



**REGIONE
PUGLIA**
ASSESSORATO FORMAZIONE E LAVORO,
POLLICHE PER IL LAVORO,
INIZIATIVE ALLO STUDIO, SCUOLA,
UNIVERSITÀ, FORMAZIONE PROFESSIONALE

#Puglia
partecipa



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

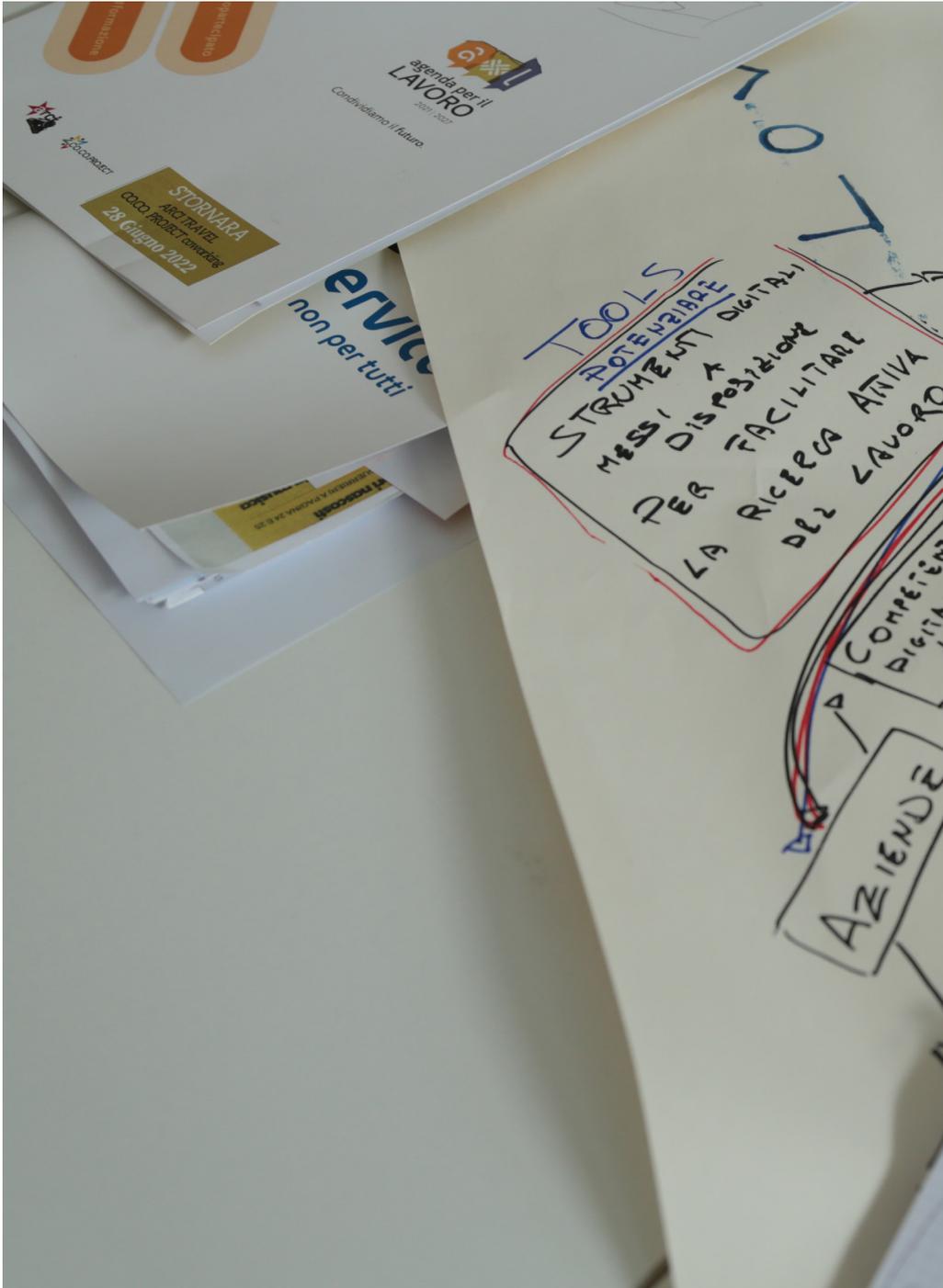


agenda per il **LAVORO**

2021 | 2027

Condividiamo il futuro.

I REPORT
DEI TAVOLI DI LAVORO
OTTOBRE 2022



agenda per il
LAVORO
2021-2027
Condividiamo il futuro

STORVARA
ARCITRAVIZ
CACC PROJECT completed
28 Giugno 2022

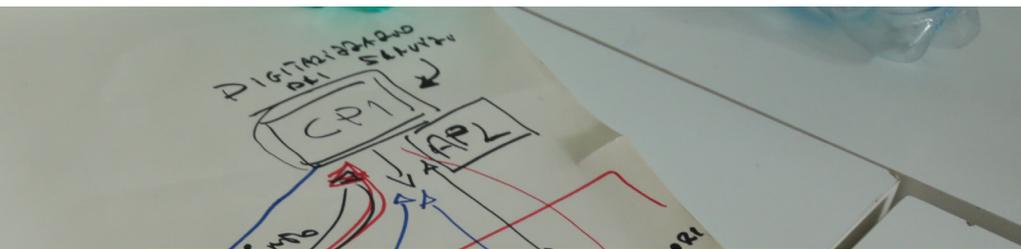
Servicio
non per tutti

TOOLS
POTENZIARE
STRUMENTI

DIGITALI
MESSI A
DISPOSIZIONE
PER FACILITARE
LA RICERCA
ATTIVA
DEL LAVORO

COMPETENZE
DIGITALI

AZIENDE



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 maggio e settembre 2022 si sono svolte ulteriori 5 tappe del percorso partecipativo. 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 MISURE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO e QUALI MODALITÀ INNOVATIVE PER LA LORO APPLICAZIONE ?

Chiunque partecipa è la persona giusta

In qualsiasi momento comincia, è il momento giusto

Qualsiasi cosa accada è l'unica che potrà accadere

La Legge dei due piedi 

Quando è finita, è finita





Il presente documento recepisce le proposte, i fabbisogni e le best practices presentati dagli attori intervenuti alla tappa territoriale di Taranto del percorso di co-progettazione del nuovo quadro strategico e programmatico delle politiche del lavoro e della formazione della Regione Puglia "Agenda per il Lavoro 2021 – 2027 – Condividiamo il futuro". L'incontro si è tenuto nel giorno 07 luglio 2022 presso la sede del Castello Aragonese a Taranto. Le attività hanno avuto avvio, come da programma, con una prima sessione in plenaria finalizzata alla contestualizzazione del tema di riferimento per consentire, a tutti i partecipanti, di meglio operare nella successiva fase operativa e di confronto.

Alla sessione sono intervenuti, e hanno contribuito, la Consigliera del Presidente della Regione Puglia per le politiche integrate formazione, occupazione e cittadinanza attiva del sistema Puglia, Anna Cammalleri, il Direttore del Dipartimento Politiche del Lavoro, Istruzione e Formazione della Regione Puglia, Silvia Pellegrini, il Presidente ARTI - Agenzia Regionale per la Tecnologia e l'Innovazione, Vito Albino, il Dirigente della Sezione Formazione, Monica Calzetta, la Direttrice del Dipartimento Sviluppo Economico della Regione Puglia Gianna Elisa Berlingiero, il Vicesindaco di Taranto, Fabrizio Manzulli.

Metodologia

Al termine degli interventi è stata introdotta, da un punto di vista tecnico e metodologico, la sessione di lavori con la suddivisione in tavoli di lavoro. La metodologia utilizzata è stata quella del focus group guidato: ad ogni tavolo è stata data una traccia di lavoro per consentire di uniformare gli output e la successiva analisi dei risultati di lavoro. Inoltre, la numerosità dei partecipanti ai tavoli è stata gestita in modo tale da non superare una certa numerosità critica, pari a 11 unità, e dunque assicurare un output di qualità: laddove per uno specifico tema gli interessati fossero stati superiori a tale soglia, si sono creati altri tavoli di discussione sulla stessa tematica. A tutti i partecipanti è stata data la possibilità di selezionare un tema specifico - previamente concordato con il gruppo di lavoro regionale ed in linea con le

finalità dell'incontro - sul quale portare il proprio contributo, tra i seguenti quattro:

- **Tema 1: Formazione 4.0 e nuove competenze a supporto della transizione verde e digitale**
- **Tema 2: Il sistema ITS a sostegno dell'occupabilità**
- **Tema 3: La prospettiva europea nel mercato del lavoro territoriale**
- **Tema 4: Startup e territorio**

Complessivamente, i partecipanti all'evento sono stati 84 suddivisi come segue:

- 1) Istituzioni/Enti Locali - 20%
- 2) Università - 7%
- 3) Istituti Tecnici Superiori - 12%
- 4) Scuole - 6%
- 5) Enti di formazione - 19%
- 6) Fondazioni/Associazioni - 8%
- 7) Imprese - 17%
- 8) Agenzie per il lavoro - 11%

Alla discussione dei tavoli tematici ha partecipato l'80% di partecipanti totali all'evento (67 persone); gli altri - circa 17 - hanno preso parte esclusivamente al dibattito conclusivo. Mediamente, ogni tavolo tematico è stato "costruito" in modo tale da assicurare una ripartizione equa rispetto alla categoria dell'organizzazione rappresentata. Così da avere la migliore e più ampia possibilità di confronto.

