



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

#Puglia
partecipa

POR PUGLIA
Fondo di Sviluppo
e Coesione

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



agenda per il **LAVORO**

2021 | 2027

Condividiamo il futuro.

**I REPORT
DEI TAVOLI DI LAVORO**

FEBBRAIO 2022



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

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

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

I REPORT DEI TAVOLI DI LAVORO

QUALI CRITICITA'
RISCONTRIAMO
NEL BINOMIO

WELFARE
DA RIVEDERE

POTENZIAMENTO
RETE SERVIZI
PER IL LAVORO
AMBITI DI
ZONA

MANCANZA DI
CULTURA/APPROCCIO
ALL' INCLUSIONE
DEL SISTEMA IMPRENDITORE

USIVITA'
LAVORO

Decostruzione dello
scorporo
Inclusione +
Inclusione

SERVIZI TERRITORIALI
POCHI E INADEGUATI

NO PROGRAMMA
ZIONE

UNITA'/AZIENDE

INCENTIVO
RISORSA

PROFITTO
VS.

PRECARIETA'
FEMMINILE

LAVORO
AUTONOMO

PERSONA AL CENTRO
PARLIAMO DI ABILITA'

PER FIDARE
IL
SISTEMA
DEI SERVIZI
LAVORO

NORMATIVA
OBBLIGO
SCOLASTICO
16 ANNI GARANZIA GIOVANI

MANCANZA DI ACCOMPAGNAMENTO
NELL' INDIVIDUARE LE SKILLS
NECESSARIO SUPPORTO PSICOLOGICO

SPRUTTAMENTO
E NON REGOLAMENTAZIONE
DEL SEX WORK

ESIGENZE SPECIALI
RICONOSCIUTE

DIGNITA'

MACHISMO
LINGUAGGIO
CORRETTO/INCLUSIVO

TENDENZA AD
APPROFFITTARSI
DELLE PERSONE
FRAGILI

CARRIERE/PREGIUDIZI

PORALATO
STRATEGIE NON RISPONDONO
ALLE ESIGENZE DI LAVORO

UALE AUTONOMIA

TAPPA 2

LECCE

22 novembre 2021

ARTEM - Museo Castromediano



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

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

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

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

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

tavolo 1 - INCLUSIVITÀ

tavolo 2 - SOSTENIBILITÀ | TRANSIZIONE ECOLOGICA | TRANSIZIONE DIGITALE

tavolo 3 - FORMAZIONE e CULTURA

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

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

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

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

Successivamente, tra le macrotematiche rappresentative di più criticità si è

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

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

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

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

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

Metodologia

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tavolo 1 / Inclusività

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

Le criticità

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

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

mezzo di trasporto proprio di raggiungere i luoghi di lavoro;

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

Criticità analizzata

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

Obiettivo | Soluzione

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

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

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

- percorsi di formazione per il conseguimento di un certificato di competenze o di una qualifica professionale, formazione permanente e attività a supporto della partecipazione a percorsi formativi;
- tirocini e attività a supporto dei processi di apprendimento nei contesti lavorativi;

- orientamento specialistico, accompagnamento al lavoro e attività di sostegno alle persone nei contesti lavorativi;
- formazione all'inclusività per le imprese;
- coinvolgimento degli Ambiti territoriali e dei Comuni nei bandi pubblici come partner degli stakeholders attuatori dei progetti finanziabili.

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

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

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

Tavolo 2 / Sostenibilità - Transizione Ecologica - Transizione Digitale

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

Le criticità

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

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

europei;

- trattando i temi della sostenibilità ambientale, transizione ecologica e transizione digitale si sono riscontrate varie problematiche la cui causa comune si è trovata nella mancanza e/o carenza di educazione nel campo della transizione ecologica e digitale e nel campo della sostenibilità ambientale da parte di studenti, imprenditori, gestori di aziende e liberi professionisti.

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

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

Obiettivo | Soluzione

Il tavolo ha immaginato come possibile obiettivo la formazione di figure manageriali esperte nel campo della transizione ecologica e della transizione digitale che affianchino le imprese nelle scelte quotidiane e nella riorganizzazione aziendale per far fronte alla transizione ecologica e digitale e diffondere i concetti dello sviluppo sostenibile. Abbiamo chiamato questa figura "Manager dello sviluppo sostenibile".

