



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

#Puglia
partecipa



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



agenda per il **LAVORO**

2021 | 2027

Condividiamo il futuro.

**IL PERCORSO PARTECIPATIVO
DI AGENDA PER IL LAVORO**

LA PRIMA FASE

INDICE

Introduzione	Pag. 2
Agenda per il Lavoro 2021-2027 della Regione Puglia	Pag. 10
I temi della prima fase del percorso partecipativo	Pag. 16
TAPPA 1 / Altamura	Pag. 28
TAPPA 2 / Lecce	Pag. 32
TAPPA 3 / Brindisi	Pag. 36
TAPPA 4 / Manfredonia	Pag. 40
TAPPA 5 / Lecce	Pag. 44
TAPPA 6 / Bari	Pag. 50



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





“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

Agenda per il Lavoro 2021-2027 della Regione Puglia

Condividiamo il futuro, è questo il tema della **co-progettazione orizzontale dell'Agenda per il Lavoro**: il quadro strategico integrato delle iniziative che la Puglia intraprenderà nei prossimi anni per accrescere i tassi di occupazione, assicurare lavoro di qualità e nuove competenze, combattere le discriminazioni, accrescere la presenza di giovani e donne nel mondo del lavoro.

L'Agenda ha l'obiettivo di creare sinergia tra i diversi strumenti che finanzieranno le politiche del lavoro, dello sviluppo e dell'inclusione nei prossimi anni: il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, la programmazione regionale cofinanziata da FESR e FSE+, i Programmi Nazionali, le altre risorse di origine comunitaria e nazionale e il bilancio autonomo regionale. La pianificazione strategica in materia di lavoro e formazione necessita di un **metodo funzionale e partecipativo** al fine di ottenere effetti positivi sulla **programmazione, lo sviluppo e la governance** delle politiche del lavoro e della formazione; in tal senso operano gli indirizzi per una **costruzione partecipata dell'Agenda per il Lavoro 2021-2027 della Regione Puglia** (D.G.R. n.1345 del 04 agosto 2021).

Le principali direttrici di Agenda per il Lavoro 2021-2027 definite dalla D.G.R. 1345/2021 sono:

A / Non mancare l'opportunità della ripresa

È necessario mettere in campo politiche attive adeguate al collocamento dei lavoratori, alla crescita delle competenze e al superamento del *mismatch* fra domanda e offerta di lavoro, alla luce delle ripercussioni molto gravi della pandemia sui sistemi economici della Puglia, con effetti sia nella riduzione

del numero degli occupati sia nell'aumento dei tassi di inattività e di crescita delle disparità di genere.

B / Creare capitale umano specializzato e capacità imprenditoriale

Costruire nuove conoscenze e specializzazioni, in considerazione delle grandi missioni di trasformazione delle nuove politiche europee, per esempio nei campi della transizione ecologica, dell'economia circolare e della transizione digitale.

C / Potenziare la qualità del lavoro e dell'impresa nei settori strategici dello sviluppo regionale

Focalizzare le azioni di *policy* in alcuni settori strategici per lo sviluppo regionale come la cultura, la creatività, la valorizzazione paesaggistica e ambientale, formando e sostenendo progetti lavorativi e imprenditoriali di qualità e ad alto contenuto innovativo sia tecnologico, sia sociale, sulla base delle *best practices* già avviate e sperimentate nei campi del sostegno alle nuove imprese, dei collegamenti fra formazione e lavoro, dei partenariati per il lavoro e l'occupazione.

D / Focalizzare le politiche su inclusione sociale e diritti

Incidere sull'aumento del numero di persone di età compresa tra i 20 e i 64 anni in possesso di un'occupazione, innalzare il numero di adulti che partecipano alla formazione ogni anno, garantire lavoro di qualità per le persone diversamente abili e ridurre il numero di persone a rischio di povertà o di esclusione sociale, contrastare il lavoro sommerso e irregolare, in coerenza con il Piano di Azione del Pilastro Europeo dei Diritti Sociali dell'Unione Europea.

