UNIONE EUROPEA

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

#Puglia partecipa

POR PUGLIA

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

TAPPA 5

LECCE
10 dicembre 2021
OFFICINE CANTELMO

L'organizzazione dell'Agenda x il Lavoro di Lecce ha visto l'organizzazione e la gestione dell'evento attraverso le attività di individuazione e coinvolgimento degli attori che compongono la rete di partner territoriali all'interno dell'ecosistema locale.
L'organizzazione dell'evento ha richiesto diverse riunioni organizzative per individuare il facilitatore
dell'evento (individuato nel Prof. Angelo Corallo), i principali attori territoriali da coinvolgere, la selezione dei temi per i tavoli di lavoro da sviluppare durante l'evento.
Le tematiche sono state individuate anche per raccontare le varie sfaccettature di Officine Cantelmo come luogo di **Innovazione** (dovuto ai numerosi convegni ospitati sui temi dell'innovazione, all'organizzazione di eventi legati allo sviluppo d'impresa), luogo di **Cultura** (Officine Cantelmo sono da sempre un contenitore culturale di eventi attraverso l'organizzazione di festival, concerti e mercatini), luogo di **Cooperazione** e di collaborazione sia tra/con privati e Istituzioni (camere di commercio, associazioni di categoria e ordini professionali), luogo dove si respira l'**Europa** grazie alle proficue collaborazioni con organizzazione che hanno attinto a risorse attraverso progetti presentati a livello Europeo, luogo di **Formazione** attraverso le collaborazioni con enti di formazione, scuole e università.
Nella settimana antecedente l'evento sono stati contattati (via e-mail e telefono) tutti i potenziali stakeholder individuati ed è stata sviluppata la lista dei partecipanti (fogli presenze) allegati alla seguente relazione.

Metodologia

Così come nell'hub di Brindisi, la metodologia adottata è GOPP, semplificando l'ultimo step e sostituendo il "Quadro Logico" con lo sviluppo di un Project Charter.

Conclusioni

L'evento di co-progettazione ha avuto una rilevante risposta dal territorio con oltre 94 partecipanti registrati durante l'intera giornata. Sono stati realizzati 5 progetti su 6 tavoli tematici sui seguenti temi: Innovazione, Cultura, Cooperazione, Europa e Formazione (+2). In particolar modo, data la forte partecipazione da parte degli enti di formazione, il tavolo formazione è stato inizialmente sdoppiato su due tavoli per poi ricongiungersi nel pomeriggio e lavorare su un'unica proposta progettuale integrata. Il tasso di risposta da parte dell'ecosistema territoriale è stato molto positivo, c'è stato un grande interesse a partecipare. Purtroppo segnaliamo anche che la tempistica organizzativa limitata a poco più di una settimana e il periodo individuato per l'intervento nel mese di dicembre (a conclusione delle attività dell'anno) hanno creato alcune difficoltà a molte organizzazioni che contattate, hanno espresso interesse a partecipare ma erano impossibilitate. Nei seguenti punti si esplicitano i link da cui è possibile seguire la diretta dell'evento, un report fotografico e la lista dei risultati di progetto discussi sui tavoli di lavoro.

GRUPPO DI LAVORO/TEMA
1/ Innovazione.

Incoming Agency per la Puglia.
Creazione di un'agenzia regionale che si occupi di:
1/ Supportare il ritorno di professionisti che vogliono tornare a vivere in Puglia agevolando il match con le posizioni aperte dalle imprese del territorio;
2/ Supportare l'attrazione di professionalità provenienti dall'estero, in particolare dai paesi del mediterraneo;
3/ Supporto agli enti di formazione pubblici o privati nell'individuazione delle nuove competenze indispensabili per integrare i profili professionali attualmente richiesti dalle aziende.

PROBLEMA PRINCIPALE DA RISOLVERE
I problemi individuati sono:
1/ Mancanza di misure che rendano attrattivo il ritorno in Puglia da parte di competenze già formate in contesti extra regionali (TORNO AL SUD);
2/ Mancata promozione della Puglia come attrattore di nuovi profili internazionali;
3/ Disallineamento tra le competenze specifiche richieste dalle imprese ad alto valore aggiunto e digitale e i profili di laureati e di lavoratori che attualmente si formano nelle università.

TARGET BENEFICIARI (chi vive il problema es. giovani, donne, neet, ecc.)
1/ Professionisti nati in Puglia che hanno acquisito competenze ed esperienze in altre città d'italia o all'estero;
2/ Professionisti stranieri che possiedono competenze necessarie per lo sviluppo delle imprese pugliesi;
3/ Laureati e giovani che vogliono completare il proprio profilo acquisendo competenze complementari alla formazione universitaria e superiore.

OBIETTIVO/I (S.M.A.R.T.: Specifico, Misurabile, Raggiungibile, Realistico, definito nel Tempo)
Migliorare il posizionamento e la competitività del sistema regionale Puglia nel panorama nazionale con riferimento all'offerta lavorativa, attraverso:
1/ Numero di professionisti che rientrano dalle altre Regioni;
2/ La creazione di accordi bilaterali con paesi del mediterraneo (numero di nuovi accordi);
3/ Iil numero di nuovi profili altamente specializzati aderenti alle richieste del mercato del lavoro.

