



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

#Puglia
partecipa

POR PUGLIA
L'OPPORTUNITÀ DI CRESCERE

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



agenda per il **LAVORO**

2021 | 2027

Condividiamo il futuro.

IL PERCORSO PARTECIPATIVO DI AGENDA PER IL LAVORO

La nuova fase delle strategie per il lavoro
e la formazione in Puglia
dicembre 2022

INDICE

Introduzione	Pag. 2
I temi di Agenda per il Lavoro	Pag. 22
TAPPA 1 / Altamura	Pag. 16
TAPPA 2 / Lecce	Pag. 26
TAPPA 3 / Brindisi	Pag. 30
TAPPA 4 / Manfredonia	Pag. 34
TAPPA 5 / Lecce	Pag. 38
TAPPA 6 / Bari	Pag. 44
TAPPA 7 / Bisceglie	Pag. 50
TAPPA 8 / Stornara	Pag. 56
TAPPA 9 / Fasano	Pag. 62
TAPPA 10 / Taranto	Pag. 68
TAPPA 11 / Lecce	Pag. 76
La nuova fase delle strategie per il lavoro e la formazione in Puglia	Pag. 80



QUALCHE MESE FA ABBIAMO AVVIATO UN PROGETTO LUNGIMIRANTE, INNOVATIVO E CONCRETO CHE SI CHIAMA "AGENDA PER IL LAVORO".

Più volte abbiamo ripetuto il concetto di agenda, per una ragione fondamentale. Non vogliamo imporre un modello di lavoro che non sia condiviso e studiato dalle parti interessate. Non vogliamo le solite misure che danno sussidi e non si liberano dalle necessità. Lo scopo dell'agenda è quell'impegno che si fissa a una data ben precisa e che per essere raggiunto ha bisogno di tappe e persone. Perché un impegno in genere si assume non solo con se stessi ma anche con altri interlocutori.

I nostri interlocutori in questo percorso sono già stati tanti e ancora lo sono e lo saranno finché lo scopo non sarà raggiunto, l'obiettivo realizzato. Questo impegno lo abbiamo assunto e costruito con un dialogo libero dalla retorica. Un dialogo che si fonda sulla conoscenza e non sulla credenza, perché solo la conoscenza è sempre vera, mentre la retorica persuade senza insegnare. Ci hanno insegnato questo concetto importante Socrate e Gorgia nel loro dibattito. Il nostro dunque è un confronto che nasce dalla conoscenza dei diversi partecipanti.

Abbiamo aperto i lavori a Copertino nello scorso novembre, in una giornata di straordinaria partecipazione e oggi ci ritroviamo qui, dopo aver incontrato in questo percorso le sollecitazioni giuste per ripensare al mondo del lavoro, una visione, una risposta non convenzionale, ai giovani, alle donne a tutti coloro che sono già occupati e a chi ancora non lo è.

Viviamo in un periodo di riprogrammazione scaturita dalla condizione sociale, un tempo dettato da necessità più specifiche e precise. Spesso sentiamo parlare della mancanza di figure specializzate per un mercato del lavoro in continua evoluzione e competizione. Un'esigenza confermata negli incontri svolti fino a oggi. Oggi possiamo dire che è necessario fornire competenze senza mai tralasciare le conoscenze.

Aggiornarsi, adeguarsi alla sfida della digitalizzazione. Portare il mondiale nel locale e affermare le specificità senza mai tralasciare le radici, perché nessuno di noi è se stesso senza una storia alle spalle.

Stiamo vivendo una fase storica importante che ci auguriamo sia la fine della terribile pandemia e nello stesso tempo la fase di programmazione di tutto quello che verrà. In questo momento tutti noi siamo chiamati a grandi sfide, dobbiamo essere tutti attori attivi nella transizione ecologica e digitale, che ci porteranno a un nuovo modo di vivere non solo la quotidianità, ma anche il lavoro, la scuola, l'istruzione, l'economia.

Ogni giorno ormai sentiamo parlare di PNRR e di risorse comunitarie. "Agenda per il lavoro" nasce proprio per questo, dalla necessità e volontà di cogliere e affrontare al meglio tutte queste sfide. Non possiamo farci accecare dalla disponibilità di tante risorse, ma abbiamo il dovere di programmare per impegnarle con onestà e responsabilità, con coerenza e una visione concreta e condivisa.

Farlo nel modo più proficuo possibile partendo dal coinvolgimento attivo di tutti gli attori principali, di tutti i componenti del mondo del lavoro perché solo attraverso il dialogo e il confronto si può pensare di avviare un processo costruttivo.

"Agenda per il Lavoro 2021-2027" è la casa dove costruiremo insieme le politiche attive e passive per il lavoro e la formazione professionale, attraverso l'emanazione di misure e interventi pubblici regionali condivisi orizzontalmente con i territori, le imprese, le organizzazioni sindacali e le associazioni datoriali, con gli ITS e le Università pugliesi e, in generale, con tutti i portatori di interesse che animano il tessuto produttivo della nostra splendida regione.

L'obiettivo è quello di riallineare la domanda e l'offerta di competenze e di professionalità con elevate specializzazioni, di farle convergere verso il mondo del lavoro, anche attraverso la costruzione di nuove infrastrutture e la riconversione del nostro tessuto economico e industriale.

L'“Agenda per il lavoro” è tutto questo, è quel processo di ascolto che va oltre anche i canali convenzionali dei sindacati, datoriali e associazioni di categoria (che ovviamente restano fondamentali) e ingloba in questo progetto futuristico, le nuove forme del lavoro che si stanno via via consolidando, penso ai coworking e alle factory.

L'alta formazione pugliese è quel sud all'avanguardia, un sud coraggioso in cui convivono i grandi investimenti esteri e le piccole e medie imprese che vogliono crescere, competere, innovare. Ce l'ha voluto ricordare il presidente Draghi nella sua visita a Bari. Partiamo dunque dalla formazione specializzata, spingendo verso quelle figure sempre più formate per rispondere alle esigenze di un mercato del lavoro che corre sempre più veloce.

Costruire percorsi che aiutino a superare le condizioni di fragilità, il gap di genere, che aiutino le imprese a investire sul territorio e i nostri giovani a non abbandonare la terra d'origine, che nella visione del mondo globalizzato in cui viviamo, siano in grado di acquisire sempre più competenze anche oltre i confini territoriali, per poi però riportarle in Puglia. Dobbiamo diventare il polo attrattivo di menti brillanti, muovere l'economia con le eccellenze e dare a tutti le stesse possibilità per emergere.

La nostra agenda è un viaggio che si è prefissato delle direttrici imprescindibili: non mancare l'opportunità della ripresa mettendo in campo politiche attive adeguate al collocamento dei lavoratori, alla crescita delle competenze e al superamento del mismatch fra domanda e offerta di lavoro; la creazione di capitale umano specializzato in particolar modo nei settori della transizione ecologica, dell'economia circolare e della transizione digitale; il potenziamento della “qualità del lavoro” e dell'impresa nei settori strategici dello sviluppo regionale; un focus particolare sull'inclusione sociale e sui diritti, che guardi alle persone di età compresa tra i 20 e i 64 anni, all'innalzamento del numero di adulti che partecipano alla formazione ogni

anno, alla garanzia del lavoro di qualità per le persone diversamente abili, alla riduzione del numero di persone a rischio di povertà o di esclusione sociale, al contrasto al lavoro sommerso e irregolare; programmi per l'occupazione e partecipazione al mercato del lavoro di giovani e donne in coerenza con l'Agenda di Genere della Regione Puglia; coerenza ed efficacia dei percorsi di istruzione e formazione professionale.

Dobbiamo fare i conti con un universo perennemente connesso, con tempi che non corrispondono a quelli reali, in cui sparisce fisicamente lo spazio. Un universo affetto da nichilismo per la nostra incapacità di dialogo e di risoluzioni. Per comodità siamo ormai abituati a contrapporre alle paure dei giovani una falsificata prospettiva di ottimismo senza fondamento.

E loro, di conseguenza, non trovano un movente perché da parte degli adulti ricevono solo risposte preimpostate. Ed è qui che nascono quelli che genericamente definiamo neet. Ma che più profondamente sono quei giovani che molto spesso si abbandonano a se stessi perché nel futuro non vedono nessuna prospettiva ma un abisso.

A questa fascia noi dobbiamo dare una risposta reale, e dobbiamo farlo eradicando il problema.

Il futuro di un uomo e di una donna parte dal presente, con percorsi di orientamento personalizzati. Individuando le naturali predisposizioni di ognuno e incoraggiandole.

Sarà troppo tardi pensarci quando avranno vent'anni e non studieranno e non lavoreranno, quando saranno disoccupati senza stimoli. Allora, temo che l'unica soluzione, semmai si trovasse, sarebbe un ripiego senza crescita.

Una personalità si costruisce nei primi 6 anni di vita.

Allora, la costruzione del futuro parte proprio da quelle famose mappe cognitive che possiamo cercare di disegnare insieme nella piena armonia di ogni bambino e bambina, perché siano adulti consapevoli e capaci.

Disegnare, orientare, aiutare a individuare la propria strada. Costruire la loro vita basandosi su conoscenze importanti sulle quali poter imbastire le competenze professionali. Dare a tutti, in eguale misura, la possibilità di essere liberi.

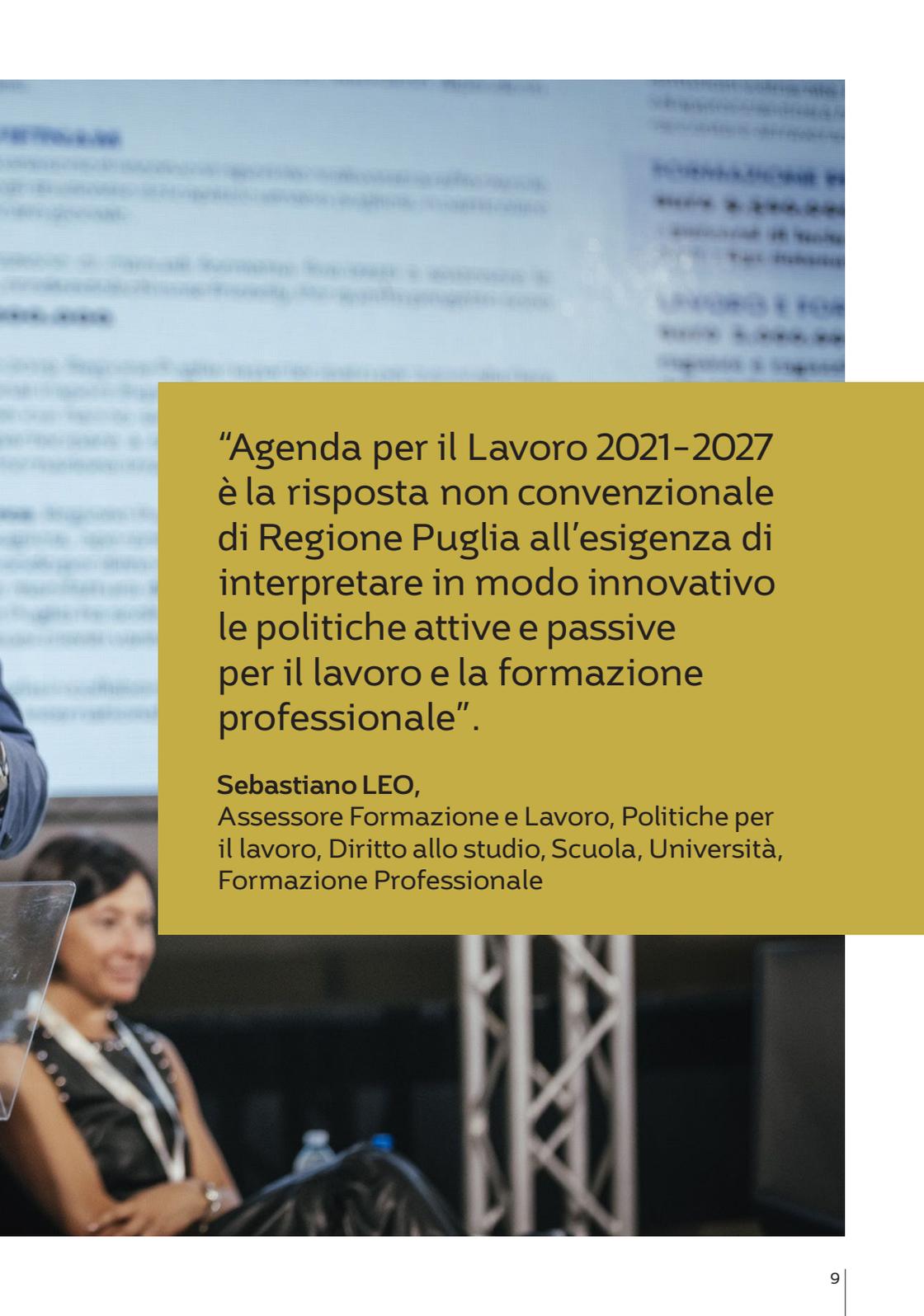
Negli spazi di coworking e nelle factory pugliesi, scelti come parte attiva di questo processo di costruzione, abbiamo incontrato i giovani, le donne, le persone in condizioni di fragilità, le minoranze, le rappresentanze di lavoratori e imprese di quei microcontesti, insomma tutti quei soggetti già impegnati nelle politiche attive del lavoro, nell'innovazione sociale ed economica, nella formazione ed educazione non formale, nell'azione su inclusione e parità di genere, per attuare la pratica dell'ascolto delle esigenze lavorative e formative di queste realtà, tramite un approccio innovativo e razionale, sviluppato in sinergia con l'Agenzia Regionale Tecnologia e Innovazione, con il pieno coinvolgimento della platea "istituzionale" del partenariato socio-economico (sindacati, organizzazioni datoriali, università, ITS, enti di formazione).

Tutto questo vedrà nascere una serie di misure, integrate tra di loro, per 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 che tendono all'emarginazione e rendere più coerenti, innovative ed efficaci le politiche di formazione.

Sebastiano LEO





The background of the page is a blurred photograph. In the upper portion, a presentation slide is visible with some text and a diagram. In the lower-left foreground, a woman with dark hair, wearing a black top with white polka dots and a white lanyard, is smiling and looking towards the right. The overall scene appears to be a professional event or conference.

“Agenda per il Lavoro 2021-2027
è la risposta non convenzionale
di Regione Puglia all’esigenza di
interpretare in modo innovativo
le politiche attive e passive
per il lavoro e la formazione
professionale”.

Sebastiano LEO,
Assessore Formazione e Lavoro, Politiche per
il lavoro, Diritto allo studio, Scuola, Università,
Formazione Professionale

I temi di Agenda per il Lavoro

1.1 / Premessa

Le sintesi di discussioni intense e plurali – come quelle sviluppate durante il percorso partecipativo di Agenda per il Lavoro – sono sempre rischiose, perché la ricchezza delle proposte può esserne in qualche misura penalizzata. In questo momento, è però necessario cercare di ordinare ed aggregare gli spunti emersi dai Tavoli di lavoro, per rendere più concreto il lavoro di progettazione e attuazione degli interventi per il lavoro, l'istruzione e la formazione che caratterizzerà i prossimi mesi. Nelle prossime pagine, cerchiamo dunque di sintetizzare i principali "temi di policy" emersi dagli incontri effettuati.

1.2 / I temi di policy di Agenda per il Lavoro

1. Una prospettiva europea per il lavoro e la formazione dei giovani in Puglia

Diversi Tavoli hanno sottolineato che il lavoro e la formazione dei giovani pugliesi devono inserirsi saldamente in una prospettiva di integrazione europea ed internazionale. In termini di policy, questo si traduce innanzitutto nell'obiettivo di accrescere le opportunità per studenti, occupati ma anche per i NEET (giovani che non sono né occupati né impegnati in percorsi di istruzione e formazione), di acquisire competenze all'estero, attraverso formule diversificate e "tagliate su misura" rispetto alle caratteristiche ed alle esigenze di crescita delle persone – ad esempio in termini di capacità da acquisire, durata del periodo di formazione, prevalenza delle attività di studio o di lavoro, etc. Al di là dei campi o delle discipline di specializzazione, questo tema riguarda il valore complessivo, in primo luogo di crescita personale e civica, che il confronto con realtà europee e globali è in grado di dare, soprattutto alle persone più giovani.

