

**Forum Metropolitan  
Formazione e Lavoro  
Padiglione della Provincia di Bari  
Fiera del Levante - Bari  
25 settembre 2007**

**Luca Scandale  
(Coordinatore Staff Ricerca e Sviluppo PSMTB)**

Dà il benvenuto a tutti, presenta la logica del forum e le ambizioni di costruzione del 'trust' con gli stakeholders.

**Dino Borri  
(Presidente Comitato Scientifico PSMTB)**

I forum sono arene cognitive, momenti di apprendimento collettivo.  
Inadeguatezza della formazione superiore dei giovani di Terra di Bari.  
Pochissimi iscritti ai licei.

Il caso di Modugno che ha 40.000 abitanti ed un solo liceo tecnico-professionale.  
Istruzione complessivamente sotto la media europea, italiana etc.

Non completano gli studi primari.

Investiamo in formazione professionale, università o cosa?

La formazione professionale non serve più poiché importiamo manodopera da altri paesi? Noi dobbiamo invece puntare sull'istruzione liceale e/o di eccellenza?. Selezionare gli investimenti sulla base del posizionamento strategico dei nostri territori e la vocazione al terziario avanzato che dovremmo valorizzare.

Il corso di laurea in materie scientifiche come matematica ha ormai 50 iscritti, cosa che non va bene perché materie come la matematica o la fisica dovrebbero essere incentivate – così come dice Giavazzi nel suo ultimo libro.

**Paola Papa  
(Staff Ricerca e Sviluppo PSMTB)**

Ringrazio tutti i partecipanti di aver risposto al nostro invito. Il tema di oggi è un tema molto vasto, si tratta, pertanto, di un avvio di una discussione che andrà approfondita in successivi incontri o momenti.

Inoltre, il tema del lavoro è un tema piuttosto delicato, probabilmente il più sentito fra i cittadini di Terra di Bari.

Il punto di partenza della discussione di oggi è che, nell'ottica di un'economia e di una società sempre più basate sulla conoscenza, la competitività di un territorio non si basa più unicamente sulla disponibilità di fattori di natura prettamente fisica come il capitale o le infrastrutture, ma, in modo crescente, sui cosiddetti "fattori intangibili" come l'apprendimento, la conoscenza, il capitale umano. Essi, infatti, contribuiscono in modo esponenziale allo sviluppo socio-economico locale.

Pertanto, i percorsi di istruzione e formazione divengono cruciali ed il processo di apprendimento non ha più una durata limitata nel tempo ma dovrebbe accompagnare l'individuo lungo l'intero arco della propria vita. Si parla, infatti, di "lifelong learning" o apprendimento continuo che possa adeguare le competenze degli individui rispetto alle mutevoli richieste del mondo produttivo che, a loro volta, rispecchiano i sempre più rapidi mutamenti negli scenari socio-economici di riferimento.

Vorremmo, dunque, interrogarci su come è possibile facilitare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro e su come si possono meglio coordinare i percorsi formativi rispetto alle esigenze del mondo produttivo.

Inoltre, vorremmo riflettere sul ruolo delle infrastrutture di apprendimento e di conoscenza, come la scuola, le università, i centri di ricerca che fungono da accumulatori di conoscenza a livello locale e che veicolano i processi di trasmissione di conoscenza. Esse rappresentano un patrimonio prezioso per lo sviluppo socio-economico locale e sarebbe opportuno rafforzare le interazioni di tali infrastrutture con il substrato sociale oltre che con il mondo produttivo in modo da valorizzare le sinergie e le ricadute positive sul territorio.

Sarebbe forse auspicabile che, al 2015, la rete formativo-scientifica locale fosse in grado di rafforzare la propria capacità attrattiva nei confronti degli studiosi provenienti dall'esterno dell'area. D'altro canto occorre riflettere sul problema della fuga dei cervelli che, al contrario, rappresenta un depauperamento del nostro sistema di competenze, del nostro capitale umano.

Si tratta di alcuni spunti di discussione per aprire il dibattito, lascio la parola a voi invitandovi, se ritenete, ad allargare il dibattito ad altre problematiche su cui ritenete sia necessario soffermarsi.

### **Luca Scandale**

#### **Coordinatore Staff Ricerca e Sviluppo PSMTB**

Presenta il portale del Piano Strategico...strumento di democrazia elettronica.

Nel portale verranno pubblicate diagnosi e analisi prodotte...

Luca introduce il video.

### **Nicola Bonerba**

#### **Presidente Giovani imprenditori edili Provincia di Bari CONFINDUSTRIA**

Alcuni dati sull'occupazione nell'edilizia. Investimento del 39% rispetto alla media del 9%: ciò dimostra che il settore è in espansione.

L'anno scorso abbiamo organizzato un convegno nazionale sulla legge Biagi e sull'obiettivo occupazionale. Abbiamo effettuato un'analisi sulle classi dirigenti del settore attraverso un questionario dedicato agli imprenditori che trovarono difficoltà.

Due dati:

1. impegno nel personale extracomunitario che oggi è un'esigenza che dobbiamo iniziare a vivere considerando il grande impiego nel settore costruzioni (problema della regolarizzazione);
2. scarso impiego delle donne nel mercato del lavoro del Mezzogiorno: ulteriore punto debole

Gli impegni nella formazione devono dimostrare un'attenzione al cambiamento e alle esigenze del mercato.

Formedil – scuole edili con cui collaboriamo e danno risultati -

energia solare 300.000 addetti l'anno. Dobbiamo prepararci in questo senso e noi ci stiamo organizzando...

Alla fine del convegno nazionale, abbiamo creato l'osservatorio permanente..anche in linea con le strategie di Lisbona.

Occorre, infatti, istituire osservatori permanenti stabili tra scuola, università e mondo del lavoro.

Un'esperienza sul territorio di Bari nell'ambito di un PIRP a Japigia: abbiamo fatto una convezione con la scuola media Verga, il Salvemini e l'Euclide per fare in modo che si possa fare formazione e reagire alla dispersione scolastica, attraverso:

- assistenza anche nella sicurezza dei cantieri (scuola media);
- figure tecnico-scientifiche (Salvemini),
- stage e tirocini oltre che visite in quartiere (Euclide).

Il nostro monitoraggio è continuo e noi siamo in grado di offrire contributi.

**Silvia d'Alesio**

**Coordinatore del Ministero del Lavoro e Prev. Soc. – Direz. Prov. Del Lav. BARI**

Colgo le vostre parole chiave – formazione, lavoro, flessibilità. Si tratta di contenitori vuoti che necessitano di contenuti seri. Nel dibattito sul lavoro in generale c'è confusione terminologica. Precarietà, flessibilità, occupabilità etc...il mestiere che facciamo noi è chiarire anche questo.

Ha ragione il presidente Divella quando dedica il suo discorso alla fiera sulla disoccupazione.

Un disoccupato è chi non ha lavoro ma forse non lo cerca. Un lavoratore atipico non sempre è un precario ma è titolare di un contratto di lavoro non standard. Flessibilità è alternanza tra lavoro e non lavoro ... e il governo sta progettando per regolare quelli intervalli di tempo tra un lavoro e l'altro che non sono garantiti.