MILESTONES (Fasi principali)
A/ Creazione dell'agenzia attraverso un percorso partecipato;
B/ Lancio della piattaforma di matching domanda-offerta;
C/ Promozione delle attività tra le imprese pugliesi, gli enti di formazione e il resto degli stakeholder;
D/ Mappatura delle professionalità esistenti e delle competenze richieste dalle imprese;
E/ Creazione di percorsi formativi sulla base delle esigenze emerse;
F/ Pubblicazione di strumenti finanziari per incentivare l'assorbimento delle nuove figure;
G/ Promozione degli accordi bilaterali con i paesi esteri, in particolare del mediterraneo.

TEMPI DI REALIZZAZIONE STIMATI
Punto A: 6-9 mesi
Punto B: 9-12 mesi
Punto C: 3-6 mesi
Punto D: 6-9 mesi
Punto E: 9-12 mesi
Punto F: 12-15 mesi
Punto G: 6-12 mesi

I tempi di realizzazioni possono essere parallelizzati.

SOGGETTI ATTUATORI
ANPAL;
Assessorato alle Politiche del Lavoro.

ALTRI STAKEHOLDER da coinvolgere nell'attuazione
Aziende / Professionisti / Università / Centri di ricerca / Agenzie per il lavoro

Quale STRUMENTO OPERATIVO INNOVATIVO per l'attuazione, la Regione Puglia potrebbe mettere in campo per l'attuazione di questo tipo di proposta?
Creare uno strumento operativo che possa affiancare gli investimenti delle aziende attraverso il supporto alla formazione (che possa essere erogato da ITS o Università).
Una misura pensata per la creazione di una fucina di talenti che, con profili diversi, possono costituire un team che entra in azienda, per sviluppare processi di innovazione o nuovi business sul territorio.
La misura può riguardare anche la creazione di start-up, purché ci sia il supporto di un'altra azienda del territorio disposta a contribuire alla sostenibilità della new.co (es. servizi lato cliente, partnership commerciale, ecc.)
L'azione proposta si inserisce nella possibilità di accompagnare i contratti di programma con misure per favorire la formazione a sportello del team.

ESPERIENZE INTERESSANTI (POSITIVE e/o NEGATIVE) DA SEGNALARE e PERCHÉ
PERCORSI DI FORMAZIONE LEGATI A PERCORSI DI RICERCA (es. progetti MIUR - KHIRA, Xnet Lab) / Permettono di legare le esigenze delle aziende a quelle del personale.
PERCORSI DI RICERCA E FORMAZIONE CON PAESI DEL MEDITERRANEO (es. Master IBIL organizzato da ISUFI fino a una decina di anni fa) / Perché permette di attrarre persone, competenze ed esperienze e creare nuove sinergie.

GRUPPO DI LAVORO/TEMA
2 / Cultura.

Cultura e Lavoro 4.0.
Il settore della cultura risente di problematiche differenti che hanno impatti più o meno rilevanti sullo sviluppo del settore stesso. In particolare, uno dei motivi per cui il tasso di sviluppo e innovazione per il settore delle industrie culturali e creative è più lento rispetto a quello di altri settori industriali, può essere sintetizzato in tre punti fondamentali:
- Inadeguatezza di strumenti giuridici e legislativi;
- Inadeguatezza in termini numerici di percorsi di formazione professionalizzante adeguati alle attuali esigenze;
- Mancanza di competenze specialistiche di settore (Tecniche, digitali e manageriali);
La proposta pertanto mira ad abilitare la comunicazione e la collaborazione tra Enti di formazione, Industrie e Operatori culturali attraverso la creazione di uno strumento digitale.

PROBLEMA PRINCIPALE DA RISOLVERE
Le organizzazioni che costituiscono l'ecosistema del settore cultura e creatività presentano le seguenti problematiche:
- Eterogeneità delle forme giuridiche;
- Eterogeneità delle forme aziendali;
- Elevato grado di stagionalità lavorativa;
- Carenza nella formazione specifica;
- Carenza di politiche del lavoro mirate ed adeguate;
- Scarso orientamento da parte delle istituzioni scolastiche medie, inferiori e superiori.
In generale il problema principale da risolvere è legato al pubblico fruitore di cultura, sia dal punto di vista dell'operatore che da quello dell'utente finale.

TARGET BENEFICIARI (chi vive il problema es. giovani, donne, neet, ecc.)
Tutta la filiera produttiva del settore risente del problema individuato.

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

1/ Creazione di strutture per la formazione come: ITS (ISTITUTI TECNICI SUPERIORI) cultura.

ITS sono attualmente considerati tra gli enti di formazione con una più alta percentuale di occupazione nel post diploma. questo ci spinge a ritenere che possa essere un obiettivo la creazione di un ITS Cultura che possa formare le figure lavorative carenti nel settore; manager culturali, tecnici specializzati nelle arti performative e tecnici specializzati nell'utilizzo di strumenti digitali secondo le direttive dell'industria 4.0, personale addetto all'accoglienza e alla fruizione dei beni.

2/ Istituzione di Industry Academy: strutture di partenariato pubblico-privato più agevoli in cui e più snelle nell'operatività che possano formare specifiche figure in ambito culturale e creativo a seconda delle esigenze delle imprese.

3/ Creazione di una politica del lavoro adeguata alle esigenze delle imprese (contratti, welfare aziendale, formazione).

MILESTONES (Fasi principali)

A/ Affiancamento da parte della regione alle imprese e alle associazioni di categoria per creare le strutture formative necessarie al raggiungimento dell'obiettivo oppure attivare politiche di rafforzamento dell'offerta formativa rispetto agli enti preposti; es: sostenere con maggior vigore alternanza scuola-lavoro, sostenere stage formativi presso le aziende di durata non inferiore alle 250 ore, aumentare la coerenza tra i corsi di studi universitari e finalizzarli attraverso tirocini formativi opportunamente programmati.

