



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**

**USIVITA'
LAVORO**

PERSONA AL CENTRO
PARLIAMO DI ABITA!

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

**SPRUTTAMENTO
& NON REGOLAMENTAZIONE
DEL SEX WORK**

**ESIGENZE SPECIALI
RICONOSCIUTE**

ARRIERE/PREGIUDIZI

IALE AUTONOMIA

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

**SERVIZI TERRITORIALI
POCHI & INADEGUATI**

Non è bene obbligare alcune
persone a fare le compagnie
della personale anziché
arrivare proprio alle persone

NECESSARI DI SERVIZI PER
IL LAVORO CAPILLA RIGENTE
DIFFICILMENTE RITROVARE
SERVIZI IN TUTTI I QUARTIERI

**NO PROGRAMMA
ZIONE**

**PRECARIETA'
FEMMINILE**

**NORMATIVA
OBBLIGO
SCOLASTICO
16 ANNI GARANZIA GIOVANI**

**TENDENZA AD
APPROFFITTARSI
DELE PERSONE
FRAGILI**

PORALATO
STRATEGIE ANNI REGIONALI
ATE 2014-2018 DI LAVORO

**INTA DI
ITA DI
VENIARE**

TAPPA 3

BRINDISI

26 novembre 2021

MOLO 12 - Palazzo Guerrieri



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

I tavoli di lavoro

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

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

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

Tavolo 4, Donne, Diritti e Lavoro - Sonia Rubini

Tavolo 5, Formazione e Lavoro - Andrea Chiriatti

Metodologia

GOPP MODEL CANVAS

FASE 1 - Identificazione criticità

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

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

Round 3/ Analisi delle criticità e Albero dei Problemi

Step 1 – Definizione Entità

Step 2 – Matrice Stakeholders

Step 3 – Albero dei problemi: Identificazione e Gerarchizzazione

Step 1 > Definizione Entità

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

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

Step 2 > Matrice Attori Stakeholders

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

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

• Quale contributo apportano all'entità?

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

Step 3 > Albero dei Problemi: Identificazione e Gerarchizzazione

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

Parte 1 - Identificazione e chiarimento dei problemi,

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

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

Parte 1 - Identificazione Problemi

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

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

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

Parte 2 – Gerarchizzazione dei problemi

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

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

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

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

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

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

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

FASE 2 - Sviluppo delle Soluzioni

Step 4 > Albero degli obiettivi e Quadro Logico

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

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

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

Step 5 > Clustering > individuazione ambiti d'intervento

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

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

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

Esempio:

Step 6 > Scoping

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

Step 7 > Dall'Albero al Quadro (Logico)

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

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

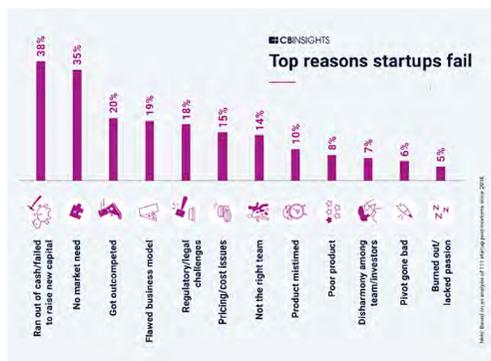
L'obiettivo specifico è costituito da quell'obiettivo ottenuto riformulando il problema principale ed esprime in modo il più possibile chiaro un beneficio per i beneficiari. Di norma situato al livello gerarchico immediatamente superiore al più alto (o ai più alti) degli obiettivi compresi negli ambiti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

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

PROBLEMA PRINCIPALE DA RISOLVERE

I principali problemi da risolvere sono tre:

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



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

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

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

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

Startup Innovative.

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

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

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

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

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

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

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

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

MILESTONES (Fasi principali)

A/ Raccolta fabbisogni delle startup innovative;

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

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

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

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

TEMPI DI REALIZZAZIONE STIMATI

18 mesi.

SOGGETTI ATTUATORI

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

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

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

Professionisti/Manager (es. Lista Innovation Manager).