Per ogni specifico tema è stato individuato un referente esperto di settore che ha contestualizzato, con una prospettiva europea, nazionale e poi regionale, la tematica di riferimento con l'obiettivo di aiutare i partecipanti al tavolo a focalizzare la loro attenzione su quanto già realizzato e a proiettarlo in un'ottica propositiva. Gli esperti di settore individuati sono stati:

- Tema 1: dott. Fulvio Iurlaro
- Tema 2: dott.ssa Luigia Tocci
- Tema 3: dott. Paolo Lopolito
- Tema 4: dott. Paolo Gagliardi

I tavoli di lavoro

Ogni tavolo, oltre agli esperti tematici, ha avuto a disposizione anche un congruo numero di facilitatori che ha aiutato a superare le naturali criticità legate alla discussione in gruppo e, soprattutto, a rispettare i tempi oltre che a registrare i contenuti emersi e a farne sintesi. Tali sintesi, tradotte in schede grafiche e proiettate, sono state poi utilizzate dagli esperti di settore per presentare in plenaria i lavori dei vari tavoli sui diversi temi e consentire a tutti i partecipanti, riuniti ancora in plenaria, di avere una visione complessiva delle proposte generate durante la sessione di lavoro.

In sintesi è emerso quanto segue.

Tema 1: Formazione 4.0 e nuove competenze a supporto della transizione verde e digitale

Da quanto emerso dal tavolo di discussione, risulta: a) necessario allineare domanda e offerta di lavoro consentendo una maggiore interlocuzione tra le imprese e gli stakeholders, aggiornando il repertorio regionale delle figure professionali in chiave doppia transizione, promuovendo attività di informazione e formazione sui temi specifici della doppia transizione, professionalizzando gli operatori della formazione; b) Identificare le competenze del futuro facendo formazione continua delle aziende, condividendo un catalogo formativo con innalzamento delle competenze chiave della doppia transizione, promuovendo attività di informazione e formazione sui temi specifici della doppia transizione; c) Interconnettere i sistemi creando tavoli permanenti, condividendo strumenti informativi unici sulla formazione e le politiche attive del lavoro.

Tema 2: Il sistema ITS a sostegno dell'occupabilità

Da quanto emerso dal tavolo di discussione, risulta necessario: a) aumentare la conoscenza del sistema ITS tramite la divulgazione del sistema ITS nelle scuole e nella società, la cultura di Impresa, la formazione docenti, l'orientamento qualitativo, la certificazione della competenza, l'accompagnamento al lavoro; b) Coprogettare con il sistema nazionale ANPAL, mediante la partecipazione delle aziende alla fase di selezione dei candidati, e con il coinvolgimento delle aziende stesse nelle attività formative, con l'attivazione e programmazione di job day, il supporto all'inserimento occupazionale dei giovani (ANPAL, APL, CdL ecc.), con l'apprendistato 3[^]

livello e gli Incentivi di inserimento occupazionali; c) riconoscere i crediti formativi mediante la coprogettazione con dipartimenti universitari e le imprese, mediante il riconoscimento dei crediti formativi tra istituzioni, utilizzando i patti territoriali per la rilevazione dei fabbisogni professionali delle imprese (G.O.L.), con la formazione continua, la formazione aziendale 4.0 (Fondo Nuove competenze, Fondi interprofessionali), il miglioramento della rete istituzionale del sistema ITS Puglia.

Tema 3: La prospettiva europea nel mercato del lavoro territoriale

Da quanto emerso dal tavolo di discussione, risulta necessario legittimare la mobilità europea anche in area Euromediterranea, riconoscere la mobilità nei percorsi ITS, riconoscere i titoli congiunti, incrementare le risorse per supportare la mobilità mediante una azione multilivello di internazionalizzazione degli attori locali: in-formazione, costituzione di nuovi strumenti finanziari, creando un'azione di networking in grado di sopperire alla assenza di formazione e informazione degli attori locali sugli strumenti necessari a creare reti regionali con connessioni europee e internazionali.

Tema 4: Startup e territorio

Da quanto emerso dal tavolo di discussione, risulta necessario snellire la metodologia degli acceleratori di startup, creando un network con stakeholder e player di mercato, aumentare la conoscenza del territorio e dell'ecosistema di riferimento e coniugare la cultura imprenditoriale con quella scolastica e universitaria, ad esempio attraverso la creazione di validi network per il tramite di uno startup studio, ponendo accento sulla stabilizzazione di un ecosistema e la definizione di un intervento regionale plurifondo.

LE CONCLUSIONI

A seguito della restituzione in plenaria, si è poi tenuta la tavola rotonda conclusiva che ha visto partecipare Daniela Talà di ANPAL Servizi, il Dirigente della Sezione Politiche e Mercato del Lavoro, Giuseppe Lella, il Responsabile coordinamento progetti sperimentali della Regione Puglia, Antonio Lombardo e Silvio Busico, Direttore Generale di Programma Sviluppo.

Oltre ad un ulteriore approfondimento sulle tematiche e le proposte emerse,

grande attenzione in fase di chiusura dei lavori è stata posta sul processo di coinvolgimento degli stakeholders territoriali che la Regione Puglia ha inteso attivare su un tema così delicato e strategico quale quello della definizione delle politiche attive per il lavoro relative alla programmazione 2021-2027.

Tale metodologia di tipo bottom-up consente infatti, sebbene più laboriosa ed articolata, di acquisire una comprensione completa ed aggiornata del contesto regionale di riferimento, in particolare per quanto concerne le risorse immateriali più significative presenti sul territorio, al fine di selezionare le migliori azioni da intraprendere sulle quali andare a edificare un duraturo vantaggio.

Tale processo continuativo si traduce, necessariamente, in un atto sistematico e dinamico di coprogettazione nel quale i partner sono, da un lato, la pubblica amministrazione e, dall'altra, una varietà ampia di attori territoriali: il mondo accademico, le imprese, gli enti locali, gli investitori istituzionali, le startup, gli ITS, le società di formazione e i cittadini. La definizione dell'Agenda del Lavoro risponde in questo modo ad un processo di self-discovery delle potenzialità che il territorio esprime e al potenziale che la regione può sviluppare nel contesto nazionale e internazionale.

Scheda

PROBLEMA PRINCIPALE DA RISOLVERE

Il gruppo di lavoro è partito dal need assessment con un approccio condiviso bottom-up in cui le problematiche e necessità dei singoli enti legati alla Formazione 4.0 sono emerse in modo autogestito, evitando il più possibile bias di predeterminazione, attraverso una discussione ordinata in cui sono state condivise regole e obiettivi. Da un primo brainstorming iniziale, sono emerse le problematiche principali da risolvere, elencate di seguito:

- Necessità di un'analisi aggiornata dei fabbisogni formativi del territorio;
- Carenza di avvisi relativi ai corsi di qualifica per adulti (Non occupati/disoccupati);
- Potenziamento del RRFP (Repertorio Regionale delle Figure Professionali) con competenze legate alla doppia transizione;
- Bassi livelli di scolarizzazione universitaria di competenze STEM;
- Marcato mismatch fra domanda e offerta di lavoro;
- Obsolescenza delle competenze all'interno delle aziende;
- Potenziamento dei percorsi di upskilling e reskilling;
- Mancato aggiornamento delle competenze nelle micro-imprese;
- Criticità nell'occupazione femminile;
- Carenza di offerta formativa per gli over 30;
- Scarsa possibilità di tirocini extra-regionali;
- Contestuale ri-depotenziamento della FAD e dei relativi benefici;
- Tempi di istruttoria e definizione determinate di pagamento troppo lunghi nel sistema della formazione;
- Dialogo lacunoso fra le imprese del territorio;
- Necessità delle imprese di incontrare un'offerta di lavoro altamente specializzata e aggiornata nel tempo;
- Tempi troppo lunghi tra la candidatura di un progetto di formazione continua e la comunicazione dell'ammissione a finanziamento.

