



**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

IALE AUTONOMIA

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

**SERVIZI TERRITORIALI
POCHI & INADEGUATI**

Non è bene obbligare alcune
persone a fare le compilate
del personale pubblico
perché non hanno
alcuna competenza specifica

NECESSARI DI SERVIZI PER
IL LAVORO CAPILLA RIGENTE
DIFFICILE LA COLLABORAZIONE
CON I SERVIZI TERRITORIALI

**NO PROGRAMMA
ZIONE**

**PRECARIETA'
FEMMINILE**

**NORMATIVA
OBBLIGO
SCOLASTICO
16 ANNI GARANZIA GIOVANI**

**TENDENZA AD
APPROFFITTARSI
DELE PERSONE
FRAGILI**

PORALATO
STRATEGIE ANTI-RECLUTAMENTO
PER LE AZIENDE DI LAVORO

**INTA DI
ITA DI
UENIARE**

**MACHISMO
LINGUAGGIO
CORRETTO/INCLUSIVO**

DIGNITA'

PERIODO SCOLASTICO
IL
DUE ANNI
LAVORO PER



TAPPA 6

BARI

17 dicembre 2021
SPAZIO MURAT



L'appuntamento nella città di Bari ha chiuso il primo ciclo di eventi per la definizione dell'Agenda per il lavoro 2021-2027. Abbiamo inteso approfittare del privilegio di arrivare per ultimi, cercando di tenere conto di quanto fatto (e non fatto) nei precedenti appuntamenti lungo il territorio pugliese, e recuperare temi o approcci tralasciati o poco sviluppati. Ciononostante, allo stesso tempo abbiamo voluto anche mettere in risalto quanto lega (o potrebbe legare, in futuro) la città di Bari e la sua area metropolitana ad un mercato del lavoro con caratteristiche tipiche e ben distinte del capoluogo di regione, della sua vocazione economica, sociale, culturale ed industriale.

Le politiche attive del lavoro si troveranno presto ad affrontare dei cambiamenti epocali nel mercato del lavoro, già duramente messo alla prova dall'attuale pandemia di Covid-19, che ha colpito l'Italia, la sua economia ed il suo tessuto socio-economico, molto più di altri Paesi europei.

Ma la pandemia ha colpito un Paese la cui economia ed il cui mercato del lavoro erano già assai fragili. Un'economia che arranca, soprattutto a cospetto di Francia e Germania, che produce poca ricchezza e mal distribuita, anche a causa di un mercato del lavoro asfittico. Le vittime maggiori sono state le categorie dei soggetti vulnerabili sul mercato: le donne, il cui tasso di partecipazione al lavoro non supera il 54% (più di 23 punti percentuali in meno della media europea); i giovani, la cui situazione, soprattutto tra i 15 e i 29 anni, porta l'Italia al triste primato europeo nel numero di NEET; a questi, vanno sicuramente aggiunti soggetti portatori di disabilità gravi e persone migranti.

La situazione di questi soggetti vulnerabile è ancora peggiore nel Mezzogiorno, dove il processo di avvicinamento con le aree del Nord è ormai evidentemente bloccato.

Abbiamo inteso convogliare l'attenzione ed ogni sforzo da parte dei partecipanti all'evento lungo due direttrici fondamentali per la definizione di politiche del lavoro che siano sostenibili ed inclusive: la vulnerabilità, appunto, e l'ecologia.

L'Italia è un paese particolarmente esposto ai cambiamenti climatici, in modo particolare, all'aumento delle temperature nel periodo estivo, dalla

siccità e dalle precipitazioni intense e violente, così come, lungo le zone costiere e fluviali, dall'innalzamento del livello del mare, e nelle zone interne, da fenomeni di smottamento del terreno. La Puglia è esposta, in maniera e misura diversa, a tutti questi pericoli.

La crisi ecologica, quindi, andando a modificare in maniera intensa l'ambiente ed il clima, producono effetti diretti ed indiretti sul mercato del lavoro. Così come altrettanto intensi e profondi saranno gli effetti sul mercato del lavoro delle politiche di mitigazione ed adattamento ai cambiamenti climatici, per le quali interi settori – come l'energia e le industrie estrattive – verranno sostanzialmente limitati, ove non azzerati, ed altri settori – i trasporti, l'agricoltura, le costruzioni – radicalmente rivoluzionati.

A fronte di lavori che verranno persi, nuovi lavori – soprattutto di cura (delle persone e del territorio) – saranno necessari per compiere la giusta transizione segnata dalle politiche europee e dai piani di investimento ad essi collegati (dal PNRR in poi).

Ma ecologia non significa solo ambiente o natura, ma anche relazioni tra persone e tra queste e le istituzioni. Quindi, le politiche del lavoro devono ispirarsi a metodi trasparenti e condivisi con il territorio, con le persone che usufruiscono dei servizi e con le imprese che vi accedono.

La partecipazione dei diversi stakeholder deve farsi costante e lungo tutto il percorso di definizione, attuazione e valutazione delle politiche del lavoro.

Inoltre, ecologia significa anche adottare un approccio olistico. Soprattutto in regime di scarsità di risorse (anche se le risorse stanno aumentando, saranno comunque limitate), un approccio olistico porta a due risultati fondamentali: da un lato, liberare le politiche del lavoro dal proprio compartimento storicamente dato e svilupparle lungo altre politiche sociali che ad essa sono logicamente o strategicamente connesse (politiche dell'educazione, dei trasporti, della casa, della lotta alla povertà ed alla marginalità, etc.); dall'altro lato, creare e predisporre piattaforme e banche dati che incrocino la condizione di lavoratore vulnerabile o disoccupato con altre condizioni di vulnerabilità e bisogno nella società, in famiglia o in altri contesti sociali. Del resto, una lavoratrice che ha perso il proprio lavoro o che non lo ha ancora trovato, è una persona che ha probabilmente altri problemi (non ha ultima gli studi per questioni familiari; ha figli o familiari a carico di cui doversi prendere cura; vive in periferia e non ha un'auto, quindi ci mette tanto tempo per recarsi al lavoro; è immigrata e, oltre a non usufruire di una rete sociale strutturata, affronta difficoltà di carattere linguistico o culturale).

Con queste premesse, abbiamo definito i temi da sottoporre ai partecipanti come poli rispetto ai quali concentrare i propri contributi di conoscenza, esperienza e innovazione.

Metodologia

Nella preparazione dell'evento, si è deciso di definire una pluralità di tematiche, da affidare singolarmente e secondo la scelta individuale dei partecipanti, ad altrettanti tavoli di lavoro. Le tematiche individuate sono state dunque le seguenti:

1. Inclusione lavorativa dei migranti
2. Parità di genere nel mercato del lavoro
3. Lavoro (e salario) dignitoso
4. Contrasto alla disoccupazione di lungo periodo
5. Riduzione del mismatch tra domanda e offerta
6. Formazione professionale e nuove competenze (sostenibilità ambientale, digitale e sociale)

Si è individuato altresì un tempo di gestione dei lavori dei diversi tavoli, scandito in una prima fase, della durata di 150 minuti per la discussione e la creazione delle proposte, e di una seconda fase, della durata di 60 minuti, per il consolidamento delle proposte. Si è ritenuto che una tale strutturazione temporale avrebbe consentito non solo il necessario approfondimento delle diverse tematiche, anche grazie alla presenza di ciascun tavolo di un facilitatore e di un feedback intermedio con gli esperti presenti all'incontro, ma anche una condivisione, attraverso una seduta plenaria della durata di 60 minuti, dei diversi risultati e delle idee progettuali emerse così da stimolare anche interventi "incrociati" dei partecipanti e un secondo feedback conclusivo con gli esperti e i rappresentanti istituzionali presenti.

