcooperative "Mismatch, il grande gap da sanare. La ripresa c'è, i lavoratori no"* 2021).

L'Istat registra un tasso di occupazione in lieve aumento: nel terzo trimestre 2021 vi è stato un aumento di 121.000 occupati (+0,5%) rispetto al trimestre precedente e un aumento di 505.000 unità (+2,2%) rispetto allo stesso periodo del 2020.

Nel 2020 in Italia gli occupati erano 22.904.000; le persone in cerca di occupazione si erano 2.300.000. Fortemente critiche sono le condizioni di donne e giovani. Tra i disoccupati le donne rappresentavano il 47%, mentre erano appena il 42% degli occupati. Ancora, vi erano molti più giovani fra i disoccupati (circa il 33%) rispetto agli occupati (di cui rappresentavano meramente l'11%).

Ma i dati su occupati e disoccupati rappresentano solo un pezzo della fotografia; il resto lo si ritrova nei dati relativi ai NEET di età compresa fra i 15 e i 29 anni. 2 milioni e 100mila giovani di questa fascia d'età erano completamente inattivi ed esclusi dal mercato del lavoro e dall'istruzione: sono circa il 25% dei poco più di 9 milioni di giovani italiani. Il 52,7% dei NEET è di sesso femminile, mentre il 36,8% dei NEET basso titolo di studio. Va sottolineato il dato sorprendente che il 12,3% del totale dei NEET – circa 258.000 giovani – era in possesso di un diploma di laurea.

Se si estende la categoria dei NEET anche alla fascia d'età fino ai 34 anni, nel 2020 in Italia c'erano 3.085.000 persone escluse dal mercato del lavoro ed istruzione.

È chiaro come il tema del mismatch si intrecci inesorabilmente anche a quello della inattività delle giovani generazioni e delle donne.

Elaborazione della Proposta

Il tavolo 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

Tali proposte di azione sono state concepite al fine di superare lo storico problema di mismatch tra domanda ed offerta di lavoro adottando, sostanzialmente, due linee direttrici principali: le competenze ed i Servizi per il lavoro. Secondo i partecipanti al tavolo, infatti, il mismatch deriva sia da problemi riscontrati con le competenze (il che coinvolge direttamente il sistema dell'istruzione e della formazione), che rischiano spesso di rivelarsi facilmente obsolete (le competenze tecniche) che poco valorizzate (le competenze trasversali). Il mismatch, inoltre, solleva anche una questione importante per il fronte datoriale – costituito nel territorio soprattutto da PMI – all'interno del quale manca una messa a sistema, attraverso azioni dedicate, della mappatura dei reali fabbisogni occupazionali

Anche per questo tavolo, come nel precedente, il target dei beneficiari è individuato nei cittadini lavoratori, disoccupati, NEET, giovani e donne, ma al contempo i soggetti che operano nei campi dell'istruzione e della formazione, dei servizi per il lavoro e le imprese.

Gli obiettivi più rilevanti, dunque, sono:

- il rafforzamento della rete dei servizi per il lavoro (pubblico e privato) erogabili da soggetti accreditati con figure professionali specialistiche in grado di supportare le imprese nelle fasi di inserimento/ricerca e di sviluppo della vita lavorativa
- la standardizzazione delle metodologie di intermediazione
- il miglioramento dei livelli di qualità dei servizi per il lavoro (compresa la formazione e l'istruzione)
- lo snellimento degli strumenti di gestione delle politiche attive del lavoro
- la creazione di un Osservatorio "partecipato" in grado di analizzare i trend del mercato occupazionale, dei fabbisogni formativi delle imprese, etc.
- la definizione di una visione chiara a medio e lungo termine della programmazione delle PAL
- la garanzia di continuità delle misure per effettuare investimenti a lungo termine

In linea con tali obiettivi, il tavolo ha definito le seguenti fasi esecutive:

- la revisione e l'aggiornamento del repertorio delle figure professionali e delle procedure dei Servizi per il lavoro
- l'inaugurazione di un osservatorio accessibile e facile nella fruizione dei dati
- l'istituzione di più giornate sul modello delle Career day e occasioni di incontro tra imprese e lavoratori
- la riduzione dei tempi di attuazione dei provvedimenti.