Fra i bisogni emersi, il tavolo di lavoro ha deciso di esplodere tre macro-

criticità ritenute prioritarie, in base a criteri e indicatori condivisi:

- Disallineamento tra domanda e offerta di lavoro;
- Mancanza di modalità e strumenti utili a identificare le competenze del futuro;
- Interconnessione tra i sistemi della formazione mettendo al centro l'impresa.

La scelta è frutto dell'esperienza dei professionisti partecipanti nell'ambito della formazione e delle competenze maturate. La discussione è stata particolarmente prolifica anche grazie alla ricchezza ed eterogeneità dei punti di vista dei partecipanti impegnati nei diversi livelli operativi e manageriali (Università, enti di formazione, APL, ITS).

BREVE DESCRIZIONE DELLA PROPOSTA

Il tavolo di lavoro ha deciso di concentrarsi in prima battuta su un need assessment approfondito e multisettoriale, che coinvolgesse tutti i livelli della Formazione 4.0 in Puglia. Questa fase iniziale, anche grazie all'eterogeneità e prestigio dei partecipanti, ha espresso un ampio numero di criticità, precise e aderenti ai diversi ambiti di azione dei membri del tavolo. La scelta conseguente del gruppo di lavoro è stata quella di enucleare, dunque proporre, un portfolio di soluzioni a 360°, clusterizzate secondo i tre obiettivi individuati:

Disallineamento tra domanda e offerta di lavoro

Proposte:

- Potenziamento degli uffici adibiti al reclutamento e alla terza missione all'interno delle università Pugliesi;
- Ampliamento delle azioni di "Ricerca e analisi dei fabbisogni formativi e lavorativi" del territorio;
- Efficientamento dei processi di profilazione dei soggetti destinatari di misure di politica attiva del lavoro;
- Individuazione settoriale delle esigenze delle imprese con conseguente condivisione dei risultati
- Promozione di un catalogo formativo permanente per lo sviluppo delle competenze legate alla doppia transizione (digitale e green) e alle competenze chiave per l'apprendimento permanente (in Rif. alla Raccomandazione del

Consiglio dell'Unione Europea del 22 maggio 2018 relativa alle competenze chiave per l'apprendimento permanente (2018/C 189/01);

- Efficientamento delle procedure di valutazione dei progetti di formazione continua, con riduzione della tempistica di comunicazione di ammissione a finanziamento.

Mancanza di modalità e strumenti utili a identificare le competenze del futuro

Proposte:

- Organizzazione di workshop informativi sulla doppia transizione;
- Aggiornamento RRFP con particolare attenzione alle competenze legate alla doppia transizione;
- Condivisione di strumenti informativi unici sulla formazione e le politiche attive del lavoro;
- Potenziamento tecnico scientifico all'interno del Partenariato Regionale economico sociale.

Interconnessione tra i sistemi della formazione mettendo al centro l'impresa

Proposte:

- Migliorare la qualità della formazione;
- Professionalizzare gli operatori con degli strumenti specifici di analisi del mercato del lavoro e banche dati.

Le motivazioni alla base di queste proposte risiedono nella percezione quotidiana della formazione che ciascun "addetto ai lavori" ha rilevato, lontana dagli obiettivi delineati nelle policy nazionali. Il tema della formazione rivolta ai lavoratori delle imprese, viene sviluppato in maniera articolata e trasversale in quasi tutte le Missioni di cui è composto. Con particolare riferimento alla Missione 5 il tema della formazione è specificatamente analizzato nella Componente M5C1 – Politiche per il lavoro ed è rivolta ai 3 categorie di lavoratori: a) lavoratori disoccupati; 2) lavoratori in transizione occupazionale; 3) lavoratori occupati. Trasversalmente a queste categorie viene fatto riferimento alle "persone con disabilità" e alle "categorie più vulnerabili". Una categoria particolare di persone non occupate (inoccupate) sono i giovani che nel PNRR sono distinte tra coloro che sono ancora in fase di preparazione al mondo del lavoro e i NEET.

Uno degli obiettivi generali dell'obiettivo 1 è il potenziamento- unitamente

alle politiche attive- della formazione professionale nonché la revisione della governance del sistema di formazione professionale in Italia e l'innalzamento del livello delle tutele attraverso la formazione. Nello specifico due degli obiettivi strategici di questa componente sono: 1) dotare le persone di formazione adeguata e facilitare le transizioni lavorative per aumentare il tasso di occupazione; 2) aumentare quantità e qualità dei programmi di formazione dei disoccupati e dei giovani, in un contesto di investimento anche sulla formazione continua degli occupati. A questi due obiettivi, se ne aggiunge anche un terzo ovvero "ridurre il mismatch di competenze". Per raggiungere questi obiettivi strategici sono stati proposti i seguenti interventi: 1) ridefinizione degli strumenti di presa in carico dei disoccupati con politiche attive che, a partire dalla profilazione della persona, permettano la costruzione di percorsi personalizzati di riqualificazione delle competenze e di accompagnamento al lavoro. A tal proposito è stato adottato il Programma Nazionale per la Garanzia Occupabilità dei Lavoratori (GOL); 2) adozione del Piano Nazionale Nuove Competenze (PNNC) mediante la fissazione di standard di formazione per i disoccupati censiti dai centri per l'impiego; 3) per i lavoratori occupati è inoltre previsto il potenziamento del Fondo Nuove Competenze (FNC) al fine di permettere la rimodulazione dell'orario di lavoro e di favorire attività di formazione sulla base di specifici accordi collettivi con le organizzazioni sindacali. Con specifico riferimento alla Missione 1 sulla Digitalizzazione, la formazione viene veicolata attraverso la previsione di crediti di imposta destinati alle imprese che investono in formazione alla digitalizzazione e di sviluppo delle relative competenze.

Se queste sono le riforme in cantiere, il tavolo di lavoro ha sottolineato un sostanziale scollamento degli obiettivi indicati nel PNRR con il contesto "reale" e territoriale in cui agiscono i vari stakeholder dove si registra un disallineamento delle competenze, un'incapacità del sistema della formazione di rispondere alle nuove esigenze delle imprese e ancor prima una difficoltà nell'individuazione di quali siano queste nuove esigenze su cui programmare la formazione del domani. È stato rilevato che in alcuni casi i percorsi formativi sono del tutto avulsi dai nuovi contesti economici, tanto da potersi ritenere obsoleti e non più funzionali in vista della doppia transizione.

La Regione, chiamata ad integrare le disposizioni presenti nel PNRR all'interno delle proprie politiche formative, partecipando all'individuazione

dei livelli essenziali di qualità della formazione rivolte ai lavoratori beneficiari (in particolare disoccupati e in transizione), all'interno del PNNC , deve in primis verificare quali siano le competenze (presenti e future) richieste dalle imprese, in particolare in prospettiva delle doppia transizione, per poter allineare la domanda all'offerta di lavoro.

Dall'altro lato, nella cornice del potenziamento dei centri per l'impiego, la Regione deve prevedere iniziative, mediante interventi addizionali, per rinforzare le seguenti attività formative rivolte al mondo delle imprese e ai lavoratori: a) progettazione e realizzazione (anche mediante FAD) di interventi formativi per l'aggiornamento delle competenze con le esigenze delle imprese; b) promozione dei servizi di identificazione, validazione e certificazione delle competenze (IVC) nell'ambito del Sistema Nazionale di Certificazione delle Competenze; c) promozione e integrazione territoriale dei servizi per l'impiego con gli altri servizi, in particolare quelli sociali e quelli per l'istruzione e la formazione. Quindi individuazione delle esigenze delle imprese, profilazione dei lavoratori, formazione personalizzata per ridurre il mismatch di competenze.

A tal proposito sono state avanzate proposte per un ALLINEAMENTO TRA DOMANDA E OFFERTA e per l'INDIVIDUAZIONE DELLE COMPETENZE DEL FUTURO a cui indirizzare l'attività di formazione.

A tale profilo si collega anche un'altra criticità emersa durante i lavori e cioè quella della formazione degli stessi operatori in particolare di quelli degli enti non pubblici (sebbene accreditati presso la Regione) che erogano attività di formazione. Questi enti possono attingere autonomamente alle risorse dei fondi interprofessionali per formare i propri operatori, tuttavia è necessario che tali attività di Formazione Formatori devono essere inserite all'interno di una pianificazione concertata con tutti i soggetti interessati a livello territoriale, anche con il coinvolgimento delle Università e degli ITS e delle parti sociali.