La mattina del 17 dicembre, dopo una breve presentazione della giornata e delle sue finalità, i partecipanti sono stati invitati a scegliere un tavolo (e, dunque, un tema) di lavoro, con l'unica condizione che il tavolo sarebbe stato attivato solo in presenza di almeno 4 partecipanti, così da garantire uno scambio più proficuo di esperienze e idee. Sono stati attivati quattro tavoli, e precisamente i nn. 2 (Parità di genere nel mercato del lavoro), 4 (Contrasto alla disoccupazione di lungo periodo), 5 (Riduzione del *mismatch* tra domanda e offerta) e 6 (Formazione professionale e nuove competenze), garantendo il rispetto dei tempi e delle modalità di realizzazione dell'attività

qui sinteticamente descritta.

Ad ogni tavolo è stato affidato il compito di individuare un "presentatore" al fine di fare sintesi del lavoro del gruppo e compilare i diversi campi del modello di Report precedentemente definito con le strutture regionali, e contenente in particolare:

- l'indicazione del target dei beneficiari della proposta;
- la definizione delle fasi principali di realizzazione della proposta e dei suoi tempi;
- lo strumento operativo che la Regione Puglia potrebbe mettere a disposizione per garantire la realizzabilità della proposta;
- le eventuali *best practices* da portare a riferimento della sua implementazione.

Proposte progettuali

I tavoli di lavoro hanno elaborato 4 proposte progettuali.

Proposta n. 1 - LA PARITÀ IN PUGLIA

(proposta elaborata dagli stakeholders di Confindustria Puglia, Università di Bari, Istituzioni Scolastiche di Secondo Grado e Istituti Professionali, nonché dell'Associazione femminile e facilitata da Anpal Servizi)

Analisi del contesto

Al gruppo di lavoro è stato offerto il tema "Quali azioni per la parità di genere nel mercato del lavoro?". Nel maggio 2020 Eurostat ha pubblicato il rapporto sullo stato di avanzamento nei Paesi Membri dell'Unione Europea con riferimento ai 17 obiettivi dello sviluppo sostenibile stabiliti dalle Nazioni Unite, tra cui è compreso anche quello della parità di genere: come si legge espressamente nel rapporto "la partecipazione equilibrata di donne e uomini nell'accesso ai percorsi di istruzione, nel mercato del lavoro e nelle posizioni di leadership è fondamentale per la parità di genere nell'UE. La parità di accesso a un'istruzione di qualità, in particolare all'istruzione terziaria, contribuisce a migliorare le possibilità di vita sia per gli uomini che per le donne. Inoltre, colmare il divario occupazionale di genere è un obiettivo economico e sociale urgente, per l'individuo e per la società nel suo insieme. Inoltre, la promozione della parità tra donne e uomini nel processo decisionale è stato per molti anni un obiettivo chiave della politica europea. Un altro aspetto importante è l'eliminazione della violenza di genere proteggendo e sostenendo le vittime" (*Sustainable development in the European Union. Monitoring report on progress towards the SDGs in an EU*

context, Eurostat, 2020, p. 105).

I dati raccontano tuttavia di un percorso ancora in salita. Innanzitutto, sotto il profilo occupazionale, esistono ancora rilevanti differenze tra il tasso di occupazione maschile e quello femminile, e se la media europea di tale divario nel 2019 (in un contesto, dunque, pre-pandemico) si calcolava nell'11,4%, in Italia esso sale purtroppo al 19,6%, fanalino di coda insieme a Malta e Grecia.

Il divario occupazionale di genere – che in termini assoluti equivale a dire che solo una donna su due lavora (con ulteriori divari territoriali, dal 60,2% del Nord e al magro 33,2% del Sud) – è condizionato almeno da due fattori.

Da un lato, infatti, la ricerca di lavoro e la qualità stessa dell'occupazione femminile risente del diverso peso che le responsabilità familiari, intese in senso assai ampio, hanno sulle donne: l'effetto è quello di costringere le lavoratrici al part-time involontario, a periodi di allontanamento dal mercato del lavoro e, in ultima istanza, alla inattività. Ne è dimostrazione il fatto che l'Italia è il paese UE con più donne inattive per responsabilità di cura (39,4%) in ragione di un radicamento dello stereotipo di genere (il 51% degli italiani assegna alla donna il compito primario di occuparsi della casa e della famiglia e addirittura il 53% delle italiane condivide questa divisione di ruoli, secondo i dati del Gender Equality Index). Su questa osservazione, pesa ancor più negativamente l'emergenza sanitaria: solo nel I trimestre 2021 è cresciuto il numero di donne inattive per motivi familiari (+6,7% rispetto a marzo 2020), mentre fra gli uomini esso è addirittura calato (-3,7%, fonte Istat). Dall'altro lato, gli stereotipi di genere condizionano già l'accesso all'educazione e ai diversi percorsi formativi, con una penalizzazione degli studi in campo scientifico, tecnologico, ingegneristico o della matematica (dove il rapporto laureati/laureate è di 4 a 6, in ingegneria ad esempio esso si ribalta e diventa di 7 a 3, secondo i dati Almalaurea). Tanto determina una segmentazione orizzontale del mercato del lavoro femminile, determinandone l'occupazione principalmente nei settori del commercio, della sanità e assistenza sociale, e dell'istruzione, ma influisce anche negativamente sui divari retributivi di genere.

(Per approfondimenti ulteriori sul tema, cfr. almeno M. C. Spena, *Oltre le pari opportunità: verso una nuova strategia per l'inclusione e la parità di genere*, in *Rivista Giuridica Europea*, 2020, 2, pp. 65-118; L. Lazzeroni, *Parità di trattamento e divario retributivo (di genere)*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2019, 2, I, pp. 257-273).

Elaborazione della Proposta

Rispetto a tale contesto, la proposta elaborata tavolo di lavoro si prefigge l'obiettivo di superare gli stereotipi di genere (ma anche quelli legati all'orientamento sessuale e all'identità di genere, che condividendo il "peso" sociale e culturale, producono analoghe disuguaglianze) e di intervenire con azioni culturali a supporto delle famiglie nei contesti scolastici e di formazione dei giovani e delle giovani pugliesi.