Il tavolo, inoltre, stima che l'attuazione di tali misure dovrebbe svolgersi in un tempo breve, di circa 12 mesi, seguito da un follow up dopo 24 mesi.

Strumento operativo da mettere in campo da parte della Regione Puglia

La Regione Puglia dovrebbe incrementare la interoperabilità e la cooperazione applicativa dei sistemi informativi di tutti gli stakeholder della rete per il lavoro.

Infine, il tavolo indica nei percorsi di formazione sul modello Academy un'eccellenza da prendere in considerazione, poiché hanno posto in essere reti tra soggetti pubblici e privati che sono state in grado di potenziare le competenze favorendo l'inserimento lavorativo.

Osservazioni conclusive

Quanto emerso dalla tappa barese del percorso partecipato di costruzione dell'Agenda per il lavoro si presta ad alcune considerazioni.

Un'osservazione preliminare riguarda quanto rimasto "fuori" la discussione: sebbene proposti all'attenzione degli stakeholders, i temi dell'inclusione lavorativa dei migranti e quello del lavoro (e salario) dignitoso non hanno raccolto un numero sufficiente di adesioni perché venissero discusse ed elaborate delle proposte. Si tratta di un "disinteresse" che può essere solo in parte ricondotto a ragioni che riguardino la specialità delle questioni (per i migranti) o la percezione di temi estranei alle politiche occupazionali (per il lavoro dignitoso) e che deve almeno interrogare sulla possibilità di un ulteriore allargamento della platea dei soggetti da coinvolgere nelle prossime iniziative della costruzione dell'Agenda regionale per il lavoro o, più ancora, sull'opportunità di dedicare appuntamenti monotematici che "forzino" un dibattito comune su tali questioni.

Quanto invece alle quattro proposte emerse dal confronto nei tavoli tematici, esse rivelano tutte un enorme grado di consapevolezza di quanto si è già

fatto (si veda, ad esempio, la prospettiva di consolidamento di alcune sperimentazioni finalizzate all'incremento della partecipazione al mercato del lavoro delle donne e al contrasto culturale degli stereotipi di genere), ma anche delle attuali criticità delle politiche di attivazione (e riattivazione) al lavoro (nella proposta di una "misura di anticipo" della disoccupazione di lungo periodo, che si muove certamente in linea con le aspettative europee della Raccomandazione della Commissione UE del 4 marzo 2021, relativa a un sostegno attivo ed efficace all'occupazione - Ease, in seguito alla crisi Covid-19).

Su competenze e mismatch, emerge con ogni evidenza la richiesta che la Regione adotti talune misure necessarie al raggiungimento degli obiettivi europei di lotta contro la disoccupazione ed in favore di un lavoro di qualità e sostenibile.

Naturalmente, per poter fornire un sostegno personalizzato a chi è privo o in cerca di diversa occupazione, un sostegno che sia capace di comprendere servizi di consulenza, orientamento e tutoraggio, valutazione e convalida delle competenze, assistenza nella ricerca di un impiego, sostegno all'imprenditorialità, appare necessario garantire due priorità:

- il completamento del Piano straordinario di rafforzamento amministrativo, fondamentale a far fronte alle funzioni fondamentali attribuite ai servizi pubblici per l'impiego ma anche alle sempre più cospicue risorse economiche affidate alle Regioni nello scenario post-pandemico;

- rafforzare una governance armonica delle politiche attive del lavoro, consolidando una capacità di progettazione che colga intuizioni e spunti provenienti dalla rete dei soggetti interessati (dalla Scuola alle parti sociali, dagli Enti di formazione al mondo dell'associazionismo) perché si possa pianificare e sviluppare, con coerenza ed efficacia, quando previsto dai tempi, assai stretti, del programma Gol.

GRUPPO DI LAVORO/TEMA

1 / Quali azione per la parità di genere nel mercato del lavoro?