Proprio le parti sociali vengono oggi chiamate ad avere un ruolo primario nella programmazione della formazione (vedi ad esempio il FNC) senza avere, molto spesso, le competenze per farlo. Solo in questo modo si può effettivamente parlare di un efficace intervento di riforma del sistema della

formazione regionale.

Per questo motivo si è proposta una maggiore INTERCONNESSIONE TRA I SISTEMI DELLA FORMAZIONE, molto spesso non in comunicazione tra loro tanto da rendere i rispettivi percorsi burocratici e formativi estremamente disallineati. Le azioni proposte tendono dunque a colmare questo gap sistemico per rendere gli attori locali più competitivi sul mercato in vista della doppia transizione, digitale e ecologica.

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

Vista la matrice volutamente sistemica dei problemi enucleati, le proposte individuate investono un ampio numero di beneficiari. In primo luogo, i destinatari del processo formativo in senso stretto sono: giovani studentesse e studenti neodiplomati e neolaureati, neet, lavoratori orientati a migliorare il proprio posizionamento sul mercato del lavoro, disoccupati, inoccupati. Le proposte, inoltre, prevedono di ampliare il bacino di destinatari agli over 30, ai quali al momento non sono dedicati strumenti di politiche attive. In seconda battuta, le proposte sono tese a creare un circuito produttivo win-to-win in modo da generare un impatto positivo a tutti i livelli della Formazione 4.0 (Regione, enti di formazione, Università, ITS, APL, ecc.).

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

Partendo dai bisogni emersi, il tavolo ha identificato tre obiettivi conseguenti e complementari fra loro. Per ciascun obiettivo sono stati identificati deliverables e strategie di implementazione:

Allineare domanda e offerta di lavoro

- Maggiore interlocuzione tra le imprese e tutti gli stakeholders coinvolti;
- Aggiornamento del repertorio regionale delle figure professionali in chiave "doppia transizione";
- Promuovere le attività di informazione e formazione sui temi specifici della doppia transizione;
- Professionalizzazione degli operatori della formazione.

Identificare le competenze del futuro

- Formazione continua delle aziende;
- Potenziamento tecnico-scientifico all'interno del Partenariato Regionale economico sociale;
- Creazione e diffusione di un Catalogo Formativo con attenzione e innalzamento delle competenze relative alla doppia transizione e alle competenze chiave;
- Promozione di attività di informazione e formazione sui temi specifici della doppia transizione.

Interconnessione tra i diversi sistemi della formazione

- Creazione tavoli permanenti di analisi e confronto;
- Condivisione di strumenti informativi unici sulla formazione e le politiche attive del lavoro.

MILESTONES (Fasi principali)

Di seguito si riportano le milestones relative alle tre proposte, pertinenti a ciascuno degli obiettivi. La scelta è ricaduta sulle proposte maggiormente quotate dai partecipanti in quanto ritenute più attuali:

Promozione di un catalogo formativo permanente per lo sviluppo delle competenze legate alla doppia transizione e alle competenze chiave (aggiornare le competenze, tematiche attinenti alla doppia transizione)

Principali fasi:

- Mappare i bisogni occupazionali del territorio relativi alle competenze chiave e alla doppia transizione;
- Creare una proposta aggiornata e concreta da inserire all'interno del catalogo formativo;
- Ideazione e implementazione del catalogo formativo accessibile a tutti gli attori, in particolare a: potenziali beneficiari, enti di formazione, Università, ITS, Servizi al lavoro, Regione Puglia;
- Rendere il catalogo uno strumento efficace e sostenibile per identificare e attingere le professionalità all'interno di avvisi pubblici, bandi, ecc.

Potenziamento della componente tecnico-scientifica all'interno del Partenariato Regionale economico sociale Principali fasi:

- Selezionare nuovi i referenti per il tavolo tecnico scientifico (es. referenti del sistema dell'università e degli ITS) competenti nelle discipline STEM e/o della doppia transizione;
- Ampliare il partenariato tecnico scientifico con i referenti selezionati.

Professionalizzare gli operatori della formazione con degli strumenti specifici di analisi del mercato del lavoro e banche dati Principali fasi:

- Creazione di studi di analisi e di strumenti di intervento comuni e complementari volti al miglioramento del dialogo e della condivisione dei dati nel sistema della formazione
- Istituzione di tavoli tecnici permanenti volti alla raccolta e condivisione dei dati e delle analisi prodotte;
- Disseminazione dei risultati e condivisione di best practices.

TEMPI DI REALIZZAZIONE STIMATI

Visto il gran numero di proposte presentate e nel rispetto della natura prospettica del lavoro portato avanti, il tavolo non ritiene indicativo tracciare un riferimento temporale specifico, per non cadere nel rischio di "impacchettare" soluzioni semplicistiche a criticità sistemiche e multisettoriali. L'intenzione è stata quella di tracciare soluzioni a medio-lungo periodo che tengano conto della complessità del contesto in cui muoversi e che possano essere assorbite su diversi livelli dalla Regione. L'applicazione più immediata riguarda la modifica di bandi, avvisi pubblici e concorsi. A livello successivo, nel segno dell'evento di oggi, portare avanti un processo di ristrutturazione condiviso che investa l'aspetto operativo e, a valle, legislativo del sistema della Formazione 4.0.

SOGGETTI ATTUATORI

Le proposte sono tese a creare un modello virtuoso che abbia un impatto sistemico, a tutti i livelli della Formazione 4.0 (in particolare Regione Puglia, enti di formazione, Università, ITS, APL, centri per l'impiego, ecc.). Solo attraverso un coinvolgimento multisettoriale è possibile un miglioramento del processo formativo per tutti i segmenti target.

ALTRI STAKEHOLDER da coinvolgere nell'attuazione

Ai soggetti attuatori è necessario affiancare agenzie nazionali e in particolare referenti del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e il Ministero per

lo Sviluppo Economico, in quanto interfaccia necessari per il supporto alla doppia transizione. Dal punto di vista della disseminazione dei risultati e del coinvolgimento dal basso, è necessario creare una sinergia con ETS impegnati nella doppia transizione, il mondo delle organizzazioni sindacali e i network di servizi professionali di consulenza direzionale, revisione contabile, fiscalità, transaction e formazione.

Quale STRUMENTO OPERATIVO INNOVATIVO per l'attuazione

Gli strumenti innovativi che possano attuare le proposte su indicate sono stati esplicitati nella proposta iniziale, per ciascun obiettivo indicato.

GRUPPO DI LAVORO/TEMA

2 / Il sistema ITS a sostegno dell'occupabilità

Scheda

PROBLEMA PRINCIPALE DA RISOLVERE

Il confronto internazionale: in Germania gli iscritti alle «Fachhochschulen», il canale non universitario di formazione terziaria professionalizzante, sono circa 800mila; in Francia esistono gli «Institutes universitaires de Technologie» («lut»), che offrono formazione tecnica superiore con docenti provenienti dal mondo del lavoro; e anche in Svizzera, le «Sup» (le Scuole universitarie professionali) propongono, da tempo, un insegnamento "pratico" e vicino al mondo produttivo. E tutti con numeri di gran lunga superiore ai nostri. Un paradosso, appunto. Doppio se consideriamo che viviamo in un paese che è contemporaneamente terzo nell'Ue per disoccupazione giovanile e penultimo per numero di laureati. Un recente lavoro di analisi in collaborazione tra il MISE e INDIRE (Carnazza et al., 2020) ha messo in evidenza come in particolar modo per l'area meridionale vi sia un rilevante deficit dell'offerta formativa degli ITS rispetto alle aree di specializzazione produttiva regionale, con una copertura complessiva del 61%. Per contribuire a rispondere a tale esigenza informativa, è stato commissionato ad ARTI, l'Agenzia Regionale per la Tecnologia e l'Innovazione della Regione Puglia,

uno studio sul fenomeno dell'istruzione terziaria professionalizzante in Puglia.

In particolare, due sono gli obiettivi previsti per lo studio:

- contribuire a individuare criteri per la razionalizzazione degli interventi futuri (e.g., evitare la sovrapposizione degli interventi formativi finanziati) in quanto è importante cercare di allineare quanto più possibile l'offerta formativa regionale degli ITS con le aree di specializzazione produttive regionali;
- contribuire a migliorare l'efficacia dell'intervento regionale mediante una conoscenza approfondita degli esiti già raggiunti.