Sono considerate come *best practices* già sperimentate a tal fine, il Percorso "Direzione Donna", realizzato dall'Agenzia per il *placement* dell'Università degli Studi di Bari, articolato in quattro incontri per discutere del miglioramento delle condizioni di lavoro delle donne e per sensibilizzare il mercato del lavoro sui temi della partecipazione femminile ai processi di sviluppo e innovazione (novembre-dicembre 2021) e il Progetto ProActive Training della rete di scuole pugliesi GET e del network StartNet per l'educazione alla imprenditorialità e alla creatività dei giovani mediante un percorso di orientamento, di conoscenza di sé e delle proprie attitudini (2020). I risultati ottenuti con queste due iniziative prospettano un consolidamento e un allargamento delle idee progettuali poste alla loro base, attraverso una proposta da inserire nell'Agenda per il lavoro 2021-2027

Beneficiari dell'intervento sono così non solo gli studenti delle scuole di primo e secondo grado e gli studenti universitari, ma anche le loro famiglie, in una prospettiva di cambiamento e di eradicazione dei pregiudizi di matrice sessuale.

In particolare, il tavolo ha proposto:

- Percorsi di orientamento nelle istituzioni d'istruzione e formazione e Attività laboratoriali sulla conoscenza del sé e delle proprie risorse personali: tanto può consentire di prendere maggiore consapevolezza dei preconcetti di genere che incidono sulla scelta dei percorsi di studio, e al contempo fornire supporto alle famiglie in un sostegno e incoraggiamento per qualunque attività scolastica e aspirazione occupazionale, privi di pregiudizi;
- Definizione di specifici progetti didattici, di intesa con il sistema produttivo e imprenditoriale, per formare gli studenti al valore del lavoro (valore dell'ora lavorata e del suo eguale valore, indipendentemente dal genere, diritti e doveri dei lavoratori) ed approcci culturali ed organizzativi di *diversity/equity/inclusion management*.

Il tutto, ponendo sempre maggiore attenzione all'impiego di un linguaggio di genere negli strumenti di formazione/lavoro.

La definizione delle misure concrete, come è stato opportunamente sottolineato dal gruppo di lavoro, verrebbe congiuntamente affidato agli Istituti Scolastici e all'Università unitamente a soggetti imprenditoriali, immaginando comunque un coinvolgimento attivo, anche al fine di consolidare una rete partecipativa, delle associazioni di categoria, dei servizi di orientamento e placement, dei servizi per il lavoro, delle associazioni di promozione sociale, delle associazioni e fondazioni del terzo settore, nonché degli enti locali

Strumento operativo da mettere in campo da parte della Regione Puglia

La Regione Puglia potrebbe concretamente intervenire attraverso:

- Il supporto alla costruzione di reti partecipative ed interattive tra i diversi portatori di interessi e i soggetti attuatori delle attività;
- Il finanziamento della realizzazione delle attività elaborate nella proposta con il sostegno alle progettualità provenienti dagli attori coinvolti (quali azioni no profit).

Proposta n. 2 - PREVENIRE LA DISOCCUPAZIONE DI LUNGA DURATA

(proposta elaborata dagli stakeholders di Cooperative sociali di servizi di intermediazione e orientamento, Agenzie per il lavoro, Centri di formazione professionale accreditati, nonché Anpal Servizi)

Analisi del contesto

La disoccupazione di lunga durata – ovvero la condizione in cui si trova chi è alla ricerca di occupazione da più di 12 mesi – indica in maniera assai plastica, da un lato, la sofferenza del mercato del lavoro nell'assorbire l'offerta di lavoro e, dall'altro, il disagio sociale in cui una crescente percentuale di individui viene a trovarsi. Il fenomeno, aggravato dalla crisi finanziaria del 2008 prima e dall'emergenza sanitaria poi, ha conosciuto tendenze diverse e non sempre facili da analizzare, ma che sembrano comunque dimostrare come la ripresa economica e il miglioramento del funzionamento del mercato del lavoro non contribuiscano da soli alla transizione dei disoccupati di lunga durata nel mercato del lavoro. Rappresentano, infatti, un ostacolo ben più difficile da superare il basso livello di istruzione e competenze e le diverse forme di svantaggio associate alla condizione di non occupazione (età, disabilità, ecc.). Solo per rimanere al contesto regionale, ancora nel 2020 il tasso di disoccupazione di lunga durata in Puglia (ovvero, il rapporto percentuale fra

la popolazione in cerca di occupazione da 12 mesi e oltre e le forze di lavoro totali della stessa fascia di età) era pari all'8,1% (fonte Eurostat).

Per tali ragioni, a livello europeo, come a livello nazionale, si è cercato di assumere un approccio preventivo al fenomeno, nella prospettiva, per un verso, di integrare servizi e prestazioni a una partnership tra parti sociali, datori, istituzioni pubbliche e, per altro verso, di incentivare la registrazione dei soggetti interessati e incrementarne un sostegno attivo, così da aumentare l'efficacia degli interventi.

In ambito sovranazionale, basta ricordare la Raccomandazione del Consiglio UE del 15 febbraio 2016 sull'inserimento dei disoccupati di lungo periodo nel mercato del lavoro, che ha chiesto agli Stati membri, tra l'altro, di incoraggiare la registrazione dei disoccupati di lungo periodo presso un servizio per l'impiego, in particolare attraverso una migliore offerta di informazioni sulle tipologie di sostegno disponibili (tutoraggio, aiuto nella ricerca di lavoro, corsi di istruzione e formazione permanente), nonché di fornire una valutazione individuale e un orientamento personalizzato, nonché auspicabilmente un accordo di inserimento lavorativo, prima del raggiungimento dei 18 mesi di disoccupazione. In più, la disoccupazione di lunga durata è stata inclusa tra i temi del Pilastro Europeo dei Diritti Sociali del 2017, nella consapevolezza dell'importanza del diritto ad un sostegno individualizzato, continuo e coerente e a una valutazione individuale e approfondita che supporti il rientro nel mercato del lavoro.

In Italia, la *Strategia di contrasto alla disoccupazione di lunga durata* (Delibera ANPAL n. 44 del 23 dicembre 2018), condivisa e approvata in Conferenza Stato-Regioni, ha sottolineato l'importanza della prevenzione, concentrandosi sulla verifica della situazione personale del disoccupato decorsi i primi 12 mesi (e prima che siano trascorsi i 18 mesi di disoccupazione), sulla definizione di un accordo per l'inserimento lavorativo e sulla necessità di trasformare i Centri per l'impiego come Punti unici di contatto.

A questa si aggiunge oggi il programma Garanzia Occupabilità dei Lavoratori (GOL) e la sua concreta attivazione per mezzo del decreto del Ministero del Lavoro del 5 novembre 2021, che prevede la presa in carico finalizzata all'inserimento occupazionale mediante l'erogazione di servizi specifici di politica attiva del lavoro nell'ambito del patto di servizio personalizzato stipulato con il centro per l'impiego (art. 20, d.lgs. n. 148/2015) per alcune categorie di beneficiari, ivi compresi disoccupati, senza sostegno al reddito, da almeno sei mesi.

(Per approfondimenti ulteriori sul tema, cfr. almeno OIL, *The impact of the COVID-19 pandemic on jobs and incomes in G20 economies, 2020*; H. Miyamoto, N. Suphaphiphat, *Mitigating Long-term Unemployment in Europe*, IMF Working Papers, 2020, n. 168; Anpal, *Disoccupazione di lunga durata: sviluppo di policy*, Collana Biblioteca Anpal, 2019, n. 11).

