

# LA FORMAZIONE CONTINUA E IL PROGETTO FORI

*Rosa Capozzi*

## Tendenze del lavoro

Il lavoro cambia con una velocità in passato inimmaginabile. E cambierà in maniera sempre più rapida. La scuola e l'Università hanno la responsabilità di formare i giovani perché siano preparati ad affrontare il mondo del lavoro. Un ruolo difficile da svolgere visto che le "nuove professioni" cambiano di contenuto proprio quando si riesce a definirle in termini di competenze specifiche richieste.

Servono quindi strumenti e indicazioni tempestivamente aggiornate su ciò che di nuovo richiede e richiederà il mercato del lavoro. La spinta alla competitività in chiave di innovazione e riqualificazione produttiva porta infatti le aziende a privilegiare le assunzioni per le professioni maggiormente qualificate.

In ogni ambito il lavoro sarà sempre più caratterizzato da maggiore creatività, intraprendenza e specializzazione per rispondere a una maggiore esigenza di servizio. L'outsourcing diventerà, in questa prospettiva, il modo ordinario con cui le attività produttive – di beni come di servizi – si relazioneranno secondo economie di scala e un nesso di reciproca convenienza "orizzontale", al posto del precedente rapporto gerarchico "verticale" che univa le diverse funzioni. Verrà così superato il rigido modello dell'impresa. Inevitabile quindi l'attenzione al tema della formazione e del suo ruolo per il progresso del Paese. Lo sviluppo del lifelong learning coinvolgerà persone in ogni classe di età e fase della vita, in tutti gli ambiti del quotidiano: uomini e donne (differenti le condizioni, le strategie, i costi), popolazione urbana e migrante in particolare. Il trend in crescita del numero di persone con livello medio-alto/ alto di istruzione ci accomuna ad altri paesi non solo europei ma ci vede ancora agli ultimi posti nelle statistiche internazionali. Nel medio – o piuttosto nel lungo – termine il cambiamento culturale che si prospetta riguarderà principalmente i modelli di vita adulta, caratterizzati non più dal mantenimento del "posto di lavoro" per tutta la vita attiva ma da "percorsi di vita-lavoro" nei quali si potranno combinare periodi di occupazione e periodi di "non lavoro": formazione ricorrente o continua; fasi di genitorialità e altri impegni "di cura"; attività di rilevanza sociale non retribuite o retribuite in termini non di mercato.

Il riconoscimento del sapere, delle capacità, delle competenze dei cittadini e dei lavoratori quali fattori competitivi non solo per le imprese ma per le stesse economie locali e nazionali, ha dato luogo in Italia a processi di riforma dei sistemi formativi e forme inedite di collaborazione tra le parti sociali.

Le forme di questa collaborazione sono state delineate attraverso accordi che, nell'ultimo decennio si sono ripetuti, con un'enfasi sempre maggiore sui temi educativi.

Il nodo centrale del confronto e dell'analisi riguarda chiaramente la qualificazione degli addetti e consiste nell'individuare un modello negoziale:

- fondato su una definizione condivisa della competenza professionale come quella già delineata nella collaborazione tra imprese e sindacati con la nascita di organismi bilaterali, giuridicamente costituiti;
- preciso nel descrivere e fissare le caratteristiche della competenza necessaria per specifiche figure professionali, superando la vecchia logica che guardava all'espletamento di singole mansioni o alla somma di prestazioni predefinite;
- chiaro nel determinare i criteri di validazione della competenza professionale, tenendo conto che di per sé la competenza è un 'valore in progress', suscettibile di continui e costanti mutamenti secondo percorsi non sempre lineari perché dipendono sia dalla

qualità della formazione sia dal lavoro: si tratta dunque di stabilire in concreto cosa valutare, attraverso quali soggetti, e attraverso quali forme procedere alla validazione e possibile certificazione della competenza via via acquisita, problema ancora più complesso in presenza di percorsi professionali discontinui e disomogenei;

- sufficientemente flessibile nel tenere conto della duplice dimensione contestuale del sapere acquisito: si apprende e si utilizza il sapere acquisito tanto all'interno quanto all'esterno dei sistemi educativi, cioè sia nel lavoro sia in altre esperienze connesse o meno al lavoro nelle quali comunque si trasmettono, si elaborano e si acquisiscono nuove conoscenze, e proprio perché ci si educa in ogni luogo e in ogni età della vita non è facile valutare il sapere legandolo solo al luogo in cui si esplica né d'altra parte si può prescindere dallo specifico contesto professionale, per cui analizzare il fabbisogno di una competenza professionale diventa un'operazione molto complessa.

