

# Trentino verso il 2030

Confronto partenariale sulla politica di coesione 2021-2027

## Ambito Occupazione Proposte Programmazione Fondi Strutturali 2021-2027

dott.ssa Laura Pedron

7 luglio 2021

# Scenari e punti di attenzione

**GESTIONE DELLE DISUGUAGLIANZE NEL LAVORO:** Le condizioni più precarie del lavoro interessano soprattutto **giovani, donne e lavoratori professionalmente deboli**, ciò perpetua condizioni di disuguaglianza nella qualità del loro lavoro e nei livelli di reddito. A questo si aggiunge la persistenza di un carico del lavoro domestico e di cura non equamente distribuito tra i generi che dà minori chance occupazionali e di carriera alle donne mantenendo una disparità di genere.

**ACCELERAZIONE DEL CAMBIAMENTO TECNOLOGICO E CAMBIAMENTI NEL LAVORO:** l'accelerazione dell'innovazione e della digitalizzazione in Trentino, come in Italia, avranno impatti nelle definizioni di lavoro, di lavoratore e nelle **relazioni tra lavoratori e datori di lavoro**. Questi cambiamenti potranno portare a significativi cambiamenti nelle condizioni di lavoro e nelle modalità organizzative.

**CONTRASTO ALLA DINAMICA DEMOGRAFICA:** la dinamica demografica negativa per il futuro necessita dell'attivazione di tutta la potenziale forza lavoro (**ulteriore incremento della presenza delle donne, particolare attenzione dei flussi migratori, esigenza di formare attori anche age-over**).

# **LAVORO**

## **Gli Stati Generali del lavoro**

### **Gli Stati Generali del lavoro hanno evidenziato 4 sfide su cui impegnarsi**

- 1. Politiche del lavoro per i giovani**
- 2. Mondo delle imprese**
- 3. Connessione tra mondo del lavoro e mondo della formazione**
- 4. Sostegno alla fragilità**

# LAVORO

## Gli Stati Generali del lavoro

### 1. Nuove politiche del lavoro per i giovani

I giovani trentini cercano lavoro più a lungo dei loro coetanei dei territori vicini e, quando lo trovano, quasi mai vedono valorizzate le loro competenze.

I giovani trentini non fanno impresa come i loro coetanei nei territori vicini.

Riduzione di tempi morti e costi occulti: è necessario ridurre e cambiare le regole delle fasi di transizione dal mondo della scuola e della formazione professionale a quello del lavoro e dell'imprenditorialità.

Attrattività del territorio: occorre fare in modo che i giovani formati qui possano dare il proprio contributo allo sviluppo del Trentino.

# LAVORO

## Gli Stati Generali del lavoro

### 2. Cambiamento/innovazione imprese

In Trentino, rispetto ai territori comparabili, vi sono poche imprese, una scarsa cultura di impresa e pochi investimenti. La produttività è al di sotto della media del Nordest.

Si dovrebbe cercare anche di allargare il numero di imprese vocate all'export e attrarre sul territorio gruppi di maggiori dimensioni e competenze più alte.

Valorizzare la rete dell'imprenditorialità sociale, che deve diventare oggetto di politiche specifiche di trasferimento tecnologico, finanziamento della ricerca e sviluppo. Diventerebbe incubatore diffuso di imprese ad alta tecnologia.

# LAVORO

## Gli Stati Generali del lavoro

### 3. Maggiore connessione lavoro/formazione

L'impresa in Trentino cerchi profili diversi da quelli che escono dal sistema dell'istruzione e della formazione. Mancano competenze di medio livello, mentre ve ne sono di livello più alto che, però, non trovano sbocco occupazionale sul territorio.

Sarà necessario creare un modello di sviluppo che coinvolga in maniera più organica il mondo della formazione, del lavoro e dell'impresa.

# LAVORO

## Gli Stati Generali del lavoro

### 4. Sostegno alle transizioni e alle fragilità

In Trentino esistono strumenti di protezione del reddito aggiuntivi rispetto a quelli nazionali e strumenti per accompagnare le persone espulse dal mondo del lavoro a un'età lavorativa avanzata. Questi strumenti vanno attentamente vagliati alla luce dello scenario post-pandemia e vanno rafforzati quelli di vera politica attiva utili a trattenere le persone al lavoro e a cercare di ricollocare nel mondo del lavoro le persone che ne sono state espulse.

Un tema centrale è quello del supporto ai cambiamenti demografici che accompagneranno il Trentino nei prossimi decenni. Qui si pongono sia questioni di governo della cd. silver economy (nuovi prodotti, nuovi servizi, nuovi mercati e nuovi lavori) sia aspetti legati alla formazione nella popolazione adulta e anziana.

Per questo anche gli strumenti di riqualificazione e formazione continua appaiono fondamentali.

# Potenziali linee di sviluppo 2021-2027

Il quadro imposto dalla pandemia ha impattato sul mercato del lavoro accelerando i cambiamenti nei termini di un processo di digitalizzazione sempre più accentuato.

Perché le politiche attive siano in grado di accompagnare tale processo serve innovare:

- 1) **sul piano dei contenuti** perché i cambiamenti in atto passano per una contaminazione fortissima di competenze digitali nelle professioni;
- 2) **sul piano delle modalità di erogazione dei servizi all'utenza** per beneficiare della fruibilità della leva digitale e per fornire un servizio quanto più possibile personalizzato all'utenza
- 3) **sul piano del rafforzamento delle competenze digitali del personale pubblico**. L'inserimento nella Pubblica amministrazione di personale giovane può essere stimolo e supporto in tale senso per l'intera struttura.