Elaborazione della Proposta

Rispetto a tale contesto, il tavolo di lavoro ha evidenziato le criticità di un sistema di attivazione del disoccupato (non solo di lunga durata) che ad oggi prevede meccanismi di condizionalità (e dunque di più proattiva ricerca del lavoro) per i percettori di sostegno al reddito o comunque destinatari di misure assistenziali, come il Reddito di cittadinanza, e una minore capacità di impatto sul resto dei soggetti in cerca di occupazione, con il rischio di approdare ad una lunga disoccupazione con ulteriore obsolescenza delle competenze e con il progressivo scoraggiamento alla ricerca di lavoro.

Per tali ragioni, il tavolo individua come essenziale una strategia di prevenzione della disoccupazione di lunga durata attraverso:

- misure di riqualificazione delle competenze;
- inserimento lavorativo in un arco temporale di 6 mesi, prorogabile a 12 mesi complessivi, di cui siano i destinatari i disoccupati di età superiore ai 30 anni e che si trovino in condizioni di disoccupazione da almeno 4 mesi e i disoccupati al di sotto di quella soglia di età, impegnati in percorsi di formazione e di istruzione.

La definizione di un intervento “anticipato” rispetto al momento in cui il beneficiario diventa, quale soggetto in situazione di disoccupazione da più di 6 o 12 mesi, destinatario di altre specifiche misure, è ritenuto funzionale proprio alla possibilità di non disperderne le competenze e ridurre il rischio che si determini il circolo vizioso per il quale la probabilità di uscire dalla disoccupazione è inversamente proporzionale alla sua durata. In più, essa si muove in linea con la riattribuzione, a partire dal 1° gennaio 2021, dell’assegno di ricollocazione ai percettori di NASpl da oltre quattro mesi (art. 1, co. 327, Legge di Bilancio 2021), ma allarga la dimensione soggettiva dell’intervento, non limitandosi ai soli percettori dell’ammortizzatore sociale. La proposta del gruppo di lavoro si basa su un modello di intervento integrato che realizzi una rete territoriale tra istituzioni, aziende, soggetti attuatori della misura (Enti della formazione, Agenzie private del lavoro) e altri stakeholder (Università, Istituti tecnici superiori, Associazioni di rappresentanza

datoriali) a partire da un avviso a sportello rivolto alle aziende e ai diversi soggetti attuatori.

Il tavolo ha dunque individuato i diversi benefici della realizzazione di una tale proposta.

Per i soggetti disoccupati, verrebbe incentivata la registrazione, per via del fatto che la misura non fa alcuna differenza tra la percezione o meno di un sussidio; unitamente alla presa in carico da parte del centro per l’impiego competente (con la definizione del patto di servizio personalizzato), vi sarebbe una parallela presa in carico ai fini della misura da parte degli operatori privati accreditati per un’attività di orientamento individuale in base alla sua profilazione, tale da poter includere anche:

- un’attività di formazione (intesa non solo come aggiornamento delle competenze ma anche riqualificazione) in base alle esigenze del mercato e delle aziende, e dunque non a catalogo;
- tirocini extra-curricolari finanziati, da realizzarsi all’interno delle aziende della rete, e con il riconoscimento dei costi del tutoraggio aziendale;
- l’assunzione con contratti di lavoro subordinato (a tempo determinato, da 3 a 12 mesi, anche in somministrazione; apprendistato; tempo indeterminato).

Per gli enti di formazione e le Agenzie per il lavoro, concretamente coinvolti nella misura di attivazione del disoccupato, la partecipazione attribuirebbe:

- il riconoscimento delle ore dedicate al processo di orientamento;
- un importo (sulla falsariga di quanto già definito dall’assegno di ricollocazione) in ragione del risultato conseguito (tirocinio, assunzione nelle diverse modalità individuate);
- un’ulteriore premialità, derivante da un sistema di *rating* del tempo e dell’efficacia del coinvolgimento.

Per il sistema imprenditoriale, da ultimo, il beneficio potrebbe essere rappresentato dalla previsione di un bonus occupazionale per l’assunzione dei soggetti disoccupati avviati a tale tipo di percorso, oltre il rimborso della formazione specifica realizzata in azienda.

Strumento operativo da mettere in campo da parte della Regione Puglia

La Regione Puglia può concretamente intervenire attraverso:

- l’attivazione e il finanziamento della misura e la promozione della realizzazione della rete territoriale tra i soggetti coinvolti;

- l'accelerazione dei tempi tra il momento della dichiarazione di disponibilità dei soggetti beneficiari della misura e la presa in carico da parte del soggetto erogatore del servizio;
- l'implementazione di un sistema di rating per gli enti di formazione e le Agenzie private del lavoro che premi la velocità dell'intervento e la qualità dei risultati.

Proposta n. 3 - AZIONI PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE NELLA DIREZIONE DELLE NUOVE COMPETENZE RICHIESTE DALLA SOSTENIBILITÀ: ECOLOGICA, DIGITALE, SOCIALE

Analisi del contesto

I partecipanti al tavolo n. 6 hanno lavorato per rispondere al quesito "Quali azioni per la formazione professionale nella direzione delle nuove competenze richieste dalla sostenibilità: ecologia, digitale, sociale?".

Il tema delle competenze - su cui la Commissione Europea insieme alle altre istituzioni UE ha fornito molti stimoli nell'ultimo decennio al fine di reimpostare le politiche di lotta alla disoccupazione (soprattutto giovanile) e nell'ottica del *long-life learning* - si intreccia ormai inesorabilmente ed intimamente alla contingenza della crisi pandemica ed alla strategia europea di transizione dell'economia verso la sostenibilità ambientale e la rivoluzione digitale lanciata dall'intelligenza artificiale e dall'Industria 4.0.

Le relazioni che si instaurano tra lavoro e tecnologia sono sempre state al centro del dibattito economico e sociologico (e sempre più spesso, di recente, anche giuridico, soprattutto in merito ai cosiddetti "lavoratori delle piattaforme"). Tanto in economia che in sociologia, si è cercato spesso di definire le correlazioni (positive e negative) tra le trasformazioni tecnologiche e la quantità (e qualità) del lavoro. Quello che, invece, si sta sviluppando più di recente è lo studio del rapporto tra lavoro, innovazione tecnologica e competenze. Ancora più recente, poi, è la questione allargata altresì alla crisi ecologica ed alla conseguente esigenza di cambio di paradigma economico, meno estrattivo ed inquinante di quello attuale.

Come sancito dal Pilastro europeo dei diritti sociali, ogni persona ha diritto a un'istruzione, a una formazione e a un apprendimento permanente di qualità e inclusivi, al fine di mantenere e acquisire competenze che consentono di partecipare pienamente alla società e di gestire con successo le transizioni nel mercato del lavoro (Principio n. 1).

Sempre il Pilastro afferma inoltre il diritto di ogni persona a un'assistenza tempestiva e su misura per migliorare le prospettive di occupazione o di attività autonoma. Ciò include il diritto a ricevere un sostegno per la ricerca di un impiego, la formazione e la riqualificazione. Ogni persona ha il diritto di trasferire i diritti in materia di protezione sociale e formazione durante le transizioni professionali. I giovani hanno diritto al proseguimento dell'istruzione, al tirocinio o all'apprendistato oppure a un'offerta di lavoro qualitativamente valida entro quattro mesi dalla perdita del lavoro o dall'uscita dal sistema d'istruzione. I disoccupati hanno diritto a un sostegno personalizzato, continuo e coerente. I disoccupati di lungo periodo hanno diritto a una valutazione individuale approfondita entro 18 mesi dall'inizio della disoccupazione (Principio n. 4).