L'impegno delle Parti Sociali e delle istituzioni sulla formazione continua è parte di tale più ampio processo di revisione e di sviluppo del sistema formativo italiano e scaturisce dalla precisa volontà di dare vita a un processo destinato, per le ragioni sopra esposte, ad essere alla base delle forme di tutela dei lavoratori ai fini della loro presenza nel mercato del lavoro.

In questo contesto si colloca, tra l'altro, la ricerca del Progetto FORI in materia di analisi sui fabbisogni formativi della media e microimpresa pugliese, con la consapevolezza che la sfida della competitività si vince solo investendo in conoscenza e in maggiori e migliori competenze, in evoluzione continua.

Uno dei nodi critici del sistema formativo italiano e, in relazione ad esso, dei sistemi di inserimento e mobilità professionale, è costituito dall'assenza nel nostro paese di un sistema di definizione delle figure e delle competenze professionali di riferimento su cui fondare la pianificazione di azioni educative legate al lavoro.

La più recente fase del dialogo sociale ha avviato un processo di revisione delle forme concertative precedenti, prefigurando modifiche significative rispetto al passato su diverse materie. Essa non sembra avere, peraltro, modificato l'attenzione verso gli approfondimenti, nati e in fase di evoluzione, nell'ambito delle indagini sui fabbisogni di formazione costruite tra l'altro in conformità con il dibattito europeo sulla materia, al fine di collegare figure professionali di riferimento, ambiti di attività, competenze, nella formazione iniziale e nella formazione continua.

## **Società in trasformazione**

Negli ultimi decenni siamo passati da industrie centrate sulla produzione di beni materiali a industrie produttrici di beni immateriali. A questo mutamento hanno concorso diversi fattori strettamente interconnessi: il progresso tecnologico e organizzativo, la globalizzazione, la diffusione dei media, la scolarizzazione di massa, l'allungamento della vita e del tempo libero. Si è passati velocemente dalle tecnologie meccaniche a quelle elettroniche, alle nanotecnologie; dall'energia elettrica a quella nucleare; dai materiali tradizionali ai nuovi materiali; dalla dimensione locale a quella globale; dal lavoro esecutivo a quello creativo.

Il tempo libero è aumentato, lo spazio e il tempo si sono destrutturati, sono cresciute le disuguaglianze, sono diventati cruciali la virtualità, la qualità del lavoro e della vita.

## **La specificità italiana**

Attualmente i paesi del mondo sono più di duecento. Centonovantadue gli Stati membri delle Nazioni Unite. I più ricchi e industrializzati sono i trenta Stati riuniti nell'OCSE (Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico) e l'Italia ne fa parte. Gli otto più potenti e prestigiosi costituiscono il G8 e l'Italia è tra questi.

Nelle graduatorie internazionali siamo al secondo posto per abbonamenti ad Internet, al quinto posto per numero di turisti stranieri e per numero di telefoni cellulari, al sesto posto per il tasso di motorizzazione, per il valore dell'industria manifatturiera e dei servizi, al settimo posto per il PIL e per la produzione industriale.

Nel nostro paese sono destinati a crescere gli addetti al terziario, ai servizi, alla ricerca, al made in Italy, alle produzioni di qualità. Qualche passo avanti è previsto per le politiche attive del lavoro e per i rapporti tra scuola e mondo imprenditoriale. Poche speranze di miglioramento, purtroppo, per quello che riguarda le carenze strutturali della nostra economia, il divario tra Nord e Sud, il lavoro sommerso e la precarietà, la crisi della formazione e dell'associazionismo. Stenta a farsi strada l'idea che i cambiamenti tecnologici e sociali influiscano sul lavoro, determinando le trasformazioni necessarie all'organizzazione e al modo di pensare e ideare.