Nel 2021-2027, vi sono diversi strumenti e programmi che finanziano le esperienze all'estero delle giovani leve di studenti e lavoratori: fra l'altro, è stata incorporata nel FSE+ la Componente Occupazione e Innovazione sociale (componente EASI), a gestione diretta e indiretta, che continuerà a sostenere nei prossimi anni la mobilità volontaria del lavoro e le reti transnazionali. È inoltre confermato in questo periodo di programmazione il Programma Erasmus+, a gestione diretta della Commissione Europea, che in tutti questi anni è stato il principale veicolo di costruzione di una cultura e di un sentire comune dei giovani europei. L'impegno può essere però rafforzato e integrato, anche in termini di orientamento e informazione nelle scuole, di aumento dell'accessibilità delle misure disponibili, di formulazione di percorsi mirati sulle esigenze delle singole persone.

Andrebbero anche create, secondo alcune posizioni espresse ai Tavoli, le condizioni per aumentare il "rendimento sociale", sia individuale che territoriale, degli investimenti nelle misure di internazionalizzazione del capitale umano: ad esempio, andrebbero promossi e incentivati i ritorni di competenze formate all'estero attraverso periodi di studio o di lavoro, in particolare di alta specializzazione, nel sistema produttivo pugliese. Le misure per promuovere questo rientro sono di natura informativa, di orientamento, di accompagnamento, di mediazione fra domanda e offerta di lavoro, di creazione di cluster di imprese di riferimento, di incentivazione.

Una prospettiva interessante è anche quella dell'attrazione di professionalità provenienti dall'estero nel sistema regionale, così come di studenti e di persone in fase di formazione. Un sistema che cresce, diventa più resiliente, rafforza le sue istituzioni è anche un sistema aperto, che stabilisce una circolarità positiva (e un equilibrio) fra le esperienze di studio e lavoro all'estero, stimola l'attrazione di professionalità e competenze, persegue i ritorni di capitale umano qualificato. Nella percezione di alcuni Tavoli, il settore regionale della formazione dovrebbe rendere più attrattivi all'estero il territorio e i sistemi economici della Puglia, promuovendo l'afflusso di giovani in formazione giovani che, una volta terminata l'esperienza di mobilità, potrebbero diventare "ambasciatori" del territorio pugliese nei paesi d'origine.

2. Competenze chiave per le nuove sfide dello sviluppo sostenibile

Un'altra delle priorità che emergono dai Tavoli riguarda la creazione di competenze adatte ad affrontare le grandi sfide dei prossimi anni. Si tratta in primo luogo delle competenze legate ai grandi temi della transizione digitale ed ambientale, per i quali viene riconosciuta l'esigenza di una sistematica azione di formazione e informazione rivolta sia alle persone sia, direttamente o indirettamente, alle imprese e al sistema produttivo.

La nuova generazione di politiche pubbliche per il lavoro e l'apprendimento ha il compito di accompagnare un *upgrading* dell'offerta di formazione delle competenze chiave richieste dai nuovi scenari delle tecnologie, dell'innovazione e della trasformazione dei sistemi produttivi e sociali. Questo comporta, fra l'altro: il rafforzamento e l'integrazione delle reti fra il sistema della ricerca e dell'innovazione, le istituzioni della formazione e le imprese; lo stimolo a una sempre maggiore collaborazione fra gli attori dell'ecosistema dell'innovazione; la promozione dei processi di *scoperta imprenditoriale*, all'interno delle strategie regionali di specializzazione intelligente. Va sottolineato che costruire competenza sui temi della transizione ambientale e digitale ha un impatto diretto in termini di creazione di vantaggi competitivi e di nuovi potenziali di sviluppo sostenibile per regioni e territori: si pensi ad esempio agli effetti che potrebbero avere gli investimenti in capitale umano in ambiti come la gestione dell'energia, l'economia circolare o le green communities.

Una posizione interessante emersa in alcuni Tavoli amplia il campo delle "competenze critiche" - da rafforzare nei prossimi anni mediante un'evoluzione dell'offerta formativa - alle competenze trasversali, all'orientamento imprenditoriale e alla cultura di impresa. Il tema delle competenze si lega infine, in alcune riflessioni, alla necessità di proseguire lo sforzo di qualificazione delle infrastrutture scolastiche e universitarie sotto il profilo della sicurezza, delle dotazioni e della sostenibilità.

Va sottolineato, con riferimento a questo tema, che la Regione Puglia sta proseguendo gli interventi di rafforzamento della qualità, della quantità e della coerenza dell'offerta formativa rispetto ai nuovi scenari di trasformazione (ad esempio, promuovendo gli assegni di ricerca professionalizzanti). Fra l'altro, le misure di aggiornamento e di eventuale ricalibrazione delle

politiche poggiano su un'azione sistematica di valutazione e, nello specifico, sul monitoraggio del placement dei partecipanti alle azioni formative. Ad esempio, le analisi svolte sull'edizione del 2017 di PASS Laureati mostrano che (nel difficile contesto dell'emergenza pandemica e scontando alcune difficoltà degli strumenti di analisi finora a disposizione) oltre la metà dei beneficiari ha lavorato (o è stato in tirocinio) nel corso del 2020. L'occupazione raggiunta è solitamente di buon livello sia in termini di qualifiche professionali (oltre il 50% in professioni intellettuali o tecniche), sia in termini di tipologia contrattuale (circa il 30% a tempo determinato)¹.

3. / Start-up resilienti e creative

Il tema della creazione di impresa è molto sentito ai Tavoli di lavoro. C'è fiducia sul ruolo trainante delle start up per l'economia e il lavoro, sulle "rotture innovative" che queste imprese possono produrre, sulla loro creatività economica e sulla capacità di interpretare i percorsi di trasformazione economica e sociale. Viene però espressa anche consapevolezza sui concreti rischi di insuccesso delle nuove imprese, sulla loro "vita difficile", soprattutto nelle prime fasi, con "tassi di mortalità" delle neo-aziende molto alti- un dato citato nel corso dei lavori è che 8 start up su 10 cessano l'attività nei primi tre anni di vita.

In diversi Tavoli, le misure per accrescere il sistema delle start up innovative vengono identificate nell'impiego di professionalità manageriali e tecniche esterne (ad esempio nei campi maggiormente legati alle nuove tecnologie), nella costituzione di network territoriali di Startup Innovative che coinvolgano i portatori d'interesse con eventi semestrali o annuali di confronto e co-progettazione, nella promozione della cultura di impresa attraverso programmi per giovani imprenditori da adattare ai contesti territoriali. Le competenze e la cultura imprenditoriale vengono quindi identificate con chiarezza come variabili chiave per il successo delle start up (e per la riduzione dei loro tassi di mortalità). Anche il rapporto con il sistema del finanziamento viene naturalmente riconosciuto come fondamentale.

¹ ARTI (2021), *Osservatorio regionale dei sistemi di istruzione e formazione in Puglia. Azione 1 - Supporto alla definizione delle politiche regionali. Pass Laureati: indagine sperimentale su dati amministrativi e sugli esiti occupazionali dei beneficiari*, Bari.

La fiducia nel ruolo delle relazioni collaborative di rete, come sistema in qualche modo “protettivo” delle nuove imprese nelle fasi di incubazione e primo sviluppo, è molto forte. Nell’epoca della digitalizzazione, le relazioni collaborative fra imprese fanno immaginare le potenzialità di “distretti virtuali” di aziende. Viene anche evocata in alcuni Tavoli la creazione di un ecosistema composto dai diversi attori del sistema della creazione di impresa, in cui si possano organizzare progetti e processi di sperimentazione, formazione non standardizzata, acquisizione di nuove competenze imprenditoriali, creazione di filiere di valorizzazione dell’imprenditorialità.

4. / Le risorse strategiche della Puglia come chiave di buona occupazione

Nella percezione di alcuni Tavoli, un’importante opzione di policy per la Puglia è investire nella qualità del lavoro e dell’impresa in alcune delle “risorse strategiche” dello sviluppo regionale: in primo luogo la cultura, la creatività, il paesaggio e l’ambiente risorse sulla cui valorizzazione sostenibile la Regione Puglia ha fortemente investito in questi anni, dotandosi di una pianificazione avanzata e promuovendo le strategie territoriali.

Le misure per una migliore messa a valore, sul piano del lavoro, di queste risorse vengono identificate dai Tavoli nell’aumento delle capacità della platea di imprese delle filiere culturali, nella formazione di profili specializzati, nella costruzione di reti, nella creazione di condizioni abilitanti (ad esempio di natura normativa).

Come è noto, la programmazione 2021-2027 offre ancora opportunità importanti per lo sviluppo delle Industrie Culturali e Creative e per la valorizzazione culturale, soprattutto in chiave di coesione territoriale. In Puglia, il rapporto fra valore culturale, economia e lavoro va interpretato prevalentemente nella prospettiva della generazione di redditi diffusi e sociali, creati intorno ai luoghi dell’arte e della cultura. Questa “economia civica” è basata su un sistema interdipendente di attività a servizio della fruizione culturale, di iniziative culturali e creative, di valorizzazione del territorio e di gestione sostenibile dei beni.

5. / Vincere la sfida del “mismatch”

Molto avvertita dai Tavoli è anche la necessità di rimettere in equilibrio la domanda e l’offerta di lavoro: la prima in rapido cambiamento sotto la spinta dell’innovazione e della trasformazione dei sistemi produttivi, la seconda frenata da modelli di formazione e di approccio al mercato del lavoro non sempre adeguati all’evoluzione tecnologica e ai cambiamenti sociali e culturali. Fra gli altri, i dati del Sistema Excelsior - gestito da ANPAL e Unioncamere documentano puntualmente e con continuità il gap fra i profili professionali domandati dalle imprese e la corrispondente offerta di lavoro.

La risoluzione del “mismatch” è un tema complesso, in cui si intersecano piani di intervento diversi. Alcuni Tavoli riaffermano la centralità dell’apprendistato e della formazione duale, rispetto ai quali c’è in qualche caso la percezione di una necessità di crescita dell’impegno delle politiche pubbliche. Le misure proposte riguardano, in questo contesto, l’ampliamento dei periodi di formazione pratica nell’ambito di contesti lavorativi, privilegiando l’apprendistato rispetto ai tirocini formativi e prevedendo forme di incentivo, nel caso di alternanza scuola-lavoro, che migliorino il rapporto fra i soggetti ospitanti e i tirocinanti. Molta attenzione viene dedicata dai Tavoli alle necessità di rafforzamento dell’offerta formativa degli Istituti Tecnici Superiori rispetto alle aree di specializzazione produttiva regionale.

Diversi Tavoli evidenziano inoltre la necessità di innovare e articolare maggiormente i percorsi di orientamento lavorativo. Si auspica il ricorso a modelli avanzati di previsione della domanda di lavoro e delle nuove professioni, sempre in funzione del superamento del *mismatch* fra domanda e offerta. Il territorio e le reti vengono nuovamente riconosciuti come potenziali fattori di riequilibrio.

Sul tema della qualità e della coerenza formativa per il superamento del mismatch fra domanda e offerta di lavoro, la Regione Puglia è già fortemente impegnata. Una recente analisi degli esiti occupazionali degli interventi di rafforzamento degli Istituti Tecnici Superiori² ha mostrato,

2 ARTI (2021), *Osservatorio regionale dei sistemi di istruzione e formazione in Puglia Azione 1 - Supporto alla definizione delle politiche regionali ITS: specializzazione produttiva provinciale pugliese ed esiti occupazionali dei diplomati. Rapporto tecnico finale*, Roma.

fra l'altro, differenze importanti negli esiti occupazionali tra diplomati di differenti ambiti tecnologici: si va dall'84% del sistema meccanica al 56% nell'ambito organizzazione e fruizione dell'informazione e della conoscenza nell'anno successivo al conseguimento del titolo, al 68% di occupati (o in tirocinio) del sistema della meccanica, al 21% dell'ambito del turismo e delle attività culturali. Su questi risultati potrebbero aver inciso, negli ultimi anni, sia gli effetti della pandemia sia la stagionalità propria di alcune attività economiche, come ad esempio il turismo. Per quanto riguarda il tema della disparità di genere, i percorsi ITS hanno ancora una forte prevalenza di iscritti di genere maschile. Negli esiti occupazionali, invece, all'interno delle singole aree tecnologiche, non vi sono differenze significative tra i generi.

Ricordiamo che il tema degli ITS è di particolare rilevanza: anche il PNRR prevede una riforma e importanti investimenti sull'istruzione tecnica superiore³. Gli obiettivi riguardano il potenziamento dell'offerta degli enti di formazione professionale terziaria attraverso la creazione di reti che includano aziende, università e centri di ricerca tecnologica e scientifica, autorità locali e sistemi dell'educazione e della formazione.

6. / Innovare i sistemi di orientamento, accompagnamento e sostegno al lavoro

Al centro dell'attenzione dei Tavoli c'è stata anche la necessità di rendere innovativi e più efficienti i sistemi di orientamento, di accompagnamento e di sostegno all'occupazione. Questo tema è stato affrontato sviluppando

³ Recenti analisi mettono in evidenza come nel Mezzogiorno vi sia un rilevante deficit dell'offerta formativa degli ITS rispetto alle aree di specializzazione produttiva regionale, con una copertura complessiva del 61%. Ricordiamo che in Italia gli ITS sono Fondazioni di partecipazione, in cui l'Istituto tecnico o professionale che ne ha promosso la costituzione collabora con enti locali, enti di formazione, imprese, università o centri di ricerca scientifica e tecnologica. Gli ITS si caratterizzano per la presenza diretta del sistema delle imprese al loro interno. (v. ARTI 2021, citato). Gli ITS devono essere correlati alle Aree tecnologiche prioritarie per lo sviluppo e la competitività, nel quadro delle Strategie di Specializzazione Intelligente.

almeno tre dimensioni: quella relativa alla capacità degli organismi che operano nei sistemi dell'orientamento, del lavoro, dell'istruzione e della formazione; quella relativa all'integrazione, al coordinamento e alla cooperazione di questi organismi; e infine quella che riguarda l'efficienza, la tempestività e la semplicità delle politiche, degli strumenti e dei processi di accompagnamento e sostegno all'occupazione.

In primo luogo, una priorità emersa dal lavoro dei tavoli riguarda l'orientamento degli studenti (e in generale dei giovani), in chiave di inclusione lavorativa ma anche e soprattutto di valorizzazione dei talenti e di sviluppo personale. Le proposte rispetto a questa priorità sono focalizzate sulle competenze degli "orientatori" e sulla continuità ed efficacia dei servizi di accompagnamento, sulla certificazione delle competenze, sulla efficienza degli enti di formazione (da promuovere anche attraverso forme di premialità e di rating) e sulla qualità del sistema dei bandi, da assicurare anche attraverso un maggiore impiego delle tecnologie digitali, garantendo che le procedure di avviso possano dare una risposta continuativa alle esigenze formative del mondo del lavoro. Più specificamente, viene considerato centrale un ruolo innovativo della scuola, con la creazione o il rafforzamento di figure specialistiche, che siano in grado di guidare i giovani, partendo dai loro bisogni e dai loro desideri, nella costruzione del proprio progetto di crescita, fino ad arrivare a una autonomia piena da parte della persona.

L'orientamento andrebbe rafforzato attraverso la creazione di reti territoriali di sportelli di orientamento disseminati sul territorio, per fornire ai giovani strumenti più adeguati. Gli sportelli dovrebbero avere un radicamento territoriale per rispondere alle diverse esigenze presenti, suscitare l'impegno delle famiglie, promuovere patti di comunità.