La parità in Puglia

Azioni di intervento culturale, di comunicazione e linguaggio di genere e di servizi di supporto alla famiglia.

PROBLEMA PRINCIPALE DA RISOLVERE

Valorizzare e rispettare le differenze e le diversità.

TARGET BENEFICIARI (chi vive il problema es. giovani, donne, neet, ecc.)

Studenti delle scuole secondarie di I e II grado, universitari, famiglie.

OBIETTIVO/I (S.M.A.R.T.: Specifico, Misurabile, Raggiungibile, Realistico, definito nel Tempo)

- Superamento degli stereotipi;
- Interventi a supporto delle famiglie;
- Interventi culturali e di cultura del lavoro e implementazione di servizi per il supporto alle imprese e alle famiglie;
- Interventi di sviluppo della consapevolezza e fiducia in se stessi.

MILESTONES (Fasi principali)

A/ Orientamento nelle istituzioni d'istruzione e formazione (dall'istruzione primaria alla terziaria), attività laboratoriali sulla conoscenza del se e delle proprie risorse personali;

B/ Utilizzo di un linguaggio di genere negli strumenti di formazione/lavoro che siano tarati per non discriminare;

C/ Progetti didattici con le imprese per formare gli studenti al valore del lavoro (valore dell'ora lavorata, diritti e doveri dei lavoratori) ed approcci culturali ed organizzativi di diversity/equity/inclusion management.

TEMPI DI REALIZZAZIONE STIMATI

In base alle attività progettuali.

SOGGETTI ATTUATORI

Istituzioni dell'istruzione e formazione / Imprese

ALTRI STAKEHOLDER da coinvolgere nell'attuazione

Associazioni di categoria / Servizi di Orientamento e placement / Associazioni di promozione sociale / Terzo Settore (associazioni e fondazioni) / Enti locali / Servizi per il Lavoro

Quale STRUMENTO OPERATIVO INNOVATIVO per l'attuazione, la Regione Puglia potrebbe mettere in campo per l'attuazione di questo tipo di proposta?

- Costruzioni di reti partecipati ed interattive;
- Finanziamenti agli stakeholders per la realizzazione delle attività con sostegno alle progettualità provenienti dagli attori coinvolti (azioni no profit).

ESPERIENZE INTERESSANTI (POSITIVE e/o NEGATIVE) DA SEGNALARE e PERCHÉ

DIREZIONE DONNA: empowerment di genere (4 incontri per studenti universitari)

<https://www.uniba.it/studenti/placement/eventi-placement/avvisi-e-notizie-job-placement/direzione-donna-2013-lavoro-futuro-innovazione>
Il percorso è organizzato in quattro incontri per discutere del miglioramento delle condizioni di lavoro delle donne e per sensibilizzare il mercato del lavoro sui temi della partecipazione femminile ai processi di sviluppo e innovazione. L'obiettivo di questo percorso è quello di creare consapevolezza sugli strumenti, personali e lavorativi, utili per contrastare e ridurre la disuguaglianza di genere nei contesti di lavoro e promuovere l'occupazione.

RETE START NET - PROACTIVE TRAINING

<https://www.start-net.org/it/chi-siamo>

<https://www.start-net.org/it/portfolio/proactive-training>

Azione rivolta alle nuove generazioni per stimolare la creazione d'impresa e la consapevolezza delle proprie capacità.

GRUPPO DI LAVORO/TEMA 2 / Disoccupazione lungo corso.

Prevenzione disoccupazione lunga durata.

PROBLEMA PRINCIPALE DA RISOLVERE

Rendere il disoccupato occupabile nel breve tempo.
Ridurre i tempi di status disoccupazione.

TARGET BENEFICIARI (chi vive il problema es. giovani, donne, neet, ecc.)

Disoccupati over 30 anni da 4 mesi.

Disoccupati under 30 iscritti in un percorso di formazione/istruzione (no neet).

OBIETTIVO/I (S.M.A.R.T.: Specifico, Misurabile, Raggiungibile, Realistico, definito nel Tempo)

Upskilling competenze e inserimento entro 6 mesi prorogabile a 12 mesi complessivi.

