



IN COLLABORAZIONE CON



LA SCUOLA NON È UN'ISOLA

2^a EDIZIONE

PRIMA ANNUALITÀ 2025/2026



FSL: GIOVANI, ISTRUZIONE, FORMAZIONE, MERCATO DEL LAVORO



LA CISL LECCE RITORNA A SCUOLA





Sommario

INTRODUZIONE.....	6
1 LE CARATTERISTICHE DEL MERCATO DEL LAVORO NEL SALENTO	10
1.1 CONSIDERAZIONI SUL MERCATO DEL LAVORO IN PROVINCIA DI LECCE	10
2. GREEN ECONOMY E PROSPETTIVE OCCUPAZIONALI.....	15
2.1 INTRODUZIONE ALLA GREEN ECONOMY	15
2.2 L'EVOLUZIONE DEI MODELLI PRODUTTIVI: DALLA LOGICA DELLO SCARTO ALLA RIGENERAZIONE	15
2.3 IL FONDAMENTO TEORICO DELLA GREEN ECONOMY: LA SOSTENIBILITÀ	17
2.4 LA DIMENSIONE SOCIALE DELLA TRANSIZIONE: LA “JUST TRANSITION”	18
2.5 LA DOMANDA DI “GREEN JOBS” DA PARTE DELLE IMPRESE	19
3. COMPETENZE DIGITALI E NUOVE PROFESSIONI	21
3.1 FORMAZIONE ED ISTRUZIONE PER LO SVILUPPO DELLE COMPETENZE DIGITALI	21
4. SOFT SKILLS E ORIENTAMENTO PROFESSIONALE	24
4.1 INTRODUZIONE ALLE SOFT SKILLS.....	24
RINGRAZIAMENTI.....	27
PARTNERS DI PROGETTO	28
BIBLIOGRAFIA	29
SITOGRAFIA	29
ALLEGATO I	30
ALLEGATO II.....	31

Introduzione

L'avvio dell'anno scolastico 2025/2026 segna il superamento dei precedenti PCTO a favore della **"Formazione Scuola Lavoro"**, un'evoluzione che sottende una prospettiva pedagogica profondamente rinnovata. Tale cambiamento enfatizza la centralità educativa di questi percorsi, la cui efficacia risiede nel legame autentico tra l'esperienza sul campo e la crescita individuale delle studentesse e degli studenti.

In piena continuità con il ciclo di incontri conclusosi nella scorsa edizione, la CISL di Lecce intende riaffermare con entusiasmo anche quest'anno la propria missione aiutando i giovani ad acquisire competenze concrete e trasversali, essenziali per interpretare e affrontare con successo le sfide future nel mercato del lavoro.

Attraverso l'adozione di metodologie interattive e un approccio laboratoriale, abbiamo strutturato un percorso di orientamento volto a stimolare nelle nuove generazioni una maggiore consapevolezza nelle proprie capacità.

L'obiettivo è fornire a studentesse e studenti una **"bussola"** sicura per l'orientamento verso il proseguimento degli studi in ambito accademico oppure verso un inserimento cosciente nel contesto professionale.

Nel corso del primo anno di questo ciclo biennale 2025/2027 abbiamo ritenuto opportuno delineare un quadro quanto più esaustivo possibile di come il mercato del lavoro e le prospettive occupazionali future siano oggi condizionati, in misura ben più significativa rispetto al passato, dalle tre transizioni che agiscono sul sistema produttivo globale e di conseguenza locale.

La prima sfida è rappresentata dalla **transizione demografica**: l'Italia registra attualmente un'età media della popolazione attiva tra le più elevate in Europa. Tale tendenza esercita una pressione significativa sulle dinamiche occupazionali condizionando la sostenibilità dell'intero sistema produttivo nazionale.

Parallelamente, la **transizione ecologica** (o *Green*) mette in luce un paradosso occupazionale: si stima una carenza di centinaia di migliaia di profili specializzati, che si traduce in un elevato numero di posizioni lavorative (*vacancies*) inevase. La crescente domanda di sostenibilità in ogni comparto industriale richiede figure ad alta qualificazione; tuttavia, l'attuale sistema formativo non appare ancora pienamente in grado di soddisfare il fabbisogno di queste competenze emergenti.

La terza **transizione** è quella **digitale** che rappresenta una vera e propria rivoluzione cognitiva.

Il “Digitale” non si esaurisce nell’informatica, nella programmazione o nella logica algoritmica ma si configura come un elemento pervasivo, integrato e trasversale ad ogni attività quotidiana ed in ambito professionale.

Nell'attuale scenario socio-economico, delineato dalle profonde transizioni demografiche, ecologiche e digitali, la preparazione tecnica dai futuri lavoratori non può più prescindere da una solida base di competenze trasversali. In un tale contesto si rivela passaggio cruciale per le studentesse e gli studenti coinvolti nei percorsi di Formazione Scuola Lavoro (FSL) un incontro interamente dedicato alle **Soft Skills**.

In un mercato del lavoro caratterizzato da una rapida evoluzione e da un'elevata complessità risultano essenziali alcune qualità relazionali come capacità di adattamento, *problem solving*, comunicazione efficace, *teamwork*, empatia, ecc.

Per la **CISL di Lecce**, l’interazione con le studentesse e gli studenti costituisce un’importante occasione di confronto e di ascolto attivo delle loro aspirazioni, sia personali che professionali. L’obiettivo è sostenere le nuove generazioni nel loro percorso di crescita, affinché possano guardare con fiducia alla realizzazione del futuro desiderato.

L’intervento formativo si è articolato in quattro moduli da quattro incontri tematici ciascuno, resi possibili grazie alla proficua collaborazione e alla disponibilità dei Dirigenti Scolastici Giovanni Casarano (IISS “E. Lanocce” di Maglie), Anna Lena Manca (IISS “Don Tonino Bello” di Tricase e Liceo Artistico “N. Della Notte” di Poggiardo) e Silvia Madaro Metrangolo (IIS “A. De Pace” di Lecce). L’iniziativa ha coinvolto oltre 100 studentesse e studenti frequentanti le 7 classi quarte di diversi indirizzi specialistici tra cui Moda, Design e Grafica, Audiovisivo, Tecnico e Professionale Agrario.