La proposta di un approccio più moderno e partecipativo all'erogazione dei servizi di accompagnamento e sostegno all'occupazione emerge da molti Tavoli. Un'applicazione più estesa e mirata delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, ad esempio con la creazione di piattaforme dedicate, è in grado di svolgere un ruolo importante per la creazione e il funzionamento delle reti fra Aziende, Centri per l'impiego, Enti di formazione e destinatari degli interventi. Nella percezione di alcuni Tavoli, orientamento e formazione

andrebbero avviate già nel triennio delle scuole medie e nel biennio delle superiori, allo scopo di rendere consapevoli i ragazzi del proprio percorso di sviluppo personale e professionale, nonché dell'esistenza di percorsi alternativi all'università (ITS Academy e altri enti di formazione) e prevenire il fenomeno dell'abbandono scolastico. Va anche assicurato un forte impegno nella comunicazione e informazione agli stakeholder (azienda, famiglie, scuole, docenti, comunità) riguardo a strumenti e vantaggi dei percorsi di formazione e lavoro. Un ruolo va attribuito anche all'innovazione degli strumenti per l'accompagnamento al lavoro, ad esempio per quanto riguarda la profilazione e la promozione dei cataloghi formativi.

Un forte impatto potenziale viene anche riconosciuto al rafforzamento della Terza Missione dell'Università - che riguarda l'impegno delle Università nell'interazione con la società civile e il tessuto imprenditoriale, con l'obiettivo di promuovere la crescita economica e sociale in funzione dell'orientamento. La Terza Missione andrebbe cioè indirizzata più fortemente verso la valorizzazione della ricerca e la produzione di beni pubblici a vantaggio delle nuove generazioni, del loro sviluppo personale e dell'armonico e soddisfacente inserimento nel mondo del lavoro.

7. / Superare le disparità di genere

Il tema del contrasto delle disparità di genere punteggia la discussione dei Tavoli, sia come elemento trasversale che con riferimento a specifiche proposte. Va ricordato, fra l'altro, che il divario fra i tassi di occupazione maschili e femminili in Puglia rimane molto alto, ben al di sopra della media nazionale e dell'Unione Europea. L'attenzione dei Tavoli si è anche focalizzata, in diversi casi con proposte specifiche, sulle questioni legate al superamento del gap salariale di genere, alla costituzione di servizi di scopo per la profilazione e la certificazione delle competenze delle lavoratrici, alla disponibilità di servizi di conciliazione fra vita e lavoro, al sostegno all'imprenditorialità femminile.

Una delle dimensioni messe in luce riguarda l'aspetto culturale ed educativo. È un tema cruciale, che segnala l'esigenza di intervenire in modo importante già nei primi percorsi educativi. Ad esempio, l'osservazione delle disparità fra maschi e femmine nelle competenze numeriche rilevate dall'indagine OCSE-

PISA affonda le sue radici in stereotipi culturali profondi, che esercitano poi i loro effetti nel prosieguo dei percorsi di apprendimento dei ragazzi e sono quindi da affrontare precocemente⁴.

8. / Il contrasto all'esclusione

Rispetto alla priorità del potenziamento dell'inserimento lavorativo e dell'inclusione sociale delle persone in condizione di fragilità e vulnerabilità, è stata formulata l'esigenza di costruire (superando l'attuale situazione, che viene valutata da alcuni Tavoli come caratterizzata dalla frammentazione) un modello integrato di gestione dei servizi del terzo settore e della rete dei servizi per il lavoro verso le persone vulnerabili, anche attraverso l'attuazione di un piano integrato regionale e di strumenti informativi coordinati.

Delle proposte specifiche hanno riguardato il miglioramento dei percorsi di inclusione sociale e lavorativa delle persone con disabilità, attraverso la formazione specifica per gli operatori, ad esempio con la creazione di figure manageriali dedicate al tema della disabilità, la realizzazione di progetti pilota, l'accompagnamento all'inserimento delle persone, la definizione di politiche e strumenti interamente dedicati a questa primaria esigenza. Anche in questo caso, è emersa dai tavoli l'esigenza di interventi di sostegno *tailor made*, adattati sulle esigenze delle singole persone e soprattutto continui nel corso del tempo, ad esempio per evitare situazioni di abbandono al termine del percorso scolastico.

La costruzione di reti viene considerata un fattore potente di stimolo alle dinamiche dell'inclusione. All'interno delle reti, alcuni dei Tavoli hanno sottolineato il ruolo - da stimolare ulteriormente - degli Enti del Terzo Settore, in particolare per l'attuazione delle politiche di inclusione lavorativa. Questi Enti sono caratterizzati da alcuni Tavoli come rappresentativi della "società solidale" e costituiscono sul territorio una rete capillare di vicinanza e solidarietà, sensibile alle esigenze che provengono dal tessuto sociale, in grado di mettere a disposizione delle istituzioni dati

4 Di Castro G. (2017), Competenze e differenze di genere. Dalle evidenze empiriche ad una nuova chiave di lettura, Sinappsi, 7, n. 2-3.
<https://oa.inapp.org/xmlui/handle/20.500.12916/165>

informativi e un'importante capacità organizzativa e di intervento. Alcuni tavoli prefigurano una progressiva possibile evoluzione degli Enti del Terzo Settore in vere e proprie imprese sociali, in grado di congiungere gli obiettivi occupazionali con quelli dell'inclusione sociale e lavorativa.

9. / Investire sui "fattori trasversali"

Trasversalmente ai diversi temi di policy, sono stati frequentemente richiamati nel corso della discussione dei "fattori trasversali", il cui impiego è determinante per il successo delle misure individuati. Si tratta in particolare di (I) tecnologie digitali, (II) informazione, (III) reti di operatori e (IV) competenze per la gestione di sistemi e servizi del lavoro, dell'istruzione e della formazione.

Nella percezione di molti Tavoli, la piena applicazione delle tecnologie digitali può contribuire in primo luogo al rafforzamento e alla modernizzazione dei servizi per il lavoro, l'istruzione e la formazione, permettendo ad esempio la creazione e l'accesso in tempo reale a mappature di professionalità e fabbisogni di lavoro, in modo da dare un contributo diretto e concreto al riequilibrio fra domanda e offerta di lavoro. Altri ambiti di applicazione delle tecnologie digitali individuati in alcuni dei tavoli riguardano la semplificazione delle procedure di accesso agli Avvisi, il coaching e la creazione di impresa, etc.

Naturalmente, in associazione al tema delle tecnologie digitali c'è la questione dell'informazione, che deve essere plurale, integrata, tempestiva, rapidamente accessibile in snodi dedicati del sistema. L'uso esteso delle tecnologie di comunicazione - come ha dimostrato, in positivo, l'esperienza maturata nel corso del periodo della pandemia - è in grado di semplificare lo scambio di informazioni e di sostenere gli stessi processi partecipativi.

È utile ricordare, peraltro, che l'applicazione delle tecnologie digitali ai processi di attuazione dei fondi della coesione costituisce uno dei temi prioritari dei nuovi Piani di Rigenerazione Amministrativa, che accompagneranno nei prossimi anni - con azioni dirette al rafforzamento della capacità amministrativa, nelle sue diverse dimensioni della creazione di competenze, del miglioramento delle organizzazioni e dell'efficienza dei

processi - l'attuazione dei programmi cofinanziati dai fondi.

Anche il fattore delle reti è menzionato nella discussione su molti temi di policy. Per la governance delle misure relative, ad esempio, al disallineamento tra domanda e offerta, alla creazione di nuove imprese, all'inclusione sociale, al rinnovamento dei servizi del lavoro e ad altri temi, viene ritenuta indispensabile la messa in rete degli attori pertinenti: le scuole, le istituzioni locali, gli enti del terzo settore, le imprese, le rappresentanze del mondo del lavoro e della produzione, i centri dell'impiego, etc.

In un quadro di trasformazione attesa di sistemi e servizi per il lavoro, l'istruzione e la formazione, devono cambiare conseguentemente anche le competenze dedicate a questi sistemi e servizi. In qualche caso si tratta anzi di immaginare nuove figure professionali, ad esempio in grado di gestire servizi di orientamento o per l'inclusione sociale fortemente innovativi, oppure di analizzare le dinamiche del mercato del lavoro traendone degli elementi di anticipazione della evoluzione della domanda di lavoro e dei profili professionali richiesti.



TAPPA 1

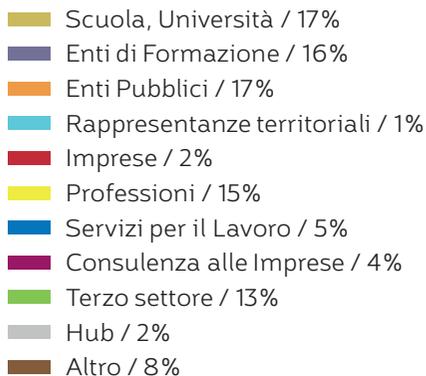
ALTAMURA (Ba)

19 novembre 2021

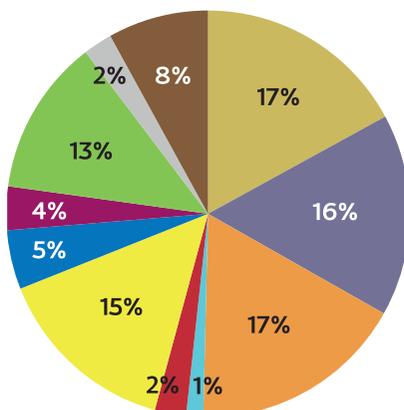
H-hub Factory c/o Item Hub - ex Stazione Ferroviaria

N. partecipanti / **87**

La composizione dei partecipanti per categoria di appartenenza:



Provenienza partecipanti / 100% area di riferimento (Comuni dell'Alta Murgia)



Temi trattati ai tavoli di lavoro:

- Le nuove politiche attive del lavoro tra digitalizzazione e certificazione delle competenze trasversali
- La valorizzazione dei talenti e la cultura imprenditoriale
- L'ecosistema impresa e le azioni da mettere in campo per l'inserimento e il reinserimento di personale al lavoro

Gli **argomenti emersi** dal confronto nei vari tavoli tematici, sono stati:

- Dare spazio all'orientamento, rivolto ai ragazzi prossimi al diploma di scuola superiore di secondo grado, per indirizzarli verso la migliore scelta del percorso formativo terziario anche alla luce della più ampia offerta formativa messa a disposizione da: Enti di Formazione, ITS, ITS Academy (prossimi ad essere regolamentati) e Università.
- Rendere più proficuo, nell'ambito del sistema "duale" il periodo di formazione pratica nell'ambito di contesti lavorativi (presso una impresa/organizzazione), privilegiando l'apprendistato rispetto ai tirocini formativi e prevedendo forme di incentivo, nel caso di alternanza scuola-lavoro, che migliorino il rapporto fra il soggetto ospitante ed il tirocinante.
- Ampliare gli ambiti formativi non concentrandosi solamente su quelli della digitalizzazione, della transizione ecologica e dell'inclusione sociale su cui si incentra il PNRR, ma prevedere interventi diretti all'auto-imprenditorialità e al rafforzamento delle imprese attraverso figure formate che possano apportare un valore aggiunto all'elemento organizzativo dell'impresa.
- Prevedere bandi aperti (cosiddetti a sportello) che possano garantire una risposta continuativa alle esigenze formative del mondo del lavoro.
- Rafforzare la vigilanza da parte della Regione sugli operatori (soggetti della formazione e soggetti fornitori di servizi per il lavoro).
- Prevedere specifiche iniziative rivolte a favorire l'inclusione lavorativa e, quindi, sociale dei soggetti fragili, immigrati, donne e lavoratori, attraverso specifici percorsi formativi e di orientamento al lavoro.

- Prevedere una dotazione FESR sulla prossima programmazione dei fondi strutturali dedicata all'infrastruttura scolastica e universitaria finalizzata al finanziamento degli interventi di adeguamento, efficientamento energetico, all'architettura degli edifici e al miglioramento della dotazione degli stessi (arredi, laboratori).





TAPPA 2

LECCE

22 novembre 2021

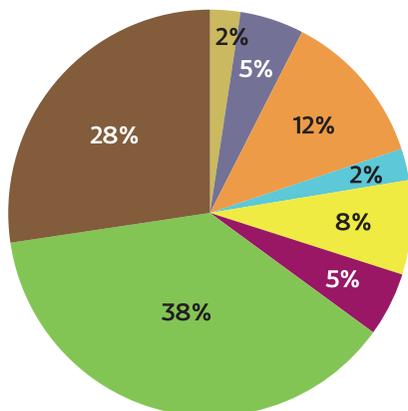
ARTEM - Museo Castromediano

N. partecipanti / **40**

La composizione dei partecipanti per categoria di appartenenza:

- Scuola, Università / 2%
- Enti di Formazione / 5%
- Enti Pubblici / 12%
- Rappresentanze territoriali / 2%
- Imprese / 0%
- Professioni / 8%
- Servizi per il Lavoro / 0%
- Consulenza alle Imprese / 5%
- Terzo settore / 38%
- Hub / 0%
- Altro / 28%

Provenienza partecipanti / 100% area di riferimento (Provincia di Lecce)



Temi trattati ai tavoli di lavoro:

- Inclusività
- Sostenibilità, transizione ecologica, transizione e digitale
- Formazione e cultura

Gli **argomenti emersi** dal confronto nei vari tavoli tematici, sono stati:

• Inclusività

Le criticità emerse dal tavolo di discussione definiscono un quadro caratterizzato dalla mancanza di attenzione alle esigenze delle persone fragili e dei *caregivers*, dalla mancanza di competenze e qualificazioni di base e di attenzione alle necessità delle persone che versano in condizioni di salute psichica fragile, o delle persone richiedenti asilo e/o protezione, il tutto favorito da una carenza normativa che regoli il funzionamento del mercato del lavoro. A questi si aggiungono problematiche oggettive come la carenza di reti di trasporto efficienti nelle aree più interne della Regione, la mancanza di reti di supporto per i giovani e le giovani LGBTQI+, la mancanza di percezione delle problematiche delle fasce deboli da parte delle imprese. Le soluzioni individuate prevedono:

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

• Sostenibilità - Transizione Ecologica - Transizione Digitale

Le criticità riscontrate dal tavolo di lavoro possono essere racchiuse in alcune macrocategorie come la differenza di salario tra uomo e donna, la mancanza di *welfare* aziendale nell'ambito della sostenibilità del lavoro, la sostenibilità ambientale, la transizione ecologica e la transizione digitale gravate da varie problematiche la cui causa comune si è trovata nella mancanza e/o carenza

di educazione nel campo della transizione ecologica e digitale e nel campo della sostenibilità ambientale da parte di studenti, imprenditori, gestori di aziende e liberi professionisti. Il tavolo ha immaginato come possibile obiettivo la formazione di figure manageriali esperte nel campo della transizione ecologica e della transizione digitale che affianchino le imprese nelle scelte quotidiane e nella riorganizzazione aziendale per far fronte alla transizione ecologica e digitale e diffondere i concetti dello sviluppo sostenibile. In sostanza la creazione di una figura "Manager dello sviluppo sostenibile".

• **Formazione e Cultura**

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

- la mancanza di un rapporto organico e strutturato tra il settore Formazione e le imprese.
- la carenza di target di riferimento dei beneficiari delle politiche attive del lavoro.