Ben oltre le sfide poste dai percorsi di alternanza scuola-lavoro (ora Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento), in merito al dialogo tra scuola e lavoro, gli ITS propongono un modello organizzativo e didattico nel quale la circolarità tra lavoro, studio, e ricerca è continua nel tempo: è proprio forse in questa capacità di far dialogare formazione e lavoro, apprendimento e innovazione, che gli ITS si pongono come partner ideali, nel contesto italiano, per accompagnare aziende e lavoratori nella nuova grande trasformazione del lavoro. Un modello che, peraltro, ricalca quello individuato dalla stessa European Training Foundation, quale esempio di eccellenza per la promozione dello sviluppo della formazione professionale, quale vettore cruciale per la diffusione dell'innovazione e lo sviluppo territoriale.

BREVE DESCRIZIONE DELLA PROPOSTA

Gli ITS, istituiti da circa 10 anni, rappresentano un successo in termini di creazione di posti di lavoro e sviluppo di competenze specialistiche sui territori di riferimento, con un conseguente soddisfacimento dei fabbisogni espressi dal mercato del lavoro. Oltre l'80% dei diplomati ITS, grazie alle azioni di accompagnamento al lavoro sviluppate entro un anno dal conseguimento del titolo di studio, trova un impiego coerente con il profilo di studi. Inoltre, i percorsi ITS più virtuosi, ovvero quelli valutati positivamente nell'azione di Monitoraggio svolte dal Ministero dell'Istruzione, sia per n. diplomati che per n. di occupati, sfiorano il 100%, considerato che, molti degli abbandoni registrati, sono causati da inserimenti in azienda, per i quali non si riesce ad ottenere un riconoscimento in termini di certificazione delle competenze,

prima della fine del percorso ITS. Attualmente INDIRE, la banca dati di riferimento del MI, monitora 121 ITS che nel 2021 hanno avviato 435 percorsi. Con riferimento al numero di iscritti, ci si aggira intorno agli 11.068 allievi, con una previsione di innalzamento numerico doppio, così come previsto dal PNRR, pari a 22.000 allievi totali.

Le proposte emerse dal tavolo di lavoro sono afferenti agli argomenti di seguito evidenziati:

ORIENTAMENTO AL SISTEMA ITS

- Radicamento culturale del sistema ITS con azioni di orientamento (info day o open day) nelle scuole a partire dal I grado di istruzione, per sensibilizzare docenti, allievi e famiglie, con il coinvolgimento del mondo delle imprese;
- Azioni di orientamento alle professioni tecnico scientifiche e tecnologiche;
- Ampliamento del bacino di potenziali utenti ITS mediante misure che possano valorizzare politiche di welfare per gli immigrati che richiedano il riconoscimento del titolo di studio propedeutico alla frequenza dei percorsi ITS, con il supporto dei CPI e delle APL;
- Potenziamento delle politiche di genere al fine di favorire l'accesso ai percorsi da parte di studentesse;
- Potenziamento delle politiche di diritto allo studio finalizzate all'attribuzione di borse di studio per gli studenti frequentanti sulla base del merito e del reddito che possa favorire la partecipazione ai percorsi a coloro i quali per motivi economici lo avrebbero precluso. Inoltre è necessario prevedere misure maggiormente incisive rivolte a studenti fuori sede (vitto, alloggio, trasferte..);
- Potenziamento delle esperienze di mobilità nazionale e internazionale (tirocini in mobilità transnazionale e progetti per il rafforzamento competenze linguistiche) a completamento della formazione curriculare;
- Azioni di formazione continua per gli operatori ITS (docenti e non docenti) su tematiche di particolare interesse come innovazione digitale e sostenibilità ambientale.

APPRENDIMENTO DUALE

- Certificazione delle competenze formali e non formali;
- Coprogettazione formativa con il coinvolgimento delle imprese e delle APL, tenuto conto di una maggiore flessibilità dei profili in riferimento alle macro-

competenze trasversali, per un migliore adattamento delle figure professionali ai fabbisogni espressi dalle imprese, con la conseguente partecipazione del mondo aziendale alla fase di selezione dei candidati ai percorsi ITS;

- Incentivi per l'inserimento occupazionale dei diplomati ITS (ad es. Apprendistato di terzo livello)
- Innalzamento del limite di età per l'attivazione di un contratto di apprendistato di terzo livello, ora fermo a 29 anni;
- Semplificazione e digitalizzazione della procedura di attivazione del contratto di lavoro;
- Diffusione territoriale delle misure per l'inserimento occupazionale, con il supporto di APL, CPI, ANPAL, ARPAL, consulenti del lavoro, ecc..);
- Messa a sistema di job days, career day con le aziende durante tutto il periodo di svolgimento dei percorsi ITS.

PATTI FEDERATIVI E TERRITORIALI

- Definizione di un sistema che consenta di sviluppare una modalità di certificazione e riconoscimento di crediti maturati in esito alla frequenza di un percorso ITS, al fine di facilitare lungo tutto l'arco della vita la mobilità in entrata e in uscita fra sistemi formativi, favorendo la personalizzazione dei percorsi di apprendimento e l'equipollenza dei titoli;
- Sviluppo dei Patti per la rigenerazione dei sistemi produttivi territoriali, come opportunità offerta dal PNRR per attivare coesione e innovazione fra pubblico e privato.
- Consolidamento di reti tra ITS, anche di regioni diverse, con riferimento allo scambio di buone pratiche ed al rafforzamento delle politiche legate al placement e all'orientamento.

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

Popolazione scolastica (13-18 anni); popolazione in età lavorativa non occupata; giovani neet; imprese.

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

- Ridefinizione degli strumenti e dei processi di matching domanda-offerta di competenze;
- Creazione di un modello più snello per la certificazione delle competenze formali e non formali;

- Validazione di un modello di riconoscimento dei crediti formativi tra sistemi formativi diversi, comprese le università pugliesi;
- Moltiplicazione degli accordi di rete tra attori territoriali interessati;
- Ridefinizione delle azioni di PTCO negli istituti superiori, con il coinvolgimento attivo di scuole e ITS;
- Semplificazione degli strumenti contrattuali per l'inquadramento dei lavoratori;
- Maggiore livello di interazione tra ITS regionali e ITS di altre regioni;
- Accrescere le competenze degli operatori interni agli ITS;
- Messa a sistema di un piano di comunicazione e orientamento dedicato.

MILESTONES (Fasi principali)

- Mappatura dei fabbisogni occupazionali del territorio;
- Mappatura delle competenze tecnico-specialistiche in esito ai percorsi ITS;
- Profilazione delle categorie target attraverso CPI e le APL;
- Maggiore coinvolgimento delle imprese nella fase di progettazione e attuazione dei percorsi, unitamente alla fase di selezione dei partecipanti ai percorsi ITS;
- Gestione e integrazione di piattaforme per il placement.

TEMPI DI REALIZZAZIONE STIMATI

24 mesi.

SOGGETTI ATTUATORI

Regione Puglia (ARPAL), ANPAL e soggetti coinvolti nell' erogazione dei servizi di politica attiva (CPI, APL, Consulenti del lavoro, ordini professionali, sistemi confindustriali e datoriali).

ALTRI STAKEHOLDER da coinvolgere nell'attuazione

Ufficio scolastico provinciale e regionale, scuole (Dirigenti e docenti incaricati delle funzioni strumentali di orientamento in uscita), reti di imprese, università, poli formativi di riferimento degli ITS, organismi formativi, ITS.

Quale STRUMENTO OPERATIVO INNOVATIVO per l'attuazione

Bando per l'apprendistato di terzo livello (voucher per le aziende/ITS): sul modello tedesco dell'apprendimento duale, costituisce uno strumento di dialogo tra il sistema dell'istruzione e le imprese, finalizzato a soddisfare il

fabbisogno formativo ed occupazionale del territorio. Ciò si ripercuoterebbe in maniera positiva anche sul tasso di abbandono che gli ITS del territorio registrano in esito ai percorsi messi in attuazione, poiché lo strumento di politica attiva basato sul "formarsi in azienda", consentirebbe ai ragazzi di accrescere il livello di competenze esternamente all'aula, ma con un inquadramento da lavoratore sin da subito, andando a limitare fortemente le difficoltà economiche che i ragazzi frequentanti, talvolta manifestano. L'utilizzo sistemico di voucher mirati all'inserimento occupazionale, potrebbe risolvere anche la scarsità di profili professionali legati alle professioni tecniche, orientando le scelte dei ragazzi sin dai gradi di istruzione di primo grado, incoraggiandoli verso la formazione in aree definite tecnologiche o scientifiche. Il dialogo con gli altri sistemi formativi, porterebbe in maniera naturale anche verso l'acquisizione di un titolo di studio universitario, a vantaggio di chi abbia frequentato un percorso ITS e sia stato inserito in azienda con tale modalità contrattuale.