B/ Dotare operatori culturali, imprese ed enti di piattaforme digitali e modelli organizzativi che consentano la facilitazione per l'ingresso sul mondo del lavoro nell'ambito trattato.

C/ Miglioramento degli strumenti contrattuali per l'inquadramento dei lavoratori, in particolare, vista la frammentazione e il numero dei contratti di lavoro nazionali che vengono utilizzati dagli operatori della cultura, provare a favorire lo sviluppo di contratti di secondo livello in concertazione con gli enti datoriali che possano essere più agevoli e tarati sulle esigenze delle singole imprese.

TEMPI DI REALIZZAZIONE STIMATI

24 mesi

SOGGETTI ATTUATORI

Regione / Distretto Produttivo Puglia Creativa / Enti datoriali / Enti di formazione

ALTRI STAKEHOLDER da coinvolgere nell'attuazione

Imprese culturali / Scuole / Università / Centri per l'impiego / Enti pubblici

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

Piattaforma digitale capace di coordinare e mettere in relazione le esigenze di una pluralità di attori. In particolare, si immagina una soluzione innovativa che diventi uno spazio per raccogliere:

- Giovani che intendono perfezionare il percorso scolastico accademico con competenze specifiche.
- Enti di formazione capaci di erogare corsi specialistici.
- Imprese culturali che segnalino in modo continuativo le esigenze specifiche di settore in modo da avere un output di forza-lavoro per le suddette imprese.

La piattaforma in questo modo diventerebbe un driver per la formazione e uno strumento per mettere in contatto lavoratori, industrie e centri di impiego.

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

ITS TURISMO LECCE / Ha attivato la formazione di figure professionali che possono essere estendere al mondo delle imprese culturali e creative.

DIGITAL INNOVATION HUB / Prima realtà pugliese di industry academy creata in Puglia.

LOCARNO FILM FESTIVAL (https://www.locarnofestival.ch/it/LFF/about/locarno-young/academy/industry-academy.html) / Esperienza concreta di industry academy applicata al settore culturale.

GRUPPO DI LAVORO/TEMA
3 / Cooperazione.

Indirizzare risorse e strumenti pubblici - una task force - per favorire lo sviluppo di reti tra attori economici e delle politiche attive finalizzata a migliorare incontro domanda offerta e qualità dell'occupazione, in modo che funzionino e non siano un rallentamento ma una potenzialità da utilizzare (livello locale/ globale), garantendo trasparenza e misurabilità delle performance. Iniziare ad avere canali da cui attingere competenze in maniera standard, proponendo scouting e recruitment in Paesi in via di sviluppo attraverso specifiche alleanze.

La costruzione funzionale di reti richiede lo sviluppo di competenze tecniche, trasversali e metodologiche. Spesso questo processo viene lasciato al caso o alla buona volontà di singole persone motivate e capaci, negli altri casi la rete diventa una mera sovrastruttura oppure occasione di rallentamento.
È necessario affrontare in modo strutturato percorsi per la costruzione di reti di cooperazione, guidate da "facilitatori di reti". La costruzione di reti prevede che si attui, tra gli attori in gioco:
- lavoro collaborativo
- approccio intersettoriale
- approccio interculturale
- CO-PETITION: cooperazione/competizione non sono opposti, si può cooperare per essere competitivi.
Sono fondamentali metriche di valutazione che consentano la TRASPARENZA e MISURABILITÀ delle performance della rete.

Cooperazione tra i vari attori finalizzata a risultati concreti di miglioramento dell'occupazione:
1) **Aziende e attori produttivi devono impegnarsi a giocare un ruolo attivo nella formazione**, costruirla insieme in modo mirato attraverso la cooperazione tra attori diversi.
Questo processo andrebbe strutturato e reso fluido, in modo che possa sfociare quasi naturalmente in opportunità di lavoro. Le aziende devono essere parte importante del lavoro degli enti che progettano e costruiscono la formazione, utilizzando strumenti di utilizzo immediato e semplice.

La rete diventa luogo di soluzione non standardizzata ma personalizzata per una serie di problemi: es. carenza di personale nel turismo, nell'edilizia, nell'industria ICT, ecc; possibilità di costruire - in tempi brevi e certi, max 15-30gg - percorsi di formazione per rispondere a bisogni delle imprese, miglioramento dei tempi delle fasi di transizione (studio lavoro, lavoro-lavoro) che sono spesso troppo lunghi.

PROBLEMA PRINCIPALE DA RISOLVERE
- Mancanza di una rete territoriale degli attori del mercato del lavoro, basata su principi meritocratici e orientato al risultato - che va poi osservata e monitorata (tavoli permanenti, spazi di dialogo tra attori di tipologie diverse). Ci sono tentativi e iniziative isolate, senza un efficace coordinamento.
- Sviluppo di una "disoccupazione strutturale" - impennata delle tecnologie, non ci sono persone che sanno fare dei lavori.
- Difficoltà di incontro domanda-offerta nel mercato del lavoro.
- Scarsità di risorse qualificate.
- Migliorare la qualità del lavoro nelle imprese.

TARGET BENEFICIARI (chi vive il problema es. giovani, donne, neet, ecc.)
- Tutti i beneficiari delle politiche attive soprattutto giovani, donne e altre persone con bassa occupabilità.
- Imprese.