Partendo da questo problema è stato identificato, come obiettivo, la creazione di una strategia politica di lungo periodo che, tramite la co-programmazione territoriale e condivisa tra enti del territorio, riconosca il valore di nuove figure professionali, valorizzi l'importanza del project management, e punti all'uso della tecnologia per rendere più efficiente il sistema di *placement*. Il tutto tramite stanziamento di fondi per l'informazione e la formazione, l'aggiornamento del portale del Sistema Unico del Lavoro, la creazione di un sistema di premialità che favorisca le aziende che investono nella formazione e nella filiera del *placement* (modello ERASMUS +), valorizzando i programmi di alternanza scuola-lavoro; la creazione di un sistema di monitoraggio con indicatori sul fabbisogno formativo delle aziende culturali e sull'efficacia della formazione erogata, premiando gli enti capaci di costruire e rafforzare la filiera e la creazione di un tavolo di coordinamento con associazioni di categoria, università ed enti formativi per il rafforzamento della filiera e della programmazione di lungo periodo, valorizzando esperienze partecipate come l'esempio di "Laboratori dal Basso".



TAPPA 3

BRINDISI

26 novembre 2021

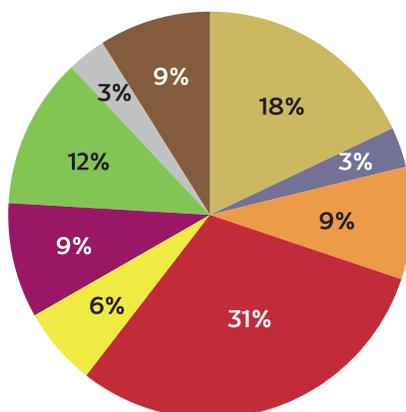
MOLO 12 - Palazzo Guerrieri

N. partecipanti / **33**

La composizione dei partecipanti per categoria di appartenenza:



Provenienza partecipanti / 100% area di riferimento (Provincia di Brindisi)



Temi trattati ai tavoli di lavoro:

- Giovani, Impresa & Lavoro
- Aspetti Culturali, Sociali e Lavoro
- Nuove Competenze, Corporate & Lavoro
- Donne, Diritti e Lavoro
- Formazione e Lavoro

Gli **argomenti emersi** dal confronto nei vari tavoli tematici, sono stati:

• Giovani, Impresa & Lavoro - Network d'innovazione

Costituzione di un network territoriale di Startup Innovative che coinvolga i portatori d'interesse con eventi semestrali/annuali di confronto e co-progettazione. Introduzione di figure professionali che permettano di acquisire competenze manageriali e affiancano le imprese nella definizione degli obiettivi. Creazione di una rete di Corporate portatrici d'interesse e avvio di percorsi di "incubazione" (riservati alle SI accompagnate dai Manager) all'interno delle company facenti parte del network.

• Aspetti Culturali, Sociali e Lavoro - Tavolo di co-progettazione permanente tra istituzioni e organizzazioni

Realizzazione di un laboratorio di progettazione e confronto permanente tra istituzioni e organizzazioni per la facilitazione all'attivazione di servizi e iniziative nei settori cultura e sociale.

• Nuove Competenze, Corporate & Lavoro - Matching delle Competenze

Soluzione integrata per lo sviluppo e la certificazione di competenze che possano favorire l'inserimento lavorativo attraverso un percorso di formazione duale che coinvolga sia gli enti di formazione sia le imprese (soggetto coinvolto e remunerato nel percorso di formazione). Il processo è realizzato attraverso un servizio digitale utile per collezionare il fabbisogno delle imprese, le offerte di percorsi formativi, le domande di attivazione di percorsi di formazione e la certificazione di competenze.

• Donne, Diritti e Lavoro - Temporary Placement per sostituire dipendenti in maternità

Creazione di una nuova misura di sostegno alla dipendente che accede alla maternità e che, nel contempo, garantisca la produttività aziendale.

• **Formazione e Lavoro - Sportelli di Orientamento all'Istruzione e al Lavoro**

La creazione di una rete di sportelli di orientamento disseminati sul territorio per fornire ai giovani gli strumenti più adeguati all'orientamento e rispondere alle diverse esigenze. Ciascun sportello coordina la rete territoriale per il lavoro, coinvolgendo tutti gli *stakeholder* (patto territoriale per il lavoro: scuole, università, Its, imprese, enti formativi) fornendo le informazioni necessarie agli erogatori del servizio.





TAPPA 4

MANFREDONIA (Fg)

6 dicembre 2021

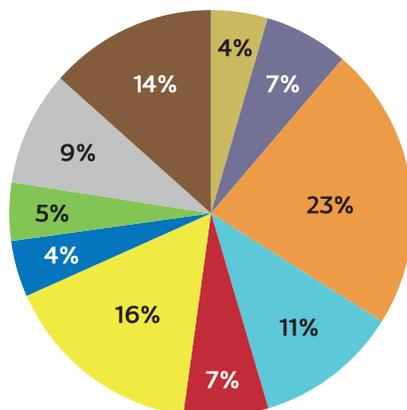
SMART LAB – LUC Laboratorio Urbano Culturale “Peppino Impastato”

N. partecipanti / **44**

La composizione dei partecipanti per categoria di appartenenza:

- Scuola, Università / 4%
- Enti di Formazione / 7%
- Enti Pubblici / 23%
- Rappresentanze territoriali / 11%
- Imprese / 7%
- Professioni / 16%
- Servizi per il Lavoro / 4%
- Consulenza alle Imprese / 0%
- Terzo settore / 5%
- Hub / 9%
- Altro / 14%

Provenienza partecipanti / **100% area di riferimento (Provincia di Foggia)**



Temi trattati ai tavoli di lavoro:

- Creatività, cultura e welfare
- Digitale, start up e sistema universitario
- Global e local

Gli **argomenti emersi** dal confronto nei vari tavoli tematici, sono stati:

• Creatività, cultura e welfare

È emersa la necessità di una pianificazione delle risorse della formazione in ambito multisetoriale che riesca a mettere insieme competenze diverse a servizio di settori complessi, oltre che l'esigenza di ideare la formazione in ambito di *management* culturale e ampliamento dei limiti di età delle politiche attive del lavoro;

• Digitale, start up e sistema universitario

In considerazione delle connessioni tra il sistema universitario, quello delle imprese e della formazione per il lavoro, è emersa la necessità di creare un laboratorio permanente (*living lab*) che possa, periodicamente, tenere vive le relazioni umane e professionali tramite la creazione di un database integrato di proposte a disposizione dello sviluppo del territorio. Per quanto concerne le Start Up, la grande criticità emersa è la capacità di assumere nuove risorse specializzate alla luce del maggior rischio imprenditoriale;

• Global e local

Da questo tavolo si è appreso come la globalizzazione rappresenti certamente un processo di democratizzazione del fare impresa, ma il tessuto delle micro e piccole aziende paga ancora il gap della mancanza di cultura, di formazione e di strumenti *ad hoc* per intercettare i finanziamenti necessari alla crescita e per creare reti di relazioni utili alla commercializzazione. In tal senso si denota la mancanza di agevolazioni economiche ed amministrative per il ricambio generazionale e la mancanza di cultura di imprenditoria in filiera, come dimostra l'assenza di un sistema di comunicazione forte e riconoscibile anche la creazione di un brand che abbia un obiettivo comune.





TAPPA 5

LECCE

10 dicembre 2021

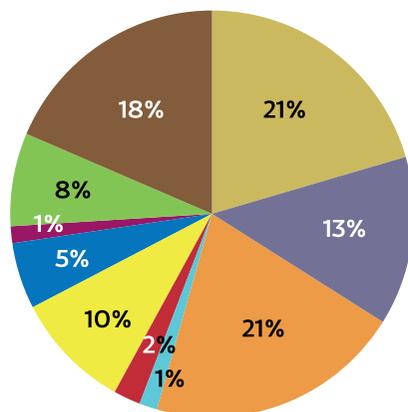
OFFICINE CANTELMO

N. partecipanti / **92**

La composizione dei partecipanti per categoria di appartenenza:



Provenienza partecipanti / **100% area di riferimento (Provincia di Lecce)**



Temi trattati ai tavoli di lavoro:

- Innovazione
- Cultura
- Cooperazione
- Europa
- Formazione

Gli **argomenti emersi** dal confronto nei vari tavoli tematici, sono stati:

• Innovazione

I problemi individuati riguardano la mancanza di misure che rendano attrattivo il ritorno in Puglia da parte di competenze già formate in contesti extra regionali, la mancata promozione della Puglia come attrattore di nuovi profili internazionali, il 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. Le soluzioni proposte consistono nel migliorare il posizionamento e la competitività del sistema regionale Puglia nel panorama nazionale con riferimento all'offerta lavorativa, attraverso professionisti che rientrano dalle altre Regioni, la creazione di accordi bilaterali con paesi del mediterraneo, la creazione di nuovi profili altamente specializzati aderenti alle richieste del mercato del lavoro.

• Cultura

Le organizzazioni che costituiscono l'ecosistema del settore cultura e creatività presentano problematiche inerenti prevalentemente l'inadeguatezza di strumenti normativi, l'insufficienza di percorsi di formazione professionalizzante adeguati alle attuali esigenze e la mancanza di competenze specialistiche di settore (tecniche, digitali e manageriali). In generale, il problema principale da risolvere è legato al pubblico fruitore di cultura, sia dal punto di vista dell'operatore sia da quello dell'utente finale. La proposta, pertanto, mira ad abilitare la comunicazione e la collaborazione tra Enti di formazione, Industrie e Operatori culturali attraverso la creazione di strutture per la formazione come: ITS cultura, che possano formare figure lavorative carenti nel settore come manager culturali, tecnici specializzati nelle arti performative e tecnici specializzati nell'utilizzo di strumenti digitali, personale addetto all'accoglienza e alla fruizione dei beni. Oltre questi

si vorrebbero istituire delle *Industry Academy* o strutture di partenariato pubblico-privato che possano formare specifiche figure in ambito culturale e creativo a seconda delle esigenze delle imprese. Tutto ciò nell'ottica di una politica del lavoro adeguata alle esigenze delle imprese (contratti, welfare aziendale, formazione).

• Cooperazione

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. Vi è la mancanza di una rete territoriale degli attori del mercato del lavoro, basata su principi meritocratici e orientata al risultato, che vada poi osservata e monitorata (tavoli permanenti, spazi di dialogo tra attori di tipologie diverse). Vi sono tentativi e iniziative isolate, senza un efficace coordinamento, con conseguente sviluppo di una "disoccupazione strutturale" - impennata delle tecnologie, una difficoltà di incontro domanda-offerta nel mercato del lavoro e scarsità di risorse qualificate.

L'obiettivo che ci si pone è migliorare la qualità del lavoro nelle imprese, 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.

• 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. Fino ad 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.

Obiettivo generale quindi è quello di aumentare l'inserimento lavorativo dei neet pugliesi e l'internazionalizzazione aziendale delle competenze dei lavoratori, nello specifico creare un consorzio di eccellenze/aziende pugliesi ed europee riferite ai *cluster* definiti dalla Regione Puglia e definire un percorso di mobilità circolare europea per accogliere i neet, internazionalizzare le aziende e diventare attrattori pugliesi per lavoratori/studenti europei.

• **Formazione**

Le problematiche qui analizzate riguardano tra l'altro: 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, 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 delle rendicontazioni, problematica programmazione dei bandi "a pioggia" nelle tempistiche e nel target.

Per risolvere le questioni su citate, si propone di semplificare la rendicontazione digitalizzandone il controllo, mettere in atto un monitoraggio dell'erogazione, realizzare un 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, introdurre corsi di educazione all'auto-imprenditorialità capace di offrire agli studenti la possibilità di acquisire numerose *soft skills*, potenziare il Centro per l'impiego come centro di controllo e monitoraggio sui soggetti proponenti rispetto a formazione integrata all'offerta lavorativa.





Benvenuti

Spazio Murat è uno dei più apprezzati contenitori dedicati alla promozione e divulgazione della cultura. Insieme all'ex Teatro Margherita e al prospiciente Palazzo Mura, costituisce il nascente Polo per l'arte e la cultura della Città di Bari. Oltre ad ospitare e gestire il programma culturale, è il primo spazio ad accogliere le attività del Polo, un programma caratterizzato da mostre, incontri, conferenze didattiche, con un'attenzione particolare alle attività di ricerca. Lo Spazio Murat costituisce il punto di contatto con il borgo moderno. Nato nel 1818 come mercato, è stato demolito a metà '900 e successivamente ricostruito negli anni '90.

Welcome

Spazio Murat is one of the most prominent exhibition spaces in Bari, dedicated to the promotion of contemporary art. It is located in Piazza Ferrarese and along with the Teatro Margherita and the overlooking former Mercato Vecchio, represents the new Centre for Contemporary Art in the City of Bari. In addition to hosting and managing the cultural programme, this is the first space that is devoted to research. This public programme: exhibitions, conferences,



TAPPA 6

BARI

17 dicembre 2021

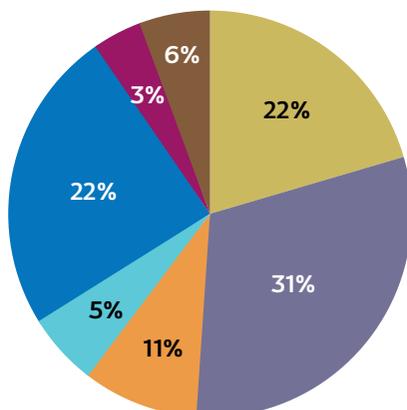
SPAZIO MURAT

N. partecipanti / **36**

La composizione dei partecipanti per categoria di appartenenza:

- Scuola, Università / 22%
- Enti di Formazione / 31%
- Enti Pubblici / 11%
- Rappresentanze territoriali / 5%
- Imprese / 0%
- Professioni / 0%
- Servizi per il Lavoro / 22%
- Consulenza alle Imprese / 3%
- Terzo settore / 0%
- Hub / 0%
- Altro / 6%

Provenienza partecipanti / 100% area di riferimento (Provincia di Bari)



Temi trattati ai tavoli di lavoro:

- Parità di genere nel mercato del lavoro
- Contrasto alla disoccupazione di lungo periodo
- Formazione professionale e nuove competenze (sostenibilità ambientale, digitale e sociale)
- Riduzione del mismatch tra domanda e offerta

Di seguito si riportano i contributi emersi e le proposte, suddivisi per i tavoli tematici, che hanno operato su cinque questioni differenti:

• Tavolo 1 / Parità di genere nel mercato del lavoro

Rispetto a tale contesto, la proposta elaborata tavolo di lavoro si prefigge l'obiettivo di superare gli stereotipi di genere e di intervenire con azioni culturali a supporto delle famiglie nei contesti scolastici e di formazione dei giovani e delle giovani pugliesi.

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;
- Definizione di specifici progetti didattici, di intesa con il sistema produttivo e imprenditoriale, per formare gli studenti al valore del lavoro ed approcci culturali ed organizzativi di *diversity/equity/inclusion management*.

• Tavolo 2 / Contrasto alla disoccupazione di lungo periodo

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. Si propone quindi una attività di orientamento individuale in base alla 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).



• **Tavolo 3 / Formazione professionale e nuove competenze (sostenibilità ambientale, digitale e sociale)**

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.

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

- l'attuazione di una programmazione partecipata degli interventi con gli enti e le aziende, anche in forma aggregata;
- 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;
- l'avviamento di un processo di revisione del RRFP, recependo il processo delle buone prassi delle altre realtà;
- il passaggio ad un sistema misto tra il sistema dei Bandi e degli Avvisi e le Doti formative.

• **Tavolo 4 / Riduzione del mismatch tra domanda e offerta**

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

Il tavolo pertanto 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.