Serve altresì innovare sul piano del rafforzamento delle alleanze con gli attori, anche privati e del privato sociale, che a vario titolo operano nel mercato del lavoro.



# Potenziali linee di sviluppo 2021-2027

## 1

Accompagnamento alle transizioni lavorative con politiche di aggiornamento delle competenze e delle professionalità coerenti al nuovo quadro del lavoro

- **Effettuare una analisi del fabbisogno di competenze delle imprese**, anche attraverso una sinergia con la CCIAA e le parti sociali, per progettare dei percorsi formativi coerenti.
- **Valorizzare la sinergia e cooperazione tra i servizi formativi pubblici e i servizi privati**, nell'ottica di **creare un sistema integrato di formazione** a favore dei lavoratori disoccupati, con il coinvolgimento del sistema della Formazione professionale, la Formazione tecnica superiore, le Università.
- **Valorizzare e implementare il sistema di certificazione e validazione delle competenze**, per renderlo adeguato alle esigenze del mercato del lavoro tramite una revisione del repertorio provinciale delle professioni.
- **Ridefinire il catalogo formativo offerto nei confronti dei lavoratori disoccupati**, partendo dall'analisi dei fabbisogni, puntando alla qualità dei percorsi, ai fabbisogni professionali del 2030 (digitale, green, innovazione,...), puntando alla formazione quale motore di innovazione delle aziende

## 1

Accompagnamento alle transizioni lavorative con politiche di aggiornamento delle competenze e delle professionalità coerenti al nuovo quadro del lavoro

- **Rafforzare i percorsi finalizzati alla riallocazione dei lavoratori espulsi** dai settori che l'emergenza Covid ha ridisegnato come “non essenziali”, verso settori in espansione, anche in conseguenza della medesima emergenza quali: e-commerce, consegna merci, supporto web per offerte commerciali e di servizi. L'Amministrazione si impegna a programmare ed attuare percorsi formativi volti in particolare ad acquisire competenze ICT, sia per accelerare il processo di digitalizzazione già intrapreso in molte aziende, sia per rispondere allo spostamento delle preferenze dei consumatori verso consumi e servizi offerti online.
- **Potenziare ed incentivare presso le imprese il sistema di apprendistato duale.**
- **Rafforzare la collaborazione con i Fondi interprofessionali e finanziare i progetti nell'ambito del Fondo nuove competenze nazionale,** monitorandone l'utilizzo in chiave innovativa ed evolutiva.

## 2

Rafforzamento e innovazione delle politiche del lavoro anche in ragione delle sfide del COVID

La pandemia ci lascerà una società diversa, con un maggior numero di persone in condizione di difficoltà sia economica che sociale. Occorre **prendere in carico queste persone** e mettere in atto servizi per sostenerle nella ricerca attiva di una nuova occupazione.

- **Costruire e progettare percorsi di politica attiva del lavoro personalizzati**, specificamente tarati rispetto al target di utenza, con particolare riguardo alle donne che rientrano nel mercato del lavoro, giovani neet, disoccupati di lunga durata, persone disabili e svantaggiate; in tale ottica è fondamentale il supporto della rete dei soggetti accreditati e del privato sociale.
- **Utilizzare i titoli di acquisto** per erogare servizi di politica attiva all'utenza in un'ottica di personalizzazione del servizio e di costruzione progressiva di un percorso volto alla ricollocazione lavorativa tramite il servizio di tutoraggio.
- **offrire servizi di bilancio di competenze a favore dei lavoratori a rischio di disoccupazione**, in ottica anticipatoria rispetto all'evento disoccupazione.

### 3

Innovazione nei processi di erogazione dei servizi valorizzando le potenzialità dell'innovazione

- **Procedere all'integrazione progressiva delle banche dati provinciali** con particolare riguardo al settore istruzione, lavoro e sociale.
- **Digitalizzare integralmente i processi per l'erogazione dei servizi**, consentendo la fruizione a distanza di tutti i servizi, sia di presa in carico che di politica attiva del lavoro.
- **Implementare un motore di matching semantico** per supportare l'incontro domanda offerta di lavoro che sfrutti le potenzialità dell'intelligenza artificiale.
- **L'esperienza dei lavori socialmente utili** risulta fondamentale per l'inclusione sociale e lavorativa delle persone più deboli della nostra società. E' necessario realizzare un forte raccordo fra il Progettone e Intervento 19 e una razionalizzazione degli interventi, in termini di target coinvolti, lavori da realizzare, tempi e procedure amministrative degli utenti.

## 4

Rafforzamento delle competenze digitali del personale pubblico e della popolazione in generale

- **La formazione continua** è elemento fondamentale per il lavoro, sia esso pubblico che privato, sia per coloro che hanno già un lavoro che per quelli che lo devono trovare. Oggi e in futuro tale formazione deve comprendere l'utilizzo adeguato degli strumenti informatici. Il personale pubblico, in quanto a servizio della collettività, deve essere formato per migliorare la qualità dei servizi. La relazione con la persona in condizione di debolezza, svantaggio o con disabilità, fondamentale per attuare interventi di inserimento lavorativo, può beneficiare dell'uso di nuove tecnologie che permettono di snellire le procedure e dare maggiore risalto alla relazione.
- **Avviare una formazione trasversale della popolazione, puntando a un'alfabetizzazione di base ICT.** Emerge la necessità per la P.A. di prendere atto dell'ostacolo sostanziale costituito dal digital divide all'accesso ai servizi da parte di larga fetta della popolazione.

**Grazie per l'attenzione**