OBIETTIVO/I (S.M.A.R.T.: Specifico, Misurabile, Raggiungibile, Realistico, definito nel Tempo)
Creare una piattaforma di coordinamento della rete tra gli attori economici, della formazione e delle politiche attive affinché possano dialogare, condividere dati e informazioni, sostenere i beneficiari finali facendo leva sulle competenze tecnologiche e metodologiche di settore.
Supportare il decisore pubblico nelle politiche e negli interventi territoriali

La rete diventa luogo di soluzione non standardizzata ma personalizzata per una serie di problemi: es. carenza di personale nel turismo, nell'edilizia, nell'industria ICT, ecc.; possibilità di costruire - velocemente - percorsi di formazione per rispondere a bisogni delle imprese, miglioramento dei tempi delle fasi di transizione (studio lavoro, lavoro-lavoro) che sono spesso troppo lunghi.

Quest'azione potrà essere fatta anche intercettando un'analisi della domanda e dell'offerta proveniente da Paesi in via di sviluppo (EU ed extra-UE). Ciò garantirà anche un aumento di attrattività per tutti quei Paesi che vivono una fase migratoria o una crisi, attraverso un recruitment dei profili più utili alle esigenze attuali. Ciò potrà essere promosso anche siglando accordi internazionali con i Paesi in via di sviluppo, per intercettare persone con semi-formazione, profilandole e capendo la loro domanda per, infine, poterla matchare con l'offerta attuale. Tali azioni potranno essere implementate con l'accreditamento di aziende, sportelli universitari o scuole di formazione che vogliono aderire alla misura ipotizzata.

MILESTONES (Fasi principali)
A/ Definire ruoli e di un raccordo regionale per la facilitazione - concreta e operativa - della rete di attori;
B/ Sviluppo di strumenti digitali, semplici da utilizzare, a supporto della rete.

TEMPI DI REALIZZAZIONE STIMATI
Funzionamento a regime: 3 anni.

SOGGETTI ATTUATORI
Regione / Anpal / CPI / Pubblica amministrazione

ALTRI STAKEHOLDER da coinvolgere nell'attuazione
Aziende / Organizzazioni di imprese / Istituti di istruzione secondaria superiore / Università ITS / Enti di Formazione / Attori politiche attive del lavoro / Ordini professionali

Quale STRUMENTO OPERATIVO INNOVATIVO per l'attuazione, la Regione Puglia potrebbe mettere in campo per l'attuazione di questo tipo di proposta?
Uno strumento, con risorse, che supporti la costruzione e lo sviluppo strutturato della rete e del dialogo tra gli attori diversi (ad esempio: facilitatori dell'incontro tra i vari attori per costruire, insieme all'azienda come interlocutore attivo, una formazione mirata, finalizzata all'inserimento. Questi processi devono essere attivabili - attraverso e dalla rete - in tempi rapidi in modo da non risultare inutilizzabili per le imprese).
Utilizzo di strumenti digitali per lo sviluppo di conoscenza e la facilitazione del dialogo tra gli attori della rete, lo scambio e la condivisione dei dati.

Accanto a questo, strumenti di misura che rendano tutto misurabile e trasparente (un uso improprio degli strumenti porta spreco di risorse, una percezione collettiva negativa) - vari attori incentivati ad attivare la rete e creare meccanismi virtuosi (inclusi coloro che si occupano di servizi del lavoro nel pubblico, compresi i career service e le università).
RETI
1/ Rete di sportelli territoriali (JOB CENTER) da attivare c/o Comuni "capofila" coordinata dal Dipartimento Regionale Istruzione, Formazione e Lavoro per migliorare la diffusione e l'utilizzo delle nuove Politiche Europee/Nazionali/Regionali.
2/ La Rete supporta il Dipartimento nelle attività di progettazione, promozione e monitoraggio degli interventi di Politiche del lavoro e di formazione.
3/ La Rete rappresenta il riferimento territoriale per tutti gli attori pubblici e privati del mercato del lavoro con funzione di ascolto ed analisi dei fabbisogni e capace di formulare proposte e soluzioni personalizzate alla Regione

ESPERIENZE INTERESSANTI (POSITIVE e/o NEGATIVE) DA SEGNALARE e PERCHÉ
SISTEMA VOCATIONAL TRAINING TEDESCO / Formazione costruita direttamente con le imprese, finalizzata all'assunzione, in un processo guidato.
POLITICHE DEL LAVORO EMILIA ROMAGNA / Riduce le distanze tra la Regione ed i territori. Soggetti che ascoltano i territori, rilevano delle esigenze, nel breve termine, da condividere con la Regione
https://www.assemblea.emr.it/europedirect/europe-direct/chisiamo/reti
MASTER LEARNING BY DOING, PERCORSI ITS Apprendistato duale (primo e terzo livello) / Coinvolgimento diretto di manager e professionisti, aziende. Modalità che andrebbe utilizzata per tutta la formazione, soprattutto quella professionale.

GRUPPO DI LAVORO/TEMA
4 / Europa.