1° incontro: Il Mercato del lavoro in Puglia

- Il Mercato del Lavoro in Puglia e nel Salento: caratteristiche, dinamiche e fabbisogni occupazionali; le professioni più richieste dalle imprese e le difficoltà di reperimento dei profili professionali (CISL);
- Incontro domanda/offerta, profili professionali più richiesti, servizi offerti dai CPI, personal branding e social networking (ARPAL Puglia);
- Cos’è un’Agenzia per il Lavoro, quali servizi offre, cos’è e come funziona il contratto di somministrazione (Gi GROUP);

2° incontro: Green Economy e prospettive occupazionali

- Introduzione alla Green Economy; la domanda di green jobs da parte delle imprese; le imprese che investono nella green economy e la domanda di lavoro attivata; Le Competenze Green (CISL);
- Approfondimento sulle nuove professionalità legate alla Green Economy: “Il pensiero Green che cambia il mondo” (ARPAL Puglia);

Testimonianze di rappresentanti di aziende locali che svolgono la propria attività in un’ottica di sostenibilità. Nel dettaglio sono intervenuti:

- Dott. Tommaso D’Antico: CEO e Marketing Consultant dell’azienda Braind, specializzata in Neuromarketing, Branding ed Analisi Predittiva (www.braind.it);
 - Dott.ssa Rita Accogli: Funzionario Tecnico dell’Orto Botanico del Salento e Responsabile Tecnica della Rigenerazione e Agro-forestazione dell’Associazione “Manu Manu Riforesta” (<https://www.manumanuriforesta.org>);
 - Dott.ssa Moira Mannarini: Stilista e CEO di Kod5 - Azienda di abbigliamento (Lecce);
 - Dott. Fabrizio Lecce: Fotografo, Videomaker e Tecnico presso il Centro di Produzione Multimediale del Dipartimento di Scienze e Tecnologie Biologiche ed Ambientali dell’Unisalento;
 - Dott. Matteo De Musso, Co-fondatore dell’Azienda di Agricoltura Biologica “Cumento” (<https://cumento.it>).
- Attività laboratoriale sulla sostenibilità economica, ambientale e sociale (Gi GROUP);

3° incontro: Competenze digitali e nuove professioni

- Formazione ed istruzione per lo sviluppo delle competenze digitali; le difficoltà di reperimento di profili professionali con competenze digitali (CISL);
- Rivoluzione AI: il futuro è già qui (ARPAL Puglia).

Testimonianze di esperti di aziende leader del settore informatico operanti sul territorio. Nel dettaglio sono intervenuti:

- Dott. Matteo Serra- Direttore Creativo di Pazlab, studio di comunicazione e design (<https://www.pazlab.com>);
- Dott. Davide Micocci – Direttore della Fotografia e fondatore della “Ientu Film”, casa di produzione cinematografica e teatro di posa (<https://www.ientufilm.com>);

- Dott.ssa Carol Cordella - Senior Stylist e Designer Art Director della “Cordella Fashion School” - Lecce (<https://istitutocordella.com>);
- Dott.ssa Giuliana Barba: Assegnista di ricerca - Dipartimento di Ingegneria per l’Innovazione- Unisalento;
- Dott. Paolo Nutricato: Co- Fondatore Cantina Supersanum (<https://cantinasupersanum.com>).
- Transizioni digitali nel mondo del lavoro: attività laboratoriale sul ruolo dell’Intelligenza Artificiale nel mondo del lavoro (Gi GROUP).

4° incontro: - Soft Skills e Orientamento professionale

- Introduzione alle soft skills; Progettare e realizzare sé stessi nella vita e nel mondo del lavoro: autodeterminazione e competenze strategiche (CISL);
- “Soft Skills in azione” - attività laboratoriale
Intervento del Dott. Mauro Cancellà - La Cupa Società Cooperativa Agricola – Scorrano (LE) (ARPAL Puglia);
- L’importanza delle soft skills nel CV nei processi di selezione: attività laboratoriale sulle soft skills più rilevanti (Gi GROUP).

Per la CISL di Lecce investire oggi sul binomio giovani-lavoro non è solo una scelta programmatica, ma una responsabilità sociale imprescindibile: attraverso queste azioni concrete di orientamento e formazione, il sindacato si pone come ponte attivo tra i banchi di scuola e il sistema produttivo, impegnandosi a trasformare il *mismatch* tra domanda e offerta da ostacolo strutturale in un'opportunità di riscatto occupazionale per l'intero territorio.

Parallelamente l’azione sindacale assume una funzione centrale nel valorizzare il concetto di “**restanza**”, orientando i giovani verso la consapevolezza che rimanere nel proprio territorio rappresenta un investimento strategico e una forma di innovazione professionale e sociale.

1 Le caratteristiche del Mercato del lavoro nel Salento

1.1 Considerazioni sul mercato del lavoro in Provincia di Lecce

L'attuale scenario del mercato del lavoro salentino si configura come un sistema articolato e in profonda transizione, in equilibrio tra il consolidato patrimonio manifatturiero e una decisa propensione verso il terziario avanzato e il comparto turistico. Approfondire tali dinamiche impone un confronto diretto con criticità strutturali di lunga data — in particolare il disallineamento (*mismatch*) tra domanda e offerta e il fenomeno della fuga dei talenti — ma permette, al contempo, di individuare le opportunità emergenti legate alle transizioni gemelle (digitale e green).

Il tessuto produttivo salentino, sulla base delle rilevazioni della Camera di Commercio di Lecce relative al III trimestre 2025, delinea un quadro economico chiaramente trainato dal **settore terziario**. Il comparto del commercio e dei servizi rappresenta infatti il **63%** delle realtà attive, seguito dal **settore secondario** (costruzioni e manifatturiero) con una quota del **23%**. Il settore agricolo, infine, costituisce il **14%** delle imprese totali: un dato che, pur essendo numericamente inferiore, conferma il valore di un ambito da sempre considerato pilastro identitario della cultura e dell'economia del territorio.

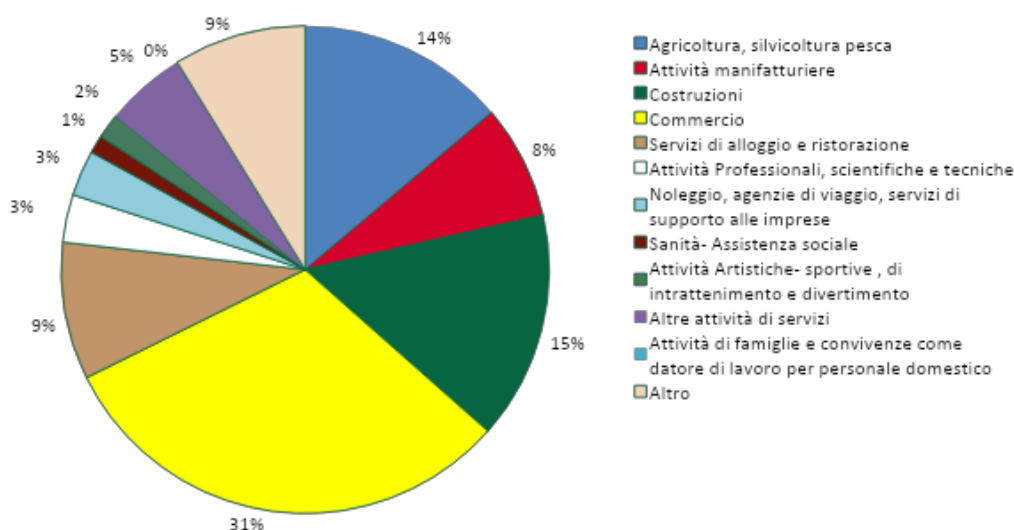


FIGURA 1: IMPRESE PER DIVISIONE DI ATTIVITÀ ECONOMICA- PROVINCIA DI LECCE- III TRIMESTRE 2025

FONTE: CAMERA DI COMMERCIO DI LECCE

La centralità del comparto terziario nel panorama economico locale trova riscontro anche dall'analisi della forza lavoro impiegata. Con una platea di **113.891 addetti**, i servizi e il commercio si confermano il principale bacino occupazionale della provincia, superando nettamente il contributo degli altri settori. A titolo di confronto, il **comparto secondario** — che aggrega l'industria manifatturiera e l'edilizia — assorbe **60.481 unità**, mentre il **settore primario** registra una partecipazione più contenuta, con **14.013 lavoratori** impegnati nelle attività agricole.