Ultima rilevazione ISTAT: la precarietà come non stabilità è stata suddivisa in tre:

- lavoratori con contratto a tempo determinato;
- lavoratori COCOPRO, etc.;
- persone in cerca di occupazione.

Precarietà è una serie di soggetti e vite.

Occorre diversificare situazioni. Chi cerca lavoro deve essere garantito nelle pause. La soluzione non è il posto fisso per tutti ma è estendere le tutele alle forme precarie. Come scrive Giavazzi sul Corriere della Sera del 26/08/2007, che cita la Danimarca per la flexicurity.

La riflessione che porto è: la precarietà ha tolto valore e senso alla formazione professionale. Rivolgo questa domanda a tutti: che interesse ha un'azienda soprattutto del Sud a investire sulla formazione di un lavoratore "usa e getta" che va e viene? Troviamo i modi per incentivare le imprese a fare formazione evitando di appaltare all'esterno che costa di più.

Attivare un sistema premiale basato sui risultati del lavoratore potrebbe essere una tendenza da perseguire: "flessibilità interna" vuol dire formazione qualificata.

**Vito Peragine**

**Facoltà di Economia**

Tra i tanti temi ne scelgo uno e trasversale: "formazione scolastica".

Un solo punto su questo: il recente Libro Bianco del sistema scolastico in Italia offre un quadro impietoso.

I rendimenti scolastici dello studente italiano medio si collocano al 31° posto su 42, ma ragionando all'interno, si scoprono:

- differenze territoriali (al Nord sono più bravi che al Sud);
- differenze di origine sociale (dipendenza del grado di istruzione dall'origine sociale: è noto, ma in Italia è maggiore che altrove, al Sud è maggiore che altrove, in Puglia "stiamo messi male").

I problemi matematici: in Italia li risolve uno studente su due, in Puglia uno su cinque.

Un iscritto all'Università di Bari a parità di scuola secondaria se appartenente ad una famiglia con genitore laureato ha il doppio delle probabilità di abbandono rispetto ad uno studente appartenente ad una famiglia con genitore con licenza media inferiore. Le dimensioni di questo fenomeno sono piuttosto gravi.

Il rendimento di una laurea (che gli economisti calcolano come incremento salari futuri) dipende dalla famiglia di provenienza.

Una cosa sola su tutte: quando si studiano le strategie formative di un individuo si suppone che egli faccia dei calcoli su quanto gli costa e quanto gli rende la formazione, per cui, rispetto alle politiche, una facilitazione in termini di costo può influenzare tali scelte.

Scuola generalista o scuola professionale? Il dibattito è più ampio...la scuola professionale di sicuro tiene dentro la scuola più persone di quella generalista.

**Vincenzo De Ruvo**

**Unisco – Ente accreditato dalla Regione Puglia**

Il video mi ha lasciato un senso d'angoscia. Stiamo facendo tante cose buone ma non le stiamo capitalizzando. Spesso i progetti finiscono e non si capitalizzano i risultati di questi progetti.

Una best practice dell'assessorato regionale alla formazione professionale: c'è stato un progetto che metteva in rete tutti gli EQUAL che avevano varie misure di intervento con gli attori istituzionali del territorio. Ciò era molto utile perché molto spesso non si conosce ciò che fanno gli altri. Ora questa best practice si è fermata e vorrei capire perché. Così come vorrei sapere rispetto alle legge regionale sulla formazione professionale che prevedeva dopo due anni di valutare gli indici di occupabilità degli enti accreditati, a che punto siamo.

A me, infatti, non è mai stata chiesta una verifica sui corsi di UNISCO e parlo di formazione professionale ma il discorso va anche esteso, per esempio, all'Erasmus

Esempio: i percorsi erasmus.. dopo questo percorso di acquisizione di consapevolezza, creiamo un database sui ragazzi Erasmus e sulle competenze acquisite che ci permetta di lavorare su qualcosa di esistente piuttosto che ri-creare ex-novo!

**Marisa Valleri**

**Università di Bari**

Sono d'accordo con la sensibilità dimostrata sinora. Per quanto riguarda le forme di occupazione e le tutele, ci troviamo di fronte all'assurdo che, ad esempio, ai Co.Co.Co. dell'Università anche dopo 6 anni di collaborazione non è riconosciuto alcun emolumento, come ad esempio, sussidi di disoccupazione al termine del contratto. Al contrario, nei contratti a tempo viene riconosciuta l'occupabilità.

Dovremmo fare uno studio su come viene formata la nostra offerta formativa a vari livelli per capire meglio questo fenomeno.

Per ciò che riguarda i database Erasmus o Leonardo abbiamo lavorato con il comune di Valenzano per seguire le pratiche ma il feedback è stato molto basso. Che fine fanno questi ragazzi?

D'altra parte la nostra legge part-time non come quella vigente in Belgio dove illustri professionisti si occupano dell'intermediazione del lavoro, forse è questo che manca.

In realtà qualche passo in avanti è stato fatto. Tuttavia, dobbiamo pensare non solo all'eccellenza ma anche alla base. Occorrono servizi sociali, mediatori familiari, etc., forse è il caso di mettere realmente insieme domanda e offerta.

**Emanuela Megli**

**Confesercenti – Cescot**

Vorremmo offrire un contributo dal punto di vista del tessuto imprenditoriale di cui vogliamo essere portavoce. Ci faceva molto piacere venendo qui capire che abbiamo centrato l'obiettivo che anche voi coltivate: relazioni umane, fiducia etc., elementi imprescindibili per la soluzione dei problemi. e sarebbe bello che questa discussione coinvolgesse gli ultimi: tipo la scuola, gli insegnanti. A volte, come rappresentanti, non siamo dei buoni mediatori anzi diventiamo quasi un ostacolo perché le relazioni umane dirette sono sempre preferibili. Riteniamo importante perseguire questo: un laboratorio costante di idee e di applicazioni. Quello che ci impegniamo a fare è un'azione difficile di sensibilizzazione alla formazione nei confronti delle imprese.

Si parlava di formazione sui contenuti, di prodotto, di processo, forse.

Formazione continua vuole dire caratteristiche di eccellenza che riguardano competenze trasversali su cui bisogna fare sensibilizzazione non solo sugli attori della formazione ma anche sui beneficiari, come, ad esempio, gli imprenditori.

Esistono PMI di vecchio stampo che non si rendono conto di quanto gli investimenti in conoscenza e in capitale umano siano importanti.

Così come nella scuola non è facile fare politiche che risolvono problemi.

Il problema è culturale: non è colpa di nessuno, è colpa di un retaggio. Rispetto al Nord, presentiamo questo aspetto: l'incapacità di considerare come bene pubblico ciò che ci appartiene come le politiche scolastiche, del lavoro, della formazione.

C'è la possibilità di fare sensibilizzazione culturale sui dirigenti, sugli insegnanti, sulle famiglie per creare una rete di fiducia e relazioni umane che garantisca l'"attecchimento delle politiche"?