ALTRI STAKEHOLDER da coinvolgere nell'attuazione

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

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

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

Attraverso i voucher si intende:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

GRUPPO DI LAVORO/TEMA

2 / Aspetti culturali sociali e lavoro.

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

PROBLEMA PRINCIPALE DA RISOLVERE

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

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

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

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

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

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

- OG.1 - Creazione/Attivazione di servizi socio-culturali attraverso collaborazioni pubblico-private;
- OS.1 - Aumentare la conoscenza delle opportunità lavorative;
- OS.2 - Aumentare la collaborazione tra partner pubblico-privati e privati-privati;
- OS.3 - Sviluppare HUB fisici/virtuali che operino a livello provinciale;
- OS.4 - Sviluppare progettualità congiunte con ricadute territoriali.

MILESTONES (Fasi principali)

- A/ Creazione di una sezione del Portale Regionale per la comunicazione di iniziative proposte dalle organizzazioni e relative opportunità lavorative per i professionisti;
- B/ Accompagnamento per l'attivazione dei servizi sociali e di iniziative specifiche favorendo l'integrazione e la collaborazione Pubblico-privata;
- C/ Programma di incontri di confronto territoriali e calendarizzati;
- D/ Creazione di HUB fisici/virtuali estesi a livello provinciale per facilitare la comunicazione di opportunità lavorative tra attori territoriali riferiti al mondo della cultura e del sociale.

TEMPI DI REALIZZAZIONE STIMATI

18 mesi

SOGGETTI ATTUATORI

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

ALTRI STAKEHOLDER da coinvolgere nell'attuazione

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

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

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

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

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

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

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

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

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

GRUPPO DI LAVORO/TEMA

3 / Nuove Competenze, Corporate & Lavoro.

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

PROBLEMA PRINCIPALE DA RISOLVERE

I principali problemi da risolvere sono quattro:

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

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

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

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

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

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

MILESTONES (Fasi principali)

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

TEMPI DI REALIZZAZIONE STIMATI

12 mesi

SOGGETTI ATTUATORI

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

ALTRI STAKEHOLDER da coinvolgere nell'attuazione

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

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

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

La misura intende:

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

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

Ulteriori aspetti da segnalare:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Temporary Placement per sostituire dipendenti in maternità.

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

PROBLEMA PRINCIPALE DA RISOLVERE

I principali problemi da risolvere sono:

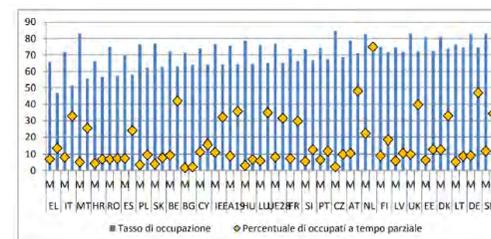
1/ Ridotta autonomia/indipendenza economica con un PAY GAP salariale tra uomo e donna.

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



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

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



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

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

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

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

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

Tra le madri che non lavorano più:

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

il 25% circa ha subito il licenziamento;

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

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

Analisi del contesto

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

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

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

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

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

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

dipendente accede alla maternità.

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

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

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

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

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

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

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

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

MILESTONES (Fasi principali)

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

B/ Sviluppare la piattaforma di matching;

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

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

TEMPI DI REALIZZAZIONE STIMATI

18 mesi

SOGGETTI ATTUATORI

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

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

ANPAL - Attività: Potenziamento centri dell'impiego.

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

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

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

ALTRI STAKEHOLDER da coinvolgere nell'attuazione

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

Centri per l'impiego e Patronati;

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

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

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

La misura intende:

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

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

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

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

Sportelli di Orientamento all'Istruzione e al Lavoro.

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

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

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

PROBLEMA PRINCIPALE DA RISOLVERE

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

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

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

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

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

Giovani (13/18 anni).

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

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

MILESTONES (Fasi principali)

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

TEMPI DI REALIZZAZIONE STIMATI

12 mesi

SOGGETTI ATTUATORI

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

ALTRI STAKEHOLDER da coinvolgere nell'attuazione

Enti di formazione (Scuole, Università, ITS);

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

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

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

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

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

GUIDANCE/SERVICE CAREER (ES: GERMANIA, DANIMARCA)

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

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

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



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.