Passando all'analisi della distribuzione dei redditi nella provincia di Lecce possiamo osservare una criticità strutturale che riflette sia un trend regionale che nazionale: il marcato **divario retributivo di genere** (*gender pay gap*). Nonostante la crescente partecipazione femminile al mercato del lavoro salentino, le disparità economiche tra uomini e donne restano evidenti, alimentate sia da fattori contrattuali che settoriali.

La disparità salariale di genere si manifesta in modo trasversale in tutti i comparti economici, sebbene assuma connotati di maggiore criticità nelle attività professionali, scientifiche e tecniche, nonché nei settori della **sanità**, dell'**assistenza sociale** e nelle **attività artistiche e ricreative**. Al contrario, si osserva una contrazione del divario nei **servizi di alloggio e ristorazione**, dove i livelli retributivi tendono a una maggiore omogeneità.

L'accesso al mercato del lavoro salentino continua a essere caratterizzato, nella maggior parte dei casi, dal ricorso a **forme contrattuali temporanee**. Sebbene si registri un incremento costante nelle trasformazioni dei rapporti da tempo determinato a indeterminato, permangono criticità strutturali legate all'eccessiva brevità dei contratti a termine. Parallelamente alla precarietà contrattuale, il **Rendiconto Sociale INPS 2024** delinea un quadro occupazionale segnato da una forte incidenza del **lavoro a tempo parziale**.

Il ricorso al *part-time* rappresenta ormai una componente strutturale dell'economia leccese in quanto strettamente connessa alla prevalenza del **settore terziario** (commercio, servizi e turismo). Tuttavia, l'aspetto più critico emerge dal profondo squilibrio di genere: nella provincia di Lecce, il tasso di lavoro a tempo parziale è significativamente più elevato tra la componente femminile, coinvolgendo oltre il **50% delle lavoratrici attive**. Si tratta di un trend, confermato anche su scala regionale, che si configura spesso come '**part-time involontario**', a fronte di una quota maschile che scende drasticamente sotto il **30%**, dove prevale nettamente il modello *full-time*.

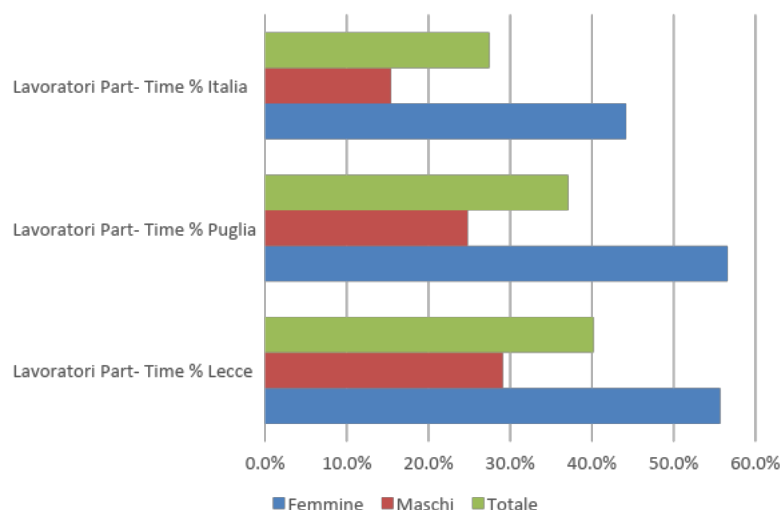


FIGURA 2: PERCENTUALE DI CONTRATTI PART-TIME SU SCALA PROVINCIALE, REGIONALE E NAZIONALE

FONTE: RENDICONTO SOCIALE PROVINCIALE 2024 INPS

Questa dinamica contribuisce ad alimentare il fenomeno del cosiddetto '*lavoro povero*': pur risultando regolarmente occupati, molti lavoratori percepiscono redditi annui insufficienti a causa del ridotto monte ore e della marcata stagionalità dei contratti.

Basandosi sui dati pubblicati dal Rendiconto Sociale INPS 2024, il **tasso di inattività** si conferma come una delle sfide più critiche per il mercato del lavoro della provincia di Lecce. Questo indicatore, che misura la quota di popolazione in età lavorativa che non ha un impiego e non lo cerca attivamente, delinea un quadro di parziale sottoutilizzo del capitale umano locale. Il dato più critico rilevato dal Rendiconto riguarda la **disparità di genere**. Nella provincia di Lecce, il tasso di **inattività femminile** è significativamente superiore a quello maschile e alla media nazionale: molte donne si trovano fuori dal mercato del lavoro non per scelta ma a causa del peso del lavoro di cura che, in assenza di un'adeguata rete di servizi sociali, ricade interamente sui nuclei familiari.

Un altro punto focale del rapporto INPS è la condizione dei giovani. Il Salento presenta, infatti, un'incidenza rilevante di NEET (*Not in Education, Employment or Training*). Il tasso di inattività tra gli under 30 è spesso causato da pregresse esperienze di precariato o contratti stagionali brevissimi, che inducono molti giovani a non cercare attivamente un'occupazione.

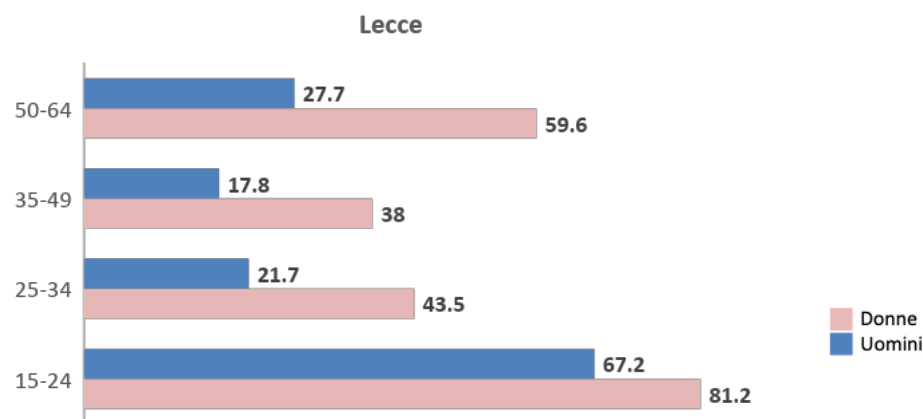


FIGURA 3: TASSO DI INATTIVITÀ DELLA PROVINCIA DI LECCE SUDDIVISA PER GENERE E FASCE D'ETÀ.