Anche per ciò che riguarda i giovani e le imprese: cominciamo a creare questo clima di relazioni e di fiducia in modo tale che gli interventi non cadano nel vuoto.

Partiamo dai bisogni realmente riscontrati. Noi ci impegniamo a portare avanti il dibattito su questi temi anche nei nostri centri e siamo disponibili a darvi un aiuto....

### **Michele D'Attolico**

**(Presidente Giovani imprenditori Provincia di Bari CONFINDUSTRIA)**

Molti stimoli dal dibattito: occorrerebbe dedicare tanto spazio al tema per la vastità dei contenuti.

Partiamo dall'istruzione: innanzitutto dalla dispersione scolastica. Si tratta di un fenomeno che spesso si trasforma in microcriminalità e per cui, ad esempio: aprire le scuole il pomeriggio e soprattutto le scuole situate in aree marginali.

Università: chiedersi quale diploma e laurea. Occorre l'orientamento al lavoro pre-scuola e pre-università per capire in che direzione andare. Es: le facoltà umanistiche hanno lauree deboli dal punto di vista occupazionale, rispetto alle facoltà scientifiche.

Ancora una maggiore integrazione tra scuola, università e impresa per avvicinare le esigenze del lavoro alla formazione. La Confindustria ha attivato molte azioni in tal senso ma bisogna migliorare.

Se l'anello debole è il giovane: ben vengano tirocini o altro, ma è importante che si arricchisca il CV con esperienze concrete!

Guardando al 2015, riflettiamo sulla componente del lavoro immigrato: in prospettiva bisognerà permettere un'integrazione a queste persone e a queste famiglie.

### **Carmen Genchi**

**Liceo Fermi di Bari**

Qualche indicazione più precisa sulla scuola. L'incipit di Borri ha evidenziato la differenza tra scuola e formazione. Ha indicato l'importanza dei licei. Ma più che parlare di dicotomia tra culture, sottolineerei la difficoltà di fare orientamento al lavoro.

Da anni mi interesso di questo passaggio non solo generazionale ma anche di cultura. Da un lato il giovane del 5° anno si preoccupa solo all'ultimo anno del suo futuro lavorativo, dall'altro fare entrare nei licei la categoria del lavoro come opportunità e conoscenza è difficile.

Ciò avviene perché anche il corpo docente ritiene che dopo il liceo si va necessariamente all'università e, da qui, la scarsa consapevolezza degli studenti che non sanno cos'è il mercato,

non capiscono cos'è il lavoro. Ed è difficile un'interazione perché ci sono resistenze che derivano dalla nostra storia. Es: l'anno scorso un reportage della Bocconi su "diritto e lavoro" mostrava un panorama dell'Italia che indicava i ragazzi del Nord vicini agli scandinavi come formazione culturale mentre quelli del Sud più vicini agli africani. Soltanto il Salento salvava l'immagine di un Sud spacciato.

La difficoltà a far entrare il lavoro nella scuola permane sebbene siano possibili forme di integrazione. Es: Igstudent. Tuttavia, l'esperienza Igstudent è finita.

Incontriamoci su vari tavoli, chiamiamo in causa tutti (famiglie, dirigenti, insegnanti, imprese etc.) per discutere del potenziale che abbiamo ma che non sfruttiamo sufficientemente.

**Pietro Petruzzelli**  
**CONFORSEO**

Porto a conoscenza del forum una buona pratica che riguarda Conforseo: si tratta di un progetto finanziato con la misura 5.3 dei POR Puglia attraverso l'assessorato alle politiche attive del lavoro. Il progetto riguarda l'area bersaglio Carbonara-Ceglie e consiste nel creare uno sportello di orientamento e accompagnamento alla creazione di micro-imprese.

È importante raggiungere degli obiettivi soprattutto dove è più sentito il problema del lavoro nero. Ed esperienze del genere offrono un supporto reale a queste situazioni in quartieri difficili ma anche nel resto della città.

Spesso le istituzioni non danno delle risposte, in questo caso, il Comune di Bari ha dimostrato lungimiranza.

Ad esempio, si potrebbe allargare il progetto al tessuto storico-artigianale del quartiere Libertà.

**Franco Lacarra**  
**Operatore del Mercato del Lavoro**

C'è il problema di organizzare il sistema dell'orientamento.

Si è parlato molto di orientamento e lavorato spesso in modo discontinuo. Molti soggetti si ergono a orientatori con scarsa qualità e risultati. Occorre discutere sul ruolo che i centri per l'impiego devono svolgere.

Mancano gli elementi culturali di base e bisogna ripensare ai soggetti deboli con scarsa professionalità (de-professionalizzati) anche in chiave di welfare state.

Problema dei progetti a spot, si inseguono troppo iniziative legate al finanziamento. Finito il finanziamento, termina il progetto.

L'invito è a pensare a poche iniziative di qualità e di ampio respiro.

Monitorare i risultati, per esempio, è importante per evitare di ripetere degli errori. Bisogna mettere su un sistema autonomo di valutazione. Senza una base-dati non si possono fare le programmazioni. Tiriamo fuori l'osservatorio del lavoro di cui si parla da anni ma che non riusciamo a vedere sostanziato.

**Dino Lovecchio**  
**IFOC – CAMERA DI COMMERCIO**

Sul mercato del lavoro stendiamo un velo pietoso. Sull'idea di creare un osservatorio sia provinciale che regionale sono ormai deluso.

Negli ultimi due quadri comunitari di sostegno (QCS) si sono prodotte in Puglia iniziative lodevoli in tema di formazione professionale e inserimento lavorativo che vanno recuperate.

Invito allo staff di R&S: leggete bene i progetti finanziati dalla UE tramite il repertorio classificato dall'ISFOL per capire le iniziative significative. Non partiamo da zero bensì da tre.

Tra queste c'è la misura 5.3 del vecchio QCS in area di bari. Asforseo sta operando a Carbonara ma non si è detto che tale misura è finalizzata alle fasce deboli come da linee-guida della UE. La mia organizzazione insieme ad UNISCO e alla Fondazione Giovanni Paolo II ha raccolto una scommessa: andare in quartieri "difficili" a raccogliere la sfida di creare iniziative imprenditoriali con soggetti senza esperienza, una scommessa difficilissima.

Già è difficile generare esperienze simili in quartieri agiati, figuratevi lì.

Invito: alcune iniziative non si possono assolutamente realizzare con le regole dell'assessorato regionale: troppa burocrazia, specie in situazioni border-line che richiederebbero un approccio più flessibile. Il FSE spesso in altre zone di Europa si usa per fare iniziative di qualità e non per la classica formazione professionale che non serve a nessuno.

Guardiamo ai casi di Oporto, Madrid, etc. che riguardano iniziative di strada, extra aule formative...

### **Barbieri interviene...**

Ma voi leggete le regole della Regione? Non sapete che abbiamo finanziato iniziative non formative!