A differenza di qualche decennio fa, oggi i dipendenti delle aziende sono tutti alfabetizzati ed è alta la percentuale di chi svolge mansioni prevalentemente intellettuali, di natura flessibile o creativa. Un cambiamento dovuto all'azione congiunta del progresso tecnologico e organizzativo che determina maggiore efficienza, alla globalizzazione che consente l'apertura crescente di interscambi a livello mondiale, la competizione, il ridimensionamento dei salari e dello stato sociale. Un cambiamento dovuto anche alla divisione internazionale del lavoro che permette di dirottare una parte di commesse là dove la manodopera è meno costosa. Con la conseguenza che si producono merci in misura crescente, mobilitando una quantità decrescente di lavoro umano.

Nei paesi dell'OCSE, e in particolare quelli del G8 che presentano un forte PIL pro capite e un costo elevato della manodopera, si rifiutano sempre più le attività faticose, ripetitive, banali, pericolose, non in sicurezza, poco remunerative e si assiste a uno spostamento sempre più accelerato della popolazione attiva da settori di lavoro tradizionali a settori emergenti.

Le società più ricche, inoltre, hanno iniziato a dislocare le attività meno piacevoli nei paesi più poveri dove il costo del lavoro è molto più basso e lo sfruttamento dei lavoratori molto più intenso. Attività come lavori pesanti in agricoltura e nella ristorazione, nei servizi, nell'assistenza domestica alle persone, eccetera, se non sono trasferibili, vengono attribuite ai lavoratori immigrati dai paesi poveri. Massima attenzione e maggiori finanziamenti vengono attribuiti a tutte le attività scientifiche, umanistiche, estetiche: scuole, laboratori, centri culturali, banche dati, sistemi informativi, centrali di produzione e trasmissione di notizie, moda, design, media, editoria, motori di ricerca, eccetera.

Le capitali del lavoro manifatturiero cedono il passo alle capitali dell'industria culturale, dell'intrattenimento, della bellezza, del gioco, dell'ozio creativo. Diminuiscono le occupazioni standard di tipo esecutivo, per le quali si prevede una progressiva sostituzione dell'uomo con la tecnologia ed è parallela la diminuzione degli orari di lavoro.

Le aziende, popolate da persone sempre più colte e caratterizzate da tecnologie sempre più potenti, dovranno rivoluzionare dalle fondamenta la loro attuale organizzazione tenendo conto delle trasformazioni in atto nella società postindustriale. Sopravvivranno le imprese capaci di riorganizzarsi rapidamente.

## **Un po' di dati**

La definizione del fabbisogno formativo non deve scaturire solo dall'analisi delle dinamiche del mercato del lavoro e dalla rilevazione delle preferenze espresse dai soggetti economici che operano sul territorio, ma esige un'ulteriore fase di elaborazione e di interpretazione di tali elementi. Nei dati forniti per il 2008, l'ISTAT ha calcolato che la metà degli italiani ha solo la licenza media (ma in molti non completano la scuola dell'obbligo), che il 75% dei giovani tra 20 e 24 anni ha un diploma di scuola secondaria superiore e che

il 41% dei giovani tra 19 e 25 anni è iscritto all'università. La scolarizzazione comunque è in crescita, il tasso di scolarità si attesta ormai intorno al cento per cento per le scuole dell'infanzia, primaria e secondaria di primo grado, ed è in continuo aumento quello della secondaria di secondo grado, passato dall'89,8% del 2001/2002 al 92,5% del 2006/2007.

C'è invece una flessione, già a partire dal 2004/2005, delle immatricolazioni universitarie: nell'anno accademico 2006/2007 si sono iscritti all'università per la prima volta poco più di 308.000 giovani, circa 16.000 in meno rispetto all'anno precedente (-5,0%). In controtendenza le immatricolazioni ai corsi triennali dei gruppi chimico-farmaceutico (+5,2%) e ingegneria (+4,7%). L'annuario Istat 2008 disegna un'Italia con più alunni, tassi di scolarità più elevati e più elevati livelli di istruzione.