FONTE: RENDICONTO SOCIALE PROVINCIALE 2024 INPS

Il mercato del lavoro nella provincia di Lecce continua a riflettere profonde asimmetrie strutturali. Il **tasso di occupazione (51,8%)** evidenzia un divario critico rispetto alla media nazionale, attestandosi a circa undici punti percentuali al di sotto di essa e risultando lievemente inferiore anche rispetto alla media della Regione Puglia.

Specularmente, il **tasso di disoccupazione** nel territorio salentino si stabilizza intorno al **10%**, superando di un punto la media regionale e distanziandosi di oltre quattro punti dal dato nazionale. Questo scenario è ulteriormente aggravato da una marcata questione di genere: la **disoccupazione femminile** non solo è sistematicamente più alta di quella maschile in ogni fascia anagrafica, ma si accompagna a un tasso di occupazione femminile che resta sensibilmente più basso. Tali evidenze confermano che la fragilità del sistema occupazionale locale colpisce in modo sproporzionato le donne, delineando una criticità che attraversa trasversalmente l'intero tessuto sociale della provincia.

Tasso di disoccupazione									
	Donne				Uomini				Totale
	15-24	25-34	35-49	50-74	15-24	25-34	35-49	50-74	
Lecce	23,5	17,8	8,7	9,8	21,8	12,7	9,4	4,4	10,1
RegionePuglia	29	16,8	8,5	7	26,8	12,2	6,3	5,1	9,3
Italia	22,2	10	6,9	4,6	19,2	8,4	4,8	3,7	6,5

Tasso di occupazione									
	Donne				Uomini				Totale
	15-24	25-34	35-49	50-64	15-24	25-34	35-49	50-64	
Lecce	14,4	46,4	56,6	36,3	25,7	68,3	74,5	68,9	51,8
RegionePuglia	12,7	46	50	34	19,7	64,4	81,8	72,2	52,2
Italia	15.1	60.8	67	54.1	24	76.2	87.4	75.8	62.2

FIGURA 4: TASSI DI OCCUPAZIONE E DISOCCUPAZIONE, DATI PROVINCIALI, REGIONALI E NAZIONALI - ANNO 2024.

FONTE: RENDICONTO SOCIALE PROVINCIALE 2024

Allargando lo sguardo al panorama del mercato del lavoro italiano lo stesso si appresta a vivere una fase di profonda riorganizzazione strutturale, con un fabbisogno occupazionale stimato tra i **3,3 e i 3,7 milioni di unità** entro il 2029. Sotto il profilo delle figure richieste, la spinta maggiore proviene dal macro-gruppo dei **dirigenti e delle professioni specialistiche**, che da solo assorbirà circa il 40% del fabbisogno totale. Parallelamente, settori come il **commercio, il turismo e i servizi** manterranno volumi elevati (oltre 600.000 unità), sebbene condizionati da una forte stagionalità e da un turnover fisiologico. Anche la manodopera tecnica e operativa conserva una centralità strategica: gli **operai specializzati** restano fondamentali per la manifattura e l'edilizia — quest'ultima rinvigorita dai cantieri del PNRR (tuttavia in fase terminale) — mentre il **personale non qualificato** e i **profili amministrativi** continuano a registrare una domanda solida, resistendo parzialmente alla crescente automazione dei processi. In definitiva, i drivers che orienteranno l'intero sistema sono la **digitalizzazione**, necessaria per il 60% dei nuovi inserimenti, e la **green economy**, che impatterà su circa 1,4 milioni di lavoratori. Il quadro che emerge, quindi, è quello di un sistema produttivo in cerca di competenze sempre più trasversali e sostenibili, dove la sfida principale resta il superamento del disallineamento tra la formazione dei lavoratori e le reali esigenze delle imprese.

Donato Congedo
Segretario Territoriale CISL Lecce

2. Green Economy e prospettive occupazionali

2.1 Introduzione alla Green Economy

Attualmente, la **Green Economy** riveste un ruolo di primaria importanza nel dibattito globale in quanto l'idea di un consumo indiscriminato delle risorse naturali è divenuto palesemente insostenibile.

Con l'aggravarsi della crisi climatica e la scarsità delle materie prime, investire in un'economia verde è diventata una necessità strategica: permette di proteggere l'ambiente e, allo stesso tempo, di creare nuove opportunità di lavoro e innovazione tecnologica.

Inquadrare la Green Economy in modo univoco è complesso: l'ONU la definisce *“un’economia che si traduce in un miglioramento del benessere umano e dell’equità sociale, riducendo significativamente i rischi ambientali e le scarsità ecologiche”*.

L'emergere di una coscienza ambientale anche nella trattazione di tematiche economiche risale al 2006, anno della stesura del celebre **Rapporto Stern** il quale dimostrò che i costi per affrontare oggi la crisi climatica sono nettamente inferiori rispetto ai danni economici che subiremmo in futuro se continuassimo a ignorare l'impatto delle nostre attività sul pianeta. In conclusione, l'economia verde non costituisce un limite alla crescita, bensì il suo imprescindibile avanzamento verso un modello in cui la redditività e il capitale naturale coesistono, assicurando la stabilità e il benessere nel lungo periodo.

2.2 L'evoluzione dei modelli produttivi: dalla logica dello scarto alla rigenerazione

Il sistema economico che ha dominato gli ultimi 150 anni è riconducibile al **Modello Lineare**. Tale assetto si configura come un'economia industriale di mercato fondata sul binomio estrazione-consumo: lo sfruttamento sistematico di materie prime alimenta una produzione orientata al consumo di massa, che culmina nella generazione di scarto una volta esaurito il ciclo di vita del prodotto. Questo approccio ha determinato criticità ambientali sistemiche di estrema gravità, tra cui la contaminazione degli ecosistemi marini, la gestione critica dei rifiuti solidi e l'emissione massiva di gas che hanno alterato il clima mondiale.

The Linear Economy

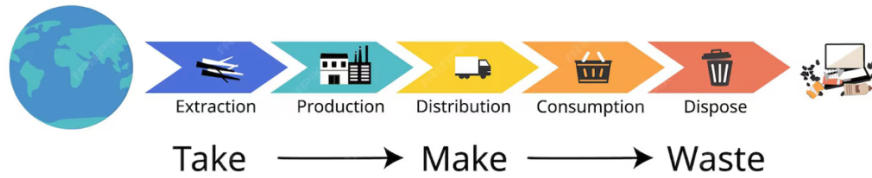


FIGURA 5: LE FASI DEL MODELLO ECONOMICO LINEARE

In netto contrasto con il modello tradizionale, l'**Economia Circolare** propone una visione sistemica che mira a salvaguardare l'ambiente intervenendo sui processi produttivi. Questo cambiamento si realizza innanzitutto attraverso l'**eco-progettazione**, un approccio che permette di eliminare rifiuti e inquinamento già durante la fase di ideazione del prodotto.