MILESTONES (Fasi principali)

RETE TERRITORIALE

A/ Avviso a sportello rivolto ad aziende, operatori

UTENTE

A/ Richiesta DID

B/ Patto di servizio personalizzato, profiling e scelta da parte dell'utente da un elenco di soggetti accreditati

C/ Presa in carico da parte degli operatori privati accreditati

D/ Analisi dei bisogni e attività di orientamento individuale in base al profiling (attività a processo)

E/ OPZIONALE: Formazione di upskilling o reskilling in base alle esigenze del mercato e delle aziende (non a catalogo)

F/ OPZIONALE: Tirocinio extra curriculare finanziato all'interno di una azienda della rete e riconoscimento dei costi del tutoraggio per l'azienda

G/ Assunzione con contratti a tempo determinato 3/6/12 mesi o tempo indeterminato e apprendistato anche in somministrazione

ENTE/APL

H/ Riconoscimento ore a processo di orientamento

I/ Riconoscimento a risultato di contratti a tempo determinato 3/6/12 mesi o tempo indeterminato e apprendistato anche in somministrazione anche post tirocinio per l'ente/apl che ha preso in carico la persona
J/ Sistema Rating (premiabilità per gli enti più performanti)

AZIENDA

A/ Bonus occupazionale per l'assunzione di persone iscritte al percorso

B/ Formazione on boarding finanziata con docenti aziendali a rimborso

TEMPI DI REALIZZAZIONE STIMATI

12 mesi

SOGGETTI ATTUATORI

APL, Enti di formazione

ALTRI STAKEHOLDER da coinvolgere nell'attuazione

Università, ITS, enti datoriali

Quale STRUMENTO OPERATIVO INNOVATIVO per l'attuazione, la Regione Puglia potrebbe mettere in campo per l'attuazione di questo tipo di proposta?

Sistema rating, velocità piano personalizzato (da DID a presa in carico ente erogatore servizi).

GRUPPO DI LAVORO/TEMA

3 / Riduzione del mismatch tra domanda e offerta.

- 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.

PROBLEMA PRINCIPALE DA RISOLVERE

Occorre lavorare su due differenti direttrici: competenze e SpL. Il mismatch deriva sia da competenze (che coinvolgono il sistema dell'istruzione e della formazione) sia tecniche (velocemente obsolete) che trasversali (poco valorizzate). Il problema inoltre coinvolge il sistema datoriale (fatto soprattutto di PMI) nel quale manca una messa a sistema (attraverso azioni dedicate) della mappatura dei reali fabbisogni occupazionali.

TARGET BENEFICIARI (chi vive il problema es. giovani, donne, neet, ecc.)

Cittadini (lavoratori, disoccupati, NEET, giovani, donne, ecc), sistema dell'istruzione e della formazione, SpL e sistema datoriale.

OBIETTIVO/I (S.M.A.R.T.: Specifico, Misurabile, Raggiungibile, Realistico, definito nel Tempo)

- Rafforzare la rete dei servizi per il lavoro (pubblico e privato) erogabili da soggetti accreditati con figure professionali specialistiche in grado di supportare le imprese nelle fasi di inserimento/ricerca e di sviluppo della vita lavorativa;
- Standardizzare le metodologie di intermediazione;
- Elevare i livelli di qualità dei servizi per il lavoro (compresa la formazione e

l'istruzione);

- Snellire gli strumenti di gestione delle politiche attive del lavoro;
- Implementare un Osservatorio "partecipato" in grado di analizzare i trend del mercato occupazionale, dei fabbisogni formativi delle imprese, ecc;
- Vision chiara a medio e lungo termine della programmazione delle PAL;
- Garantire continuità delle misure per effettuare investimenti a lungo termine.

MILESTONES (Fasi principali)

A/ Revisione e aggiornamento del repertorio delle figure professionali e delle procedure dei Servizi per il

B/ Inaugurazione di un osservatorio accessibile e facile nella fruizione dei dati;

C/ Giornate di Career day e occasioni di incontro tra imprese e lavoratori;

D/ Riduzione dei tempi di attuazione dei provvedimenti.