Sempre più è necessario acquisire una formazione che includa esperienze di studio all'estero per sviluppare competenze trasversali che siano di alta qualità, per avere un approccio mentale aperto e per trovare migliori opportunità di lavoro. Nel 1988 il Consiglio dei Ministri della Comunità Europea decise di adottare una serie di programmi riguardanti il settore della gioventù, come risultato di molte iniziative prese dal Parlamento europeo e dalla Commissione sin dal 1972. Una tappa significativa fu successivamente raggiunta nel 1990, quando la Commissione presentò al Consiglio e al Parlamento europeo un Memorandum sul tema I *giovani nella Comunità europea*, nel quale si sottolineava l'importanza di un'azione comunitaria nel settore della politica della gioventù o del lavoro a favore dei giovani, in modo tale da conferire un valore aggiunto alle azioni dei singoli Stati membri (Commissione Europea, 1990). Negli anni successivi l'intento era quello di fare in modo che **l'apprendimento permanente e la mobilità divengano una realtà**, migliorare la qualità e l'efficacia dell'istruzione e della formazione, promuovere l'equità, la coesione sociale e la cittadinanza attiva, incoraggiare la creatività e l'innovazione, compresa l'imprenditorialità, a tutti i livelli dell'istruzione e della formazione" (Council of the European Union, 2009).

Fino a oggi, lo scambio internazionale e la mobilità vengono dunque ribaditi nella loro importanza strategica e l'attivazione dei progetti europei fa in modo che gli studenti e le studentesse completino il loro percorso di formazione in un'ottica di apertura internazionale (rendendosi parte attiva nella costruzione di una cittadinanza responsabile e solidale). In particolare, i giovani che partecipano al progetto europeo Erasmus+ trovano lavoro più facilmente. **Fare esperienze all'estero si conferma un ottimo strumento di crescita personale e professionale**, perché consente l'acquisizione di fondamentali soft skills, anche alla luce dei cambiamenti in atto dovuti all'emergenza da Covid-19. Nel settennio 2021/2017 la Commissione europea lancerà a breve nuovi progetti sulle t**ematiche del digitale, del green, della creatività e della cultura** ed è importante orientare i giovani nell'acquisizione delle competenze necessarie per l'inserimento lavorativo senza confini.

Le cifre che emergono dal più recente studio di monitoraggio dell'efficacia di Erasmus+ sembrano confermare la bontà dell'azione europea. Percentuali alla mano, gli studenti che prendono parte al progetto sono davvero facilitati nella ricerca di un posto di lavoro. Il 72% dei laureati che hanno provato l'esperienza Erasmus, infatti, dichiara di sentirsi agevolato nel trovare un impiego. E in effetti, il 79% di loro ha un lavoro entro 3 mesi dalla fine degli studi (contro il 75% di chi non ha partecipato).

Un ulteriore 10% impiega fino ad un massimo di 6 mesi. A fare la differenza sono le soft skills. I ragazzi della generazione Erasmus, infatti, si sentono più forti nelle competenze digitali (51%) e in quelle imprenditoriali (69%), nel problem solving (76%), nello sviluppo del pensiero critico (79%) e nella conoscenza delle lingue straniere (88%).

Inoltre, a dare una marcia in più, è la crescita in termini di capacità relazionali, spirito di adattamento e conoscenza degli altri paesi (91%) - Fonte Asnor.it

Il programma Erasmus+ migliora le prospettive professionali degli studenti anche perché potenzia i tratti della personalità che il 92% dei datori di lavoro ricercano nei candidati, in particolare la tolleranza, la fiducia in se stessi, le abilità di problem solving, la curiosità, la consapevolezza dei propri punti di forza e di debolezza e la risolutezza (The Erasmus Impact Study, 2014).
Si dice inoltre che "Erasmus non si limita a migliorare le prospettive professionali, ma allarga anche gli orizzonti degli studenti e la loro rete di relazioni. Il 40% cambia il Paese di residenza o di lavoro almeno una volta dopo la laurea, quasi il doppio di quelli che non hanno fatto un'esperienza di mobilità durante gli studi. Il 93% degli studenti con esperienza internazionale può concepire di vivere all'estero nel futuro; per chi è rimasto nello stesso paese durante gli studi questa percentuale scende al 73%" (The Erasmus Impact Study, 2014).

In questo contesto si inserisce la proposta per la Regione Puglia di elaborare una policy con duplice obiettivo:
1/ **Migliorare l'informazione** delle opportunità di studio/formazione/lavoro offerte dall'Europa e veicolate nelle scuole al fine di un maggiore coinvolgimento dello staff docente e degli studenti;
2/ **Identificare una matrice degli attori chiave** relative ai settori prioritari della programmazione 2021-2017: digitale, green, inclusione e diversità ecc.

3/ **Creare dei cluster di riferimento** supportati da eccellenze pugliesi e aziende europee all'interno;
4/ **Attivare percorsi di mobilità circolare dei Neet**, finalizzata all'acquisizione di prospettive internazionali e nuove metodologie di lavoro da applicare al rientro in Puglia, in un'ottica di inserimento lavorativo.
5/ **Attivare percorsi di breve durata di Internazionalizzazione delle competenze** dei giovani lavoratori/dipendenti già "skillati" permettendo collaborazioni con aziende europee, condividendo buone pratiche e nuovi progetti congiunti.
6/ **Rendere le aziende pugliesi degli attrattori per gli studenti europei** aprendosi ai programmi europei già esistenti: Erasmus+ Traineeship, Erasmus per giovani imprenditori etc e condividendo know-how e cultura.
7/ **Monitorare il placement** di ritorno nelle aziende del consorzio