FIGURA 6: LE FASI DELL'ECONOMIA CIRCOLARE

Il modello circolare si fonda su una gerarchia di strategie operative mirate a preservare il valore dei materiali nel tempo:

1. **Condivisione:** passaggio dal possesso del prodotto all'uso inteso come un servizio (es: Car Sharing, noleggio di attrezzature professionali)
2. **Riutilizzo:** implica il reimpiego di un prodotto per lo stesso scopo per cui è stato concepito, senza che diventi un rifiuto.
3. **Riparazione/Ricondizionamento:** un prodotto viene riparato oppure riportato a condizioni prestazionali pari al nuovo.
4. **Riciclo:** quando un oggetto non può più essere condiviso, riparato o rigenerato, i suoi materiali vengono recuperati per rientrare nel ciclo produttivo come materie prime secondarie.

2.3 Il fondamento teorico della Green Economy: la Sostenibilità

Il fondamento teorico su cui poggia l'intero modello dell'economia verde è rappresentato dalla *sostenibilità*:

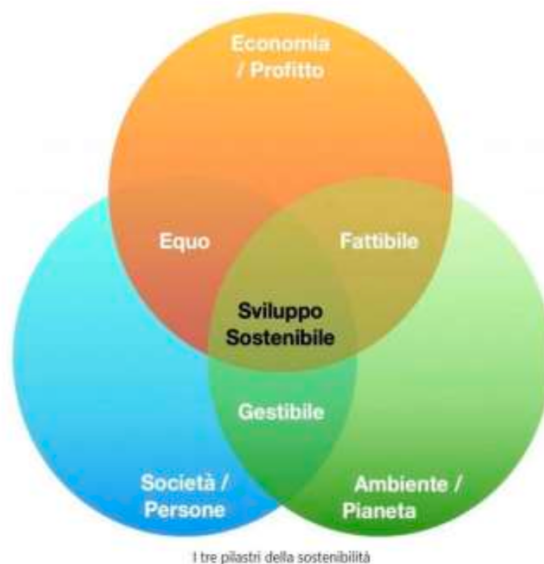


FIGURA 7: I PILASTRI DELLA SOSTENIBILITÀ

l'attuazione dello sviluppo sostenibile richiede un equilibrio sistemico tra tre pilastri fondamentali tra loro interdipendenti e complementari. Il primo di questi è la **sostenibilità ambientale**, che riguarda la salvaguardia del capitale naturale e si traduce nella capacità di preservare nel tempo l'integrità degli ecosistemi e della biodiversità.

A questa si affianca la **sostenibilità economica**, intesa come la capacità di un sistema di generare una crescita durevole e valore aggiunto, garantendo un'occupazione dignitosa e il sostentamento della popolazione; tale dimensione presuppone che il progresso economico non avvenga mai a scapito del capitale naturale o sociale. Infine, la **sostenibilità sociale** si focalizza sul benessere collettivo e sulla qualità della vita, mirando a garantire equità, inclusione e accesso a diritti fondamentali quali salute, istruzione e sicurezza.

L'unione di questi tre elementi crea il vero sviluppo sostenibile: un modello che funziona davvero solo quando riesce a essere, nello stesso momento, rispettoso dell'ambiente, economicamente giusto per tutti e capace di offrire una buona qualità della vita.

2.4 La dimensione sociale della transizione: la “Just Transition”

Il passaggio verso una *Green Economy* comporta una profonda riconversione dell'intero sistema produttivo. Alcuni comparti industriali particolarmente inquinanti sono destinati a una progressiva contrazione o alla definitiva dismissione. Da questa trasformazione strutturale potrebbe scaturire la perdita occupazionale per migliaia di lavoratori altamente specializzati in settori non più compatibili con gli obiettivi di sostenibilità.

Per garantire che la transizione ecologica non rappresenti un fattore di instabilità è fondamentale adottare il principio della **Giusta Transizione** (*Just Transition*). L'obiettivo è assicurare che il successo nelle politiche ambientali non si traduca in un onere sociale insostenibile per le comunità e le categorie professionali più vulnerabili al cambiamento.

Lo strumento operativo principale per attuare una transizione equa risiede nei programmi di riqualificazione professionale, definiti tecnicamente come **reskilling**.

Questi percorsi non si limitano a una semplice formazione, ma puntano a riconvertire profondamente le competenze dei lavoratori, fornendo gli strumenti necessari per integrarsi nelle nuove filiere verdi. In questo modo, il processo di aggiornamento diventa un motore

per garantire la coesione sociale prevenendo il rischio di disoccupazione strutturale o di marginalizzazione sociale.

2.5 La domanda di “Green Jobs” da parte delle imprese

Secondo la definizione fornita dall’Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), i cosiddetti **Green Jobs** non si limitano ad essere semplici occupazioni all'interno di settori ecologici, ma rappresentano attività capaci di ridurre l'impatto ambientale delle produzioni fino a raggiungere livelli di reale sostenibilità. Tuttavia, per essere considerata autenticamente "verde", un'occupazione deve soddisfare simultaneamente due criteri fondamentali: da un lato deve perseguire un **obiettivo ambientale** esplicito, contribuendo alla protezione degli ecosistemi o alla riduzione di consumi ed emissioni; dall'altro deve garantire il cosiddetto **lavoro dignitoso** (*Decent Work*).

L’analisi della domanda, basata sui dati del Sistema Informativo Excelsior di Unioncamere-ANPAL relativi al 2022, rivela che la richiesta di competenze "verdi" non è distribuita in modo uniforme tra le varie categorie, ma tende a concentrarsi nei segmenti ad alta specializzazione. Gli **artigiani e gli operai specializzati** rappresentano la categoria più coinvolta, con un'incidenza del 77,2%, seguiti dai **dirigenti**, per i quali la componente green riguarda il 74,5% delle posizioni. Anche tra i **conduttori di impianti e macchinari** la richiesta è significativa, superando il 60%, mentre la quota scende drasticamente al 32,8% per le professioni non qualificate. Questa tendenza conferma che la sostenibilità è ormai diventata una priorità strategica che richiede un'elevata preparazione tecnica e manageriale. Esaminando la distribuzione geografica degli investimenti nelle competenze green, emerge un quadro sostanzialmente omogeneo lungo tutta la penisola.

Tuttavia la Puglia si distingue per il suo dinamismo ecologico, posizionandosi al **nono posto in Italia** per numero di aziende che investono in tecnologie e prodotti a basso impatto ambientale. Questa propensione all'innovazione sostenibile trova nel settore agricolo uno dei suoi pilastri fondamentali. Un altro ambito di eccellenza è rappresentato dalla produzione di **energia rinnovabile**, comparto in cui la regione riveste un ruolo di primo piano contribuendo a oltre il 17% della produzione totale italiana attraverso l'eolico, il fotovoltaico e le bioenergie. All'interno di questo scenario economico regionale, anche il Salento si sta consolidando come un polo d'eccellenza per la sostenibilità, sfruttando le sue naturali

peculiarità geografiche.

In questo contesto, appare cruciale rafforzare il dialogo tra il sistema formativo e il tessuto produttivo salentino: solo attraverso un allineamento tempestivo tra offerta didattica e nuove competenze ecologiche sarà possibile trasformare la crescente domanda di **green jobs** in un'opportunità di sviluppo occupazionale e di eccellenza per il nostro territorio.