Sulla base dei predetti principi, la Commissione Europea ha costruito l'Agenda europea per le competenze, che si pone 12 azioni tra cui il Patto per le competenze (che punta a coinvolgere attivamente tutti i partner per offrire maggiori e migliori opportunità di formazione e per sbloccare gli investimenti pubblici e privati in tutti gli ecosistemi industriali e di competenze) e il consolidamento dell'analisi del fabbisogno di competenze. In merito a quest'ultima azione, le Regioni hanno un compito essenziale poiché il miglioramento dell'analisi del fabbisogno di competenze passa attraverso informazioni online "in tempo reale" sulla domanda di competenze soprattutto a livello regionale (oltre che settoriale).

È noto come la mancanza di competenze richieste dal mercato del lavoro di riferimento e l'asimmetria in termini di istruzione e formazione sono elementi che contribuiscono in modo significativo alla disoccupazione, innanzitutto dei giovani che, pur essendo in media più istruiti e con maggiori competenze rispetto alle generazioni precedenti, rispetto a queste ultime incontrano maggiori problemi nel trovare posti di lavoro di qualità.

Il lavoro decente, che è sicuramente lavoro non povero, si innesta nell'orizzonte della digitalizzazione e della transizione ecologica: non vi può essere buona occupazione se in Europa non vengono creati posti di lavoro di qualità in modo efficiente e sostenibile, come sostiene il *Parlamento europeo nella sua Risoluzione del 19 gennaio 2016 sulle politiche in materia di competenze per la lotta alla disoccupazione giovanile - 2015/2088(INI)*.

La Risoluzione richiama una serie di idee fondamentali che dovrebbero ispirare le politiche del lavoro in Europa.

Innanzitutto è necessario evitare l'ingresso tardivo nel mercato del lavoro e

lunghi periodi di disoccupazione, poiché entrambi hanno forti ripercussioni negative sulle prospettive di carriera, sulla retribuzione, sulla salute e sulla mobilità sociale. Inoltre, per migliorare la condizione lavorative delle persone svantaggiate, discriminate e vulnerabili bisogna includere nelle politiche del lavoro politiche in materia di istruzione, occupazione e affari sociali.

È inoltre necessario fornire una formazione adeguata agli incaricati delle assunzioni, ai responsabili delle risorse umane, agli addetti ai servizi per l'impiego, ai datori di lavoro e al personale del settore dell'istruzione.

La Risoluzione, inoltre, sottolinea la necessità di creare solidi partenariati tra le autorità locali, i servizi per l'impiego e l'istruzione, le parti sociali e la comunità imprenditoriale che abbiano lo scopo di sostenere la creazione, l'attuazione e il monitoraggio di strategie e piani d'azione occupazionali a breve e medio termine che siano sostenibili, inclusivi e di qualità. La cooperazione ed il partenariato sono strumenti che garantiscono utilizzo efficiente di risorse e qualità dei risultati.

La Risoluzione, inoltre, pone l'accento sull'importanza delle cosiddette "soft skills" (competenze trasversali) e sull'urgente necessità di promuovere l'apprendimento non formale e informale, ivi incluso il volontariato, che sono essenziali per lo sviluppo di tali competenze. Infine, preme altresì sottolineare l'importanza data per il sistema di formazione e di istruzione di dotarsi di approcci innovativi e accessibili, incentrati sullo sviluppo delle abilità di base accanto a competenze intellettuali e tecniche.

(Vedi la *Risoluzione del Parlamento europeo del 19 gennaio 2016 sulle politiche in materia di competenze per la lotta alla disoccupazione giovanile - 2015/2088(INI)*. Vedi anche la *Raccomandazione del Consiglio dell'Unione Europea del 22 maggio 2018 relativa alle competenze chiave per l'apprendimento permanente (2018/C 189/01)*, nonché la *Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni, Un'agenda per le competenze per l'Europa per la competitività sostenibile, l'equità sociale e la resilienza {SWD(2020) 121 final}*).

Elaborazione della Proposta

La proposta dei partecipanti a questo tavolo di discussione può essere riassunta come una richiesta da parte delle autorità competenti di un cambio del paradigma del Repertorio delle Figure Professionali con percorsi formativi

trasversali nell'ottica di rafforzamento delle conoscenze e delle soft skills per costruire figure fluide (integrate) anche conformi alle microcredenziali richieste dalla Commissione Europea.

A tal fine, i partecipanti auspicano la creazione di una rete tra enti formatori e aziende, oltre all'istituzione di un Albo/Registro di aziende accreditate. Infine, emerge la necessità e l'opportunità di porre in campo una misura incentivante per le imprese accreditate (sulla scia del cosiddetto bonus occupazionale).

Le riflessioni del tavolo si sono concentrate sulla presa d'atto dell'attuale disallineamento tra domanda del mercato del lavoro e l'offerta formativa, e sulla necessità di snellire sia le procedure amministrative collegate alla implementazione e modifiche del RRFP, sia i controlli e le procedure finalizzate al miglioramento dei tempi di liquidazione e chiusura delle attività finanziate.

Il gruppo ha individuato quali target dei beneficiari delle azioni i giovani, i NEET, le donne, i migranti, in particolar modo i migranti minori non accompagnati, oltre che gli over 45, le persone con bassa scolarizzazione e le persone affette da disabilità.

In quest'ottica, il tavolo ha inteso individuare i seguenti obiettivi:

- un maggiore dialogo tra Lavoro e Formazione al fine della performance
- il potenziamento delle piattaforme digitali e integrate per facilitare il dialogo e snellire le procedure
- l'istituzione di un Tavolo permanente di confronto tra i differenti organismi (anche in forma associata) e Regione Puglia
- la modifica del RRFP, nello specifico: introduzione delle soft skills e maggiore flessibilità (lavorare sul sistema delle microcredenziali promosse dall'UE)
- il riconoscimento dell'orientamento come attività autonoma rispetto alla formazione e inserita nei percorsi formativi come attività curriculare e anche individuale.

In fase attuativa, tali obiettivi potranno essere raggiunti attraverso le seguenti tappe:

- 1) l'attuazione di una programmazione partecipata degli interventi con gli enti e le aziende, anche in forma aggregata
- 2) la messa a valore dei dati in possesso della Regione Puglia per creare la base di un sistema informativo che sostenga gli interventi formativi sia in

fase di progettazione della direzione delle nuove competenze che in fase di attuazione e messa a terra delle politiche

3) l'avviamento di un processo di revisione del RRFP, recependo il processo delle buone prassi delle altre realtà

4) il passaggio ad un sistema misto tra il sistema dei Bandi e degli Avvisi e le Doti formative.

Il tavolo esprime l'urgenza che queste azioni e misure siano adottate al più presto, prima che le diverse misure di programmazione Europea e del PNRR vengano implementate.