Dialogo tra il bando Garanzia Giovani e il sistema ITS: potrebbero essere avviati naturalmente ad un percorso ITS tutti i neet che hanno frequentato un corso garanzia giovani nelle aree di riferimento nelle quali operano gli ITS della Regione Puglia, che non siano stati collocati favorevolmente nel mondo del lavoro, ed abbiano voglia di continuare a specializzarsi nei settori di interesse.

Scheda

PROBLEMA PRINCIPALE DA RISOLVERE

- Necessità di rafforzare reti transnazionali per garantire esperienze di mobilità in realtà formative e aziendali che possano realmente contribuire alla formazione dei giovani. Dalle esperienze dei partecipanti al tavolo è emerso che, talvolta, il periodo di mobilità legato in particolar modo all'ambito tirocinio non è stato all'altezza dei risultati attesi per via di una mancanza di informazioni dettagliate e feedback sull'ente di accoglienza all'estero.
- Necessità di "istituzionalizzare" reti informali già esistenti ed operanti per consolidarle e valorizzarle. La formalizzazione e il riconoscimento di reti informali da parte delle istituzioni territoriali porterebbe le suddette reti ad acquisire una maggiore riconoscibilità e credibilità spendili nelle relazioni con altri stakeholders, in particolar modo con quelli esteri.
- Scarso dialogo tra attori territoriali e contact point di reti nazionali, europee ed internazionali presenti sul territorio regionale. Spesso gli attori locali bisognosi di informazioni su scala europea ed internazionale hanno difficoltà a mettersi in contatto con i referenti territoriali di network nazionali, europei ed internazionali presenti sul territorio regionale con uffici di rappresentanza. Da ciò, ne deriva una difficoltà nel progettare interventi che vantino un partenariato ampio ed internazionale.
- Territorio pugliese ancora non attrattivo per "incoming" e quindi poche possibilità di fare dei giovani incoming gli ambassador della Puglia una volta rientrati nei loro paesi d'origine. La Regione Puglia manca nel promuovere in maniera strutturata il settore della formazione per rendere attrattivi all'estero il territorio regionale e gli attori del suddetto settore. Da qui la difficoltà nel raggiungere numeri importanti di soggetti incoming che, una volta terminata l'esperienza di mobilità in Puglia, possano diventare ambassador del territorio e dei suoi poli formativi nei paesi d'origine.
- Necessità di promuovere esperienze di mobilità anche extra-europee, in particolar modo nell'area euromediterranea nella quale la Puglia è naturalmente proiettata. La mobilità verso paesi dell'UE è ormai un fenomeno consolidato. Per aggiungere ulteriore valore all'esperienza e renderla

innovativa, si dovrebbe guardare anche verso sud e verso est nel bacino del Mediterraneo, promuovendo percorsi di mobilità euromediterranea. La Regione Puglia, per naturale vocazione geografica e storica, potrebbe essere promotrice di tale esperienza e diventare un punto di riferimento nell'area.

- Scarsa informazione sugli strumenti regionali, nazionali ed europei dedicati alla formazione e alle opportunità di mobilità. Per incentivare nuovi attori locali ad aprirsi alle opportunità di mobilità e supportare quelli già attivi per stimolarli a fare meglio, la condivisione di informazioni e l'erogazione di formazione sugli strumenti messi in campo dalla Regione e dalle istituzioni nazionali ed europee per incrementare le opportunità di mobilità è un aspetto fondamentale. I partecipanti al tavolo hanno sottolineato quanto la mancanza di informazioni per via di portali online non esaustivi e talvolta dispersivi, sia un ostacolo alla progettazione di interventi e iniziative di qualità.

- Rigidità dei processi burocratici della Regione Puglia rispetto all'implementazione dei progetti dal respiro internazionale. La burocrazia rappresenta un ostacolo all'implementazione di progetti di mobilità e talvolta norme e regolamenti regionali sono di difficile interpretazione se non del tutto limitanti. Tra i casi più noti, il non riconoscimento dell'esperienza di mobilità Erasmus+ per tirocinio nei percorsi formativi degli ITS.

BREVE DESCRIZIONE DELLA PROPOSTA

La proposta individua tre livelli di intervento, che si intrecciano a tre diversi tempi di implementazione:

- rafforzare il livello di conoscenza degli enti di formazione relativamente a competenze e strumenti per una progettazione europea efficace. Tale rafforzamento riguarda una maggiore proattività da parte di regione Puglia, di concerto con i contact point europei del territorio, nel promuovere gli strumenti europei per attività quali ricerca partner tanto aziendali quanto accademici;

- sostenere il riconoscimento della mobilità ai fini di tirocinio all'interno dei percorsi scolastici e accademici, rimuovendo laddove possibile ogni ostacolo burocratico che ad oggi diminuisce l'efficacia degli enti di formazione e istruzione superiore;

- promuovere il posizionamento delle realtà accademiche pugliesi nel contesto europeo, con particolare attenzione anche ai partner di vicinato nel bacino del Mediterraneo (balcani occidentali e Maghreb). Un intervento in tal

senso prevederebbe la creazione di un sistema di “accoglienza” per i potenziali studenti incoming, e il sostegno alla creazione di nuovi partenariati stabili che portino al mutuo riconoscimento dei percorsi formativi, dei titoli di studio, e alla creazione di titoli congiunti (joint degrees). Le ricadute positive toccherebbero tanto gli enti pugliesi (in particolare le università), quanto a cascata gli studenti durante le loro mobilità outgoing e nella ricerca di lavoro sul mercato internazionale.

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

Dalla discussione è emersa una comune e convinta opinione rispetto all’elevata richiesta di mobilità da parte di giovani, professionisti e personale tecnico-amministrativo di enti/fondazioni/associazioni/ecc. Alla luce dei problemi evidenziati e della premessa, il target di riferimento risultano essere gli attori locali promotori e attuatori di percorsi formativi, iniziative dal respiro europeo ed internazionale e progetti europei. Facilitare le operazioni di progettazione degli attori locali implicherebbe un aumento quantitativo e qualitativo delle opportunità di mobilità e quindi di crescita personale e professionale dei soggetti outgoing (beneficiari indiretti).

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

- Informazione e formazione degli attori locali promossa dall’ “hub” Regione Puglia. Le difficoltà degli attori locali attivi nella promozione e attuazione di progetti europei ed esperienze di mobilità sono particolarmente sentite nel reperimento delle informazioni e nella strutturazione di solide reti regionali ed internazionali. La Regione Puglia, agendo come fosse un hub, potrebbe puntare sulla in-formazione dei suddetti attori locali, prevedendo una mappatura puntuale degli stessi, il recepimento dei loro fabbisogni, la creazione di un’unica piattaforma regionale degli operatori di settore finalizzata alla ricerca di partner e la modulazione di cicli formativi sugli strumenti regionali messi in campo per facilitare la loro operatività. In questo modo, gli attori locali avrebbero contezza e consapevolezza degli strumenti che la Regione utilizza per l’erogazione di risorse, si creerebbero nuove connessioni tra attori locali e, in un’ottica di crescita e condivisione, tra questi ultimi e i loro partner all’estero.
- Legittimazione delle esperienze di mobilità in Europa e apertura all’area Euromediterranea. Le esperienze di mobilità permettono l’acquisizione

di hard e soft skills spendibili nel mondo del lavoro, ma spesso queste esperienze non vengono adeguatamente incentivate e valorizzate. Il supporto convinto da parte della Regione Puglia alla mobilità e la previsione di incentivi integrativi delle risorse europee e/o nazionali oggi utilizzate dagli enti promotori di esperienze di mobilità, permetterebbe un incremento quantitativo e qualitativo delle mobilità. Inoltre, vista la vocazione naturale e storica della Puglia verso l'area euromediterranea, la Regione potrebbe farsi portatrice di collaborazioni con i Paesi del bacino del Mediterraneo e incentivare esperienze di mobilità verso mete ad oggi poco scelte dei soggetti outgoing per via di mancanza di informazione e carenza di reti e partnership tra attori pugliesi e omologhi mediterranei.