Valentina Pascali

Segretario Regionale FELSA CISL Puglia

3. Competenze digitali e nuove professioni

3.1 Formazione ed istruzione per lo sviluppo delle competenze digitali

Nel libro di P. Coelho “L’Alchimista” l’autore, attraverso la voce di uno dei personaggi principali, parla di Leggenda Personale e la definisce in questo modo: *“E’ quello che hai sempre desiderato fare. Tutti, all'inizio della gioventù, sanno qual è la propria leggenda personale. In quel periodo della vita tutto è chiaro, tutto è possibile, e gli uomini non hanno paura di sognare e di desiderare tutto quello che vorrebbero veder fare nella vita. Ma poi, a mano a mano che il tempo passa, una misteriosa forza comincia a tentare di dimostrare come sia impossibile realizzare la Leggenda Personale.”* Essere in grado di dare forma ai propri sogni è ciò che permette di vivere tendendo sempre alla Felicità. Ogni uomo dovrebbe essere in grado di realizzare la propria storia personale dando spazio alle “passioni” e alle conoscenze apprese durante il percorso formativo.

Le esperienze che facciamo, le persone che incontriamo, il tempo che usiamo per la nostra formazione costituiscono il bagaglio che ogni essere umano si costruisce per poter affrontare la complessità del reale, che, in questo speciale periodo storico è diventato anche estremamente mutevole, a causa delle varie vicende internazionali che hanno amplificato in maniera negativa gli effetti della Globalizzazione sulla realtà politica, economica e sociale di tutti i paesi.

Per affrontare la complessità attuale è necessario che ogni ragazzo o ragazza utilizzi il suo percorso di studi per prendere consapevolezza di sé e sviluppare quelle competenze che permetteranno di affrontare ogni situazione con disinvoltura. La formazione non può essere un indottrinamento ma è un’esperienza che consente ad ogni persona di conoscere se stessa così da tirare fuori le specificità in cui sa di eccellere, in un vero processo maieutico dove la scuola ritrova il suo vero ruolo, quale contesto privilegiato di palestra dei “talenti” e luogo di dibattito costruttivo di idee in grado di attivare un cambiamento sociale delle nostre piccole e grandi comunità cittadine.

Tra le varie definizioni di competenza, una sembra essere più vicina alla situazione attuale: La competenza è la *“capacità di far fronte ad un compito, o a un insieme di compiti, riuscendo a mettere in moto e ad orchestrare le proprie risorse interne, cognitive, affettive e volitive, e*

a utilizzare quelle esterne disponibili in modo coerente e fecondo". (Pellerey, 2004)

Una definizione che sottolinea il carattere generativo della competenza che attraversa ogni aspetto della vita e che costituisce quel patrimonio personale che si arricchisce durante tutto il percorso di vita, ma che presuppone una presa di coscienza di sé, dei propri limiti così da poterli superare, dei propri talenti che saranno il motore del proprio agire e della capacità di intessere relazioni positive per costruire reti, non per farsi "mettere in trappola" ma per congiungere, condividere e arricchire ogni individuo, secondo un sistema solidaristico generazionale.

La Raccomandazione del Parlamento Europeo ha provveduto ad individuare le competenze chiave europee, che si sviluppano secondo un processo di apprendimento permanente:

- Competenza alfabetica funzionale;
- Competenza multilinguistica;
- Competenza matematica e competenza di base in scienze e tecnologie;
- Competenza digitale;
- Competenza personale, sociale e capacità di imparare ad imparare;
- Competenza sociale e civica in materia di cittadinanza;
- Competenza imprenditoriale;
- Competenza in materia di consapevolezza ed espressione culturali.

Parlare oggi di competenza digitale sembra quasi superfluo perché diamo per scontato che i ragazzi, definiti nativi digitali, siano "competenti" a prescindere dai contesti nei quali nascano, crescano, si "formino" e a prescindere anche dalla realtà sociale e familiare a cui fanno riferimento.

Sempre la Raccomandazione del Parlamento Europeo, formulata nel 2006, fornisce una definizione di competenza digitale: *"Il saper utilizzare con dimestichezza e spirito critico le tecnologie della società dell'informazione (TSI) per il lavoro, il tempo libero e la comunicazione. Essa è supportata da abilità di base nelle TIC (tecnologie dell'informazione e della comunicazione)".*

Per sintetizzare in una parola *"Il saper utilizzare con dimestichezza e spirito critico"* potremmo usare **"consapevolezza"**, ossia la capacità dell'individuo di saper leggere le situazioni e agire in maniera adeguata al contesto, usando strumenti utili, anche quelli digitali per la risoluzione di problematiche, nei vari contesti formali e informali.

Il vero problema è costituito proprio dalla difficoltà dei ragazzi e dei giovani di saper agire in modo consapevole, imparando ad usare il digitale come strumento e non come un alter

“ego” che permette di vivere vite parallele, non reali, alle quali vengono assegnati contorni di pericolosa realtà in grado di minare la capacità di tessere relazioni. L’uso del digitale ed oggi dell’Intelligenza Artificiale, per la risoluzione di ogni piccola problematica o addirittura per dare risposta anche alle più banali domande, ha privato l’individuo non solo della capacità ma anche del desiderio di costruire un “progetto” di vita che contempli la fatica e il sacrificio per il raggiungimento del risultato finale. Un tempo si parlava di alienazione per definire la situazione in cui un individuo, per vari motivi, si sentiva “altro” rispetto al contesto nel quale viveva e decideva di chiudersi, di allontanarsi da tutti.

Questa situazione oggi si verifica con maggiore frequenza, soprattutto nelle grandi città perché il sistema sociale ha svuotato di significato i luoghi che un tempo erano contesti di aggregazione e scambio culturale, si pensi alle sezioni di partito o ai centri culturali; nello stesso tempo abbiamo trasferito ogni forma di confronto e dibattito sulla Rete, affidando il nostro pensiero e giudizio al mondo dei social. La scuola oggi, in un contesto così variegato, resta l’Istituzione che mette al centro del proprio agire il futuro dei ragazzi e delle ragazze e prova a dare risposta ai bisogni non solo presenti, ma secondo una progettazione visionaria anticipa le sfide future.

Secondo questa concezione del percorso scolastico l’introduzione dell’uso dell’Intelligenza artificiale deve necessariamente tenere conto delle conseguenze che si possono determinare in merito al livello culturale delle nuove generazioni, che si “rifugiano” in contesti dove non devono confrontarsi con se stessi e con gli altri.

Generare Competenza e competenza digitale vuol dire aiutare i “nativi” a prendere “consapevolezza” che gli strumenti devono restare tali e spetta a loro saperli usare per la risoluzione delle problematiche con le quali si confronteranno, dove non basterà possedere gli strumenti tecnici, ma sarà necessario avere capacità relazionali ed emotive per gestire le situazioni in modo equilibrato così da non sfociare in pericolosi conflitti.