I soggetti attuatori sarebbero la Regione Puglia, nelle sue diverse istituzioni competenti in materia, gli organismi di istruzione e formazione (le scuole, gli enti di formazione, gli ITS e le università), nonché le aziende. Il tavolo ha inoltre individuato altri soggetti da coinvolgere nell'attuazione, quali le associazioni di categoria e gli istituti di ricerca.

Il tavolo guarda al Sistema di Formazione Professionale di Regione Lombardia e Regione Veneto come esperienze positive dalle quali trarre fruttosi insegnamenti, soprattutto in merito all'utilizzo di strumenti e alle procedure più snelle e avanzate.

Strumento operativo da mettere in campo da parte della Regione Puglia

I partecipanti al tavolo auspicano che la Regione Puglia si attivi per la progettazione di un HUB DIGITALE per organismi di formazione e aziende, ossia una rete digitale condivisa da tutti i soggetti attivi nel mercato del lavoro e coinvolti nelle attività di istruzione, formazione ed orientamento.

Proposta n. 4 - RIDUZIONE DEL MISMATCH TRA DOMANDA E OFFERTA

Analisi del contesto

La questione del mancato incrocio (o mismatch) tra domanda ed offerta di lavoro è uno dei temi più studiati in campo economico, poiché in tali studi questo rappresenterebbe uno dei maggiori ostacoli all'occupazione.

Lungi dall'entrare nella bontà o meno di tesi economiche più o meno mainstream, è ovvio che vi sia un problema quando, secondo il recente studio del Censis in collaborazione con Confcooperative, le imprese italiane non riescono a trovare circa 233.000 lavoratrici e lavoratori di cui pure hanno bisogno. Secondo il focus, il costo economico del mismatch in

Italia ammonta a oltre 21 miliardi, ossia l'1,2% del PIL. (vedi *Focus Censis/Confcooperative "Mismatch, il grande gap da sanare. La ripresa c'è, i lavoratori no" 2021*).

L'Istat registra un tasso di occupazione in lieve aumento: nel terzo trimestre 2021 vi è stato un aumento di 121.000 occupati (+0,5%) rispetto al trimestre precedente e un aumento di 505.000 unità (+2,2%) rispetto allo stesso periodo del 2020.

Nel 2020 in Italia gli occupati erano 22.904.000; le persone in cerca di occupazione si erano 2.300.000. Fortemente critiche sono le condizioni di donne e giovani. Tra i disoccupati le donne rappresentavano il 47%, mentre erano appena il 42% degli occupati. Ancora, vi erano molti più giovani fra i disoccupati (circa il 33%) rispetto agli occupati (di cui rappresentavano meramente l'11%).

Ma i dati su occupati e disoccupati rappresentano solo un pezzo della fotografia; il resto lo si ritrova nei dati relativi ai NEET di età compresa fra i 15 e i 29 anni. 2 milioni e 100mila giovani di questa fascia d'età erano completamente inattivi ed esclusi dal mercato del lavoro e dall'istruzione: sono circa il 25% dei poco più 9 milioni giovani italiani. Il 52,7% dei NEET è di sesso femminile, mentre il 36,8% dei NEET basso titolo di studio. Va sottolineato il dato sorprendente che il 12,3% del totale dei NEET – circa 258.000 giovani – era in possesso di un diploma di laurea.

Se si estende la categoria dei NEET anche alla fascia d'età fino ai 34 anni, nel 2020 in Italia c'erano 3.085.000 persone escluse dal mercato del lavoro ed istruzione.

È chiaro come il tema del mismatch si intrecci inesorabilmente anche a quello della inattività delle giovani generazioni e delle donne.

Elaborazione della Proposta

Il tavolo ha elaborato una serie di proposte che possono essere riassunte nel seguente elenco:

- creazione di un sistema univoco e integrato di tracciatura delle competenze e di elaborazione delle offerte lavorative che coinvolga sia gli operatori pubblici che privati
- formazione di figure specifiche nell'intera filiera pubblico-privata per supportare le aziende nell'analisi del fabbisogno occupazionale
- realizzazione dell'Osservatorio del mercato del lavoro al quale possano contribuire operatori pubblici e privati

- standardizzazione di metodi, procedure e strumenti utilizzati dal sistema pubblico e privato
- condivisione di buone prassi
- potenziamento dell'orientamento attraverso percorsi di autoimprenditorialità
- snellimento delle procedure burocratiche ed amministrative per accedere alle misure di PAL regionali e nazionali

Tali proposte di azione sono state concepite al fine di superare lo storico problema di mismatch tra domanda ed offerta di lavoro adottando, sostanzialmente, due linee direttrici principali: le competenze ed i Servizi per il lavoro. Secondo i partecipanti al tavolo, infatti, il mismatch deriva sia da problemi riscontrati con le competenze (il che coinvolge direttamente il sistema dell'istruzione e della formazione), che rischiano spesso di rivelarsi facilmente obsolete (le competenze tecniche) che poco valorizzate (le competenze trasversali). Il mismatch, inoltre, solleva anche una questione importante per il fronte datoriale – costituito nel territorio soprattutto da PMI – all'interno del quale manca una messa a sistema, attraverso azioni dedicate, della mappatura dei reali fabbisogni occupazionali

Anche per questo tavolo, come nel precedente, il target dei beneficiari è individuato nei cittadini lavoratori, disoccupati, NEET, giovani e donne, ma al contempo i soggetti che operano nei campi dell'istruzione e della formazione, dei servizi per il lavoro e le imprese.

Gli obiettivi più rilevanti, dunque, sono:

- il rafforzamento della rete dei servizi per il lavoro (pubblico e privato) erogabili da soggetti accreditati con figure professionali specialistiche in grado di supportare le imprese nelle fasi di inserimento/ricerca e di sviluppo della vita lavorativa
- la standardizzazione delle metodologie di intermediazione
- il miglioramento dei livelli di qualità dei servizi per il lavoro (compresa la formazione e l'istruzione)
- lo snellimento degli strumenti di gestione delle politiche attive del lavoro
- la creazione di un Osservatorio "partecipato" in grado di analizzare i trend del mercato occupazionale, dei fabbisogni formativi delle imprese, etc.
- la definizione di una visione chiara a medio e lungo termine della programmazione delle PAL
- la garanzia di continuità delle misure per effettuare investimenti a lungo termine

In linea con tali obiettivi, il tavolo ha definito le seguenti fasi esecutive:

- la revisione e l'aggiornamento del repertorio delle figure professionali e delle procedure dei Servizi per il lavoro
- l'inaugurazione di un osservatorio accessibile e facile nella fruizione dei dati
- l'istituzione di più giornate sul modello delle Career day e occasioni di incontro tra imprese e lavoratori
- la riduzione dei tempi di attuazione dei provvedimenti.

Il tavolo, inoltre, stima che l'attuazione di tali misure dovrebbe svolgersi in un tempo breve, di circa 12 mesi, seguito da un follow up dopo 24 mesi.

Strumento operativo da mettere in campo da parte della Regione Puglia

La Regione Puglia dovrebbe incrementare la interoperabilità e la cooperazione applicativa dei sistemi informativi di tutti gli stakeholder della rete per il lavoro.

Infine, il tavolo indica nei percorsi di formazione sul modello Academy un'eccellenza da prendere in considerazione, poiché hanno posto in essere reti tra soggetti pubblici e privati che sono state in grado di potenziare le competenze favorendo l'inserimento lavorativo.