### **Michela CORTINI**

#### **Dipartimento di psicologia del lavoro**

Referente per l'orientamento della Facoltà di Scienze della Formazione

L'orientamento è l'unico fattore capace di far dialogare istituzioni, scuole, enti formativi e mondo del lavoro.

Cos'è l'orientamento? Spesso orientare viene considerato pari a informare, ma c'è un equivoco.

Di certo si tratta anche di informazione ma l'orientatore è una figura ricca di contenuti psicologici.

Ed è giusto ricordare l'ateneo e le sue iniziative.

In Italia non esiste un albo degli orientatori: l'orientamento lo può fare chiunque. Occorre capire qual è la giusta formazione per l'orientatore. Devono orientare solo gli psicologi? Non credo, però certamente la formazione all'orientamento la devono fare gli psicologi.

Buona pratica: master in orientamento sul lavoro portato avanti dal nostro Dipartimento.

L'orientamento è qualcosa in più di mera informazione.

### **Vincenzo d'Amelj Melodia**

#### **Docente di scuola precario**

Quanti di voi sanno quanto guadagna un professore di scuola media?

Sapete cos'è una SSIS? La SISS dà l'abilitazione all'insegnamento e dovrebbe formare gli insegnanti; ma come pensate che un insegnante precario possa fare formazione al lavoro se è lui stesso un precario?

Occorre recuperare la dignità del docente.

Quanti di noi sono entrati al Panetti, al Nautico, o alla San Nicola? E difficile insegnare l'italiano e fare il proprio mestiere. In altri paesi come la Francia o la Germania c'è più dignità per gli insegnanti.

**Michele DASSISTI**  
**Politecnico di Bari**

I giovani sono più “real time” di noi ed esiste un problema di sincronizzazione culturale e formativa tra noi e i giovani. Come inserire il gioco della competizione? Oppure il gioco del miglioramento continuo che richiama tradizioni indiane ed ebraiche?

Diffondiamo la cultura del gioco del laboratorio. Pensiamo alla città come ad una casa: in ogni casa c'è sempre la stanza dei giochi, ovvero il nostro laboratorio dove si condivide giocando la sperimentazione di idee e soluzioni.

Si tratta di un momento di condivisione e gli imprenditori possono usufruire dei risultati di un gioco di laboratorio.

Le relazioni umane: modi di socializzare?

La flessibilità interna richiamata dal Ministero?

Il tasso di abbandono scolastico?

**Ettore Ruggiero**  
**Direttore UNIVERSUS Consorzio barese**

Mi riservo di scrivere una nota che trasmetterò allo staff. Il nostro settore merita più incontri come questo per valorizzare reciprocamente le esperienze.

Pochi minuti per raccontare poche suggestioni. Tutte le misure sull'orientamento del POR Puglia sono state disattese. Non si può lavorare nel settore della formazione se non si investe.

Il FSE non consente di farlo. L'alta formazione non l'abbiamo fatta perché per 5 anni perché servono laboratori costosi che spesso non ci sono.

La formazione dipende dalle infrastrutture che sono spesso non di qualità, dobbiamo istituire laboratori attrezzati.

Bisogna decidere su quali settori strategici vogliamo sviluppare delle competenze ed investire nelle infrastrutture di supporto, in docenti esperti (chiosa sulla competenza dei docenti) e nell'uso di materiali innovativi.

Come città metropolitana possiamo e dobbiamo valorizzare il nostro posizionamento, perseguire un processo di internazionalizzazione anche sotto il profilo della formazione.

**Giovanni Calò**  
**Docente Orazio Flacco di Bari**

La scuola ha visto da un po' di tempo proporre un nuovo modo di fare scuola sul modello “scuola-azienda” che si caratterizza come una grande metafora che pone al centro lo studente come cliente-utente di un servizio. Allo studente è garantito il successo scolastico tout court senza veicolare il fatto che il successo costa sacrificio che si tratta di un percorso di crescita personale e come cittadino, un progetto di sé.

A quanti studenti è stata data la pappa pronta e il diritto ad essere coccolati dovunque, senza che esistano sanzioni, senso del dovere, etica professionale, etc.

Il debito? Una caricatura che viene sempre sanata evitando di bocciare perché in tal caso è la scuola che fa brutta figura. Non si può bocciare perché la società è “perbene”.

E la scuola da Libro cuore era tutta da buttare? Attingere dall'esperienza dell'insegnante come possessore di valori forti e traghettatore di tradizioni e di prospettive future.

Una scuola che si basa sulla riduttività della metafora produttiva di insegnante come mediatore culturale, baby sitter, psicologo, tutor, responsabile del portfolio degli studenti... un docente che non orienta più e quindi emergono gli altri centri di orientamento.

I POF come metafora di una scuola perbenistica, di superficie, dove convivono vecchi modelli gentiliani e nuove tendenze. Un mix tra le due idee di scuola. Il preside manager, l'allievo cliente e l'insegnante che non conta nulla perché figura intermedia.

Bisogna recuperare il senso di eticità del lavoro dell'insegnante e rivalutare la figura del docente.

**Massimo Avvantaggiato**  
**Consulente Finpuglia s.p.a. – Bollenti Spiriti**

Premessa. Oggi il “forum dei forum” per la trasversalità del tema.

La formazione è un problema culturale ma anche sociale, turistico, di marketing, etc. ; il forum doveva essere aperto a tutti.

Da un lato i ragazzi: c'è l'esigenza di trasferire cultura d'impresa e del lavoro tra i ragazzi ma anche tra imprese e istituzioni e tra diversi settori formativi (scuola, università) dove spesso si conseguono titoli senza aver approfondito in teoria e sperimentato in pratica cos'è il mondo del lavoro.

Il problema della cultura vuol dire offrire opportunità.

Sono stato responsabile del progetto IgStudent in Puglia durato 4 anni che ha coinvolto 15.000 ragazzi (grandi numeri).

Su base nazionale ed europea i ragazzi della Puglia hanno raccolto i migliori risultati. Nel caso dei giovani, IGStudent ha dimostrato che i ragazzi sono pronti a raccogliere sfide, a lavorare in gruppo, etc. Il nostro ruolo è, quindi, quello di offrire opportunità. I problemi di abbandono, dispersione scolastica, etc. dipendono dal problema della motivazione agli studi!

Bisogna dargli una motivazione, una possibilità! Nei corsi di formazione professionale spesso sono obbligatori moduli di ambiente e sicurezza. Forse dovrebbe essere obbligatorio un modulo sulla cultura d'impresa e del lavoro.

In Italia è anacronistico parlare di imprenditorialità giovanile, prestito d'onore, etc. invece è una delle vie più adatte per affrontare il problema del lavoro. I giovani che per natura hanno più slancio, più tempo e più creatività possono attraverso queste iniziative creare qualcosa di proprio.

Un'esperienza che ha funzionato anche in Puglia sta nel legare politiche di sviluppo a politiche del lavoro. Es: quella di “Italia Lavoro e Sviluppo” per fare in modo che l'impresa dichiari e realizzi incrementi occupazionali per aumentare l'occupazione e vivere la mobilità geografica.