Ha una qualifica o diploma di scuola secondaria superiore il 32,4% degli italiani, la laurea il 10,2%. È vero che una persona su 4 ha al massimo la licenza elementare ma nel 70% dei casi ha più di 65 anni. L'investimento in istruzione continua a rappresentare una garanzia contro il rischio di disoccupazione. Sebbene la crescita del fenomeno abbia interessato persone con diversi titoli di studio, l'area dei senza lavoro si concentra tra quelle in possesso di un livello di istruzione non superiore alla scuola dell'obbligo: circa nove individui in cerca di occupazione su dieci hanno al più un titolo di studio secondario inferiore.

Nella maggioranza dei casi il 'nuovo' disoccupato è un uomo di età compresa tra i 35 e i 54 anni, in possesso al più della licenza secondaria inferiore, ha perso un lavoro nel settore industriale dove svolgeva professioni manuali spesso non qualificate.

A tre anni dal conseguimento del titolo di diploma circa il 63 per cento ha un lavoro dipendente, a tempo indeterminato (39,7 per cento) o determinato (23,3 per cento); circa l'8,5 per cento ha un contratto a progetto e altrettanto un'attività autonoma. Il rimanente 20 per cento dei diplomati svolge un lavoro occasionale/stagionale.

Poco più della metà degli occupati quindi ha un lavoro instabile: occasionale/stagionale, lavoro dipendente con un contratto a termine o lavoro a progetto. Quasi un diplomato su tre dichiara di essere "sottoinquadrate", possedendo un diploma che non costituisce un requisito di accesso ma le cui competenze vengono utilizzate nel lavoro svolto. La coerenza tra diploma e lavoro svolto è più frequente tra le donne (48,2 per cento), nel Nord (50,5 per cento) e tra chi proviene da istituti tecnici o magistrali.

A circa tre anni dal conseguimento del titolo, il 73,2 per cento dei laureati in corsi lunghi svolge un'attività lavorativa, il 14,2 risulta alla ricerca di occupazione, mentre il 12,6, pur non lavorando, dichiara di non essere alla ricerca di lavoro.

La quota di occupati si attesta sul 73,2 per cento anche tra i laureati triennali, mentre è relativamente più contenuta la percentuale di giovani in cerca di lavoro (12,1 per cento) e, al contrario, più elevata (14,7 per cento) quella di coloro che non lavorano e non cercano lavoro, in gran parte perché impegnati in attività di ulteriore formazione.

Tra i laureati triennali, infatti, è frequente, dopo il titolo, il proseguimento degli studi nei corsi di secondo livello di durata biennale finalizzati al conseguimento della laurea specialistica: a tre anni dalla laurea triennale il 15,6 per cento dei laureati frequenta un corso specialistico e il 37,2 per cento ha già ottenuto il titolo di secondo livello.

In generale: sussiste uno stretto rapporto tra quantità e qualità dell'istruzione ricevuta e inserimento professionale. Ciò non dipende solo da competenze immediatamente spendibili sul piano professionale ma, anche, in misura crescente, dalla capacità di migliorare il proprio livello formativo da parte dei più scolarizzati. Capacità legata, a sua volta, al sapere acquisito perché permette di accedere più facilmente all'informazione, di utilizzarla per i propri scopi, di interagire meglio con l'ambiente circostante.

## L'importanza della formazione continua

A livello nazionale ci si è resi conto che occorre ridare valore allo studio e alla cultura, rafforzando la formazione iniziale, ma anche con urgenze attraverso percorsi e opportunità di crescita fruibili lungo tutto l'arco della vita. Ed è nella formazione iniziale che il paese ha recuperato buona parte del gap che sussisteva nei confronti dei paesi OCSE e dei partner comunitari. Ora si sta cercando di insistere sull'apprendimento di nuove conoscenze e sull'aggiornamento delle competenze una volta usciti dalla scuola o dall'Università. Si inizia a guardare al medio periodo, poiché i tempi della costruzione dell'offerta professionale non sono mai brevi, e poiché la sola analisi dei *trend* occupazionali attuali può risultare fuorviante in un'ottica di programmazione formativa.