Osservazioni conclusive

Quanto emerso dalla tappa barese del percorso partecipato di costruzione dell'Agenda per il lavoro si presta ad alcune considerazioni.

Un'osservazione preliminare riguarda quanto rimasto "fuori" la discussione: sebbene proposti all'attenzione degli stakeholders, i temi dell'inclusione lavorativa dei migranti e quello del lavoro (e salario) dignitoso non hanno raccolto un numero sufficiente di adesioni perché venissero discusse ed elaborate delle proposte. Si tratta di un "disinteresse" che può essere solo in parte ricondotto a ragioni che riguardino la specialità delle questioni (per i migranti) o la percezione di temi estranei alle politiche occupazionali (per il lavoro dignitoso) e che deve almeno interrogare sulla possibilità di un ulteriore allargamento della platea dei soggetti da coinvolgere nelle prossime iniziative della costruzione dell'Agenda regionale per il lavoro o, più ancora, sull'opportunità di dedicare appuntamenti monotematici che "forzino" un dibattito comune su tali questioni.

Quanto invece alle quattro proposte emerse dal confronto nei tavoli tematici, esse rivelano tutte un enorme grado di consapevolezza di quanto si è già

fatto (si veda, ad esempio, la prospettiva di consolidamento di alcune sperimentazioni finalizzate all'incremento della partecipazione al mercato del lavoro delle donne e al contrasto culturale degli stereotipi di genere), ma anche delle attuali criticità delle politiche di attivazione (e riattivazione) al lavoro (nella proposta di una "misura di anticipo" della disoccupazione di lungo periodo, che si muove certamente in linea con le aspettative europee della Raccomandazione della Commissione UE del 4 marzo 2021, relativa a un sostegno attivo ed efficace all'occupazione - Ease, in seguito alla crisi Covid-19).

Su competenze e mismatch, emerge con ogni evidenza la richiesta che la Regione adotti talune misure necessarie al raggiungimento degli obiettivi europei di lotta contro la disoccupazione ed in favore di un lavoro di qualità e sostenibile.

Naturalmente, per poter fornire un sostegno personalizzato a chi è privo o in cerca di diversa occupazione, un sostegno che sia capace di comprendere servizi di consulenza, orientamento e tutoraggio, valutazione e convalida delle competenze, assistenza nella ricerca di un impiego, sostegno all'imprenditorialità, appare necessario garantire due priorità:

- il completamento del Piano straordinario di rafforzamento amministrativo, fondamentale a far fronte alle funzioni fondamentali attribuite ai servizi pubblici per l'impiego ma anche alle sempre più cospicue risorse economiche affidate alle Regioni nello scenario post-pandemico;

- rafforzare una governance armonica delle politiche attive del lavoro, consolidando una capacità di progettazione che colga intuizioni e spunti provenienti dalla rete dei soggetti interessati (dalla Scuola alle parti sociali, dagli Enti di formazione al mondo dell'associazionismo) perché si possa pianificare e sviluppare, con coerenza ed efficacia, quando previsto dai tempi, assai stretti, del programma Gol.

GRUPPO DI LAVORO/TEMA

1 / Quali azione per la parità di genere nel mercato del lavoro?

La parità in Puglia

Azioni di intervento culturale, di comunicazione e linguaggio di genere e di servizi di supporto alla famiglia.

PROBLEMA PRINCIPALE DA RISOLVERE

Valorizzare e rispettare le differenze e le diversità.

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

Studenti delle scuole secondarie di I e II grado, universitari, famiglie.

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

- Superamento degli stereotipi;
- Interventi a supporto delle famiglie;
- Interventi culturali e di cultura del lavoro e implementazione di servizi per il supporto alle imprese e alle famiglie;
- Interventi di sviluppo della consapevolezza e fiducia in se stessi.

MILESTONES (Fasi principali)

A/ Orientamento nelle istituzioni d'istruzione e formazione (dall'istruzione primaria alla terziaria), attività laboratoriali sulla conoscenze del se e delle proprie risorse personali;

B/ Utilizzo di un linguaggio di genere negli strumenti di formazione/lavoro che siano tarati per non discriminare;

C/ Progetti didattici con le imprese per formare gli studenti al valore del lavoro (valore dell'ora lavorata, diritti e doveri dei lavoratori) ed approcci culturali ed organizzativi di diversity/equity/inclusion management.

TEMPI DI REALIZZAZIONE STIMATI

In base alle attività progettuali.

SOGGETTI ATTUATORI

Istituzioni dell'istruzione e formazione / Imprese

ALTRI STAKEHOLDER da coinvolgere nell'attuazione

Associazioni di categoria / Servizi di Orientamento e placement / Associazioni di promozione sociale / Terzo Settore (associazioni e fondazioni) / Enti locali / Servizi 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?

- Costruzioni di reti partecipati ed interattive;
- Finanziamenti agli stakeholders per la realizzazione delle attività con sostegno alle progettualità provenienti dagli attori coinvolti (azioni no profit).

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

DIREZIONE DONNA: empowerment di genere (4 incontri per studenti universitari)

<https://www.uniba.it/studenti/placement/eventi-placement/avvisi-e-notizie-job-placement/direzione-donna-2013-lavoro-futuro-innovazione>
Il percorso è organizzato in quattro incontri per discutere del miglioramento delle condizioni di lavoro delle donne e per sensibilizzare il mercato del lavoro sui temi della partecipazione femminile ai processi di sviluppo e innovazione. L'obiettivo di questo percorso è quello di creare consapevolezza sugli strumenti, personali e lavorativi, utili per contrastare e ridurre la disuguaglianza di genere nei contesti di lavoro e promuovere l'occupazione.

RETE START NET - PROACTIVE TRAINING

<https://www.start-net.org/it/chi-siamo>

<https://www.start-net.org/it/portfolio/proactive-training>

Azione rivolta alle nuove generazioni per stimolare la creazione d'impresa e la consapevolezza delle proprie capacità.

GRUPPO DI LAVORO/TEMA

2 / Disoccupazione lungo corso.

Prevenzione disoccupazione lunga durata.

PROBLEMA PRINCIPALE DA RISOLVERE

Rendere il disoccupato occupabile nel breve tempo.

Ridurre i tempi di status disoccupazione.

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

Disoccupati over 30 anni da 4 mesi.

Disoccupati under 30 iscritti in un percorso di formazione/istruzione (no neet).

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

Upskilling competenze e inserimento entro 6 mesi prorogabile a 12 mesi complessivi.