Sul raccordo domanda/offerta di lavoro, nell'ultimo mese e mezzo sono emersi 6 casi di imprese che non trovano lavoratori. Non parliamo di ingegneri nucleari ma di odontotecnici, operai, operatori del legno, operatori del marketing della moda, etc.

Queste persone non si trovano... la parola magica potrebbe essere “borsa lavoro”, strumento ABC per fare in modo che esista un luogo unico consultabile via Internet per trovare persone disponibili a lavorare nei vari settori.

I centri per l'impiego servono eccome, rispetto ad essi, sarebbe opportuno trovare un mix pubblico-privato. Attualmente essi vivono limitazioni dovute principalmente a problemi burocratici.

Valorizziamo gli orientatori e i bilancisti di competenze per favorire l'incrocio domanda/offerta.

**Antonella D'orazio**  
**Delegata del Rettore all'orientamento del Politecnico di Bari**

Discorso sul territorio. I nostri studenti non hanno grossi problemi a trovare lavoro anche a tempo indeterminato. Noi abbiamo attivato presso il Politecnico un punto di orientamento per l'uscita (outplacement). Tuttavia, i nostri laureati trovano lavoro sul territorio nazionale. Cosa possiamo fare per dare opportunità di lavoro qui in Terra di Bari? Ben venga l'integrazione tra stakeholders ma vorrei che nel Piano Strategico siano inserite iniziative come quelle citate precedentemente tipo laboratori per sperimentare che stimolino l'offerta sul territorio.

**Tonia Guerra**  
**Presidente Commissione Lavoro Provincia di Bari e Insegnante elementare**

Un Piano Strategico vuole ridisegnare i contorni della città come luogo di relazioni: si tratta di un'urgenza perché le nostre città sono il luogo della frammentazione. E se è così, allora le persone devono stare al centro del piano di sviluppo e bisogna cominciare dalle basi. Prima si parlava del Libro Bianco sulla formazione. La nostra attenzione si ferma solo sulla dispersione in uscita nei livelli più elevati, negli ultimi anni di scuola, ma questi problemi si sperimentano anche nei primi anni di vita.

Per ridisegnare il Piano di una comunità si dovrebbe incominciare da lì e mettere in ballo delle risorse.

I soggetti non possono adeguarsi ai tempi dell'economia ma deve essere il contrario.

I tempi ristretti di permanenza a scuola costituiscono il vero disagio. E quando cerchiamo di combattere la dispersione a 15 anni è ormai troppo tardi. Bisogna prevenire la dispersione perché i dispersi sono quelli che non ce la fanno nel tempo scuola che gli diamo e rispetto ai quali ci poniamo nell'ottica di assistenza alla madre.

Occorre investire risorse! Questa è la chiave per dimostrare che il Piano Strategico ha voglia di valorizzare il capitale umano della propria comunità. Molto spesso l'unica agenzia di socializzazione è la scuola. E a 14-15 anni è tardi per adeguarsi alla complessità del mercato e della società.

Concretamente bisognerebbe partire da questo, cose semplici ma non facili.

**Marino Spilotros**  
**Fondatore di sito web offerte di lavoro -**  
**EURO – JOBBING**

Sono fondatore e direttore di un sito web di offerte di lavoro. Siamo i secondi in Europa per personale altamente qualificato e primi in Europa per chi dai paesi extra-UE cerca lavoro in Europa. Lavoriamo a stretto contatto con la Commissione Europea.

Sono quello che "ruba i cervelli" da Puglia, Basilicata, ovunque. Non pensate tuttavia che io ci guadagni da questo, il sito è gratuito.

Vorrei riflettere sul fatto che il Presidente della Confindustria Giovani della Provincia di Bari ha 36 anni, mentre a Bruxelles, il Presidente della Confindustria Europa ha 25 anni.

Il piano Strategico è un'opportunità enorme perché può dare le linee guida per la formazione e le imprese su dove bisogna andare.

Università, imprese, ministeri del lavoro europei mi chiedono quali sono le 'positions' che vanno di più in Europa. Qui non mi chiama nessuno.

Quando sono stato alla Commissione Educazione e Cultura abbiamo fatto un'analisi sugli stagiaire della Commissione (fra cui 1.500 italiani l'anno). Statisticamente, su 300 persone che

dall'Inghilterra facevano domanda per lo stage venivano prese 70-80 per tutte le discipline. Dall'Italia provenivano 1.700 domande per periodo di stage e ne venivano accolte 61, e per il 95% si trattava di laureati in giurisprudenza ed economia.

Il Piano Strategico potrebbe fare un monitoraggio di questo tipo.

Forse si fa troppa formazione senza sapere per che cosa o per chi ma solo per ottenere un finanziamento.

**Cosimo Prisciano**  
**Presidente di Italia Lavoro**

Due questioni:

- 1) La necessità di tutti coloro che, come noi, si occupano di orientamento, formazione e lavoro, di avere un luogo ed un'occasione per dialogare e discutere delle attività istituzionali di ciascuno.

Oggi, ad esempio, è stata un'occasione preziosa per conoscersi e confrontarsi specialmente con le imprese (networking) e gli amministratori con l'obiettivo di attivare sinergie fra gli interventi.

Noi di Italia Lavoro ci occupiamo di politiche attive per il lavoro e notiamo una sovrapposizione di competenze tra noi, gli enti e le associazioni. Sono necessarie un'armonizzazione ed una sinergia permanente per non disperdere le energie e rendere gli interventi più efficaci a vantaggio degli utenti finali. Noi stiamo portando avanti azioni di re-impiego dei lavoratori delle ex-case di cura riunite.

- 2) Il secondo punto riguarda i servizi per il lavoro. Prima parlavamo dei centri per l'impiego, ma ad oggi la normativa ha autorizzato altri enti a incrociare domanda/offerta di lavoro e a svolgere attività di intermediazione. C'è la necessità di una governance istituzionale per creare sinergie, accelerare i tempi di ingresso (dei giovani) o di re-ingresso nel mercato del lavoro.

Gli obiettivi di incrementare l'occupazione e di ridurre la disoccupazione si possono realizzare facendo aumentare l'occupazione delle donne, delle altre fasce deboli (es: disabili) o di coloro che lo hanno perso. E' necessario formalizzare e insistere sulla rete dei servizi per il lavoro nell'area metropolitana di Bari. Nella realizzazione delle politiche, bisogna individuare standard di servizi: c'è troppa frammentazione territoriale in Puglia. Definiamo degli standard, dei modelli di intervento nell'ambito delle politiche attive del lavoro in cui si dice "così si fa l'orientamento, così si fa l'incrocio domanda-offerta di lavoro, così si fa la consulenza alle imprese, etc.". Allo stesso modo i centri per l'impiego dovrebbero avere degli standard minimi, dei livelli essenziali di funzionamento, così come i servizi privati.

**Rocco Vincenzo Santandrea**  
**IPRES**

Il tema del mercato del lavoro è molto complesso, in particolare, nel Mezzogiorno è ancora più difficile perché ci sono poche imprese e di piccole dimensioni (micro).