Nell'impresa italiana, si evidenzia una situazione contraddittoria rispetto alla quale la questione della formazione per tutta la vita diviene particolarmente cogente. Da una parte, infatti, tali imprese si presentano al loro interno caratterizzate da bassi livelli di scolarità degli addetti; dall'altra parte, esse appaiono impegnate fortemente sul piano dell'aumento del livello di capacità produttiva e del livello di presenza sul mercato.

Ciò comporta, per tutte le imprese e in special modo per le imprese piccole e medie, la necessità di speciali investimenti sul fronte della formazione. Nello specifico delle piccole imprese, poi, si tratta di pensare alla formazione "in rete": non è più pensabile che la formazione avvenga solo con l'esperienza della singola impresa, accumulata attraverso il fare quotidiano, ma deve piuttosto prodursi attraverso nuove competenze da acquisire all'esterno, nel contesto di azione più ampio di relazioni territoriali in cui si sviluppano le diverse attività aziendali. Si pone, perciò, il problema di allargare e modificare il proprio processo di apprendimento, che deve inevitabilmente aprirsi e interconnettersi a traiettorie esterne alle imprese, che necessitano di un diverso atteggiamento, sia in riferimento alla domanda di formazione (che coinvolge imprese e lavoratori), sia all'offerta di formazione (che include il sistema formativo pubblico, le strutture di formazione professionale e manageriale, le business school).

Le imprese investono poco in formazione ma aderiscono in massa ai Fondi Paritetici creati sulla base degli accordi siglati dalle principali organizzazioni di rappresentanza delle imprese e dei lavoratori. Sentono l'esigenza della formazione ma ritengono che non vi siano risorse per rispondere "in proprio" a quelle esigenze.

Per i lavoratori la probabilità di accedere alle attività formative varia in relazione a diversi fattori: i principali sono rappresentati dal genere, dall'età e dal livello di scolarità. La partecipazione alle attività di formazione continua è direttamente proporzionale al titolo di studio posseduto dal lavoratore: la quota dei formati è maggiore per i laureati rispetto ai diplomati e ai lavoratori con licenza elementare. E' un andamento molto evidente sia tra i dipendenti privati sia fra gli autonomi ed è presente, anche se meno accentuato, tra i dipendenti pubblici.

Altri due fattori di divario nell'accesso alle attività formative sono rappresentati dall'appartenenza di genere e dalla distribuzione per età. La prima è un fattore di evidente discriminazione per le donne all'interno delle aziende private (il divario è in media di oltre 5 punti percentuali) e fra i lavoratori autonomi. La situazione cambia completamente per la Pubblica Amministrazione dove il numero delle donne che partecipano alle attività formative è maggiore di 7 punti percentuali rispetto agli uomini.

Preoccupa il divario per età, che sembra ampliarsi nell'arco degli ultimi anni di vita lavorativa. Sono formati soprattutto quelli di età media, a scapito degli over 55 e dei più giovani (sino a 24 anni).

## **La Regione Puglia e l'internazionalizzazione**

La nostra Regione ha manifestato segni di evoluzione interessanti anche se ha risentito dei molti limiti del sistema socio-economico meridionale.

Il suo tessuto imprenditoriale è composto in netta prevalenza da entità di piccole dimensioni e da un limitato numero di insediamenti multinazionali attivi all'interno dei poli produttivi a più elevata specializzazione produttiva regionale. Si è messo in moto nella regione un vasto processo di aggiustamento e riqualificazione delle attività e dei sistemi produttivi manifatturieri che ha comportato costi rilevanti sul piano sociale, economico e territoriale. In particolare si sta attuando un processo di revisione delle dinamiche di sviluppo interno orientato verso l'internazionalizzazione delle imprese.

Il rilancio dell'internazionalizzazione produttiva delle imprese pugliesi costituisce un passaggio cruciale per la ripresa dello sviluppo della Puglia e condiziona l'evoluzione della specializzazione produttiva regionale.