E / Aumentare l'occupazione e la partecipazione al mercato del lavoro di giovani e donne

Far emergere politiche attive dedicate e *tailor made* su questo tema, in accordo con gli orientamenti emersi a livello nazionale, in particolare nel redigendo Accordo di Partenariato e nel PNRR. Dovrebbero essere rafforzate le innovazioni nei sistemi di accompagnamento che sono state sperimentate in Puglia, come gli *hub* urbani per il lavoro, che offrono servizi di orientamento specialistico e di accompagnamento al lavoro di giovani e donne, che coinvolgono le imprese e promuovono l'aggregazione delle iniziative.

F / Agire in sinergia con l'Agenda di Genere della Regione Puglia

È necessario che l'Agenda si sviluppi in sinergia con la visione integrata delle politiche per le pari opportunità di Agenda di Genere e proporre obiettivi e azioni negli ambiti della qualità della vita delle donne e degli uomini, dell'istruzione, formazione e lavoro, della competitività, sostenibilità e innovazione, del lavoro di qualità, del contrasto alle discriminazioni e alla violenza di genere.

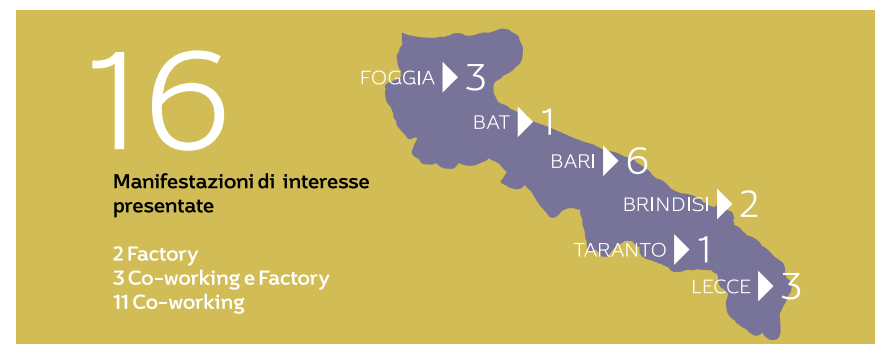
G / Dare piena coerenza ed efficacia ai percorsi di istruzione e formazione professionale

Prevedere un orientamento verso investimenti formativi più efficacemente correlati alle tendenze della domanda di lavoro e un dialogo strutturato con imprese e sistemi produttivi, valorizzando al contempo le capacità e le vocazioni delle persone.



Il percorso di partecipazione dell'Agenda per il Lavoro si articola in due fasi

La prima, introdotta dall'incontro di presentazione a Copertino il 6 novembre 2021, si snoda su **16 tappe territoriali** e vede coinvolti le **Factory** selezionate nella misura regionale "Estrazione dei Talenti" e gli **Hub di co-working** accreditati presso la Regione Puglia, che hanno manifestato interesse in risposta all'avviso pubblico emanato da ARTI, partner del progetto.



La seconda fase sarà aperta alla **consultazione di una platea più estesa** di partner e di organizzazioni del lavoro e della società civile, con il **pieno coinvolgimento della platea istituzionale del partenariato socio-economico**. Sono previsti anche momenti di differenziazione/agggregazione per settori di intervento e per ambiti particolarmente colpiti dall'emergenza. Per il dialogo, la raccolta dei contributi e lo stimolo alla partecipazione sono previsti **incontri in presenza**.

I risultati dell'intero percorso di partecipazione confluiranno in un **Documento Programmatico** che sarà alla base della **pianificazione strategica della Regione Puglia in materia di istruzione, lavoro e formazione**.

Le prime tappe del percorso partecipato



Numero incontri: 6

Numero partecipanti: 332

Numero tavoli di lavoro: 24

Numero temi: 23

I temi della prima fase del percorso partecipativo di Agenda per il Lavoro

Premessa

I primi sei 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 le azioni della Regione Puglia, anche 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.