MILESTONES (Fasi principali)

RETE TERRITORIALE

A/ Avviso a sportello rivolto ad aziende, operatori

UTENTE

A/ Richiesta DID

B/ Patto di servizio personalizzato, profiling e scelta da parte dell'utente da un elenco di soggetti accreditati

C/ Presa in carico da parte degli operatori privati accreditati

D/ Analisi dei bisogni e attività di orientamento individuale in base al profiling (attività a processo)

E/ OPZIONALE: Formazione di upskilling o reskilling in base alle esigenze del mercato e delle aziende (non a catalogo)

F/ OPZIONALE: Tirocinio extra curriculare finanziato all'interno di una azienda della rete e riconoscimento dei costi del tutoraggio per l'azienda

G/ Assunzione con contratti a tempo determinato 3/6/12 mesi o tempo indeterminato e apprendistato anche in somministrazione

ENTE/APL

H/ Riconoscimento ore a processo di orientamento

I/ Riconoscimento a risultato di contratti a tempo determinato 3/6/12 mesi o tempo indeterminato e apprendistato anche in somministrazione anche post tirocinio per l'ente/apl che ha preso in carico la persona

J/ Sistema Rating (premierità per gli enti più performanti)

AZIENDA

A/ Bonus occupazionale per l'assunzione di persone iscritte al percorso

B/ Formazione on boarding finanziata con docenti aziendali a rimborso

TEMPI DI REALIZZAZIONE STIMATI

12 mesi

SOGGETTI ATTUATORI

APL, Enti di formazione

ALTRI STAKEHOLDER da coinvolgere nell'attuazione

Università, ITS, enti datoriali

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

Sistema rating, velocità piano personalizzato (da DID a presa in carico ente erogatore servizi).

GRUPPO DI LAVORO/TEMA

3 / Riduzione del mismatch tra domanda e offerta.

- Creazione di un sistema univoco e integrato di tracciatura delle competenze e di elaborazione delle offerte lavorative che coinvolga sia gli operatori pubblici che privati.
- Formazione di figure specifiche nell'intera filiera pubblico-privata per supportare le aziende nell'analisi del fabbisogno occupazionale.
- Realizzazione dell'Osservatorio del mercato del lavoro al quale possano contribuire operatori pubblici e privati.
- Standardizzazione di metodi, procedure e strumenti utilizzati dal sistema pubblico e privato.
- Condivisione di buone prassi.
- Potenziamento dell'orientamento attraverso percorsi di autoimprenditorialità.
- Snellimento delle procedure burocratiche ed amministrative per accedere alle misure di PAL regionali e nazionali.

PROBLEMA PRINCIPALE DA RISOLVERE

Occorre lavorare su due differenti direttrici: competenze e SpL. Il mismatch deriva sia da competenze (che coinvolgono il sistema dell'istruzione e della formazione) sia tecniche (velocemente obsolete) che trasversali (poco valorizzate). Il problema inoltre coinvolge il sistema datoriale (fatto soprattutto di PMI) nel quale manca una messa a sistema (attraverso azioni dedicate) della mappatura dei reali fabbisogni occupazionali.

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

Cittadini (lavoratori, disoccupati, NEET, giovani, donne, ecc), sistema dell'istruzione e della formazione, SpL e sistema datoriale.

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

- Rafforzare la rete dei servizi per il lavoro (pubblico e privato) erogabili da soggetti accreditati con figure professionali specialistiche in grado di supportare le imprese nelle fasi di inserimento/ricerca e di sviluppo della vita lavorativa;
- Standardizzare le metodologie di intermediazione;
- Elevare i livelli di qualità dei servizi per il lavoro (compresa la formazione e

l'istruzione);

- Snellire gli strumenti di gestione delle politiche attive del lavoro;
- Implementare un Osservatorio "partecipato" in grado di analizzare i trend del mercato occupazionale, dei fabbisogni formativi delle imprese, ecc;
- Visione chiara a medio e lungo termine della programmazione delle PAL;
- Garantire continuità delle misure per effettuare investimenti a lungo termine.

MILESTONES (Fasi principali)

A/ Revisione e aggiornamento del repertorio delle figure professionali e delle procedure dei Servizi per il

B/ Inaugurazione di un osservatorio accessibile e facile nella fruizione dei dati;

C/ Giornate di Career day e occasioni di incontro tra imprese e lavoratori;

D/ Riduzione dei tempi di attuazione dei provvedimenti.

TEMPI DI REALIZZAZIONE STIMATI

12 mesi (con follow up a 24 mesi)

SOGGETTI ATTUATORI

Tutti gli stakeholders dell'Agenda 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?

Interoperabilità/cooperazione applicativa dei sistemi informativi degli stakeholders della rete per il lavoro.

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

PERCORSI DI FORMAZIONE (ACADEMY) / Perché attua una rete tra soggetti pubblici e privati (hanno potenziato le competenze favorendo l'inserimento lavorativo).

GRUPPO DI LAVORO/TEMA

4 / Azioni per la formazione professionale nella direzione delle nuove competenze richieste dalla sostenibilità: ecologica, digitale, sociale.

Cambio del paradigma del Repertorio delle Figure Professionali con percorsi formativi trasversali nell'ottica di rafforzamento delle conoscenze e delle soft skills per costruire figure fluide (integrate) anche conformi alle microcredenziali richieste dalla Commissione Europea.

Creare una rete tra aziende ed enti formatori; istituire un Albo/Registro di aziende accreditate.

Integrare una misura incentivante per le imprese accreditate (bonus occupazionale).

PROBLEMA PRINCIPALE DA RISOLVERE

Disallineamento tra domanda del mercato del lavoro e l'offerta formativa.

Snellimento delle procedure amministrative collegate alla implementazione e modifiche del RRFP.

Snellimento dei controlli e delle procedure finalizzate al miglioramento dei tempi di liquidazione e chiusura delle attività finanziate.

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

Giovani, neet, donne, migranti, migranti minori non accompagnati, over 45, persone con bassa scolarizzazione, persone affette da disabilità.

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

Maggiore dialogo tra Lavoro e Formazione al fine della performance.

Potenziamento di piattaforme digitali e integrate per facilitare il dialogo e snellire le procedure.

Istituzione di un Tavolo permanente di confronto tra organismi (anche in forma associata) e Regione Puglia.

Modifica del RRFP: introduzione delle soft skills e maggiore flessibilità (lavorare sul sistema delle microcredenziali promosse dall'UE).

Orientamento riconosciuto come attività autonoma rispetto alla Formazione e inserita nei percorsi formativi come attività curriculare e anche individuale.

MILESTONES (Fasi principali)

A/ Attuare una programmazione partecipata degli interventi con gli enti e le aziende, anche in forma aggregata.

B/ Mettere a valore i dati in possesso della Regione Puglia per creare la base di un sistema informativo che sostenga gli interventi formativi sia in fase di progettazione della direzione delle nuove competenze che in fase di attuazione e messa a terra delle politiche.

C/ Avviare il processo di revisione del RRFPP recependo il processo delle buone prassi delle altre realtà.

D/ Passaggio ad un sistema misto tra il sistema dei Bandi e degli Avvisi e le Doti formative.

TEMPI DI REALIZZAZIONE STIMATI

ASAP: anticipati rispetto alla Programmazione Comunitaria e PNRR.

SOGGETTI ATTUATORI

Regione Puglia / Organismi di Istruzione/3Formazione (Scuole - Enti di Formazione - ITS - Università) / Aziende

ALTRI STAKEHOLDER da coinvolgere nell'attuazione

Associazioni di categoria / Istituti di Ricerca / Università / Scuola

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

Progettazione di un HUB DIGITALE per organismi di formazione e aziende (rete digitale condivisa).

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

SISTEMA DI FORMAZIONE PROFESSIONALE REGIONE LOMBARDIA E REGIONE VENETO / Utilizzo di strumenti e procedure più snelle e avanzate.

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.