TAPPA 7

BISCEGLIE (BAT)

25 maggio 2022

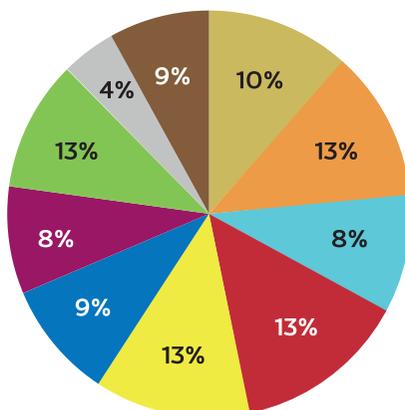
SOPHIA COWORKING E SERVIZI - PALAZZO TUPPUTI

N. partecipanti / **53**

La composizione dei partecipanti per categoria di appartenenza:



Provenienza partecipanti / **100% area di riferimento (Provincia di Barletta-Andria-Trani)**



Temi trattati ai tavoli di lavoro:

- Disabilità e lavoro
- Global e local
- Innovazione e trasformazione digitale
- Terzo settore

GRUPPO DI LAVORO/TEMA

1/ Disabilità e lavoro

Le problematiche evidenziate sono state molteplici: dalla difficoltà nell'incrociare domanda e offerta, carenze nella trasmissione dei dati per una mancanza di comunicazione tra comparti, scarsa attenzione alle esigenze e peculiarità specifiche dell'individuo e mancanza di una formazione adeguata su questo ambito.

Si è evidenziata con forza l'esigenza di lavorare alla creazione di un SISTEMA DISABILITÀ, ovvero la nascita di una rete effettiva ed efficiente che coinvolga tutte le realtà che devono o scelgono di confrontarsi col tema, che parta già durante il periodo scolastico, onde evitare uno dei più grandi disagi che un ragazzo con disabilità vive, ovvero il grande vuoto che viene a crearsi al termine del percorso scolastico, che con mille difetti riempie comunque le vite delle persone prese in esame

- Creare e finanziare occasioni di FORMAZIONE per utenti, professionisti e imprese, al fine di favorire la nascita di una categoria lavorativa competente;
- Creare e finanziare PROGETTI che favoriscano l'inclusione sociale e lavorativa, tarati su esigenze reali delle persone coinvolte;
- MAPPARE E DIGITALIZZARE terzo settore e uffici ad esso preposti, creando strumenti digitali funzionali e funzionanti: Sistemi quali Puglia Sociale, la banca dati INPS, e quelli di centri per l'impiego e collegamento mirato hanno già al loro interno i dati dei beneficiari e delle potenziali aziende per l'accoglienza, ma non esiste un matching reale e funzionante.

Scambio di informazioni più proficuo e funzionale, col supporto di supporti digitali adeguati e di forme di finanziamento e programmi di formazione adeguati sia dal punto di vista clinico pedagogico che più tecnico e strettamente inerenti il mondo del lavoro, per favorire la nascita di una classe di professionisti competenti in materia sui vari fronti della filiera lavorativa, con dati condivisi e una messa a sistema degli stessi che favorisca l'inserimento ed il matching domanda/offerta.

GRUPPO DI LAVORO/TEMA

2 / Global e Local

Partendo da un'analisi delle criticità del contesto locale, in cui la formazione spesso non è in linea con le esigenze del mercato (mancanza di un rapporto organico e strutturato tra il settore Formazione e le imprese), una prima riflessione ha evidenziato l'ipotesi di creare accordi tra enti di formazione e aziende. Un'altra criticità è risultata essere l'unidirezionalità delle politiche del lavoro, che spesso hanno come unico target di riferimento dei beneficiari la fascia 18-35 anni.

Altre criticità emerse sono le carenze sulle competenze digitali al servizio del turismo e delle eccellenze locali; in tal ambito sarebbe importante strutturare percorsi di formazione e avvisi pubblici per la formazione professionale nei servizi digitali da rivolgere in particolare agli operatori turistici. In definitiva gli obiettivi da raggiungere sono molteplici tra i quali: colmare il gap di competenze nei settori già citati, formare gli operatori futuri, valorizzare le tipicità e le eccellenze del territorio. Occorre pertanto pianificare e coinvolgere i Centri per l'impiego, le Camere di Commercio, le Università, Confindustria, Confartigianato e i diversi enti di formazione, il tutto partendo da strumenti già esistenti, quali il catalogo regionale dell'offerta formativa della formazione professionale, il programma GOL e la convenzione protocolli di intesa con enti di formazione ed enti pubblici.

GRUPPO DI LAVORO/TEMA

3 / Innovazione e trasformazione digitale

Il lavoro di gruppo è partito dal significativo "Gestire l'innovazione", ovvero imparare a trovare una soluzione appropriata al problema di come gestire e risolvere un certo fenomeno, in modo veloce, efficiente e, allo stesso tempo, efficace. In questo caso il doversi confrontare con un sistema burocratico che attraverso rigidità, e lungaggine sia a livello di processo sia di tempi, frena lo sviluppo imprenditoriale avvertendo anche una mancanza di competenza.

Solo attraverso la costruzione di una "Visione" e di un "Piano Strategico Condiviso" si possono ricreare le condizioni in cui "l'innovatore" può sperimentare e individuare, attraverso il feedback, la miglior soluzione.

Quali gli strumenti operativi? La passione, l'interesse, l'intelligenza collettiva

e la responsabilità distribuita sono gli elementi fondamentali per ricreare momenti di confronto collettivi in cui non ci sono gerarchie, in un clima aperto all'ascolto attivo e alla valorizzazione della diversità come ricchezza.

La costruzione di un piano strategico condiviso di semplificazione degli iter burocratici legata al mondo imprenditoriale delle startup dell'impresa fino alla gestione pluriennale della stessa.

Attraverso un punto di contatto multicanale (offline/online) sul territorio che funga da facilitatore dei rapporti tra le parti in grado di fornire soluzioni/risposte concrete anche tramite un approccio di coaching, con l'obiettivo nel prossimo triennio di incrementare del 20% il numero di startup innovative create e ridurre del 10% il tasso di mortalità delle stesse.

GRUPPO DI LAVORO/TEMA

4 / Terzo Settore

I temi trattati sono stati:

1. i servizi in favore degli Enti del Terzo Settore ed i rapporti con la P.A.;
2. maggiore coinvolgimento e partecipazione degli ETS nell'ambito dello sviluppo delle politiche pubbliche.

Per quanto al punto n. 1, è emersa una generalizzata mancanza di attenzione della politica nei confronti della collaborazione con il Terzo settore. Le principali proposte mirano a rafforzare – se non addirittura a istituire - i servizi che il Settore Pubblico può mettere in campo a favore degli ETS (supporto nell'ascolto, supporto professionale e incentivazione alla collaborazione tra gli ETS).

Gli ETS sono rappresentativi della "società solidale" e costituiscono sul territorio una rete capillare di vicinanza e solidarietà, sensibile alle esigenze che provengono dal tessuto sociale, in grado di mettere a disposizione dell'ente pubblico preziosi dati informativi e un'importante capacità organizzativa e di intervento, con risparmio di risorse e aumento della qualità dei servizi e delle prestazioni erogate a favore della "società del bisogno".

In merito al supporto alle politiche pubbliche di Formazione e Lavoro, il tavolo di lavoro ha registrato un notevole e vivace dibattito sul tema dei Progetti Utili alla Collettività (P.U.C.) previsti dalle recenti riforme degli strumenti di sostegno al reddito e di lotta alla povertà (RDC, RED).

Gli ETS potrebbero rappresentare un punto di riferimento importantissimo

per la collettività, in un contesto sociale ed economico che porta ancora gli strascichi della pandemia da Covid 19.



TAPPA 8

STORNARA (FG)

28 giugno 2022

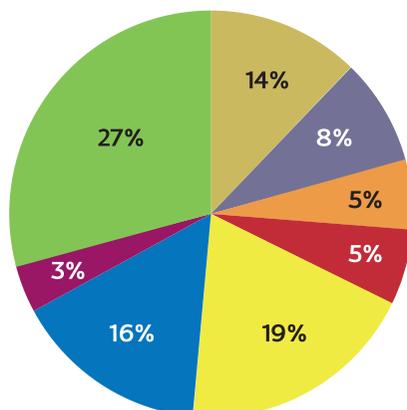
ARCI TRAVEL STORNARAI - CO.CO.PROJECT

N. partecipanti / **38**

La composizione dei partecipanti per categoria di appartenenza:

- Scuola, Università / 14%
- Enti di Formazione / 8%
- Enti Pubblici / 5%
- Rappresentanze territoriali / 0%
- Imprese / 5%
- Professioni / 19%
- Servizi per il Lavoro / 16%
- Consulenza alle Imprese / 3%
- Terzo settore / 27%
- Hub / 0%
- Altro / 0%

Provenienza partecipanti / **100% area di riferimento (Provincia di Foggia)**



Temi trattati ai tavoli di lavoro:

- **Nuove competenze digitali**
- **Comunità connesse**
- **A portata d'Europa**

GRUPPO DI LAVORO/TEMA

1 / Nuove competenze digitali

Il tavolo ha visto la partecipazione dei neo assunti nei Centri per l'Impiego, di studenti, imprenditori e rappresentanti di associazioni locali. La scelta del tema è scaturita dalla presa d'atto dell'aumento dei flussi in ingresso in Puglia di molti giovani neolaureati fuori sede in cerca di occupazione. I problemi individuati da questo tavolo di lavoro sono legati prevalentemente ai processi di raccolta e condivisione dati e di alfabetizzazione digitale trasversale sui vari stakeholder: utente finale, aziende, centri impiego, APL ed enti di formazione. Gli utenti finali spesso non conoscono gli strumenti a loro disposizione, non sanno come intercettarli e non hanno gli strumenti per "raccontarsi" sia dal punto di vista delle skill personali, sia sul possibile percorso che vorrebbero intraprendere. Le Aziende comunicano poco con i centri per l'impiego, non utilizzano le piattaforme messe a disposizione per l'interazione, non conoscono gli strumenti per la formazione "esempio contributi per formazione 4.0" e spesso fanno poca formazione in house. I Centri per l'impiego & APL non riescono a favorire il processo domanda/offerta. Manca un repository da condividere sia tra i vari centri pubblico / privato, sia con gli stakeholder. Gli Enti di formazione non ricevono informazioni sulla reale domanda da parte delle aziende in modo da modulare la formazione in base alla necessità reali di mercato. Condividono i corsi in maniera statica. Le proposte formulate riguardano la mappatura dei bisogni occupazionali del territorio e delle competenze spendibili sul mercato e la sottoscrizione di protocolli di intesa per percorsi di avvicinamento alla cultura di impresa in aziende. Lo strumento principale è la realizzazione di una piattaforma La piattaforma che metta in campo percorsi di digitalizzazione/formazione e che favorisca l'incontro di tutti gli attori del processo.

GRUPPO DI LAVORO/TEMA

2 / Comunità connesse

La scelta del tema nasce da un'analisi attenta del contesto territoriale di riferimento; infatti nella provincia di Foggia e in relazione all'ambito territoriale dei Cinque Reali Siti è in costante crescita la presenza di associazioni e Enti del Terzo Settore. L'esigenza che emerge in maniera netta è la necessità di supportare il processo di trasformazione delle associazioni in vere e proprie imprese sociali in modo che possano trasformarsi in realtà imprenditoriali che messe in rete possano assorbire la forte domanda di lavoro del territorio. Le principali problematiche emerse nel tavolo sono la carenza di orientamento nel periodo scolare, lo scarso collegamento tra il mondo della scuola e il mondo del lavoro, la scarsa conoscenza e relativo scarso utilizzo dei fondi per la formazione, la scarsa interazione tra gli enti preposti all'accompagnamento all'orientamento e alla formazione, la scarsa conoscenza del sistema ITS e delle sue potenzialità. Le proposte principali sono "la staffetta del lavoro", che consiste nella messa in campo di un gioco di squadra tra i vari enti: la creazione di un protocollo che colleghi in maniera organizzata e progressiva il passaggio dei futuri lavoratori dai banchi di scuola al mondo del lavoro, coordinata da ARPAL – sedi territoriali. Alla luce dell'esperienza dei partecipanti al tavolo, orientamento e formazione andrebbero avviate già nel triennio delle scuole medie e nel biennio delle superiori allo scopo di rendere consapevoli i ragazzi del proprio percorso di sviluppo personale e professionale, e dell'esistenza di percorsi alternativi all'università (ITS Academy e altri enti di formazione) e prevenire il fenomeno dell'abbandono scolastico. Il tavolo ha individuato nel Work Camp (una tre giorni sulle Politiche Attive del Lavoro, con ospiti, workshop, eventi e attività innovative) uno strumento innovativo da realizzare.

GRUPPO DI LAVORO/TEMA

3/ A portata d'Europa

Il tavolo ha visto la partecipazione di politici locali, di referenti dei Piani di Zona, di membri delle associazioni e di lavoratori autonomi. Il problema principale affrontato dal tavolo è stato quello della internazionalizzazione delle competenze in Europa per l'inserimento nel mercato del lavoro in Puglia. L'obiettivo principale che ci si pone in relazione al tema affrontato è quello di integrare le misure regionali esistenti nel settore Istruzione- Formazione- Lavoro con le opportunità europee di internazionalizzazione delle competenze degli studenti post diploma e post laurea, dei neet e migliorare le competenze degli operatori incaricati dell'orientamento (scuole, enti di formazione, centri per l'impiego), approfondendo le opportunità europee esistenti. Nella programmazione 2021-2027 la dimensione internazionale per lo sviluppo dei territori ha assunto un ruolo centrale nei curricula scolastici e nei percorsi formativi, determinando profondi e importanti cambiamenti nell'intero scenario socio-educativo. In uno scenario europeo condiviso e sostenuto ai livelli nazionali, emerge la volontà di rinnovamento del sistema scolastico, come delineato dagli obiettivi europei per il 2020 previsti per l'istruzione e la formazione. Il sistema scolastico però da solo non riuscirebbe ad avviare percorsi di orientamento e percorsi di internazionalizzazione per sviluppo delle competenze basati sia sulla strategia regionale "Smart Puglia 2030", sia sulle priorità dell'"Agenda Europea 2021-2027" e sia sugli "Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030". È necessaria una sinergia pubblica-privata in grado di affiancare i territori/distretti pugliesi/province in base alle diverse esigenze. Il principale strumento del settore di riferimento è il programma Erasmus+. Le problematiche individuate dal tavolo sono le seguenti: poche opportunità di mobilità internazionale in Puglia per l'orientamento e l'internazionalizzazione delle competenze di studenti e neet pugliesi; poca conoscenza delle opportunità europee già esistenti per l'orientamento e l'internazionalizzazione delle competenze di studenti e neet pugliesi; poca importanza all'euro progettazione come strumento per creare sinergie territoriali (scuola, centro per l'impiego, ITS, enti di formazione, università, pubblica amministrazione e terzo settore) per elaborare progetti condivisi a portata d'Europa; alta percentuale di domanda di euro progettisti nel settore istruzione, formazione e lavoro e poca offerta; percezione minima

delle opportunità europee come opportunità di orientamento e sviluppo personale e professionale.





TAPPA 9

FASANO (BR)

29 giugno 2022

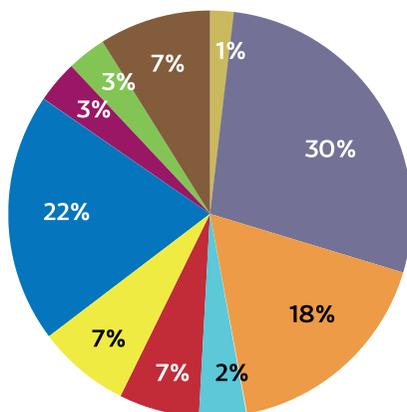
APULIA LIBERA UNIVERSITÀ - MASSERIA NOTARANGELO

N. partecipanti / **73**

La composizione dei partecipanti per categoria di appartenenza:

- Scuola, Università / 1%
- Enti di Formazione / 30%
- Enti Pubblici / 18%
- Rappresentanze territoriali / 2%
- Imprese / 7%
- Professioni / 7%
- Servizi per il Lavoro / 22%
- Consulenza alle Imprese / 3%
- Terzo settore / 3%
- Hub / 0%
- Altro / 7%

Provenienza partecipanti / 100% area di riferimento (Province di Brindisi e Bari)



Temi trattati ai tavoli di lavoro:

- **Formazione, nuove competenze e sistema lavoro**
- **Inclusione socio-lavorativa per disabili, immigrati e donne: il terzo settore, sostegni e opportunità**
- **Favorire l'occupazione dei settori in crescita, autoimprenditorialità e territorio**

GRUPPO DI LAVORO/TEMA

1 / Formazione nuove competenze e sistema lavoro

Il tema inteso come creazione di capitale umano specializzato e di capacità imprenditoriale è stato declinato in tre sottotemi.