Bisogna distinguere tra aspetti strutturali e aspetti di contingenza. Fra quelli strutturali possiamo considerare l'inefficiente spesa in Puglia per la formazione diretta a persone che poi diventa una spesa a capitalizzazione differita (e poi la capitalizzazione differita va da altre parti).

Negli ultimi 4-5 anni l'OCSE ha concentrato molto l'attenzione sulla povertà dei bambini, ovviamente calcolando i tassi di rendimento scolastico successivi e la spesa per l'istruzione successiva. E' emerso che un investimento serio va fatto nei primissimi anni di vita soprattutto per le famiglie povere. Questo è il confine tra inclusione sociale e sviluppo. Un forte investimento strutturale su questo target può consentire risparmi futuri su sicurezza e inclusione.

Un altro aspetto strutturale è il lavoro femminile. Non c'è un aumento degli attivi in Puglia. Cosa vuole dire? Ci sono persone scoraggiate. Da cosa? Dal salario basso? E' preferibile il lavoro nero? O cosa?

Una quota notevole di inattivi sono donne. Il problema è di contesto (es: conciliazione tempi di vita/lavoro). Abbiamo diverse categorie di donne. Donne giovani con famiglia che non riescono a rientrare nel mondo del lavoro. Donne anziane (54-65 anni) che ostacolano il raggiungimento degli obiettivi di Lisbona.

Bisogna distinguere tra aspetti strutturali e congiunturali.

Fissiamo un obiettivo per i prossimi 5 anni, per esempio: 40.000, 50.000 occupati. Il 70% di questo incremento occupazionale è femminile. Ma lo stesso POR riconosce l'impossibilità di raggiungere tale obiettivo.

## **Troiano Pasquale**

### **Avvocato EPCPEP (Ente pugliese cultura popolare centro di formazione professionale)**

Esigenza primaria: costituire una cabina di regia (es: osservatorio del mercato del lavoro).

Dissentito da quanti hanno affermato che la formazione non serve. Noi ogni anno seguiamo i ragazzi al termine delle attività formative, attraverso una banca dati monitoriamo e li seguiamo fino al secondo anno.

L'iniziativa di oggi è lodevole! Devo dare atto che è la prima volta che partecipo ad un'iniziativa di confronto.

I corsi di formazione dell'EPCPEP sono pieni di domande. Ciò indica che la nostra proposta formativa risponde alle esigenze del territorio. Ed è un dato che non va soggiaciuto.

L'integrazione con la scuola di stato.

Noi enti di formazione professionale abbiamo ideato i laboratori attrezzati.

Ogni città del Piano Strategico ha le sue peculiarità e le sue esigenze che dipendono dalle vocazioni territoriali (es: artigianali).

E' chiaro che la formazione professionale risponde alle esigenze del mondo delle imprese!

La Cabina di Regia deve mettere insieme le istituzioni per raggiungere degli obiettivi, ma il nostro obiettivo è mettere in rete imprenditori ed enti, attraverso un dialogo costante. Occorre leggere le vocazioni territoriali dei municipi del Piano Strategico e coordinare la formazione affinché ciascuno possa svolgere il proprio ruolo.

Es: abbiamo organizzato un corso per pizzaiolo. Sembrerà strano ma sono pervenute 80 domande. C'è una forte richiesta ed abbiamo verificato che c'è posizionamento in uscita in settori come il turismo.

**Anna Lepore**  
**CGIL**

Un forum molto centrato sulla formazione e sono delusa dalla prolusione sulla flexicurity, di cui si parla tanto.

Spero che la legislazione italiana sappia produrre norme sulla flexicurity, un argine alla deriva di totale destrutturazione delle tutele. Si è parlato di formazione e mi pare che sia venuta fuori l'esigenza di incrociare offerta di formazione e offerta di lavoro.

Proposta strategica: i lavoratori a tempo indeterminato vengano accompagnati da formazione continua, efficace, anche quando entrano nel mercato del lavoro, non per essere flessibili ma perché è un valore aggiunto per le stesse imprese avere lavoratori che possano essi stessi divenire portatori di competenze all'interno dell'azienda.

Si è parlato di accompagnamento dei giovani. Noi come piano strategico siamo una piattaforma. Noi lavoriamo sulla mappatura puntuale. Non è indifferente il tipo di contratto. La formazione dovrebbe strategicamente avere sotto controllo cosa succede dei lavoratori formati quando entrano nel mercato del lavoro. Questa potrebbe essere la ricaduta in termini di coesione sociale della formazione.

**Assessore Susy Mazzei**  
**Politiche Sociali – Comune di Bari**

Stamattina abbiamo speso 5h per dibattere sulle politiche sociali senza gli attori della formazione con cui dovremmo imparare a dialogare. Vorrei dare delle risposte alle ansie legano i destini delle donne e degli uomini di Terra di Bari.

Non è un caso che il prof. Borri abbia introdotto con passione il tema della formazione.

A Bari colgo sempre più interesse da parte dei cittadini alla formazione dei propri figli. Esempio delle donne di Bari vecchia.

Questo è consolante. E' cambiato il clima politico. E' positivo avere questi bei cervelli che lavorano con noi per delineare le strategie.

Fioroni ha deciso l'apertura delle scuole di pomeriggio, ma attenzione: guardiamo alla qualità dei progetti! L'obiettivo deve essere l'incremento delle competenze. Non ne possiamo più della scuola dei progetti.

La regione spende. Il comune ha raddoppiato risorse per i giovani (quasi 12 mln di euro solo per i minori) che sono una priorità della giunta Emiliano.

Investiamo soprattutto sulle scuole elementari, sui centri diurni, sulle donne, con l'accordo delle famiglie, sull'inclusione sociale.

E finito il tempo dell'orribile gestione di centro-destra a livello nazionale, regionale, comunale.

Prevenzione precocissima. Il comune ha fatto una scelta che è quella dei minori. E il

territorio sta rispondendo. C'è un'aria diversa.

Il vero problema è il monitoraggio dei risultati e degli esiti che è mancato in passato.

Noi abbiamo finalmente un osservatorio dei 1.300 ragazzi che stiamo seguendo con progetti più i 300 ragazzi delle circoscrizioni.

Tra 10 giorni presentiamo un obiettivo raggiunto ad Enzitetto – Palese – S.Spirito.

**Assessore Cinzia Capano**  
**Politiche Comunitarie – Comune di Bari**

Il mio compito era quello di ascoltare non solo rispetto alle politiche attive del lavoro ma anche in virtù della delega alle politiche comunitarie.

Lo slogan “Il futuro non è più quello di una volta” non ha una valenza nostalgica, vuol dire che il futuro occorre costruirlo.

Il senso dei forum è quello di provare a mettere in circuito la discussione su ognuno dei temi oggetto dei forum.

Noi non riusciremo mai a risolvere il problema del lavoro e della formazione senza fare uno studio di fattibilità per trovare le vocazioni e gli interventi che inizialmente occorre sostenere ma che poi devono auto-sostenersi.

