



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

#Puglia
partecipa

POR PUGLIA
L'INIZIATIVA REGIONALE

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



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 CRITICITÀ RISCONTRIAMO

NEL BINOMIO **WELFARE
DA RIVEDERE**

**USIVITA' /
LAVORO**

**SERVIZI TERRITORIALI
POCHI & INADEGUATI**

**POTENZIAMENTO
RETE SERVIZI
PER DAL LAVORO
AMBITI DI
ZONA**

**NO PROGRAMMA
ZIONE**

**INCENTIVO
RISORSA**

**PROFITTO
VS.**

**PRECARIETA'
FEMMINILE**

**LABORATORI
AUTONOMI**

**PERSONA AL
CENTRO**

FARLIAMO DI ABITA'!

**MANCANZA DI ACCOMPAGNAMENTO
NELL'INDIVIDUARE LE SKILLS
NECESSARIO SUPPORTO PSICOLOGICO**

**SPRUTTAMENTO
& NON REGOLAMENTAZIONE
DEL SEX WORK**

**ESIGENZE SPECIALI
RICONOSCIUTE**

DIGNITA'

**MACHISMO
LINGUAGGIO
CORRETTO/INCLUSIVO**

**TENDENZA AD
APPROFFITTARSI
DELE PERSONE
FRAGILI**

ARRIERE/PREGIUDIZI

PORALATO

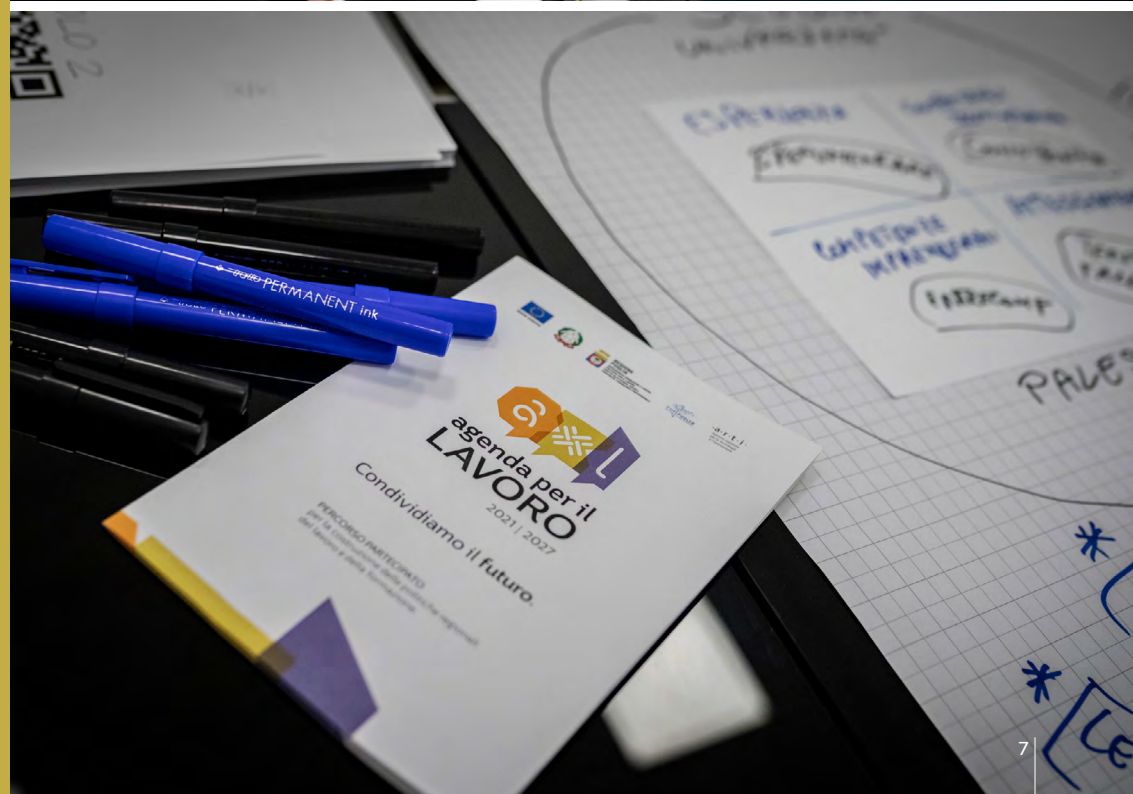
LE AUTONOMIA

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 Piccinino** - Direttore Scientifico della Divisione ItemHub e coordinatore della H-Hub Factory, arricchita dagli interventi in presenza dott.ssa **Silvia Pellegrini** - 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/parteneriati 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 'mediano' 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.

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.