Apprendistato e sistema duale

Partendo dalla poca conoscenza dello strumento e quindi una scarsa disponibilità ad attuare questa tipologia contrattuale, il tavolo ha proposto la formulazione di misure per riconoscere incentivi agli enti e alle aziende che assumono utilizzando questo strumento, a seguito però di un forte impegno nella comunicazione e informazione agli stakeholder (azienda, famiglie, scuole, docenti, comunità, consulenti) con strumenti e vantaggi del contratto di formazione e lavoro.

Garanzia Giovani e cataloghi formativi

Il tema è stato trattato da rappresentanti di enti di formazione che derivano dalla prima esperienza legata all'omonimo Programma Regionale per migliorare gli standard qualitativi annessi: rendere più efficiente l'apparato burocratico, garantendo tempi di attesa del riconoscimento economico più brevi. Introdurre la possibilità di usufruire durante l'attività formativa della FAD così da dare la possibilità di partecipazione anche a chi più svantaggiato per localizzazione.

Formazione aziendale

A fronte di una cultura imprenditoriale che vede la formazione aziendale come un costo e poco in linea con le reali necessità dell'azienda (ridotto catalogo formativo), la proposta derivante dal tavolo è stata quella di rendere più performante la formazione aziendale derivante dalle USER EXPERIENCE, delle esperienze di aziende dello stesso settore merceologico, partendo da un'analisi delle varie esperienze professionali dei vari partecipanti, e con il coinvolgimento di Amministratori, Sindacati, Dipendenti, Formatori, Imprenditori e Consulenti esterni.

GRUPPO DI LAVORO/TEMA

2 / Inclusione socio-lavorativa per disabili, immigrati e donne: il terzo settore, sostegni e opportunità

Disabili, ricerca e inserimento lavorativo

Per affrontare le difficoltà di inserirsi nel mercato del lavoro, si propone la creazione di un corso di formazione per "Disability Manager" che vengano formati per divenire tutor dei disabili nelle aziende, in modo da creare un ambiente di lavoro stimolante per i soggetti fragili. Si potrebbe inoltre favorire la nascita di corsi di formazione ad hoc allo scopo di un concreto inserimento lavorativo degli stessi.

Donne cav e inclusione sociale

Partire dall'individuazione dei bisogni delle donne attraverso strutture pubbliche e private che, facendo rete, procedono alla creazione di un data-base finalizzato alla profilazione dei soggetti coinvolti, ne certifichi le competenze e generi la formazione atta all'inserimento nel mondo del lavoro e dell'autoimprenditorialità attraverso il supporto di uno sportello di prossimità.

Immigrati e inclusione nei territori

Un percorso circolare dove le tappe sono rappresentate da 4 parole-chiave: Piattaforma - Immigrati - Inclusione - Universale dando così sviluppo alla realizzazione di una piattaforma denominata "P.I.I.U." Una piattaforma digitale che, attraverso una rete attiva di soggetti impegnati nel soddisfacimento dei bisogni dell'immigrato, faciliti l'attuazione del processo di inclusione, rendendo possibile l'azione dell'immigrato anche in autonomia.

GRUPPO DI LAVORO/TEMA

3 / Favorire l'occupazione dei settori in crescita, autoimprenditorialità e territorio

Verso il potenziamento della qualità del lavoro nei settori strategici per lo sviluppo regionale, come la cultura, la creatività, la valorizzazione paesaggistica ed ambientale, e la garanzia di un dialogo strutturato con imprese e sistemi produttivi.

Accompagnamento al lavoro

Contrastare la scarsa informazione da parte delle aziende, degli strumenti e delle misure che possono essere attivate per poter espletare al meglio le attività, istituendo uno sportello denominato "Misura 1a - Aziende" con lo scopo di poter accogliere, informare e aggiornare le imprese e le aziende (nonché consulenti e commercialisti) sugli strumenti a loro disposizione per l'attivazione della misura dell'accompagnamento al lavoro.

Turismo

Incrementare la competitività e la qualità nel comparto turistico mediante attività di formazione mirata alla conoscenza del territorio, conoscenza della lingua inglese, esperienze professionalizzanti all'estero e migliorando l'utilizzo degli strumenti digitali.

Autoimprenditorialità e start up

Analizzate le criticità (difficoltà nell'interscambio di informazioni tra i diversi attori, poca conoscenza delle figure professionali del territorio e carenza nella governance dei processi di transizione tecnologica), il tavolo di lavoro ha proposto dei think-thank con l'obiettivo di semplificare le connessioni tra i diversi attori del mercato del lavoro, misurare tali connessioni tra i componenti del network dunque capire quali sono i prodotti scambiati, quali sono i processi attivati, e definire poi dati di placement.





TAPPA 10

TARANTO

7 luglio 2022

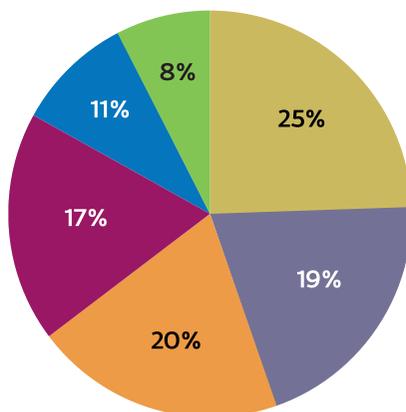
LOGIN HUB - BUSINESS INNOVATION CENTER - CASTELLO ARAGONESE

N. partecipanti / **84**

La composizione dei partecipanti per categoria di appartenenza:

- Scuola, Università / 25%
- Enti di Formazione / 19%
- Enti Pubblici / 20%
- Rappresentanze territoriali / 0%
- Imprese / 17%
- Professioni / 0%
- Servizi per il Lavoro / 11%
- Consulenza alle Imprese / 0%
- Terzo settore / 8%
- Hub / 0%
- Altro / 0%

Provenienza partecipanti / 100% area di riferimento (Province di Brindisi e Bari)



Temi trattati ai tavoli di lavoro:

- **Formazione 4.0 e nuove competenze a supporto della transizione verde e digitale**
- **Il sistema ITS a sostegno dell'occupabilità e della competitività aziendale**
- **La prospettiva europea nel mercato del lavoro territoriale: mobilità e scambio di buone pratiche**
- **Startup e territorio**

GRUPPO DI LAVORO/TEMA

1 / Formazione 4.0 e nuove competenze a supporto della transizione verde e digitale

Il tavolo ha dapprima esplorato i fabbisogni e tra quelli emersi si è deciso di approfondire tre macro-criticità ritenute prioritarie in base a criteri e indicatori condivisi. Le macro criticità sono le seguenti: 1. disallineamento tra domanda e offerta di lavoro; 2. mancanza di modalità e strumenti utili a identificare le competenze del futuro; 3. interconnessione tra i sistemi della formazione mettendo al centro l'impresa. A tali macro – criticità il tavolo di lavoro ha risposto con alcune proposte. In riferimento alla criticità di cui al punto 1: il potenziamento degli uffici adibiti al reclutamento e alla terza missione all'interno delle università pugliesi, l'ampliamento delle azioni di "Ricerca e analisi dei fabbisogni formativi e lavorativi" del territorio; l'efficientamento dei processi di profilazione dei soggetti destinatari di misure di politica attiva del lavoro; l'individuazione settoriale delle esigenze delle imprese con conseguente condivisione dei risultati; la Promozione di un catalogo formativo permanente per lo sviluppo delle competenze legate alla doppia transizione (digitale e green) e alle competenze chiave per l'apprendimento permanente (in Rif. alla Raccomandazione del Consiglio dell'Unione Europea del 22 maggio 2018 relativa alle competenze chiave per l'apprendimento permanente. In riferimento alla criticità di cui al punto 2: l'organizzazione di workshop informativi sulla doppia transizione; l'aggiornamento RRFP con particolare attenzione alle competenze legate alla doppia transizione; la condivisione di strumenti informativi unici sulla formazione e le politiche attive del lavoro; il potenziamento tecnico scientifico all'interno del Partenariato Regionale economico sociale. In riferimento alla criticità di cui al punto 3: il miglioramento della qualità della formazione;

la professionalizzazione degli operatori con degli strumenti specifici di analisi del mercato del lavoro. Da quanto emerso dal tavolo di discussione, risulta: a) necessario allineare domanda e offerta di lavoro consentendo una maggiore interlocuzione tra le imprese e gli stakeholders, aggiornando il repertorio regionale delle figure professionali in chiave doppia transizione, promuovendo attività di informazione e formazione sui temi specifici della doppia transizione, professionalizzando gli operatori della formazione; b) Identificare le competenze del futuro facendo formazione continua delle aziende, condividendo un catalogo formativo con innalzamento delle competenze chiave della doppia transizione, promuovendo attività di informazione e formazione sui temi specifici della doppia transizione; c) Interconnettere i sistemi creando tavoli permanenti, condividendo strumenti informativi unici sulla formazione e le politiche attive del lavoro.

GRUPPO DI LAVORO/TEMA

2 / Il sistema ITS a sostegno dell'occupabilità e della competitività aziendale

Il tavolo di lavoro è partito dalla condivisione di un recente lavoro di analisi in collaborazione tra il MISE e INDIRE (Carnazza et al., 2020) che ha messo in evidenza come in particolar modo per l'area meridionale vi sia un rilevante deficit dell'offerta formativa degli ITS rispetto alle aree di specializzazione produttiva regionale, con una copertura complessiva del 61%. Per contribuire a rispondere a tale esigenza informativa, è stato commissionato ad ARTI, l'Agenzia Regionale per la Tecnologia e l'Innovazione della Regione Puglia, uno studio sul fenomeno dell'istruzione terziaria professionalizzante in Puglia. Le proposte emerse dal tavolo di lavoro sono afferenti agli argomenti di seguito evidenziati: Azioni di orientamento al sistema ITS: info day o open day nelle scuole a partire dal I grado di istruzione; Azioni di orientamento alle professioni tecnico scientifiche e tecnologiche; Ampliamento del bacino di potenziali utenti ITS mediante misure che possano valorizzare politiche di welfare per gli immigrati che richiedano il riconoscimento del titolo di studio propedeutico alla frequenza dei percorsi ITS, con il supporto dei CPI e delle APL; Potenziamento delle politiche di genere al fine di favorire l'accesso ai percorsi da parte di studentesse; Potenziamento delle politiche di diritto allo studio finalizzate all'attribuzione di borse di studio per gli studenti frequentanti sulla base del merito e del reddito che possa favorire la

partecipazione ai percorsi a coloro i quali per motivi economici lo avrebbero precluso. Inoltre è necessario prevedere misure maggiormente incisive rivolte a studenti fuori sede (vitto, alloggio, trasferte.); Potenziamento delle esperienze di mobilità nazionale e internazionale (tirocini in mobilità transnazionale e progetti per il rafforzamento competenze linguistiche) a completamento della formazione curriculare; Azioni di formazione continua per gli operatori ITS (docenti e non docenti) su tematiche di particolare interesse come innovazione digitale e sostenibilità ambientale. Azioni per l'apprendimento duale: Certificazione delle competenze formali e non formali; Coprogettazione formativa con il coinvolgimento delle imprese e delle APL, tenuto conto di una maggiore flessibilità dei profili in riferimento alle macro-competenze trasversali, per un migliore adattamento delle figure professionali ai fabbisogni espressi dalle imprese, con la conseguente partecipazione del mondo aziendale alla fase di selezione dei candidati ai percorsi ITS; Incentivi per l'inserimento occupazionale dei diplomati ITS (ad es. Apprendistato di terzo livello); Innalzamento del limite di età per l'attivazione di un contratto di apprendistato di terzo livello, ora fermo a 29 anni; Semplificazione e digitalizzazione della procedura di attivazione del contratto di lavoro; Diffusione territoriale delle misure per l'inserimento occupazionale, con il supporto di APL, CPI, ANPAL, ARPAL, consulenti del lavoro, ecc.); Messa a sistema di job days, career day con le aziende durante tutto il periodo di svolgimento dei percorsi ITS. Azioni relative ai patti federativi e territoriali: Definizione di un sistema che consenta di sviluppare una modalità di certificazione e riconoscimento di crediti maturati in esito alla frequenza di un percorso ITS, al fine di facilitare lungo tutto l'arco della vita la mobilità in entrata e in uscita fra sistemi formativi, favorendo la personalizzazione dei percorsi di apprendimento e l'equipollenza dei titoli; Sviluppo dei Patti per la rigenerazione dei sistemi produttivi territoriali, come opportunità offerta dal PNRR per attivare coesione e innovazione fra pubblico e privato; Consolidamento di reti tra ITS, anche di regioni diverse, con riferimento allo scambio di buone pratiche ed al rafforzamento delle politiche legate al placement e all'orientamento. Come strumento innovativo il tavolo ha individuato un Bando per l'apprendistato di terzo livello (voucher per le aziende/ITS): sul modello tedesco dell'apprendimento duale, costituisce uno strumento di dialogo tra il sistema dell'istruzione e le imprese, finalizzato a soddisfare il fabbisogno formativo ed occupazionale del territorio.

GRUPPO DI LAVORO/TEMA

3 / La prospettiva europea nel mercato del lavoro territoriale: mobilità e scambio di buone pratiche

Il tavolo di lavoro ha evidenziato come problemi principali da risolvere la necessità di rafforzare reti transnazionali per garantire esperienze di mobilità in realtà formative e aziendali che possano realmente contribuire alla formazione dei giovani, la necessità di “istituzionalizzare” le reti informali esistenti al fine di acquisire una maggiore riconoscibilità e credibilità, il miglioramento del dialogo tra gli attori territoriali e i contact point di reti nazionali, europee ed internazionali presenti sul territorio regionale, la necessità di rendere maggiormente attrattivo il territorio pugliese per “incoming”: la Regione Puglia manca nel promuovere in maniera strutturata il settore della formazione per rendere attrattivi all'estero sia il territorio che gli attori del settore, da cui deriva la difficoltà nel raggiungere numeri importanti di soggetti incoming che, una volta terminata l'esperienza di mobilità in Puglia, possano diventare ambassador del territorio e dei suoi poli formativi nei paesi d'origine, la necessità di promuovere esperienze di mobilità anche extra – europee, la scarsa informazione sugli strumenti regionali, nazionali ed europei dedicati alla formazione e alle opportunità di mobilità, l'eccessiva burocratizzazione dei processi. Il tavolo ha individuato tre livelli di intervento. Il primo consiste nel rafforzare il livello di conoscenza degli enti di formazione relativamente a competenze e strumenti per una progettazione europea efficace. Il secondo consiste nel sostenere il riconoscimento della mobilità ai fini di tirocinio all'interno dei percorsi scolastici e accademici, rimuovendo laddove possibile ogni ostacolo burocratico che ad oggi diminuisce l'efficacia degli enti di formazione e istruzione superiore. Il terzo si sostanzia nel promuovere il posizionamento delle realtà accademiche pugliesi nel contesto europeo, con particolare attenzione anche ai partner di vicinato nel bacino del Mediterraneo (balcani occidentali e Maghreb). Il tavolo ha individuato le seguenti azioni specifiche: 1. informazione e formazione degli attori locali promossa dall' "hub" Regione Puglia; 2. legittimazione delle esperienze di mobilità in Europa e apertura all'area Euromediterranea; 3. riconoscimento delle esperienze di mobilità in percorsi ITS; 4. maggiori fondi regionali a supporto della mobilità. Sulla scorta dell'esperienza di altre Regioni del Mezzogiorno come la Sicilia e la Campania, promotrici rispettivamente dei progetti “Study in Sicily” e “Erasmus startup in Campania”, anche la Regione Puglia potrebbe supportare economicamente le esperienze di mobilità.