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

Tale obiettivo è promosso con le seguenti modalità:

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

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

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

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

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

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

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

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

Best Practice - strumenti a cui ci si è ispirati:

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

in vari ambiti;

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

Tavolo 3 / Formazione e Cultura

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

Le criticità

Il gruppo si è inizialmente focalizzato su un'analisi del contesto locale che permettesse di far emergere le criticità che caratterizzano il mercato del lavoro:

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

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

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

Obiettivo | Soluzione

Partendo da questo problema è stata identificata, come obiettivo la creazione di una strategia politica di lungo periodo che tramite la co-programmazione territoriale e condivisa tra enti del territorio, riconosca il valore di nuove figure

professionali, valorizzi l'importanza del project management, e punti all'uso della tecnologia per rendere più efficiente il sistema di placement. Esempio di tale strategia può essere il risultato ottenuto dalla programmazione PIIL Cultura. La mancanza di una solida rete che lavori congiuntamente nella creazione di politiche attive del lavoro rende evidente quanto il concetto stesso di comunità educante, per quanto sia entrato a pieno titolo nella normativa regionale e nazionale di settore, sia ancora poco sviluppato sul piano pratico e non ha portato ad una programmazione di lungo periodo, anche a causa di una più generale assenza di condivisione delle metodologie e del linguaggio utilizzato tra società civile e istituzioni pubbliche.

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

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

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

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

- sistema di premialità che favorisca le aziende che investono nella formazione e nella filiera del placement (modello ERASMUS +), valorizzando i programmi di alternanza scuola-lavoro;

- sistema di monitoraggio con indicatori sul fabbisogno formativo delle aziende culturali e sull'efficacia della formazione erogata, premiando gli enti capaci di costruire e rafforzare la filiera;

- creazione di un tavolo di coordinamento con associazioni di categoria, università ed enti formativi per il rafforzamento della filiera e della programmazione di lungo periodo, valorizzando esperienze partecipate come l'esempio di Laboratori dal Basso.

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

Best Practice - strumenti a cui ci si è ispirati:

- Programma ERASMUS +
- Laboratori dal Basso
- PIIL Cultura

GRUPPO DI LAVORO/TEMA

1 / Inclusività.

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

PROBLEMA PRINCIPALE DA RISOLVERE

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

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

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

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

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

MILESTONES (Fasi principali)

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

B/ Realizzazione delle equipe multidisciplinari e loro formazione;

C/ Avvio delle attività del piano integrato regionale:

- percorsi di formazione per il conseguimento di un certificato di competenze o di una qualifica professionale, formazione permanente e attività a supporto della partecipazione a percorsi formativi;
- tirocini e attività a supporto dei processi di apprendimento nei contesti lavorativi;
- orientamento specialistico, accompagnamento al lavoro e attività di sostegno alle persone nei contesti lavorativi;
- formazione all'inclusività per le imprese;
- coinvolgimento obbligatorio degli Ambiti territoriali e dei Comuni nei bandi pubblici come partner degli stakeholders attuatori dei progetti finanziabili.

TEMPI DI REALIZZAZIONE STIMATI

36 mesi

SOGGETTI ATTUATORI

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

ALTRI STAKEHOLDER da coinvolgere nell'attuazione

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

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

Fse Emilia Romagna

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

GRUPPO DI LAVORO/TEMA

2 / Sostenibilità, transizione ecologica, transizione digitale.

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

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

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

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

Gettoni per imprenditori e network con le università.

La soluzione che si propone è quella della formazione di figure manageriali esperte nel campo della transizione ecologica e della transizione digitale che affianchino le imprese nelle scelte quotidiane e nella riorganizzazione aziendale per far fronte alla transizione ecologica e digitale, chiamiamo

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

PROBLEMA PRINCIPALE DA RISOLVERE

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

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

Imprenditori, startup, aziende, studenti universitari.

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

Attuare una transizione ecologica e digitale.

MILESTONES (Fasi principali)

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

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

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

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

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

TEMPI DI REALIZZAZIONE STIMATI

1 anno

SOGGETTI ATTUATORI

Regione Puglia.

ALTRI STAKEHOLDER da coinvolgere nell'attuazione

Aziende, imprenditori, startup, università, studenti universitari.

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

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

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

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

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

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

PROBLEMA PRINCIPALE DA RISOLVERE

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

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

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

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

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

MILESTONES (Fasi principali)

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

TEMPI DI REALIZZAZIONE STIMATI

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

SOGGETTI ATTUATORI

Associazioni di categoria, distretti produttivi, enti di formazione.

ALTRI STAKEHOLDER da coinvolgere nell'attuazione

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

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

Sistematizzazione del portale unico del lavoro;

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

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

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

PIIL CULTURA / Capacità di favorire programmazione di lungo periodo.

ERASMUS + / Capacità di favorire filiera del placement

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.