- Riconoscimento delle esperienze di mobilità in percorsi ITS. Una sburocratizzazione delle procedure amministrative semplificherebbe il riconoscimento delle esperienze di mobilità svolte nell'ambito dei percorsi ITS. Al tal fine, con una modifica della normativa regionale si potrebbe superare l'ostacolo del "doppio finanziamento", ovvero l'utilizzo simultaneo di risorse FSE e Erasmus+. In questo modo si otterrebbe l'equiparazione della mobilità all'attività curriculare e non extracurricolare, come avviene attualmente. La fattibilità di tale obiettivo è data dall'esempio di altre regioni italiane in cui questo problema non si verifica.

- Maggiori fondi regionali a supporto della mobilità. Sulla scorta dell'esperienza di altre Regioni del Mezzogiorno come la Sicilia e la Campania, promotrici rispettivamente dei progetti "Study in Sicily" e "Erasmus startup in Campania", anche la Regione Puglia potrebbe supportare economicamente le esperienze di mobilità. Le risorse assegnate ai soggetti outgoing vincitori di borse Erasmus+ sono spesso insufficienti a garantire la sostenibilità dell'esperienza, costituendo di fatto un ostacolo alla mobilità per coloro che provengono da contesti socioeconomici svantaggiati. Per rendere la mobilità un'esperienza realmente alla portata di tutti i cittadini, la Regione Puglia potrebbe destinare una quota di risorse FSE al supporto di esperienze all'estero nell'ambito di percorsi formativi (ITS, doppio titolo accademico, ecc.), professionali e di aggiornamento delle competenze.

MILESTONES (Fasi principali)

Dalla discussione tra i partecipanti al tavolo, visti i problemi emersi e gli obiettivi da raggiungere, sono state individuate cinque fasi che porterebbero alla strutturazione di un nuovo approccio operativo tra la Regione Puglia e gli

attori locali:

- Mappatura puntuale degli attori locali e recepimento dei fabbisogni. Per il completamento di questa fase è ipotizzabile la pubblicazione, da parte della Regione Puglia, di un invito/manifestazione di interesse rivolto agli attori locali per far sì che possano aderire alla mappatura e alle successive fasi
- Creazione di una piattaforma regionale per ricercare partner e informazioni sugli strumenti di finanziamento. La creazione di un tool online di semplice utilizzo, ma completo in termini di contenuti, faciliterebbe la nascita di nuove partnership, lo scambio di best practices e l'intero sistema di reti e connessioni tra gli attori locali. Ciò si ripercuoterebbe su un incremento qualitativo e quantitativo dei progetti internazionali promossi e implementati dagli attori locali.
- Modulazione di cicli in-formativi sulla nuova piattaforma e le sue funzionalità/opportunità. Per garantire un corretto e diffuso utilizzo del nuovo tool e approfondire quali e quanti sono gli strumenti operativo-finanziari che per Regione Puglia utilizza per incentivare lo sviluppo economico del territorio, anche attraverso esperienze di mobilità, puntare sulla formazione degli attori locali è la strategia a più alto impatto.
- Accordo di partenariato attore locale-Regione/ lettera di endorsement della Regione all'attore locale. La Regione Puglia dovrebbe predisporre uno schema di convenzione/accordo di partenariato/lettera di endorsement spendibile dagli attori locali per ottenere una maggiore visibilità/legittimazione internazionale delle sue attività
- Assessment dei risultati. D'accordo con la Regione Puglia, sarebbe utile individuare alcuni focus dell'assessment, per ad esempio l'incremento della quantità e qualità delle esperienze di mobilità, l'aumento dell'attrattività dei poli formativi e aziendali regionali.

TEMPI DI REALIZZAZIONE STIMATI

Le cinque fasi che condurrebbero alla strutturazione di un nuovo approccio relazionale e operativo tra gli attori locali e la Regione Puglia potrebbero essere attuate, secondo un cronoprogramma dettagliato e condiviso, in circa 36 mesi.

La prima e la seconda fase (mappatura puntuale degli attori locali e recepimento dei fabbisogni; creazione di una piattaforma regionale per ricercare partner e informazioni sugli strumenti di finanziamento)

necessitano di tempi procedurali e tecnici più dilatati rispetto alle successive. Una stima realistica potrebbe coprire un arco temporale di circa 18 mesi. Le fasi tre, quattro e cinque sarebbero di più rapida attuazione poiché consisterebbero nella calendarizzazione di incontri formativi tematici, nel recepimento e valutazione delle istanze di supporto/endorsement da parte degli attori locali e nell'assessment dei risultati a distanza di 12/18 mesi dalla conclusione del primo ciclo "pilota" di incontri informativi.

SOGGETTI ATTUATORI

Sulla base dei problemi emersi dalla discussione, degli obiettivi individuati e della proposta elaborata dai partecipanti al tavolo tematico, la Regione Puglia risulta essere il principale soggetto al quale demandare l'iniziativa legislativa per contribuire in maniera fattiva al miglioramento della quantità e della qualità delle opportunità di mobilità progettate e offerte dagli attori locali.

ALTRI STAKEHOLDER da coinvolgere nell'attuazione

Nel corso del confronto, diversi altri stakeholders sono citati. Nello specifico, visto il tema del tavolo di lavoro, tra gli attori nazionali ed europei che potrebbero rivedere e migliorare la propria azione per promuovere maggiormente le esperienze di mobilità e l'erogazione di risorse a ciò finalizzate, sono l'agenzia INDIRE - riferimento nazionale per l'implementazione del Programma Erasmus+ - l'Agenzia Nazionale Giovani e la Commissione europea. Trattandosi di attori "distanti" dalla scala locale, i partecipanti hanno convenuto essere oggettivamente più complicato incidere sulla loro azione. Pertanto, la Regione Puglia - in qualità di riferimento istituzionale "intermedio" - dovrebbe farsi portatrice delle istanze degli attori locali nel confronto con istituzioni nazionali ed europee.

Quale STRUMENTO OPERATIVO INNOVATIVO per l'attuazione

La discussione tra i partecipanti al tavolo rispetto agli strumenti che la Regione Puglia potrebbe mettere in campo per raggiungere gli obiettivi individuati sono due: una piattaforma regionale e uno strumento finanziario che possa supportare economicamente percorsi di mobilità.

La piattaforma, promossa e progettata dalla Regione Puglia, dovrebbe avere una duplice funzione:

- ricercare partner per consolidare o creare nuove reti finalizzate alla collaborazione per progetti europei e/o internazionali;
- informare gli attori locali su tutti gli strumenti operativi e finanziari messi in campo dalla Regione Puglia e dagli enti nazionali ed europei operanti nel settore della formazione, della mobilità e dell'internazionalizzazione delle imprese;

In questo modo, la piattaforma da un lato incentiverebbe gli attori locali a condividere best practices e fare rete e dall'altro lato faciliterebbe l'accesso alle informazioni sulle modalità e le opportunità di finanziamento di progetti europei e/o internazionali.

In più, sulla scorta dell'esperienza positiva promosso dalla Regione Sicilia per aumentare l'attrattività del territorio e dei suoi poli formativi e per stimolare la mobilità outgoing, la Regione Puglia potrebbe creare un nuovo strumento finanziario - opportunamente promosso e inserito all'interno della suddetta piattaforma. Questo nuovo fondo, grazie ad una dotazione finanziaria proveniente dal FSE+, dovrebbe mirare a supportare le esperienze di mobilità in collaborazione con enti nazionali come ad esempio l'agenzia nazionale Erasmus+ INDIRE . Una tale misura genererebbe un impatto positivo non solo rispetto agli obiettivi prefissati, ma anche in termini di maggiore integrazione tra diversi fondi, trasversalità dell'azione programmatico-amministrativa della Regione e massimizzazione delle ricadute sociali, culturali ed economiche sul territorio regionale.

Scheda

PROBLEMA PRINCIPALE DA RISOLVERE

I lavori del workshop sono partiti dal principale tema che affligge le nuove iniziative d'impresa, che vede cessare l'attività di 8 startup su 10 nei primi tre anni di vita. Durante le attività tematiche sono emerse delle altre difficoltà legate all'ecosistema startup:

- l'80% delle startup innovative non riesce a reperire talenti, poiché sono ricercati profili medioalti;
- vi è una scarsa cultura finanziaria degli startupper che, nonostante la validità delle idee di business, inficia la corretta gestione d'impresa.

L'ecosistema startup pugliese, al 31.12.2021, conta 654 startup innovative iscritte alla sezione speciale del Registro delle Imprese, pari al 4,77% delle startup italiane. Al Sud solo la Campania fa meglio, e sul fronte nazionale la regione si piazza al settimo posto complessivo.