Nelle prossime pagine, cerchiamo di sintetizzare i principali "temi di policy" emersi dai sei incontri effettuati. Le sintesi di discussioni intense e plurali sono sempre in qualche misura rischiose. È però utile cercare di ordinare ed aggregare gli spunti emersi dal dibattito, per rendere più concreto il lavoro dei prossimi mesi. In qualche punto, abbiamo riportato brevi passaggi dei

rapporti conclusivi prodotti dagli hub: si tratta naturalmente solo di un modo per rendere più viva la restituzione del dibattito, non di anticipare scelte o di fare menzioni particolari.

I temi di policy

1/ Una prospettiva europea per il lavoro e la formazione dei giovani pugliesi

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 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.

Anche 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 sostiene la mobilità volontaria del lavoro e le reti transnazionali. L'impegno può essere però rafforzato e integrato, anche in termini di orientamento ed informazione nelle scuole, di aumento dell'accessibilità delle misure disponibili, di formulazione di percorsi mirati sulle esigenze delle singole persone.

Andrebbero inoltre create, secondo alcune posizioni espresse ai Tavoli, le condizioni per aumentare il "rendimento sociale", sia individuale che territoriale, di questi investimenti in 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.

[Si dovrebbe] creare un consorzio di eccellenze/aziende pugliesi ed europee riferite ai cluster [tecnologici e di innovazione] definiti dalla Regione Puglia (in base alle priorità europee) e definire un percorso di mobilità circolare europea per accogliere i NEET, internazionalizzare le aziende e diventare attrattori pugliesi per lavoratori/studenti europei [Officine Cantelmo, Lecce].

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 (ed un equilibrio) fra le esperienze di studio e lavoro all'estero, l'attrazione di professionalità e competenze, i ritorni di capitale umano qualificato.

2/ Competenze chiave per le nuove sfide dello sviluppo sostenibile

Un'altra delle maggiori 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, su cui 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.

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. Abbiamo chiamato questa figura Manager dello sviluppo sostenibile [Coworking ARTEM, Lecce].

La nuova generazione di politiche pubbliche per il lavoro e la formazione ha quindi 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.

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. Ad esempio:

Il futuro del lavoro è fatto di competenze "ibridanti" che comprendono conoscenze in psicologia, informatica, gestione di impresa, capacità di valutazione sistemica, ideazione e originalità, persuasione e adattabilità, ecc. – che derivano da processi evolutivi di scomposizione e ricomposizione dei set di competenze delle professioni. È a questo che si deve ispirare la formazione. È a questo modello che deve tendere l'orientamento [ITEM OXYGEN Hub, Altamura].

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 delle dotazioni e della sostenibilità.

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.

Il 95% circa delle startup falliscono entro i quattro anni. I motivi dei loro fallimenti sono molteplici e spesso non sono riconducibili ad una sola ragione [...] Una delle cause di fallimento principali è l'assenza di management skills o più in generale l'assenza di un team completo ed eterogeneo con esperti nei diversi campi. [Un'altra causa] è inoltre rappresentata dall'assenza di un mercato ben definito oppure dall'assenza di strategie per l'ingresso sul mercato attraverso il coinvolgimento di partner strategici [...] [Molo 12, Brindisi].

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 coinvolgono 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).

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.

Emerge l'esigenza di educare il nostro territorio all'imprenditoria ed al livello di rischio che essa per natura comporta, concentrandosi sulle nuove leve giovanili e spiegando loro che l'auto-imprenditorialità non consiste solo nel sentire una vocazione, ma consiste nella concreta costruzione di un percorso a cui è necessario affiancare una corretta formazione, mirata e professionalizzante, che permetta anche di calibrare il rischio d'impresa [ITEM OXYGEN Hub, Altamura].

Anche il rapporto con il sistema del credito viene naturalmente riconosciuto come fondamentale. Viene inoltre espressa nuovamente fiducia nel ruolo delle relazioni collaborative di rete, come sistema in qualche modo "protettivo" delle nuove imprese nelle fasi di incubazione e primo sviluppo.