Il forte intensificarsi della concorrenza internazionale sta attivando processi di selezione tra le imprese e di riqualificazione delle loro produzioni. Nell'economia pugliese, tuttavia, questi processi di ristrutturazione non riescono ancora a fornire risposte convincenti e positive sul fronte della produzione e dell'export così da bilanciare le perdite diffuse sul fronte delle specializzazioni più tradizionali. Soprattutto le imprese locali sembrano incontrare forti difficoltà a mettere in atto processi di crescita, di sviluppo e innovazione qualitativa dei prodotti analoghi a quelli attuati dalle imprese del Nord specializzate nei comparti tradizionali. Anche perché il grado di integrazione internazionale di molte produzioni pugliesi è ancora relativamente basso, per quanto in crescita.

In termini di internazionalizzazione la Puglia rappresenta una sorta di 'terra di mezzo' tra le regioni più dinamiche del Centro-Nord, dove i processi di internazionalizzazione sono piuttosto consolidati, e le altre regioni del Mezzogiorno poco orientate alla partecipazione nelle reti produttive internazionali. Ma il grado di apertura internazionale della nostra regione è piuttosto basso quando confrontato con il dato medio nazionale. Quest'ultimo è comunque tra i più modesti in Europa.

Chiaramente sono le imprese più grandi quelle che guardano all'internazionalizzazione, mentre la miriade delle imprese piccole locali, in genere a controllo familiare, trova forti ostacoli e difficoltà ad intraprendere questa strada. Occorre aiutarle a trovare percorsi e politiche che possano aumentare il grado di apertura internazionale dei sistemi locali pugliesi, ponendo le premesse per il rilancio del loro sviluppo. Ciò implica sia un aggiornamento delle strategie di mercato delle esportazioni, alla ricerca di opportunità di espansione ancora aperte nei settori vecchi e nuovi, sia una maturazione delle forme di attività internazionale delle imprese, nonché delle politiche produttive e distributive.

E' evidente che un'appropriata politica di internazionalizzazione non può prescindere dal curare gli aspetti sia della domanda (occorre un tessuto produttivo pronto ad aprirsi) sia dell'offerta: occorrono servizi adeguati a sostenere i processi di internazionalizzazione delle imprese.

Ed è proprio in questa prospettiva che è auspicabile la promozione di una politica della formazione opportunamente declinata sulle specifiche esigenze di rinnovamento delle PMI.

## **Il progetto FORI**

Il gruppo di studiosi che hanno lavorato per il Progetto FORI in materia di analisi sui fabbisogni formativi della media e microimpresa pugliese, sono consapevoli che la sfida della competitività si vince solo investendo in conoscenza e in maggiori e migliori competenze, in evoluzione continua.

La micro-impresa varia per dimensione, per settore di appartenenza, per la gestione dei mezzi di produzione, per la tecnologia utilizzata, ecc., rendendo particolarmente

difficoltoso identificare una politica d'intervento comune, europea o nazionale, sulla formazione continua. L'identità della piccola impresa dipende dalla variabilità e dalla unicità dei contesti in cui nasce, opera e si evolve. Infatti nessuna realtà economica, più delle micro-impresе, nasce in un dato contesto locale, strettamente dipendente dalla visione di un imprenditore cresciuto spesso in un determinato ambiente economico, sociale e culturale che agisce assimilando le tradizioni, le specificità, riconducibili all'identità locale da cui trae e rigenera risorse, soprattutto, conoscitive ed esperienziali. E' proprio l'intrinseca connessione al territorio che rende difficile definire una strategia formativa centralizzata. La Regione Puglia, consapevole di questo, sta provando ad avvicinarsi in tutti i modi alle esigenze delle imprese sia proponendo stimoli continui e incoraggiando alla formazione continua, sia spingendo verso l'internazionalizzazione delle imprese. Tutto questo viene supportato da bandi regionali a cui partecipare e che aiutano a perseguire questa strada.

Le micro-impresе rappresentano in Puglia il 96% del tessuto industriale.