La Regione Puglia ha creato tutta una serie di strumenti per consentirne lo sviluppo, migliorando il trend anno dopo anno, divenendo attrattiva per realtà nate fuori dal territorio regionale, e che decidono in ogni caso di ubicarsi in Puglia. L'analisi dei dati pone l'accento sul trend favorevole che vive la cultura startup, oggi più che mai importante per il territorio pugliese. Il tavolo di lavoro, rimarcando che in questo preciso momento storico non vi sono misure attive in grado di fornire alle new.co la dotazione finanziaria iniziale, ha lavorato per colmare le criticità sopramenzionate ponendo l'accento sui seguenti punti:

- snellire la metodologia degli acceleratori di startup, creando un network tra stakeholder e player di mercato;
- conoscenza del territorio e dell'ecosistema di riferimento.

BREVE DESCRIZIONE DELLA PROPOSTA

Le startup, a causa del loro stato embrionale e dell'incertezza in cui operano, presentano un alto tasso di fallimento, che consequenzialmente rende l'investimento in startup un'operazione ad alto rischio, accompagnata dalla possibilità di bruciare il capitale investito. Il gruppo ha ragionato su diverse

proposte tra loro integrabili. L'obiettivo delle proposte è quello di facilitare la nascita di nuove startup e impedire che le stesse cessino la propria operatività nel breve periodo.

PRIMA PROPOSTA - INTERVENTO MULTIFONDO

Un intervento multifondo che finanzia percorsi personalizzati di accompagnamento e accelerazione rivolti a Team di aspiranti imprenditori innovativi nell'ambito delle aree prioritarie di innovazione indicate dalla Strategia regionale per la Ricerca e l'Innovazione, al termine dei quali, al raggiungimento di determinate condizioni possa automaticamente, garantire un Grant ed un ulteriore set di servizi di accompagnamento e rafforzamento delle competenze.

Alla costituzione della startup, si propone, nelle fasi di seed e pre seed, di finanziare la Copertura degli investimenti e delle spese di gestione del primo anno di attività, incentivando la rete attraverso attività strutturate di business e investment matching.

SECONDA PROPOSTA - STARTUP STUDIO

La creazione di startup studio che possano correggere e superare alcuni limiti tipici del tradizionale processo di creazione di una startup, migliorarne la qualità e aumentarne la possibilità di successo. Gli aspetti chiave di uno startup studio sono: esperienza, lo startup studio infatti è formato da professionisti e imprese con anni di esperienza imprenditoriale e di settore. Sono quindi tematicamente verticali e in grado non solo di evitare gli errori tipici di un "nuovo" founder o team, ma anche di identificare e impiegare le best practices più appropriate; metodologia, per perseguire una strategia di imprenditorialità seriale in modo concreto; assenza di bias, lo startup studio persegue esclusivamente idee di successo, quindi, modelli di business sostenibili al fine di ridurre le possibilità di fallimento; processi decisionali, la novità dello startup studio risiede nel team di professionisti che lo gestiscono, nelle imprese e negli investitori che lo sostengono e a differenza del board di un fondo di investimenti, il punto di partenza sono: a) le opportunità di mercato e le esigenze tecnologiche e innovative già consolidate, b) la costruzione di un team con le giuste caratteristiche; c) la disponibilità immediata di competenze, relazioni e capitali; risorse, uno Startup Studio è in grado di fornire ad una nuova startup il proprio capitale finanziario e umano ancor prima della creazione vera e propria, per validarne

il modello di business e accelerarne lo sviluppo. L'output della proposta risiede nell'identificazione dei soggetti pubblico/privati che entreranno a far parte del primo Startup Studio nel Sud Italia; identificazione delle aree tecnologiche ed economiche di interesse per la nascita di startup innovative; creazione del fondo di Startup Studio in cui far convergere oltre la PA anche BA, VC, fondazioni, incubatori, acceleratori; avvio della startup pilota; avvio del processo iterativo di: ricerca opportunità di business, incremento fondo dedicato ed eventuali partner, creazione nuovi team, avvio nuove startup.

TERZA PROPOSTA - ECOSISTEMA

Creare maggiore coordinamento tra i player del mondo startup favorendo la cooperazione tra regione e i servizi di accompagnamento affinché si creino:

- luoghi dove simulare, pretotipare, prototipare, acquisire nuove competenze imprenditoriali;
- fornire una formazione non standardizzata e metodologica ma far sì che i programmi siano quanto più propedeutici ai modelli di business;
- costruire una filiera che possa valorizzare l'imprenditorialità a seconda della fase di sviluppo e tipologia;
- incentivare la formazione di figure professionali di medio-alto livello così da facilitare il matching domanda/offerta di lavoro.

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

Il target di riferimento delle proposte deve essere analizzato su due livelli. I beneficiari finali e gli operatori intermedi. I fondatori di startup in Italia hanno un'età prevalente compresa fra i 30 e i 49 anni (il 66%). Gli under 30 e gli over 50 numericamente tendono ad equivalersi (rispettivamente 15,2% e 14,4%). Le iniziative proposte sono rivolte agli startupper, ma anche a tutta la platea di stakeholders:

- Imprenditori;
- Neet
- Incubatori, coworking, acceleratori;
- Spin off;
- Scuole e università

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

L'obiettivo principale da raggiungere è quello di inserire le startup in un

ecosistema che abbia gli strumenti adeguati affinché si possa sopperire alle principali cause di declino aziendale (es. errori finanziari, valutazioni di mercato sbagliate, crollo del team progettuale, tempi dilatati), passando per il potenziamento della conoscenza d'impresa.

Il processo deve incentivare un maggiore coordinamento dei soggetti coinvolti favorendo lo sviluppo e la conoscenza sul territorio pugliese dell'ecosistema startup, creando misure che diano concretamente un boost alle idee.

Seguire le dinamiche temporali delle startup snellendo processi valutativi e favorendo interazione fra le istituzioni.

MILESTONES (Fasi principali)

- Mappare i bisogni imprenditoriali del territorio;
- Mappare le competenze spendibili sul mercato;
- Sottoscrivere protocolli d'intesa per percorsi di avvicinamento alla cultura imprenditoriale;
- Favorire la partnership pubblico/privata;
- Creare database di professionisti ed esperti;
- Costruzione misure che favoriscano modelli propedeutici alla realizzazione di POC (Proof of Concept) e Prototipi.

TEMPI DI REALIZZAZIONE STIMATI

Per il tema nuove misure regionali e voucher è necessario fondere gli stakeholders, per il tramite di tavoli di concertazione, con una previsione temporale di un anno.

Per il tema startup studio, i tempi di realizzazione sono soggetti al coordinamento dei provider, con un orizzonte temporale di un anno per la creazione di un fondo in cui far convergere i player, e di tre anni per la creazione del processo iterativo di ricerca e avvio startup.

SOGGETTI ATTUATORI

- Regione Puglia
- ARTI
- Puglia Sviluppo S.p.A.
- Comuni
- Incubatori/acceleratori/coworking

ALTRI STAKEHOLDER da coinvolgere nell'attuazione

- Agenzie nazionali per l'attrazione degli investimenti e lo sviluppo d'impresa (es. Invitalia)
- Enti di formazione
- BA, VC, Fondazioni
- Imprese

Quale STRUMENTO OPERATIVO INNOVATIVO per l'attuazione

Gli strumenti innovativi che potrebbero essere propedeutici all'attuazione delle diverse proposte emerse sono:

- La creazione di un network più consolidato al fine di stabilizzare l'ecosistema tramite la creazione di uno startup studio. Il modello proposto è nato per correggere e superare alcune limitazioni tipiche del processo "tradizionale" di creazione di una startup (call for ideas, rinsaldamento del team, business angels, VC, consolidamento sul mercato, eventuale exit) con lo scopo di migliorare la qualità delle startup create e aumentarne le probabilità di successo. Mettendo anche a disposizione risorse materiali/immateriali per sviluppo POC o PILOTI e valorizzazione della figura del mentor in un'ottica peer.
- Un intervento regionale plurifondo (FSE-FESR) che possa sostenere le startup evolvendo le misure già presenti, garantendo la cultura di auto-impresa, formando gli startupper del futuro attraverso il finanziamento nelle fasi di seed e pre-seed al fine di realizzare l'idea di business. Tecnicamente potrebbe esserci un'evoluzione della misura "estrazione di talenti" dotando il team, al termine del percorso e senza ulteriori passaggi valutativi, di una dotazione finanziaria.
- Voucher propedeutico alla sperimentazione dell'idea di business sul mercato al fine di validare l'effettiva qualità ed efficacia della stessa (Idea-testing-prototipazione-costituzione).



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.