PROBLEMA PRINCIPALE DA RISOLVERE
1/ GOVERNANCE - Sistema di monitoraggio e analisi dati istruzione - formazione - lavoro poco percepito dalla popolazione/ scollegati tra di loro; mismatch domanda/offerta competenze; professionalizzazione di giovani distante dal bisogno territoriale/aziendale; aumento neet e impatto minimo risorse economiche regionali spese;
2/ CITTADINI/TERRITORIO - Sistema di informazione territoriale sulle opportunità europee di studio/formazione/lavoro INESISTENTE; poca partecipazione ai programmi e opportunità europee a partire dai 13 anni di età; ridotta educazione ai valori europee e conoscenza scolastica dell'inglese; l'inglese come barriera culturale per una crescita professionale; poca propensione all'internazionalizzazione delle competenze professionali; percorsi di inserimento lavorativo con prospettive europee di internazionalizzazione delle competenze inesistenti;
3/ SCUOLA - Poca partecipazione alle opportunità europee per internazionalizzare le competenze di staff docente e studenti; percorso scolastico poco integrato con le opportunità europee o limitato ai percorsi PON di alternanza scuola-lavoro e corsi di lingua (spesso basati sulla meritocrazia e discriminante nei confronti dei ragazzi svantaggiati o troppo vivaci); gli studenti non sono informati sulle opportunità eu e partecipano poco ai programmi rispetto ai coetanei europei che sviluppano una consapevolezza maggiore rispetto alla vita e all'orientamento scolastico-formazione-professionale. Aumento Neet.

4/ AZIENDA - Difficoltà di reperire risorse umane competenti, a causa anche della dinamicità del lavoro rispetto al percorso formativo; spesso l'azienda ricerca l'expertise fuori dalla Puglia o esternalizza il servizio; il flusso economico si sposta e l'azienda riduce l'impatto lavorativo locale, si orienta verso altri mercati europei ma persiste il timore del datore di lavoro di perdere risorse umane competente stimolate dai contesti internazionali o maggiore retribuzione; poca propensione ad aprirsi ad altri mercati o internazionalizzare le competenze. Azienda che non si apre ad altri mercati o non investe nella formazione europee perde occasioni di confronto, di crescita e rischia una staticità, incapace di competere in un mercato sempre più dinamico, stagnazione aziendale.

TARGET BENEFICIARI (chi vive il problema es. giovani, donne, neet, ecc.)
Studenti scuole superiori: Informazione veicolate nelle scuole;
Neet 18-29 anni: inserimento lavorativo aziendale Circolare (2 mesi in-house + 4 mesi tirocinio estero + 6 mesi in azienda);
Lavoratori già "skillati": internazionalizzazione competenze per una crescita professionale/aziendale con orientamento europeo/ scambio di buone pratiche, conoscenze e competenze;
Studenti/Lavoratori europei: incoming di personale specializzato nelle aziende pugliesi al fine di condividere know-how e cultura.

OBIETTIVO/I (S.M.A.R.T.: Specifico, Misurabile, Raggiungibile, Realistico, definito nel Tempo)
Obiettivo generale: Aumentare l'inserimento lavorativo dei neet pugliesi e l'internazionalizzazione aziendale delle competenze del lavoratori già "skillati";
Obiettivo specifico: Creare un consorzio di eccellenze/aziende pugliesi ed europee riferite ai cluster definiti dalla Regione Puglia (in base alle priorità europee) e definire un percorso di mobilità circolare europee per accogliere i neet, internazionalizzare le aziende e diventare attrattori pugliesi per lavoratori/studenti europei.

Risultati:
- n. 100 neet pugliesi partecipano alla sperimentazione del percorso acquisendo competenze professionalizzanti nelle aziende europee;
- 30% n. assunzioni neet da parte delle aziende al termine del percorso circolare;

- n. 50 percorsi di internazionalizzazione in uscita attivati dalle aziende per i lavoratori pugliesi;
- n. 50 percorsi di internazionalizzazione in entrata attivati dalle aziende all'interno dei consorzi per i lavoratori/Studenti europei.

Attività
WP0 - Coordinamento
1/ Rafforzare il Sistema di analisi e monitoraggio della domanda/offerta lavoro su base territoriale e secondo una modalità di co-progettazione permanente (modalità Agenda del Lavoro trimestrale);
2/ Individuazione Cluster in base alle esigenze territoriali (1) e alle priorità europee 2021- 2017;
3/ Ricerca e mappatura di un consorzio aziendale pugliese per cluster identificato;
4/ Ricerca e mappatura di aziende europee da inserire nei cluster identificati;
5/ Study visit aziendale europea per definire profilo professionale di partenza dei neet pugliesi e dei lavoratori skillati che saranno coinvolti nella mobilità.

WP1 - Comunicazione
1/ Definizione bando con la specifica dei cluster individuati;
2/ Apertura bando di selezione per i neet e per i lavoratori pugliesi;
3/ Pubblicazione graduatorie (in base al profilo, al cv e alla lettera motivazionale inerente il cluster identificato).

WP2 - Attivazione Percorsi di Mobilità per i 100 Neet pugliesi 2 mesi in Puglia e 4 mesi in Europa
1/ Match azienda/neet - Cluster 1, definizione placement di rientro e avvio percorso;
2/ Match azienda/neet - Cluster 2, definizione placement di rientro e avvio percorso;
3/ Match azienda/neet - Cluster 3, definizione placement di rientro e avvio percorso.