Andrebbe creato un network regionale pro-attivo di Startup Innovative che possano accedere a servizi di supporto manageriale ed entrare in percorsi di sviluppo e Open Innovation all'interno di medie e grandi imprese che operano sul territorio [...] Strumento utile alla concretizzazione della proposta può essere un Portale Regionale di Open Innovation (sul modello di quanto realizzato dalla Regione Lombardia), all'interno del quale convogliare il network di Startup Innovative, la short list dei manager dello sviluppo e le Imprese interessate ad avviare percorsi di incubazione verticalizzati su tematiche di innovazione e ricerca [Molo 12, Brindisi].

Nell'epoca della digitalizzazione, le relazioni collaborative fra imprese fanno immaginare le potenzialità di "distretti virtuali" di aziende. L'impegno delle diverse istituzioni (centrali e regionali) che lavorano sul tema della creazione di imprese dovrebbe concentrarsi sull'aumento dei tassi di riuscita, attraverso il rafforzamento degli interventi sulle capacità delle start up e incentivi mirati.

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).

Il settore della cultura risente di problematiche differenti [...]: 1) inadeguatezza di strumenti giuridici e legislativi, 2) inadeguatezza in termini numerici di percorsi di formazione professionalizzante adeguati alle attuali esigenze, 3) mancanza di competenze tecniche, digitali e manageriali specialistiche per il settore. La proposta mira ad abilitare la comunicazione e la collaborazione tra Enti di formazione, Industrie e Operatori culturali attraverso la creazione di strutture per la formazione (es. ITS Cultura), l'istituzione di Industry Academy (strutture di partenariato pubblico-privato per formare specifiche figure in ambito culturale), adeguamento /creazione di una politica del lavoro adeguata alle esigenze delle imprese (contratti, welfare aziendale, formazione) [Officine Cantelmo, Lecce].

Come è noto, la programmazione 2021-2027 offre ancora opportunità importanti per lo sviluppo delle ICC 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 industrie 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.

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.

Viene inoltre evidenziata la necessità di innovare e articolare maggiormente i percorsi di orientamento lavorativo. Si auspica anche 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:

[Andrebbe creato] un network di living lab costituito da università, imprese, enti di formazione, associazioni datoriali, terzo settore ed imprese innovative, capace di intercettare le esigenze del territorio per favorire l'incontro di domanda e offerta nel mondo del lavoro con un sistema di inclusione territoriale verso le aree periferiche [Smart Lab, Manfredonia].

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, 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)

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.

del sistema della meccanica, al 21% dell'ambito turismo ed attività culturali. Su questi risultati potrebbero aver inciso 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/scientifica, autorità locali e sistemi educativi/formativi.

6/ Nuove pratiche di orientamento per l'inclusione lavorativa e lo sviluppo personale

Un'altra priorità emersa dal lavoro dei tavoli di costruzione partecipata di Agenda per il Lavoro 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. Un ruolo maggiormente innovativo della scuola viene naturalmente considerato centrale:

[Andrebbe creato] un hub creativo in ogni scuola della Puglia. Un hub che permetta alla scuola di diventare: un luogo di sperimentazione; un luogo che attira l'ecosistema imprenditoriale del territorio perché comprende il potenziale degli studenti, sia un luogo dove simulare, tentare, prototipare,

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.

fallire, acquisire competenze imprenditoriali, accrescere le conoscenze e fare esperienze attraverso attività laboratoriali che sono legate a una didattica "Learning by doing", permettano alla didattica di introdurre casi reali e sfide, permettano agli studenti di sperimentarsi nei lavori di gruppo, permettano alle imprese di lavorare con i ragazzi proponendosi come Mentori per attività da svolgere all'interno degli hub creativi [ITEM OXYGEN Hub, Altamura]

Il ruolo della diffusione territoriale viene sottolineato anche da altri tavoli. L'orientamento andrebbe in sostanza 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.

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/ Migliori sistemi e procedure di accompagnamento e sostegno all'occupazione

Al centro dell'attenzione dei tavoli c'è stata anche la priorità di rendere più efficienti i sistemi di accompagnamento e sostegno all'occupazione. 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.