Il tavolo ha immediatamente individuato il maggiore problema che affligge le nuove iniziative di impresa, ossia la cessazione dell'attività di 8 start up su 10 nei primi tre anni di vita; inoltre è di tutta evidenza che le start up attive hanno difficoltà a reperire talenti, poiché sono ricercati profili medio – alti e scontano una scarsa cultura finanziaria, nonostante la validità delle idee di business. I partecipanti al tavolo di lavoro hanno individuato diverse proposte di intervento. La prima consiste in Un intervento multifondo che finanzia percorsi personalizzati di accompagnamento e accelerazione rivolti a Team di aspiranti imprenditori innovativi nell'ambito delle aree prioritarie di innovazione indicate dalla Strategia regionale per la Ricerca e l'Innovazione, al termine dei quali, al raggiungimento di determinate condizioni possa automaticamente, garantire un Grant ed un ulteriore set di servizi di accompagnamento e rafforzamento delle competenze. Alla costituzione della startup, si propone, nelle fasi di seed e pre seed, di finanziare la Copertura degli investimenti e delle spese di gestione del primo anno di attività, incentivando la rete attraverso attività strutturate di business e investment matching. La seconda riguarda la creazione di startup studio che possano correggere e superare alcuni limiti tipici del tradizionale processo di creazione di una startup, migliorarne la qualità e aumentarne la possibilità di successo. Gli aspetti chiave di uno startup studio sono: esperienza, lo startup studio infatti è formato da professionisti e imprese con anni di esperienza imprenditoriale e di settore. Sono quindi tematicamente verticali e in grado non solo di evitare gli errori tipici di un "nuovo" founder o team, ma anche di identificare e impiegare le best practices più appropriate. La terza proposta consiste nel creare ecosistema, cioè mira al maggiore coordinamento tra i player del mondo startup favorendo la cooperazione tra regione e i servizi di accompagnamento affinché si punti sulla creazione di luoghi dove simulare, pretotipare, prototipare, acquisire nuove competenze imprenditoriali, sulla formazione non standardizzata e metodologica, sulla costruzione di una filiera che possa valorizzare l'imprenditorialità a seconda della fase di sviluppo e tipologia, sull'incentivazione della formazione di figure professionali di medio-alto livello così da facilitare il matching domanda/ offerta di lavoro.





TAPPA 11

LECCE

20 settembre 2022

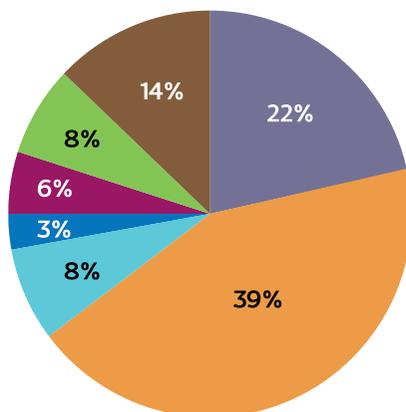
AFORISMA SCHOOL OF MANAGEMENT - OFFICINE CANTELMO

N. partecipanti / 25

La composizione dei partecipanti per categoria di appartenenza:



Provenienza partecipanti / 100% area di riferimento (Provincia di Lecce)



Temi trattati ai tavoli di lavoro:

- **Orientamento in filiera – la filiera dell’orientamento**
- **Efficienza e capacità amministrativa e istituzionale**

GRUPPO DI LAVORO/TEMA

1/ Orientamento in filiera – la filiera dell’orientamento

Migliorare il sistema orientativo e, di conseguenza, il percorso decisionale dei giovani, vista la mancanza di una figura specialistica dedicata all’orientamento, di un piano d’azione, comune e condiviso, tra i vari stakeholder del sistema educativo (mancanza di patti di comunità) e la rigidità del sistema scolastico.

L’azione orientativa non può essere affidata agli stessi docenti che accompagnano i giovani nell’acquisizione di competenze tecniche. La scuola deve dotarsi di figure specialistiche, che abbiano ampia conoscenza del territorio in cui operano e nel quale siano in grado di costruire veri e propri patti di comunità, che siano in grado di guidare i giovani, partendo dai loro bisogni e dai loro desideri, nella costruzione del proprio progetto di crescita. Fino ad arrivare a una autonomia piena da parte della persona.

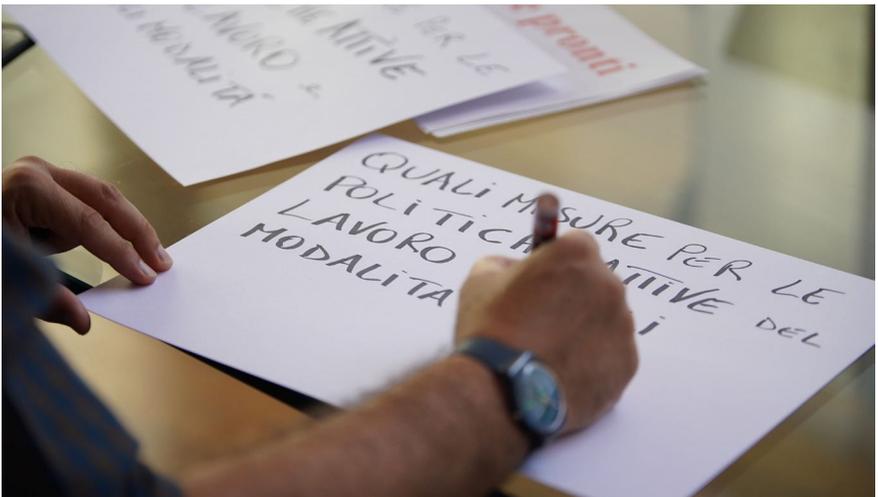
Altro passo fondamentale è il concetto di family engagement: lavorare con le famiglie affinché siano in grado di essere vere e proprie comunità educative.

GRUPPO DI LAVORO/TEMA

2/ Efficienza e capacità amministrativa e istituzionale

Rendere quanto più prossime le Politiche Attive del Lavoro rispetto al potenziale utente rivedendo il sistema della governance al fine di migliorare l’efficacia e l’efficienza comunicativa.

Partendo dalla definizione di una matrice dettagliata delle Politiche attive del Lavoro e dei Target e sotto target di riferimento delle stesse, delle fonti di finanziamento e del relativo cronoprogramma è necessario rafforzare il sistema di governance dei soggetti che costituiscono la rete territoriale delle P.A.L. Si intende agire sul miglioramento della capacità di progettare, programmare, monitorare e quindi comunicare le PAL ai diversi livelli amministrativi, istituzionali e territoriali pubblico/privati.



La nuova fase delle strategie per il lavoro e la formazione in Puglia

2.1/ Introduzione

Gli incontri del percorso partecipativo di costruzione dell'Agenda per il Lavoro della Puglia sono stati molto fruttuosi. Essi hanno consentito la raccolta e la condivisione di informazioni e percezioni espresse da partner e stakeholder; hanno messo in evidenza temi e priorità da assegnare alle politiche regionali per l'occupazione, la formazione, l'istruzione e l'inclusione sociale; hanno prodotto un insieme articolato di proposte, spunti e progettualità potenziali che hanno i requisiti per orientare la programmazione di dettaglio e i processi di attuazione delle azioni della Regione Puglia, in particolare nell'ambito della programmazione 2021-2027 dei fondi per la coesione.

Al di là di questi risultati, un importante aspetto da sottolineare riguarda l'impegno, l'efficienza organizzativa e la capacità di proposta degli hub di Factory e Coworking. Gli hub hanno identificato e implementato metodi appropriati ad una gestione efficace del processo partecipativo e all'espressione creativa, hanno impegnato nei lavori tecnici esperti ed hanno creato un clima di piena e socievole collaborazione, anche attraverso la messa a disposizione (pur nelle difficoltà create dalla pandemia) di ambienti sicuri e adeguati al confronto e alla co-progettazione. Il percorso effettuato conferma ancora una volta l'efficacia e l'utilità dei metodi partecipativi e del dialogo aperto e strutturato con i territori, che costituiscono già da anni un *mainstream* della Regione Puglia.

I temi di Agenda per il Lavoro stanno contribuendo alla messa a punto della

nuova fase delle strategie per il lavoro e la formazione in Puglia e appaiono largamente incorporati nel quadro della programmazione dei fondi 2021-2027 in Puglia. Ricordiamo che, in sintesi, i temi evidenziati da Agenda per il Lavoro riguardano: (I) la costruzione di una prospettiva europea per il lavoro e la formazione dei giovani pugliesi, (II) la creazione di competenze chiave per le nuove sfide dello sviluppo sostenibile, (III) il sostegno a start-up resilienti e creative, (IV) l'uso sostenibile delle risorse strategiche della Puglia come chiave di buona occupazione, (V) il perseguimento attraverso azioni mirate dell'equilibrio tra domanda e offerta di lavoro, (VI) la creazione di migliori sistemi e procedure di orientamento, accompagnamento e sostegno all'occupazione, (VII) il perseguimento attraverso azioni mirate della parità di genere, (VIII) l'inclusione sociale e lavorativa, (IX) l'adozione di un nuovo paradigma di intervento delle politiche del lavoro e della formazione basato su competenze, reti, tecnologie digitali e informazione.

La sfida riguarda ora la creazione di nuova capacità istituzionale e amministrativa e l'applicazione di innovazioni mirate all'attuazione efficiente ed efficace dei fondi.

2.2 / Il quadro delle politiche

Con l'approvazione ormai imminente del Programma Regionale FESR FSE+ 2021-2027, il quadro della nuova fase delle politiche per la coesione, lo sviluppo e l'occupazione sta diventando interamente operativo. Il Programma Regionale dedica risorse ingenti (in complesso oltre 782 milioni di euro di FSE+) alle priorità dell'occupazione, della formazione, dell'istruzione e dell'inclusione, adottando un approccio che - sia con misure dedicate che in modo trasversale alle varie azioni - promuove la coesione sociale, i diritti delle persone, la parità di genere, la non discriminazione.

In particolare, il Programma Regionale prevede - nell'ambito dell'Obiettivo Strategico n. 4 "Un'Europa più sociale" - priorità relative all'occupazione, con una forte attenzione al lavoro femminile e alle pari opportunità, al diritto al lavoro e alla lotta alla precarietà (Priorità 5, con 106 milioni di euro); a istruzione e formazione, prevedendo il sostegno all'accesso universale all'istruzione e all'apprendimento permanente (Priorità 6, con 57,6 milioni di euro); all'occupazione giovanile (Priorità 7, con circa 94 milioni di euro); a welfare e salute, con interventi concentrati sull'inclusione socioeconomica,

le infrastrutture sociali e la lotta alla segregazione abitativa (Priorità 8, con 149 milioni di euro).

Gli interventi su lavoro, competenze e inclusione si integrano naturalmente con l'azione regionale diretta a stimolare la crescita attraverso interventi legati all'innovazione e alla transizione ambientale, energetica e digitale, nel quadro delle quattro direttrici individuate dal Programma: Puglia regione del lavoro, delle imprese e dell'innovazione, Puglia regione dell'accessibilità e della transizione ambientale, Puglia regione della conoscenza e dei saperi, Puglia regione dell'inclusione e delle pari opportunità.

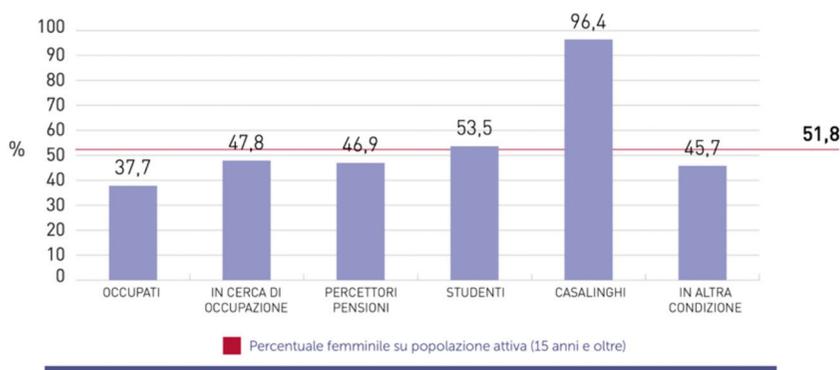
In questa fase, l'avvio delle misure del Programma Regionale 2021-2027 va di pari passo con il completamento dell'uso delle risorse della programmazione 2014-2020, che avviene anche attraverso l'attuazione dell'iniziativa su "Agenda per il Lavoro Puglia: Il futuro è un capolavoro", che ha una dotazione di 83 milioni di euro. L'iniziativa prevede un pacchetto di "misure cerniera" fra i due periodi di programmazione: queste misure sono importanti non solo per la rilevanza degli ambiti (le pari opportunità, le competenze e l'equilibrio del mercato del lavoro, la qualità dell'istruzione, etc.) su cui intervengono ma anche, come vedremo meglio fra breve, per le innovazioni metodologiche che esse introducono nei modelli di policy.

Lo sforzo di integrazione - ossia di composizione in un quadro di programmazione armonico e coordinato, che assicuri la sinergia dei diversi fondi - riguarda naturalmente anche gli interventi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, in particolare relativi alla Missione 4 "Istruzione e ricerca" e alla Missione 5 "Inclusione e coesione". È in corso di attuazione, a valere sulla Componente M5.C1 del PNRR, Riforma 1.1 "Politiche attive del lavoro e formazione", il Programma GOL (Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori) della Puglia, che ha una prima dotazione di 69 milioni di euro. Vanno anche considerati gli interventi non gestiti direttamente dalla Regione, ad esempio relativi alla dispersione scolastica e alla qualificazione del patrimonio di edilizia scolastica (Componente M4.C1 del PNRR), che hanno tuttavia un impatto diretto sul sistema pugliese e che contribuiscono a definire il quadro di intervento integrato.

Queste risorse agiscono in un contesto regionale complesso, in cui alle

difficoltà strutturali - tassi di occupazione ancora relativamente bassi, in particolare per la componente femminile, e un'alta percentuale di NEET (giovani né al lavoro, né in percorsi di istruzione, né impegnati in attività di formazione) - rischiano di sommarsi gli effetti della crisi generata dalla guerra sui sistemi produttivi. In particolare, a fronte di una incidenza percentuale della componente femminile sulla popolazione attiva del 51,8%, l'incidenza delle donne sul totale degli occupati è solo del 37,7% (Figura 1).

Figura 1 - Incidenza percentuale della componente femminile sul totale della popolazione per condizione professionale (Anno 2019)



Se consideriamo invece i giovani che non lavorano, non studiano e non sono in formazione (NEET), vediamo che la loro incidenza sul totale della popolazione giovanile, pur decrescendo negli ultimi anni, rimane ben al di sopra della media italiana (Figura 2).

Figura 2 - *Giovani che non lavorano, non studiano e non sono in formazione (Rapporto BES 2021)*

In base al Regolamento UE 2019/1700, dal 1 gennaio 2021 è stata adottata una nuova definizione operativa di occupato. Pertanto, gli anni contrassegnati con asterisco sono stati ricalcolati da Istat secondo la nuova definizione.