TEMPI DI REALIZZAZIONE STIMATI

12 mesi (con follow up a 24 mesi)

SOGGETTI ATTUATORI

Tutti gli stakeholders dell'Agenda per il Lavoro.

Quale STRUMENTO OPERATIVO INNOVATIVO per l'attuazione, la Regione Puglia potrebbe mettere in campo per l'attuazione di questo tipo di proposta?

Interoperabilità/cooperazione applicativa dei sistemi informativi degli stakeholders della rete per il lavoro.

ESPERIENZE INTERESSANTI (POSITIVE e/o NEGATIVE) DA SEGNALARE e PERCHÉ

PERCORSI DI FORMAZIONE (ACADEMY) / Perché attua una rete tra soggetti pubblici e privati (hanno potenziato le competenze favorendo l'inserimento lavorativo).

GRUPPO DI LAVORO/TEMA

4 / Azioni per la formazione professionale nella direzione delle nuove competenze richieste dalla sostenibilità: ecologica, digitale, sociale.

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.

Creare una rete tra aziende ed enti formatori; istituire un Albo/Registro di aziende accreditate.

Integrare una misura incentivante per le imprese accreditate (bonus occupazionale).

PROBLEMA PRINCIPALE DA RISOLVERE

Disallineamento tra domanda del mercato del lavoro e l'offerta formativa.

Snellimento delle procedure amministrative collegate alla implementazione e modifiche del RRFP.

Snellimento dei controlli e delle procedure finalizzate al miglioramento dei tempi di liquidazione e chiusura delle attività finanziate.

TARGET BENEFICIARI (chi vive il problema es. giovani, donne, neet, ecc.)

Giovani, neet, donne, migranti, migranti minori non accompagnati, over 45, persone con bassa scolarizzazione, persone affette da disabilità.

OBIETTIVO/I (S.M.A.R.T.: Specifico, Misurabile, Raggiungibile, Realistico, definito nel Tempo)

Maggiore dialogo tra Lavoro e Formazione al fine della performance.

Potenziamento di piattaforme digitali e integrate per facilitare il dialogo e snellire le procedure.

Istituzione di un Tavolo permanente di confronto tra organismi (anche in forma associata) e Regione Puglia.

Modifica del RRFP: introduzione delle soft skills e maggiore flessibilità (lavorare sul sistema delle microcredenziali promosse dall'UE).

Orientamento riconosciuto come attività autonoma rispetto alla Formazione e inserita nei percorsi formativi come attività curriculare e anche individuale.

MILESTONES (Fasi principali)

A/ Attuare una programmazione partecipata degli interventi con gli enti e le aziende, anche in forma aggregata.

B/ Mettere a valore i 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.

C/ Avviare il processo di revisione del RRFP recependo il processo delle buone prassi delle altre realtà.

D/ Passaggio ad un sistema misto tra il sistema dei Bandi e degli Avvisi e le Doti formative.

TEMPI DI REALIZZAZIONE STIMATI

ASAP: anticipati rispetto alla Programmazione Comunitaria e PNRR.

SOGGETTI ATTUATORI

Regione Puglia / Organismi di Istruzione/3Formazione (Scuole - Enti di Formazione - ITS - Università) / Aziende

ALTRI STAKEHOLDER da coinvolgere nell'attuazione

Associazioni di categoria / Istituti di Ricerca / Università / Scuola

Quale STRUMENTO OPERATIVO INNOVATIVO per l'attuazione, la Regione Puglia potrebbe mettere in campo per l'attuazione di questo tipo di proposta?

Progettazione di un HUB DIGITALE per organismi di formazione e aziende (rete digitale condivisa).

ESPERIENZE INTERESSANTI (POSITIVE e/o NEGATIVE) DA SEGNALARE e PERCHÉ

SISTEMA DI FORMAZIONE PROFESSIONALE REGIONE LOMBARDIA E REGIONE VENETO / Utilizzo di strumenti e procedure più snelle e avanzate.

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.