Se noi pensiamo individualmente ai progetti che abbiamo in testa in maniera poco integrata, la strategia sarà fallimentare.

Bisogna pensare ad una formazione che comincia presto e che accompagni i soggetti nel corso della loro vita lavorativa. Occorre cercare di re-inserire i soggetti che sono usciti dal mercato del lavoro e pensare a delle azioni per la conciliazione dei tempi vita-lavoro per le donne. Dobbiamo tenere insieme i progetti.

Per mettere al centro del Piano Strategico le persone, dobbiamo legare la formazione alle vocazioni territoriali. L'innovazione ha bisogno di scommettere sull'eccellenza. Bisogna discutere in maniera più organica con gli imprenditori.

La precarietà è un argomento insidioso perché la precarietà la si crea anche in “buona fede”, ovvero pensando di creare occupazione.

Io non sono contenta della borsa lavoro della misura 5.3 dei Por Puglia perché riconsegna i soggetti alla dinamica del mercato del lavoro dopo sei mesi appena.

L'impegno per il periodo 2007-2013 sarà differente e si baserà sull'idea di non creare altro precariato perché non entrare nel mercato del lavoro è brutto ma avere l'illusione di entrarci e poi uscirne è peggio.

**Marco Barbieri**  
**Assessore regionale alla formazione professionale**

Per me è difficile persino prendere sul serio uno come Giavazzi.

Le politiche determinano il perimetro degli stakeholders. Non mi è piaciuto il Forum nel senso che ho sentito molte cose condivisibili ma molte altre da me per niente condivise. E' stato molto centrato sulla formazione e non sono stati sviluppati i nessi con lavoro e sviluppo.

Se io avessi dovuto consultare gli stakeholders della formazione professionale, non mi avrebbero mai detto di disintermediare dagli enti accreditati quei circa 100 milioni di euro che ho tolto a loro e ho dato ad altri che sono scuole, università, conservatori e soprattutto i ragazzi.

Al 9 maggio 2005 non sarebbe passato per la mente a loro di avere un interlocutore nell'assessore al lavoro regionale.

Mi spiace che abbiamo dato un tono univoco.

Ci sono fenomeni generali. Formazione e lavoro sono due strutture di senso della modernità. Nel 900 i punti di tangenza hanno determinato la forma dello sviluppo storico e l'orizzonte di senso dei singoli e della collettività (Es: la scuola). Fenomeni oggi in crisi nel mondo occidentale e sviluppato. La crisi del numero degli iscritti nelle facoltà scientifiche riguarda l'insieme di tutti i paesi occidentali.

Personalmente sono convinto che noi attraversiamo una crisi di senso della scuola. Condivido la critica alla tendenza evolutiva o involutiva della scuola non solo italiana degli ultimi decenni.

Nel nostro piccolo, la politica della flexicurity di Bruxelles incontra una difficoltà di fondo che le 3 su 4 regioni meridionali dell'obiettivo convergenza hanno proposto formalmente nell'ambito della consultazione che hanno fatto le autorità comunitarie sul Libro Verde.

La convinzione che abbiamo esposto (insieme alle regioni Campania e Calabria) è che nel mercato del lavoro dualistico quella politica non funziona. E' una sciocchezza, dal punto di vista scientifico, proporre a noi il modello danese (13 punti in più di pressione fiscale sul PIL, un tasso di attività più alto, una diversa composizione demografica, e non evadono le tasse!).

La formazione costa disciplina e fatica (Berlinguer).

L'orizzonte di senso dell'attività di formazione si restringe. L'unica speranza è coinvolgere la formazione in politiche di sviluppo. Occorre fare delle scelte. Ad esempio, nel basso Salento hanno puntato solo sul TAC e hanno fallito.

L'area barese non è mai stata così specializzata e questo è un punto di forza, una fortuna.

Le politiche attive del lavoro hanno tanta più credibilità quando più l'incentivazione riguarda il lavoro qualificato e stabile e quindi non precario dal punto di vista degli strumenti. C'è il rischio che il datore di lavoro abbia una resistenza ad assumere un dipendente stabile che, in molti casi, è più preparato di lui.

La regione ha dato un orizzonte: per esempio alta formazione e quindi massima valorizzazione delle risorse FSE.

E' l'ora che a 45 anni di distanza dalla scuola media unica, si possano dare 2 anni di scuola in più a tutti.

Se uno vuole fare l'operaio in maniera minimamente fondata oggi deve un diploma e deve avere imparato qualcosa a scuola.

Bisogna spostare la formazione più in alto. L'ho pensato e l'ho fatto.

La Regione Puglia non era attrezzata in nessun campo, non solo in questo, non esisteva una base dati.

Chi si è letto il POR Puglia attuale, saprà che noi abbiamo impostato un monitoraggio permanente degli esiti occupazionali che sarà una preconditione di accreditamento degli enti. La vera prova la fa il mercato.

Una volta chiuso l'accordo Stato-Regione, potranno fare formazione solo gli Enti che assicurano un livello di occupazione superiore alla media degli enti che offrono gli stessi servizi in settori analoghi nell'analogo territorio.

Su questa linea noi proviamo ad organizzare la programmazione del nuovo FSE sapendo che le risorse del FSE non possono supplire a tutto.

Si reclama che l'impresa sia una struttura formativa. Non è possibile.

Le istituzioni scolastiche e universitarie non possono essere schiacciate sul lavoro. La forbice deve rimanere aperta.

Un esempio: quando due colleghi inventarono a Bari il corso di laurea in Scienze dell'Informazione, se avessero chiesto agli stakeholders dell'epoca o a chi vi pare cosa ne pensavano, il progetto sarebbe stato bocciato. Invece, ne è nato un settore economico che ha una sua presenza non trascurabile nel tessuto produttivo locale.

Quindi, se noi seguiamo l'esigenza di avere un diploma elementare sbagliamo perché non guardiamo al futuro.

Lasciamo aperta la forbice tra la progettazione futura e i desideri dei nostri ragazzi e ragazze.

**Forum Metropolitan  
Formazione e Lavoro  
Padiglione della Provincia di Bari  
Fiera del Levante - Bari  
20 settembre 2007**

**Estrapolazione Interventi**

**Nicola Bonerba**

(Presidente Giovani imprenditori edili Provincia di Bari CONFINDUSTRIA)

- Nell'edilizia: investimento del 39% rispetto alla media del 9%: ciò dimostra che il settore è in espansione
- Due dati: impegno nel personale extracomunitario che oggi è un'esigenza che dobbiamo iniziare a vivere considerando il grande impiego nel settore costruzioni (problema della regolarizzazione); scarso impiego delle donne nel mercato del lavoro del Mezzogiorno: ulteriore punto debole

**Silvia d'Alesio**

(Coordinatore del Ministero del Lavoro e Prev. Soc. – Direz. Prov. Del Lav. BARI)

- regolare quelli intervalli di tempo tra un lavoro e l'altro che non sono garantiti.
- .La soluzione non è il posto fisso per tutti ma è estendere le tutele alle forme precarie

**Vito Peragine**

Facoltà di Economia

- I rendimenti scolastici dello studente italiano medio si collocano al 31° posto su 42, ma ragionando all'interno, si scoprono: differenze territoriali (al Nord sono più bravi che al Sud); differenze di origine sociale (dipendenza del grado di istruzione dall'origine sociale: è noto, ma in Italia è maggiore che altrove, al Sud è maggiore che altrove, in Puglia "stiamo messi male").