Per capire le esigenze di formazione continua, all'interno di questo progetto, sono state testate duecentosettantacinque aziende, sparse per tutte le province pugliesi, con un modello di rilevazione semplificato ed hanno risposto circa duemilasettecento lavoratori. Questa rilevazione ha presentato diverse difficoltà e non sempre i datori ci hanno permesso di disturbare il lavoratore durante l'attività lavorativa. Abbiamo dovuto lasciare i questionari e ritornare a riprenderli dopo qualche giorno o abbiamo aspettato il lavoratore fuori dall'azienda e le risposte in quest'ultimo caso sono risultate spesso frettolose e incomplete, soprattutto per quanto riguarda i quesiti di qualità. E' andata molto meglio con i focus group e in quel caso anche la compilazione del questionario è stata molto più attenta.

Gli obiettivi prefissati erano decisamente molto ambiziosi e ampi e – data l'esiguità del tempo disponibile per la conclusione del progetto - si è tentato di fare l'impossibile per raggiungere dei risultati soddisfacenti, lottando anche contro una serie di difficoltà a volte insormontabili, come la morte di una collaboratrice insostituibile.

I lavoratori intervistati per il 57,5 % possiedono un titolo di studio di scuola media inferiore, per il 30% un titolo di scuola media superiore e hanno frequentato pochi corsi di formazione, tra cui spiccano quelli sulla sicurezza del lavoro e sulle attività strettamente legate alle specifiche esigenze produttive. Per la formazione richiedono per il 35% corsi sulla sicurezza, per il 20% sull'informatica, poi a seguire le lingue straniere e le competenze trasversali.

Gli imprenditori si sono dimostrati molto interessati alla formazione continua, sia per se stessi sia per i propri lavoratori, richiedendo soprattutto formazione sulla sicurezza, poi le lingue (soprattutto l'inglese) e l'informatica. Gli intervistati sono in possesso di un diploma di scuola media inferiore per il 48% e di un diploma di scuola superiore per il 39%. Hanno dimostrato molto interesse per possibili moduli formativi ad hoc.

L'imprenditore può rappresentare un forte limite allo sviluppo dell'azienda in virtù di una visione imprenditoriale non adeguata alle esigenze di mercato, ma anche una risorsa importante laddove lo si consideri una fonte di esperienze e conoscenze che potrebbe essere esternalizzata e socializzata in funzione della crescita del territorio.

C'è l'esigenza di chiedere una formazione compatibile con i tempi e i modi di lavoro delle micro-impresе. Una delle modalità potrebbe essere quello di incentivare progetti di formazione a distanza che possono dare accesso a moduli formativi, minimizzando gli inconvenienti di natura spazio-temporale derivati da spostamenti presso training center ad hoc. Bisogna supportare iniziative di formazione non tradizionali in cui, di fatto, possono essere valorizzati i processi formativi già in uso presso le micro-impresе.

È possibile visionare e interrogare il data base realizzato sul sito del CNR-IAC di Bari.

Il progetto ha permesso di iniziare a collaborare con il mondo della piccola e media impresa e siamo solo all'inizio di un'attività comune di formazione continua in progress.

### **Bibliografia essenziale**

1. Formazione Continua e politiche di sostegno per le micro-imprese  
ISFOL. Autori vari. Rubbettino industrie grafiche ed editoriali, 2003.
2. Rapporto 2006 sulla formazione continua  
Formazione Orientamento Professionale FOP  
Edito da Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato, 2007.
3. Indagine Nazionale sui Fabbisogni Formativi nell'Artigianato 2000 – 2002  
Rapporto Finale a cura di Meghnagi Saul e Marida Cavoli  
Edito da EBNA, 2003.
4. La Formazione dei lavoratori, il sindacato e la contrattazione. I fondi per la formazione continua: un primo bilancio. Analisi ed esperienze. Casa editrice Ediesse, Roma 2006.
5. L' Economia pugliese e le nuove sfide dell'internazionalizzazione produttiva  
Autori vari, pubblicazione curata da SRM  
Giannini editore, Napoli, 2007.
6. Scenari di Sviluppo del Mercato del Lavoro 2007 - 2013  
Quaderni Formez (65), Autori vari  
Formez, Roma, 2007.
7. Strategia di Lisbona e politica di coesione.  
Dal vertice di Lisbona ai nuovi Programmi sui fondi Strutturali 2007 - 2013  
Autori vari. A cura del Ministero dell'Università e della Ricerca  
RIREA. Roma, 2007.
8. Annuario ISTAT 2008