



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

#Puglia  
partecipa



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



# agenda per il **LAVORO**

2021 | 2027

Condividiamo il futuro.

I REPORT  
DEI TAVOLI DI LAVORO

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**

**LE AUTONOMIA**

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

**SERVIZI TERRITORIALI  
POCHI & INADEGUATI**

Non è solo questione di servizi  
perché il personale pubblico  
prezioso di chi si occupa  
di persone con disabilità

NECESSARI DI SERVIZI PER  
IL LAVORO CAPILLA RIGENTE  
DIFFERENZIALE E TERRITORIALE

**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  
UENIARE**

**MACHISMO  
LINGUAGGIO  
CORRETTO/INCLUSIVO**

**DIGNITA'**

**PERIODO SCOLASTICO**  
IL 15 ANNI SCOLASTICO  
DEVE AVERE  
L'OBBLIGO DI 16 ANNI



**SPRUTTAMENTO  
& NON REGOLAMENTAZIONE  
DEL SEX WORK**

**ARRIERE/PREGIUDIZI**

**LE AUTONOMIA**

## TAPPA 4

### MANFREDONIA (Fg)

6 dicembre 2021

SMART LAB – LUC Laboratorio Urbano Culturale “Peppino Impastato”



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

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

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

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

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

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

### Premessa

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### Metodologie

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

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

### I Tavoli

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

#### - CREATIVITÀ, CULTURA E WELFARE

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

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

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

1. IL COLLEZIONISTA DI OSS: Formazione autofinanziata dei corsi per oss. Al tavolo è emerso che la Puglia resta una delle poche, se non l'unica, regione che vede la formazione in ambito socio sanitario (OSS) ancora totalmente legata al pubblico e questo implica difficoltà di formazione da parte delle utenze che si vedono costrette ad emigrare in altre regioni difficoltà rilevanti. Si sono analizzati gli esempi positivi delle altre Regioni e i benefici, in termini organizzati e di PIL, che le stesse ottengono dalla liberalizzazione totale e completa della formazione anche per gli OSS. Per attuare questa proposta basterebbe poco, solo la modifica di un art (n3) del Regolamento sui corsi finanziati ed autofinanziati della Regione Puglia.
2. CON LA CULTURA SI MANGIA. SÌ, MA QUANTO? Individuazione dei modi per aumentare i beneficiari delle misure e per definire il percorso da associazione culturale e creativa ad impresa. È emerso come ci sia una scarsa "aggressione" delle misure attivate e una scarsa platea di beneficiari, da ciò ne deriva la difficoltà nel passaggio da associazione ad impresa. Al tavolo si è analizzato l'esempio positivo della Fondazione Fitzcarraldo Torino\_CircuitoArtLab, fondazione che rappresenta un esempio di alta formazione in campo culturale. L'obiettivo della proposta è quello di

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

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

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

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

#### **- DIGITALE START UP E SISTEMA UNIVERSITARIO**

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **- GLOBALE E LOCAL**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Conclusioni

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

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

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

## GRUPPO DI LAVORO/TEMA

### 1 / Digitale, startup e sistema universitario.

#### Laboratorio permanente per il lavoro.

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

#### PROBLEMA PRINCIPALE DA RISOLVERE

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

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

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

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

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

#### MILESTONES (Fasi principali)

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

#### TEMPI DI REALIZZAZIONE STIMATI

- A/ 3 mesi
- B/ 3 mesi

- C/ 6 mesi (inizia al 5° mese dalla partenza)
- D/ 1 mese (inizia al 6° mese dalla partenza)
- E/ 1 mese (inizia al 10° mese dalla partenza)
- F/ 1 mese

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

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

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

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

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

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

#### SOGGETTI ATTUATORI

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

#### ALTRI STAKEHOLDER da coinvolgere nell'attuazione

Ordini professionali.

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

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

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

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

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

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

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

### GRUPPO DI LAVORO/TEMA

2 / Digitale, startup e sistema universitario.

#### Occupy Start-up

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

#### PROBLEMA PRINCIPALE DA RISOLVERE

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

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

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

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

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

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

Contribuire con ammortizzatori sociali più ampi per i giovani impiegati nelle

start-up;

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

#### MILESTONES (Fasi principali)

A/ Preparazione bando;

B/ Promozione misura a sportello;

C/ Istituzione di una shortlist di competenze non impiegate;

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

#### TEMPI DI REALIZZAZIONE STIMATI

6 mesi per preparazione bando.

#### SOGGETTI ATTUATORI

Giovani startup iscritte al registro.

#### ALTRI STAKEHOLDER da coinvolgere nell'attuazione

Agenzie datoriali, associazioni di imprese e associazioni professionali.

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

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

### GRUPPO DI LAVORO/TEMA

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

#### IL COLLEZIONISTA DI OSS

Formazione autofinanziata dei corsi per OSS.

#### PROBLEMA PRINCIPALE DA RISOLVERE

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

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

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

Utenti, Enti di formazione, Sistema sanitario.

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

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

**MILESTONES (Fasi principali)**

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

**TEMPI DI REALIZZAZIONE STIMATI**

1/2 mesi

**SOGGETTI ATTUATORI**

Regione Puglia.

**ALTRI STAKEHOLDER da coinvolgere nell'attuazione**

Enti di formazione accreditati locali.

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

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

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

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

**GRUPPO DI LAVORO/TEMA**

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

**CON LA CULTURA SI MANGIA. SÌ, MA QUANTO?**

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

**PROBLEMA PRINCIPALE DA RISOLVERE**

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

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

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

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

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

**MILESTONES (Fasi principali)**

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

**TEMPI DI REALIZZAZIONE STIMATI**

2 anni

**SOGGETTI ATTUATORI**

Regione; Istituti ed enti di formazione.

#### **ALTRI STAKEHOLDER da coinvolgere nell'attuazione**

Soggetti gestori dei beni culturali.

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

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

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

FONDAZIONE FITZCARRALDO TORINO \_ CIRCUITO ARTLAB

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

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

Alta formazione in campo culturale.

#### **GRUPPO DI LAVORO/TEMA**

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

#### **A DOMANDA RISPONDO.**

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

#### **PROBLEMA PRINCIPALE DA RISOLVERE**

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

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

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

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

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

#### **MILESTONES (Fasi principali)**

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

B/ Realizzazione Piattaforma web;

C/ Programmazione dei tirocini.

#### **TEMPI DI REALIZZAZIONE STIMATI**

1 anno

#### **SOGGETTI ATTUATORI**

Regione, Comuni.

#### **ALTRI STAKEHOLDER da coinvolgere nell'attuazione**

Imprese, Associazioni di categoria.

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

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

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

PIATTAFORMA REGIONALE "LAVORO PER TE"

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

Esempio di interazione tra offerta e domanda di lavoro.

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.