**Vincenzo De Ruvo**

Unisco – Ente accreditato dalla Regione Puglia

- Stiamo facendo tante cose buone ma non le stiamo capitalizzando. Spesso i progetti finiscono e non si capitalizzano i risultati di questi progetti

**Marisa Valleri**

Università di Bari

- Ai Co.Co.Co. dell'Università anche dopo 6 anni di collaborazione non è riconosciuto alcun emolumento

**Emanuela Megli**

Confesercenti – Cescot

- ci impegniamo a fare è un'azione difficile di sensibilizzazione alla formazione nei confronti delle imprese
- Il problema è culturale: non è colpa di nessuno, è colpa di un retaggio

**Michele D'Attolico**

(Presidente Giovani imprenditori Provincia di Bari CONFINDUSTRIA)

- La Confindustria ha attivato molte azioni in tal senso ma bisogna migliorare

### **Carmen Genchi**

Liceo Fermi di Bari

- sottolineerei la difficoltà di fare orientamento al lavoro
- fare entrare nei licei la categoria del lavoro come opportunità e conoscenza è difficile

### **Pietro Petruzzelli**

CONFORSEO

- È importante raggiungere degli obiettivi soprattutto dove è più sentito il problema del lavoro nero

### **Franco Lacarra**

Operatore del Mercato del Lavoro

- C'è il problema di organizzare il sistema dell'orientamento
- Tiriamo fuori l'osservatorio del lavoro di cui si parla da anni ma che non riusciamo a vedere sostanziato

### **Dino Lovecchio**

IFOC – CAMERA DI COMMERCIO

- alcune iniziative non si possono assolutamente realizzare con le regole dell'assessorato regionale: troppa burocrazia, specie in situazioni border-line che richiederebbero un approccio più flessibile. Il FSE spesso in altre zone di Europa si usa per fare iniziative di qualità e non per la classica formazione professionale che non serve a nessuno.

### **Michela CORTINI**

Dipartimento di psicologia del lavoro

- L'orientamento è qualcosa in più di mera informazione

### **Vincenzo d'Amelj Melodia**

Docente di scuola precario

- Occorre recuperare la dignità del docente

### **Michele DASSISTI**

Politecnico di Bari

- I giovani sono più "real time" di noi ed esiste un problema di sincronizzazione culturale e formativa tra noi e i giovani

### **Ettore Ruggiero**

Direttore UNIVERSUS Consorzio barese

- L'alta formazione non l'abbiamo fatta perché per 5 anni perché servono laboratori costosi che spesso non ci sono
- Come città metropolitana possiamo e dobbiamo valorizzare il nostro posizionamento, perseguire un processo di internazionalizzazione anche sotto il profilo della formazione

### **Giovanni Calò**

Orazio Flacco di Bari

- Bisogna recuperare il senso di eticità del lavoro dell'insegnante e rivalutare la figura del docente

### **Massimo Avvantaggiato**

Consulente Finpuglia s.p.a. – Bollenti Spiriti

- I problemi di abbandono, dispersione scolastica, etc. dipendono dal problema della motivazione agli studi
- Forse dovrebbe essere obbligatorio un modulo sulla cultura d'impresa e del lavoro

### **Antonella D'orazio**

Delegata del Rettore all'orientamento del Politecnico di Bari

- Vorrei che nel Piano Strategico siano inserite iniziative come quelle citate precedentemente tipo laboratori per sperimentare che stimolino l'offerta sul territorio

### **Tonia Guerra**

Presidente Commissione Lavoro Provincia di Bari e Insegnante elementare

- Un Piano Strategico vuole ridisegnare i contorni della città come luogo di relazioni: si tratta di un'urgenza perché le nostre città sono il luogo della frammentazione

### **Marino Spilotros**

Fondatore di sito web offerte di lavoro -

EURO – JOBBING

- Il piano Strategico è un'opportunità enorme perché può dare le linee guida per la formazione e le imprese su dove bisogna andare
- Forse si fa troppa formazione senza sapere per che cosa o per chi ma solo per ottenere un finanziamento

### **Cosimo Prisciano**

Presidente di Italia Lavoro

- La necessità di tutti coloro che, come noi, si occupano di orientamento, formazione e lavoro, di avere un luogo ed un'occasione per dialogare e discutere delle attività istituzionali di ciascuno
- E' necessario formalizzare e insistere sulla rete dei servizi per il lavoro nell'area metropolitana di Bari

### **Rocco Vincenzo Santandrea**

IPRES

- un investimento serio va fatto nei primissimi anni di vita soprattutto per le famiglie povere

### **Pasquale Troiano**

Avvocato

EPCPEP (Ente pugliese cultura popolare centro di formazione professionale)

- Ogni città del Piano Strategico ha le sue peculiarità e le sue esigenze che dipendono dalle vocazioni territoriali
- Occorre leggere le vocazioni territoriali dei municipi del Piano Strategico e coordinare la formazione affinché ciascuno possa svolgere il proprio ruolo

### **Anna Lepore**

CGIL

- I lavoratori a tempo indeterminato vengano accompagnati da formazione continua, efficace, anche quando entrano nel mercato del lavoro

### **Assessore Susy Mazzei**

#### Politiche Sociali – Comune di Bari

- L'obiettivo deve essere l'incremento delle competenze. Non ne possiamo più della scuola dei progetti
- Il vero problema è il monitoraggio dei risultati e degli esiti che è mancato in passato
- Noi abbiamo finalmente un osservatorio dei 1.300 ragazzi che stiamo seguendo con progetti più i 300 ragazzi delle circoscrizioni

#### **Assessore Cinzia Capano**

##### Politiche Comunitarie – Comune di Bari

- Il futuro occorre costruirlo
- Dobbiamo legare la formazione alle vocazioni territoriali
- Non creare altro precariato perché non entrare nel mercato del lavoro è brutto ma avere l'illusione di entrarci e poi uscirne è peggio

#### **Marco Barbieri**

##### Assessore regionale alla formazione professionale

- Formazione e lavoro sono due strutture di senso della modernità
- Fenomeni oggi in crisi nel mondo occidentale e sviluppato
- L'orizzonte di senso dell'attività di formazione si restringe. L'unica speranza è coinvolgere la formazione in politiche di sviluppo
- Le politiche attive del lavoro hanno tanta più credibilità quando più l'incentivazione riguarda il lavoro qualificato e stabile e quindi non precario dal punto di vista degli strumenti
- Se noi seguiamo l'esigenza di avere un diploma elementare sbagliamo perché non guardiamo al futuro