Andrea IURLARO
Segretario Territoriale CISL Scuola Lecce

4. Soft Skills e orientamento professionale

4.1 Introduzione alle soft skills

Nel percorso di crescita che ogni ragazzo e ragazza vive, il primo vero ostacolo da affrontare è quando deve prendere consapevolezza della propria individualità provando a dare risposta ad alcune domande come “Chi sono?”, “Chi voglio essere?”, “Cosa desidero veramente per me?”. Sono interrogativi che spesso restano senza risposta perché si è incapaci di proiettare se stessi oltre il momento presente e comprendere quali siano i propri talenti e i propri limiti, per essere poi in grado di superarli.

Troppo spesso alle domande "Chi sono?" e "Chi voglio essere?" diamo un'interpretazione diversa e il verbo “essere”, che indica una condizione che dovrebbe coinvolgere ogni aspetto della personalità portando l'individuo a realizzarla fino in fondo, assume altre sfumature e la domanda si trasforma in “Chi voglio diventare”; si passa dalla consapevolezza di sé e delle proprie peculiarità alla professione che si vorrebbe svolgere, spesso spinta e giustificata da miriadi di motivazioni, da convenienze e logiche utilitaristiche che impediscono di sentirsi pienamente soddisfatti e di raggiungere la felicità. In questo modo gli ostacoli e gli imprevisti, che si incontrano lungo il percorso della vita, determinano cadute che impediscono alla persona di rialzarsi e cambiare rotta, in quanto ogni battuta d'arresto diventa un vero e proprio fallimento, spesso affrontato in solitudine e senza la possibilità di ricevere aiuto. Le “Soft Skills”, le competenze trasversali, quelle che ogni persona possiede, rappresentano il patrimonio personale, quelle caratteristiche che rendono ogni individuo un “pezzo unico” e consentono, in una realtà complessa e multiforme, di trovare soluzioni per se stesso e per gli altri in una visione solidaristica, orientando ogni azione al raggiungimento del BENE COMUNE.

Consentono anche di “farsi Uno” con l'altro in un sistema di condivisione e comunione offrendo alla Comunità un contesto dove sviluppare occasioni di crescita e confronto, dove ognuno vede l'altro non come un concorrente ma un compagno di viaggio. Per orientarsi e scegliere il percorso di studi e poi anche la propria collocazione nel mondo del lavoro, per realizzare il proprio progetto di vita, la propria “Leggenda Personale” (per usare le parole di Coelho) è necessario sviluppare queste competenze di vita attraverso la formazione e le

esperienze. Sono quel “patrimonio” che caratterizza ogni individuo e che consente di trovare soluzioni possibili e realizzabili, adeguate per se stessi e per gli altri in grado di generare relazioni e sistemi di valore.

Per affrontare qualsiasi percorso sia che si tratti di studio, ai vari livelli, sia che si tratti di lavoro, anche quando si è costretti a doverlo cambiare per svariati motivi, soprattutto nella fase della ricerca di offerte lavorative che rispondano ai propri desideri, è necessario avere a disposizione quelle competenze di vita, che più di altre, permettono il successo personale.

Alcune di queste sono:

- **Empatia:** *la capacità di sapersi “mettere nei panni dell’altro” e quindi essere in grado di relazionarsi con gli altri in modo positivo, creando un “Sistema” positivo di relazioni uniche.*
- **Leadership:** *la capacità di saper fare la scelta giusta per il BENE COMUNE. Comprendere che essere un leader impone di saper fare sintesi tra le diverse posizioni e saper incoraggiare e indicare la strada giusta per la risoluzione delle problematiche. Se poi la leadership diventa condivisa si generano connessioni positive e si produce progresso e sviluppo umano.*
- **Comunicazione efficace:** *permette di fare forma al pensiero per esprimere opinioni e idee in modo semplice ma efficace e risolutivo. In un contesto attuale nel quale si urla, litiga e si fa la guerra questa capacità consente di disinnescare i possibili conflitti sul nascere. “Le parole e il loro suono ti salvano” (“A. D’AVENIA, Ciò che inferno non è).*
- **Appassionato e automotivato:** *Saper vivere ogni istante della vita con passione per renderla unica e irripetibile, in grado di trovare la motivazione per sé e per le persone che condividono lo stesso percorso. Essere coinvolto e trascinare in maniera positiva le persone che ci circondano.*
- **Flessibilità:** *la capacità che consente di leggere le situazioni per trovare le soluzioni migliori anche in una visione futura, per dare vita a relazioni positive; sapersi adattare ai contesti e trovare le giuste motivazioni per superare le possibili difficoltà nella ricerca della realizzazione del proprio progetto di vita. Questa caratteristica permette di superare le rigidità delle contrapposizioni cercando e trovando nel dialogo e nel rispetto la soluzione ad ogni problema. Nella ricerca del lavoro diventa fondamentale*

per riuscire ad essere sempre la risposta utile, soprattutto in questo periodo in cui il mercato del lavoro cambia in maniera repentina.

- **Lavorare in squadra:** *Essere consapevoli che la pluralità è una grande ricchezza; questa caratteristica aiuta a lavorare in “squadra” e per la “squadra”, così da essere pronto a mettere da parte le proprie “rigidità” a favore del Bene della Comunità. E’ una competenza che aiuta a costruire legami profondi per la risoluzione di criticità.*

Queste sono solo alcune soft skills, se ne potrebbero aggiungere altre e tutte consentono di affrontare le varie sfide e di vivere in armonia con se stessi e con gli altri.

E’ necessario, proprio in questo difficile momento storico, ripensare le nostre Comunità come luoghi di incontro in cui ogni uomo e donna può contribuire a generare benessere per tutti. Le “periferie esistenziali” si stanno estendendo e stanno inglobando intere generazioni che, vittime di un individualismo sfrenato, risultano incapaci di “connettersi” con gli altri per vivere e condividere percorsi di crescita, di “successo” umano; le varie soft skills non sono solo ricchezza per se stessi, ma diventano uno strumento di risoluzione delle criticità da mettere a disposizione di tutti nella consapevolezza che lo sviluppo, economico e sociale, perché sia veramente sostenibile deve essere condiviso.

In questa prospettiva le periferie riprendono vita e diventano centri propulsori di buone prassi dove nessuno sia o si senta ESCLUSO.

Andrea IURLARO

Segretario Territoriale CISL Scuola Lecce

Ringraziamenti

Un sentito ringraziamento ai Dirigenti Scolastici e ai tutors impegnati nel coordinamento delle attività legate alla FSL:



Dott. Giovanni Casarano - Dirigente Scolastico Istituto Istruzione Secondaria Superiore “E. Lanocce” – Maglie.

TUTOR: Prof.ssa Maria STASI

Classe 4TA indirizzo “TECNICO AGRARIO” n° 14 allievi

Classe 4A indirizzo “PROFESSIONALE AGRARIO” n° 13 allievi

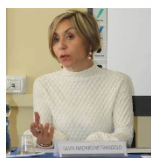


Dott.ssa Anna Lena Manca - Dirigente Scolastico Istituto Istruzione Secondaria Superiore “Don Tonino Bello” – Maglie e Liceo Artistico “Nino Della Notte” – Poggiardo.