GIOVANI CHE NON LAVORANO E NON STUDIANO (NEET)			
Anno	Puglia (%)	Sud (%)	Italia (%)
2021*	30.6	32.2	23.1
2020*	30.5	33.3	23.7
2019*	29.6	32.9	22.1
2018*	30.4	33.6	23.2
2017	33.3	34.4	24.1

Le variabili relative ad istruzione e formazione sono, in questo contesto, fondamentali, come ribadito anche dai Tavoli di Agenda per il Lavoro. È necessaria una trasformazione profonda dei modelli di formazione delle competenze e di accompagnamento all’inserimento nel mercato del lavoro. I sistemi produttivi cambiano in maniera tumultuosa sotto la spinta dell’innovazione, della trasformazione dei sistemi produttivi, della globalizzazione, dell’affermarsi dei paradigmi delle transizioni climatica e digitale. I modelli di formazione e di inserimento nel mercato del lavoro non possono rimanere indietro rispetto a questo cambiamento. Essi devono riorientarsi verso la produzione di competenze chiave, non solo di settore ma anche trasversali, e funzionare secondo una logica di piena integrazione con la domanda di lavoro. Devono generare impatti territoriali in Puglia e non essere, paradossalmente, acceleratori dei fenomeni di emigrazione di giovani altamente specializzati e di talenti.

2.3 / Rafforzare la capacità istituzionale e amministrativa

L'ampiezza della dotazione di risorse per il lavoro, le competenze e l'inclusione nella fase che stiamo attraversando è una condizione necessaria ma non sufficiente per produrre un chiaro progresso del nostro sistema socioeconomico verso obiettivi di alta occupazione, coesione sociale e inclusione. Sono necessari, in questa fase, interventi coordinati di rafforzamento della capacità istituzionale e amministrativa degli operatori del sistema del lavoro e della formazione, oltre che di innovazione del sistema di regole e della governance di questo sistema⁵. Questo aspetto è stato chiaramente identificato, fra gli altri, nel corso dell'attività dei tavoli di Agenda per il Lavoro.

Va comunque premesso che alcuni indicatori di efficienza dei servizi del lavoro e della formazione pugliesi, misurati da un recente rapporto dell'INAPP⁶, appaiono moderatamente positivi in comparazione con il resto d'Italia. Ad esempio, il numero di prese in carico per addetto dei Centri per l'Impiego (circa 450) è molto superiore alla media nazionale. Questo avviene in presenza di un numero di addetti dei Centri per l'Impiego relativamente

⁵ Il concetto di capacità amministrativa è "multidimensionale". Secondo l'OCSE, le maggiori direttrici delle politiche sulla capacità amministrativa relative all'uso dei fondi per lo sviluppo e la coesione sono rappresentate: (a) dall'identificazione e risoluzione dei deficit di competenze, mediante l'attrazione, il reclutamento, la motivazione e lo sviluppo delle risorse umane necessarie; (b) dalla crescita di efficienza e dal rafforzamento generale delle organizzazioni che operano nel campo dei fondi, all'interno di una governance adeguata; (c) dal miglioramento di metodi e strumenti per la pianificazione strategica, il coordinamento e l'attuazione dei fondi; (d) dal sostegno alle diverse categorie di beneficiari e degli stakeholders per svolgere efficacemente il proprio ruolo nei processi di pianificazione ed uso dei fondi; (e) dalla qualità ed efficienza di norme, regolamenti, processi ed altri elementi di contesto che incidono sull'utilizzo dei fondi per la coesione e lo sviluppo. V. OECD (2021), *Administrative capacity building. Self-assessment instrument for Managing Authorities of EU Funds under Cohesion Policy*, Paris.

⁶ INAPP (2022), *Rapporto INAPP 2022. Lavoro e formazione: l'Italia di fronte alle sfide del futuro*, Roma.

ridotto⁷. Su un altro versante, è anche interessante sottolineare - come aspetto che testimonia la reattività del territorio pugliese (e quindi la sua capacità istituzionale) rispetto alle misure di politica del lavoro e dell'inclusione sociale - la forte partecipazione dei Comuni pugliesi alla presentazione dei Progetti Utili alla Collettività associati al reddito di cittadinanza⁸.

Innovazioni mirate nel sistema delle regole

L'obiettivo della crescita di efficienza e capacità di impatto delle politiche di formazione va perseguito anche attraverso innovazioni mirate nel sistema delle regole. In particolare, gli strumenti dell'istruzione e della formazione professionale vanno armonizzati e resi più accessibili e partecipati a fronte di una realtà dominata dalla trasformazione, dalla complessità e dall'interdipendenza. I percorsi della formazione professionale vanno rivisti adottando una visione unitaria di tutti i percorsi che garantiscono l'assolvimento del diritto-dovere di istruzione e formazione. Vanno adottate forme strutturate di pianificazione pluriennale degli interventi di leFP e gli esiti delle azioni formative vanno sorvegliati e partecipati attraverso un monitoraggio continuativo e di alta qualità, che soddisfi anche le esigenze di trasparenza e accountability. Inoltre, la revisione delle norme regionali sull'istruzione e la formazione professionale deve condurre a un sistema che integri pienamente la costruzione di competenze e abilità nei sistemi economici territoriali, aggiorni le modalità per il riconoscimento delle competenze acquisite nei contesti dell'apprendimento non formale, informale e formale, riveda i meccanismi di accreditamento degli enti, alimenti con continuità il dialogo sociale.

7V. in particolare il paragrafo 2.3 "I Servizi per l'impiego: dimensioni e caratteristiche in Italia" del Rapporto. Ricordiamo peraltro che il PNRR interviene a sostegno dei Centri per l'Impiego nell'ambito della Componente M5.C1, Investimento 1.1 "Potenziamento dei Centri per l'Impiego".

8 I PUC sono "progetti a titolarità dei Comuni, utili alla collettività, in ambito culturale, sociale, artistico, ambientale, formativo e di tutela dei beni comuni, cui il beneficiario del Reddito di Cittadinanza è tenuto a offrire la propria disponibilità ai sensi dell'art. 4, comma 15, del decreto-legge n. 4 del 2019" (art. 1, comma 1, lett. b), D.M. 22 ottobre 2019, Definizione, forme, caratteristiche e modalità di attuazione dei Progetti utili alla collettività (PUC) del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali).

Una attenzione particolare va attribuita, sul piano dell'innovazione normativa, all'istituzione di strumenti dedicati alla rilevazione e all'analisi dei dati sulla dispersione scolastica, ancora intollerabilmente alta nella nostra regione. L'importanza di questa analisi deriva anche dalla necessità di misurare nel tempo la dimensione e la stabilità degli impatti delle importanti misure che il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza sta attuando per contrastare questo fenomeno, nell'ambito della Missione 4.

La capacità amministrativa degli Enti di formazione

Un tema di attualità è anche l'impegno della Regione Puglia a sostenere il rafforzamento della capacità amministrativa degli Enti di formazione. La Regione intende sostenere le innovazioni di sistema e di processo degli Enti, in particolare valutando misure come: (I) la facilitazione delle modalità di ingaggio dei docenti (ad esempio attraverso long list dei docenti) a tutela della qualità del corpo insegnante; (II) l'informatizzazione e la dematerializzazione delle procedure (ad esempio relative a registri d'aula, polizze fidejussorie, attestazioni e certificazioni, aspetti fiscali e amministrativi, inserimento dei dati di attuazione sul sistema regionale di monitoraggio); (III) l'estensione della possibilità di candidatura agli avvisi regionali in materia di formazione professionale di raggruppamenti multi-attore, nell'ottica dello scambio di esperienze fra enti e della crescita congiunta di capacità; (IV) la piena ammissibilità della Formazione a Distanza nei processi formativi, in attuazione dei principi di transizione digitale, in particolare relativi alla modernizzazione delle metodologie didattiche e alla personalizzazione dei percorsi formativi, fermo rimanendo un principio di piena efficacia della formazione; (V) la revisione di alcune norme relative all'accreditamento, in particolare per quanto riguarda FAD, organismi non accreditati e formazione interna; (VI) la semplificazione dei processi di controllo e rendicontazione, ad esempio attraverso un uso sistematico delle Opzioni Semplificate di Costo; (VII) la regolazione dei processi ispettivi e di audit, ad esempio attraverso la fornitura di credenziali degli ispettori e la previsione di attività di follow up, in un'ottica di rafforzamento di capacità amministrativa; (VIII) la realizzazione di attività più strutturate e sistematiche di comunicazione, promozione e diffusione sulle opportunità dell'offerta formativa regionale; (IX) la revisione di alcune norme relative alla formazione autofinanziata, in particolare per quanto riguarda i tirocini curriculari dei percorsi correlati al Repertorio

regionale delle figure professionali (RRFP), la semplificazione delle richieste di avvio delle attività e l'incremento, in alcune condizioni, della capienza delle classi.

2.4 / Innovare gli strumenti

L'efficacia della nuova generazione di politiche per il lavoro, l'istruzione e della formazione dipende anche dall'innovazione degli strumenti di attuazione. I principi metodologici che regolano questa innovazione sono costituiti da una calibrazione più specifica degli interventi sui bisogni dei destinatari, dall'attivazione di reti territoriali, dall'estensione delle pratiche partecipative, dalla creazione di sinapsi (connessioni funzionali) fra attori del mercato del lavoro.

Innovare i modelli di orientamento

L'orientamento - inteso come processo che sostiene le persone nel momento in cui si trovano, nell'arco del proprio percorso di studio, di lavoro e di vita, a scegliere tra più opzioni o scenari possibili - è ormai incorporato in modo strutturale nelle politiche del lavoro, dell'istruzione e della formazione. È possibile innovare e rafforzare i modelli di orientamento conferendo loro una maggiore integrazione (ossia superando gli elementi di frammentazione dei servizi esistenti), più accessibilità, un chiaro ancoraggio al territorio e l'inserimento in reti di partecipazione.

L'Avviso "Punti Cardinali" ha fatto un passo in questa direzione⁹. L'Avviso è diretto a Comuni, Città Metropolitane e Province della Regione Puglia. Le istituzioni devono necessariamente partecipare in partenariato con stakeholder territoriali (Centri per l'Impiego, Agenzie per il Lavoro accreditate, pubbliche e private, Istituzioni scolastiche, Università, Istituti

9 POR PUGLIA 2014-2020. Asse VIII - Promuovere la sostenibilità e la qualità dell'occupazione e il sostegno alla mobilità professionale. Azione 8.11 - "Interventi volti alla creazione di reti che rafforzano i servizi per il lavoro, aumentando le capacità di intercettare le esigenze del territorio" (FSE). "Punti cardinali: punti di orientamento per la formazione e il lavoro". Avviso pubblico per la selezione di progetti sperimentali di orientamento al cittadino.

Tecnici Superiori (ITS), Enti di formazione, Factory e Coworking, Biblioteche di comunità, etc.). Le attività di orientamento consistono in Laboratori di orientamento didattici, esperienziali o narrativi, rivolti a platee omogenee e realizzati con tecniche di scrittura, verbali, visive, artistiche o digitali; in Job Days finalizzati ad informare i destinatari sulle novità del mercato del lavoro, sui settori occupazionali emergenti, sui servizi pubblici e privati per l'impiego regionali, etc.; in Sportelli di orientamento ai cittadini utili a rispondere con efficacia alle trasformazioni del mercato del lavoro. Organizzate secondo queste modalità, le attività di orientamento contribuiscono al senso di responsabilità e partecipazione delle comunità territoriali rispetto al governo delle dinamiche del mercato del lavoro e alla qualità della vita e del lavoro.

Dare risposte rapide ai fabbisogni di formazione

I percorsi formativi brevi non intendono essere, naturalmente, un'alternativa ad iniziative maggiormente articolate per la costruzione di competenze ma sono risposte utili e rapide, quando tecnicamente possibili, per rispondere a fabbisogni di formazione immediati espressi dalle imprese. L'iniziativa "Work in Puglia: percorsi formativi brevi", prevista nel quadro della Strategia "Agenda per il Lavoro Puglia: Il futuro è un capolavoro" (DGR N. 994 del 12 luglio 2022), è basata su corsi formativi di breve durata (al massimo di 200 ore circa) per la formazione di figure professionali in alcuni settori strategici del sistema economico pugliese (fra cui tessile, abbigliamento, automotive, logistica e trasporti, etc.).

L'esigenza del sistema pubblico è di implementare politiche che sostengano gli attori, in questo caso del mercato del lavoro, "al momento giusto" e senza ritardi. Proprio per l'esigenza di agire in modo sollecito, deve essere elevata la capacità delle istituzioni pubbliche di cogliere con rapidità la domanda di lavoro delle imprese, intervenendo per risolvere almeno una parte del disallineamento fra domanda e offerta.

Costruire le politiche in base alle esigenze dei destinatari

Le iniziative di "Agenda per il Lavoro Puglia: Il futuro è un capolavoro" - che, ricordiamo, sono finanziate con risorse del POR FSE 2014-2020 - sono basate su un principio di "perfetta sintonizzazione" degli interventi

sulle esigenze e le caratteristiche di segmenti specifici di popolazione. In questo senso vanno considerati gli interventi relativi a Puglia Scuola+, che sostiene le competenze degli allievi della scuola dell'infanzia, della scuola primaria e della scuola secondaria; a Futuro Donna, che prevede interventi di orientamento, inserimento lavorativo e sostegno all'incontro fra domanda e offerta per l'occupazione femminile, contribuendo ad accrescere i tassi di occupazione femminile; ai Buoni per servizi educativi per bambini da 0 a 3 anni.

Costruire reti territoriali

Lo sforzo di calibrare le politiche sulle esigenze dei destinatari va di pari passo con l'esigenza di costruire reti fra attori e alimentare i processi partecipativi. Le lezioni dall'esperienza che possono essere tratte dal percorso partecipativo di costruzione dell'Agenda per il Lavoro 2021-2027, avviato con la D.G.R. n. 1345 del 4 agosto 2021, sono importanti anche da un punto di vista metodologico. Come abbiamo visto, oltre a mettere utilmente in evidenza temi e priorità da assegnare alle politiche regionali per l'occupazione, la formazione, l'istruzione e l'inclusione sociale, il percorso di Agenda per il Lavoro ha ancora una volta confermato che le politiche pubbliche non possono essere disegnate altrimenti che ascoltando le esigenze delle comunità territoriali, dei cittadini e degli attori economici e sociali, nonché condividendone la conoscenza, le percezioni e le esperienze.

Osservare i dati e disegnare le politiche: rafforzare le capacità della Regione Puglia

Come abbiamo visto, per l'Amministrazione titolare degli interventi è cruciale la capacità di percepire e sistematizzare i fabbisogni dei diversi segmenti dei destinatari delle politiche, inquadrandoli in una missione generale di inclusione, coesione sociale e affermazione dei diritti di cittadinanza. È anche importante reagire con prontezza, intervenendo con gli strumenti appropriati, alle situazioni di squilibrio del mercato del lavoro. Le istituzioni pubbliche devono inoltre anticipare, per quanto possibile, le trasformazioni del mercato del lavoro e orientare le politiche rispetto ai nuovi paradigmi della transizione ambientale, della transizione digitale e dell'innovazione tecnologica. Andrebbero anche rese sistematiche le attività di valutazione

degli esiti delle politiche del lavoro e formative, e sperimentate pratiche di *benchlearning*, ossia di integrazione fra attività di valutazione comparativa delle performance (*benchmarking*) e l'apprendimento reciproco (*mutual learning*) che scaturisce dalle pratiche di partecipazione.

In sintesi, va mantenuta alta la capacità della Regione di osservare i fenomeni e modellare coerentemente le sue politiche. Fra gli altri, un esempio di particolare valore l'esperienza dell'Osservatorio regionale dei sistemi di istruzione e formazione in Puglia. Di recente, l'ORSIF ha svolto, con metodologie innovative, una analisi dei bisogni di competenze digitali associati ai profili professionali dei settori tradizionali dell'economia pugliese, cercando così di rispondere all'esigenza informativa di conoscere le posizioni lavorative aperte connesse al digitale con particolare riferimento ai settori tradizionali del Made in Italy (obiettivo strumentale); e di conoscere le skill associate a tali posizioni lavorative, per comprendere i bisogni formativi ed eventualmente attivare percorsi formativi ad hoc (obiettivo finale).

“Il successo
nella maggior parte delle cose
dipende dal conoscere bene
quanto tempo occorra
per riuscire nello scopo.”

Montesquieu

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.