I neet riceveranno un contributo dalla Regione Puglia. Bozza secondo i programmi eu esistenti:
1/ tutoraggio aziende pugliese per avvio e affiancamento iniziale di due mesi dei neet selezionati 350€ per 2 mesi per 100 neet selezionati: 70.000€;

2/ Tutoraggio aziende europee per avvio e affiancamento iniziale di quattro mesi dei neet selezionati 350€ per 4 mesi per 100 neet selezionati: 140.000€;
3/ Contributo volo 275€ per neet: 27.500€;
4/ Contributo soggiorno 35€ per 120 giorni: 4200€ per 100 neet: 420.000€;

Totale costo mobilità WP2 657.500€

WP4 - Attivazione percorsi di mobilità per i lavoratori skillati pugliesi o accoglienza per i lavoratori/Studenti europei.
1/ Definizione bando con la specifica dei cluster individuati;
2/ Presentazione progetto (innovazione di servizi-prodotto- processo o condivisione metodologie e know how ecc.) da parte delle aziende che intendono candidarsi o dei lavoratori che intendono partecipare alla mobilità.

WP5 - Placement dei Neet pugliesi - 6 mesi
1/ in base alle esigenze delle aziende presenti nel consorzio, si definirà la modalità di placement dei Neet come concordato in WP2.
Le aziende motivate al placement, saranno partecipi nel monitoraggio durante il percorso di 4 mesi nelle aziende estere.

MILESTONES (Fasi principali)
1/ Identificazione Cluster pugliesi in base alle esigenze aziendale e alle priorità europee 2021/2017;
2/ Avvio portale Regione Puglia Europa con sezione dedicata all'informazione da veicolare nelle scuole; una sezione dedicata ai neet e una sezione dedicata ai lavoratori/aziende per l'internazionalizzazione delle competenze;
3/ Avvio Percorsi di mobilità europea per 100 neet;
4/ Placement di ritorno nel consorzio europeo.

TEMPI DI REALIZZAZIONE STIMATI
6 mesi management
6 mesi percorso di mobilità dei neet - 4 mesi di mobilità
6 mesi placement aziendale

SOGGETTI ATTUATORI
Regione Puglia

ALTRI STAKEHOLDER da coinvolgere nell'attuazione
Scuole, Formazione, Università, Aziende, Imprese selezionate nei cluster individuati, Enti di formazione, Its, Centri per l'impiego, associazioni che si occupano di mobilità europea, imprese che si occupano di progettazione europea.

Quale STRUMENTO OPERATIVO INNOVATIVO per l'attuazione, la Regione Puglia potrebbe mettere in campo per l'attuazione di questo tipo di proposta?
Sperimentazione di una policy regionale attraverso un unico portale **Regione Puglia Europa - Ritorno a SUD! Una strategia di comunicazione It/En tramite le ambasciate e le community dei pugliesi nel mondo.**
Creazione di misure regionali che favoriscano progetti di aggregazione di aziende orientate all' Europa e all'internazionalizzazione delle competenze dei giovani neet, dei loro dipendenti (in uscita) e di giovani residenti all'estero (in entrata).
La proposta progettuale di mobilità deriva dal consorzio aziendale con cluster identificato in linea con le priorità europee (green jobs, settore energetico etc). Il bacino di utenza NEET deriva dal partenariato costruito e dalla strategia di comunicazione realizzata nelle scuole con profilo professionale corrispondente al cluster identificato e/o dalla collaborazione con Enti di formazione/ITS/Università/associazioni pugliesi di mobilità europea inserite nel partenariato (Work in Progress, Jump in, Greenrope, Sei, Fattoria Diffusa ecc.).

Altra modalità da approfondire è la struttura del programma Europeo Erasmus+ per Giovani Imprenditori che è costituito da un consorzio aziendale europeo e i giovani si candidano allegando un mini business plan sulla futura azienda/progetto da sviluppare al rientro nel Paese di origine.

Da tenere in considerazione il case study dell'associazione Work in Progress e dell'impresa Euvillages.it che da 5 anni, utilizzando il programma Erasmus+ Traineeship, consentono l'implementazione dei tirocini professionalizzante a studenti universitari (102) provenienti da Università estere (Dipartimenti Informatic Engineering, Electrical, Manufacturing, Industrial Design, nelle aziende pugliesi per periodi da 2 a 6 mesi. La finalità in questo caso non è l'assunzione ma la specializzazione tecnica degli studenti stranieri. Anche la Regione Puglia potrebbe promuovere il consorzio aziendale per ospitare studenti stranieri (con il programma già finanziato Erasmus+ Traineeship) e professionisti con il programma RITORNO A SUD! In genere gli studenti che hanno realizzato il tirocinio Erasmus+ Traineeship in Puglia hanno sempre fatto richiesta di ritorno tramite altri programmi.

ESPERIENZE INTERESSANTI (POSITIVE e/o NEGATIVE) DA SEGNALARE e PERCHÉ
L'azienda XENIA (https://www.xeniaprogetti.it) e NAICA (https://naicasc.com), entrambe operanti nel settore ICT e programmazione informatica, hanno posizione aperte per l'assunzione di personale da diversi mesi / Assumono anche giovani neo-diplomati ma le competenze in uscita sono distanti anni luce dalle competenze necessarie all'inserimento lavorativo aziendale. Le aziende sarebbero disposte a sperimentare percorsi di approfondimento e internazionalizzazione delle competenze per poi assumere i giovani al rientro dall'esperienza in Europa.

ALESSIA BLEVE di Unica Coop sottolinea l'importanza dell'esperienza all'estero come percorso integrativo durante gli studi (scolastici e universitari) per orientarsi nel mondo e acquisire metodologie di lavoro diverse da applicare in azienda / Alessia ha usufruito dei programmi Erasmus+ nella programmazione europea 2007- 2014 e l'impatto positivo avuto durante gli anni successivi, nella vita sociale e lavorativa, è stato decisivo nella costruzione di reti, partner, progetti etc.