[Andrebbe Individuato] un team esperto di orientatori che sappia

strategicamente affrontare, analizzare e gestire le complesse dinamiche di matching tra domanda e offerta di lavoro, in particolar modo se quest'ultima è rappresentata dalle categorie che riscontrano maggiori difficoltà a inserirsi/reinserirsi nel mondo del lavoro (es: giovani, neo-diplomati, neo-laureati; disoccupati; stranieri e categorie protette)" [ITEM OXYGEN Hub, Altamura]

In sintesi, emerge da molti tavoli la proposta di un approccio più moderno e partecipativo all'erogazione dei servizi di accompagnamento e sostegno all'occupazione.

8/ Contro le disparità di genere e l'esclusione

Il tema del contrasto delle disparità di genere e della lotta alle "esclusioni" 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 attività maschili e femminili in Puglia rimane molto alto: nel 2020, 29,3 punti percentuali contro 11,3 punti nella media dell'Unione Europea e 19,9 punti nella media italiana (secondo dati di fonte EUROSTAT).

Una delle dimensioni messe in luce riguarda l'aspetto culturale ed educativo.

Il tavolo ha proposto: (i) Percorsi di orientamento nelle istituzioni d'istruzione e formazione e Attività laboratoriali sulla conoscenza del sé e delle proprie risorse personali: tanto può consentire di prendere maggiore consapevolezza dei preconcetti di genere che incidono sulla scelta dei percorsi di studio, e al contempo fornire supporto alle famiglie in un sostegno e incoraggiamento per qualunque attività scolastica e aspirazione occupazionale, privi di pregiudizi; (ii) 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 [Impact Hub, Bari].

L'attenzione dei Tavoli si è anche focalizzata, in qualche caso con proposte specifiche, sulle questioni legate al superamento del gap salariale di genere e alla disponibilità di servizi di conciliazione fra vita e lavoro. 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 come caratterizzata dalla frammentazione) un modello integrato di gestione dei servizi del terzo settore e della rete dei servizi per il lavoro verso i soggetti svantaggiati, anche attraverso l'attuazione di un piano integrato regionale e di strumenti informativi coordinati. Una proposta specifica ha riguardato il miglioramento dei percorsi di inclusione delle persone con disabilità, attraverso la formazione specifica per gli operatori, progetti pilota, l'accompagnamento all'inserimento, la definizione di politiche e strumenti interamente dedicati a questa primaria esigenza.





TAPPA 1

ALTAMURA (Ba)

19 novembre 2021

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

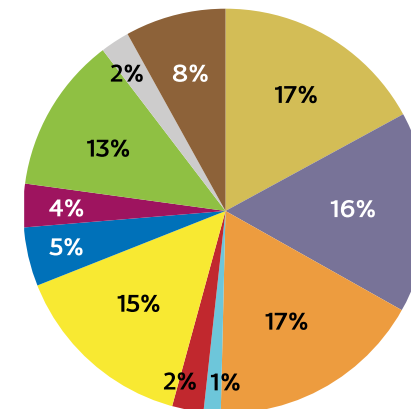
N. partecipanti / **87**

La composizione dei partecipanti per categoria di appartenenza:

- Scuola, Università / 17%
- Enti di Formazione / 16%
- Enti Pubblici / 17%
- Rappresentanze territoriali / 1%
- Imprese / 2%
- Professioni / 15%
- Servizi per il Lavoro / 5%
- Consulenza alle Imprese / 4%
- Terzo settore / 13%
- Hub / 2%
- Altro / 8%



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

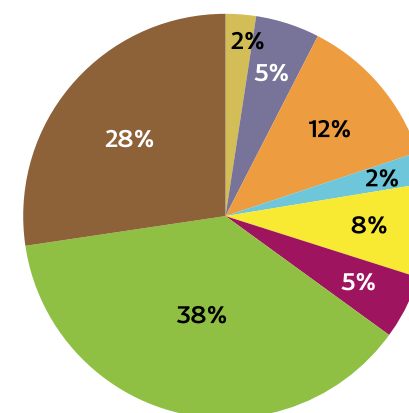
N. partecipanti / 40

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

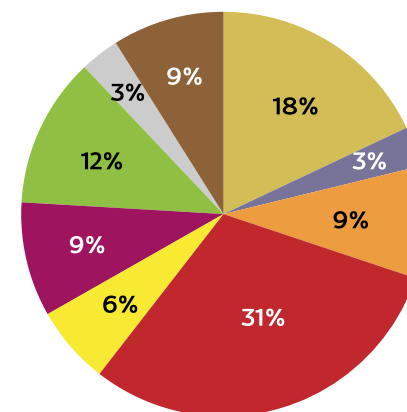
N. partecipanti / 33

La composizione dei partecipanti per categoria di appartenenza:

- Scuola, Università / 18%
- Enti di Formazione / 3%
- Enti Pubblici / 9%
- Rappresentanze territoriali / 0%
- Imprese / 31%
- Professioni / 6%
- Servizi per il Lavoro / 0%
- Consulenza alle Imprese / 9%
- Terzo settore / 12%
- Hub / 3%
- Altro / 9%



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, Irs, 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”

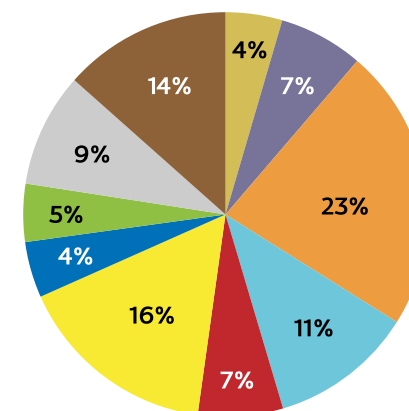
N. partecipanti / 44

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 multisettoriale 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

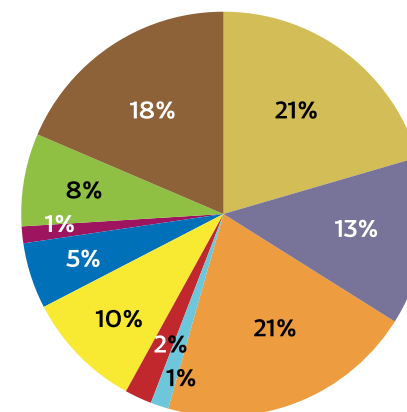
N. partecipanti / **92**

La composizione dei partecipanti per categoria di appartenenza:

- Scuola, Università / 21%
- Enti di Formazione / 13%
- Enti Pubblici / 21%
- Rappresentanze territoriali / 1%
- Imprese / 2%
- Professioni / 10%
- Servizi per il Lavoro / 5%
- Consulenza alle Imprese / 1%
- Terzo settore / 8%
- Hub / 0%
- Altro / 18%



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.





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%

Benvenuti

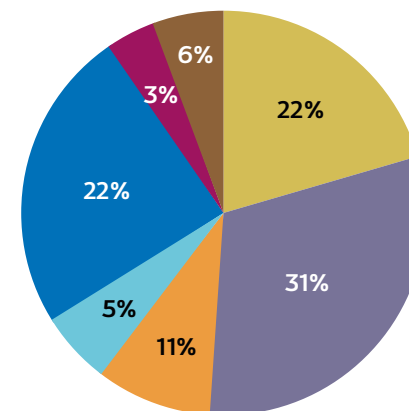
Spazio Murat è uno dei più apprezzati centri dedicati alla promozione e divulgazione della Insieme all'ex Teatro Margherita e al prospicio costituisce il nascente Margherita e la cultura della Città di Bari. Oltre ad ospitare e gestire il è il primo spazio ad accogliere le attività del P programma caratterizzato da mostre, incontri didattiche, con un'attenzione particolare alle z Lo Spazio Murat costituisce il punto di contatt e il borgo moderno. Nato nel 1818 come merc è stato demolito a metà '900 e successivamei negli anni '90.

Welcome

Spazio Murat is one of the most prominent ex in Bari, dedicated to the promotion of contem It is located in Piazza Ferrarese and along with Margherita and the overlooking former Merca represents the new Centre for Contemporary the City of Bari. In addition to hosting and mar Design Store, this is the first space that is dev rich public programme: exhibitions, conferenc



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.



“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.