TUTORS: Prof. Giovanni OLIVA e prof. Bruno MICOLANO

Classe 4A indirizzo “PRODUZIONI AUDIOVISIVE” n° 12 allievi - Tricase

Classi 4AA-4AG indirizzo “DESIGN E GRAFICA” n° 22 allievi - Poggiardo



Dott.ssa Silvia Madaro Metrangolo - Dirigente Scolastico Istituto Istruzione Superiore “A. De Pace” – Lecce

TUTOR: Prof.ssa Antonella MASSARI

Classe 4ATM indirizzo “MODA” n° 13 allievi

Classe 4BTM indirizzo “MODA” n° 13 allievi

Classe 4ATA indirizzo “AUDIOVISIVO” n° 15 allievi

Partners di Progetto

ARPAL Puglia



Dott. Gianluca Budano – *Direttore ARPAL Puglia*

Dott.ssa Marta Basile – *Dirigente ad interim U.O. Coordinamento Servizi Impiego
Ambito Lecce*

Dott.ssa Tiziana Colluto – *Responsabile Area Promozione dei Servizi, Animazione e
Sostegno all’Inclusione Attiva Ufficio Coordinamento Lecce*

Dott.ssa Maria Grazia Fasiello – *Istruttrice del mercato del lavoro Ufficio Coordinamento
Lecce*

Gi Group S.p.A.



Dott. Enrico Calcagnile - *Area Manager*

Dott.ssa Veronica Buongiorno – *Delivery Coordinator*

Dott.ssa Daria Calò – *Recruitment Consulting*

Bibliografia

- Rendiconto Sociale Provinciale 2024 – a cura del Comitato Provinciale INPS di Lecce e della Direzione Generale INPS di Lecce, in collaborazione con il Consiglio di Indirizzo e Vigilanza.
- Previsione dei Fabbisogni Occupazionali e Professionali in Italia a medio termine (2025-2028) - Scenari per l'Orientamento e la Programmazione della Formazione, Aggiornamento 2025 Unioncamere, 2024
- GreenItaly 2024: Un'economia a misura d'uomo contro le crisi - Fondazione Symbola – Unioncamere.
- Le Competenze Green: Analisi della Domanda di Competenze legate alla Green Economy nelle imprese- Unioncamere 2022.
- Le Competenze Digitali: Analisi della Domanda di Competenze digitali nelle imprese – Indagine 2024. Unioncamere 2024.
- RACCOMANDAZIONE DEL CONSIGLIO del 22 maggio 2018: Le competenze chiave per l'apprendimento permanente.

Sitografia

- Compendio Economico - Statistico 2025. I Comuni della Provincia di Lecce, Camera di Commercio di Lecce
Link: <https://www.le.camcom.it/informazione-economica/studi-e-pubblicazioni>
- Demografia delle imprese: La struttura produttiva provinciale anno 2024, Camera di Commercio di Lecce
Link: <https://www.le.camcom.it/informazione-economica/demografia-delle-imprese/la-struttura-produttiva-provinciale-anno-2025>

Allegato I



IN COLLABORAZIONE CON



LA SCUOLA NON È UN'ISOLA

2^a EDIZIONE

BIENNIO 2025/2026 – 2026/2027



FSL: GIOVANI, ISTRUZIONE, FORMAZIONE, MERCATO DEL LAVORO

SALUTI

ANTONIO CIRIOLO, Sindaco di Poggiardo

ADA CHIRIZZI, Segretario Generale Cisl Lecce

GERARDO MAESTOSO, Segretario Generale Cisl Scuola Lecce

MARTA BASILE, Dirigente Arpal UO Coordinamento di Lecce

GIOVANNI CASARANO, Dirigente IISS "Egidio Lanocce" – Maglie

ANNALENA MANCA, Dirigente IISS "Don Tonino Bello" – Tricase
Liceo Artistico "Nino Della Notte" – Poggiardo

SILVIA MADARO METRANGOLO, Dirigente IIS "A. De Pace" – Lecce

INTRODUCE

DONATO CONGEDO, Segretario Territoriale Cisl Lecce



TAVOLA ROTONDA

GIOVANI, FORMAZIONE, LAVORO

Promuovere competenze integrate per un futuro sostenibile
nel mercato del lavoro in trasformazione

SEBASTIANO LEO, Assessore al lavoro, istruzione e formazione professionale
Regione Puglia

ANNA CAMMALLERI, Consigliere del Presidente per le Politiche integrate,
Formazione, Occupazione e Cittadinanza Attiva nel Sistema Puglia

GIANLUCA BUDANO, Direttore ARPAL Puglia

ENRICO CALCAGNILE, Area Manager GiGroup S.p.A.

COORDINANO E PRESIDONO

VALENTINA PASCALI, Responsabile Sportello Lavoro Cisl Lecce e
Segretario Regionale Felsa Cisl Puglia

RICCARDO RUCCO, Presidente ASESI

VENERDÌ, 14 NOVEMBRE 2025 — ORE 9.30
PALAZZO DELLA CULTURA, PIAZZA UMBERTO I n. 10 — POGGIARDO (LE)

designed by freepik.com

Allegato II



IN COLLABORAZIONE CON



LA SCUOLA NON È UN'ISOLA

2^a EDIZIONE
PRIMA ANNUALITÀ 2025/2026



FSL: GIOVANI, ISTRUZIONE, FORMAZIONE, MERCATO DEL LAVORO

EVENTO CONCLUSIVO

SALUTI

GIOVANNI CASARANO, Dirigente Scolastico I.I.S.S. "Egidio Lanoce" – Maglie
ADA CHIRIZZI, Segretario Generale Cisl Lecce
GERARDO MAESTOSO, Segretario Generale CISL Scuola Lecce

ANNA LENA MANCA, Dirigente Scolastico I.I.S.S. "Don Tonino Bello" – Tricase
Liceo Artistico "Nino Della Notte" – Poggiardo
SILVIA MADARO METRANGOLO, Dirigente Scolastico I.I.S. "A. De Pace" – Lecce

INTRODUCE

DONATO CONGEDO, Segretario Territoriale Cisl Lecce



TAVOLA ROTONDA

**"DALLA FORMAZIONE AL LAVORO: LE NUOVE
SFIDE PER I GIOVANI TRA SOSTENIBILITÀ
AMBIENTALE, DIGITALIZZAZIONE E SOFT SKILLS"**

ANNA CAMMALLERI, già Direttore generale Ufficio Scolastico Regionale Puglia

MARIA GRAZIA FASIELLO, Istruttrice mercato del lavoro Ufficio
Coordinamento Lecce Arpal Puglia

ENRICO CALCAGNILE, Area Manager Gi Group S.p.A.

DAVIDE MICOCCI, Direttore della fotografia e fondatore di "lentu Film", casa
di produzione cinematografica e teatro di posa

Studentesse e studenti delle classi IV coinvolte

MODERA

ANDREA IURLARO, Segretario Territoriale CISL Scuola Lecce

MARTEDÌ, 26 MAGGIO 2026 — ORE 9.30
AULA MAGNA I.I.S.S. "EGIDIO LANOCE" VIA REGINA MARGHERITA N. 50 - MAGLIE

designed by freepik.com