GRUPPO DI LAVORO/TEMA
5 / Formazione.

Nuove filiere della formazione e inclusione lavorativa/placement.
Colmare il gap attuale tra formazione e lavoro; netta ripartizione delle competenze tra enti di formazione e agenzie del lavoro, orientamento scolastico e post-scolastico, modello di cambiamento nel bilancio di competenze non ex-post ma ex-ante, creazione di nuove professionalità per l'inserimento lavorativo nei settori emergenti (terzo settore).
Azione pensata anche per l'implementazione di un ufficio di segnalazione, monitoraggio e tracciabilità dei talenti a partire dalla Scuola Media/ Superiore. Questo ufficio si occuperebbe di organizzare colloqui con docenti universitari o ITS, monitorerebbe il percorso formativo che gli studenti scelgono e indirizzerebbe verso le iniziative industriali più interessanti.

PROBLEMA PRINCIPALE DA RISOLVERE
- Mancanza di interlocuzione tra aziende e percorsi di formazione;
- Risposte lente nella formazione;
- Obsolescenza della formazione nella creazione di nuove professionalità;
- Mancanza di profili lavorativi da restituire nel mondo del lavoro;
- Corsi per creare dipendenti;
- Percezione sottostimata da parte degli studenti delle tematiche legate alla costruzione delle competenze;
- Percezione sottostimata degli ITS;
- Assenza di strumenti agili per offrire formazione on-demand;
- Rapporto sbilanciato tra ore di formazione e placement;
- Difficoltosa compilazione rendicontazioni;
- Problema nella programmazione dei bandi "a pioggia" nelle tempistiche e nel target.

TARGET BENEFICIARI (chi vive il problema es. giovani, donne, neet, ecc.)
- Discenti (o target dei bandi attuali);
- Formatori;
- Aziende nel divario tra domanda e offerta;
- Neet;
- Chi è fuori dal target dei bandi attuali.

OBIETTIVO/I (S.M.A.R.T.: Specifico, Misurabile, Raggiungibile, Realistico, definito nel Tempo)
- Semplificare la rendicontazione digitalizzandone il controllo;
- Monitoraggio dell'erogazione;
- Orientamento consapevole a partire dagli 11 anni (I media) per iniziare a conoscere tutti i mondi del lavoro, da continuare nelle Scuole Superiori, possibilmente con l'ausilio di orientatori esperti;
- Introduzione di percorsi di educazione all'auto-imprenditorialità capace di offrire agli studenti la possibilità di acquisire numerose soft skills;
- Potenziamento del Centro per l'impiego come centro di controllo e monitoraggio sui soggetti proponenti rispetto a formazione integrata all'offerta lavorativa.

MILESTONES (Fasi principali)
A/ Brainstorming con le figure regionali;
B/ Tavoli di discussione da stakeholder per processo decisionale;
C/ Costituzione partnership tra aziende ed enti di formazione e timesheet;
D/ Definizione condivisa delle modalità e tempistiche dei bandi/costituzione misure;
E/ Definizione congiunta vademecum per la progettazione e il monitoraggio delle misure in attuazione;
F/ Coinvolgimento delle figure preposte all'interno dei Centri per l'impiego per mezzo di formazione continua e costante.

TEMPI DI REALIZZAZIONE STIMATI
18 mesi

SOGGETTI ATTUATORI
Scuole Superiori e Medie / Università / Enti di formazione quali ITS / Enti locali quali ANPAL e ARPA / Centri per l'impiego / Aziende / Associazioni di categoria / Agenzie per il lavoro

Quale STRUMENTO OPERATIVO INNOVATIVO per l'attuazione, la Regione Puglia potrebbe mettere in campo per l'attuazione di questo tipo di proposta?
1/ Formazione on-demand;
2 Formazione in alternanza aula-azienda-ritorno in aula;
3/ Percorsi concreti di bilancio di competenze basati su meccanismi

ex-ante (permettiamo al discente di comprendere il valore della progettualità, attraverso percorsi di project management). Quest'azione agevola innanzitutto lo storytelling del territorio che tutela i propri talenti e non ne stimoli la fuga. L'ufficio di "monitoraggio dei talenti" potrà pensare anche a vantaggio del docente di Scuola Media/Superiore che segnala il discente meritevole. La proposta allo studente potrà essere fatta secondo la modalità della supply chain, ossia opportunità costanti (e pagate) fornite da aziende e istituti di ricerca che permettano allo studente di inserirsi direttamente nel contesto lavorativo (sul modello dell'alternanza scuola-lavoro, con un monte ore da definire). Il match, in questo caso, potrà essere garantito dalle esigenze dichiarate dagli enti che si candidano per inserirsi in questo percorso.
4/ Atelier di stimoli (che parte dalla scuola Media, un orientamento consapevole);
5/ Orientamento basato su attività reali;
6/ Centri per l'impiego come organi di controllo per rendere più agevole la rendicontazione;
7/ Richiesta di un vademecum comune di Regione Puglia dedicato alla rendicontazione, che decreti i criteri da seguire univocamente.

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

ESPERIENZA ITS "BOTTEGHE CULTURALI" / Perché spinge i discenti sin dalla formazione ad una cultura della progettualità votata all'imprenditorialità attraverso contatti costanti con realtà imprenditoriali unite ad un orientamento non solo basato sull'acquisizione frontale di nozioni ma con un'alternanza effettiva, attraverso un'induzione delle competenze (soft skills come hard skills).

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.