

**FABBISOGNI
PROFESSIONALI
E FORMATIVI
DI UN TERRITORIO**

**Un modello di analisi
applicato alla Puglia
e al settore agro-alimentare**

**a cura di
Pietro Aimetti
Cristina Erminero**

FrancoAngeli

**FABBISOGNI
PROFESSIONALI
E FORMATIVI
DI UN TERRITORIO**

**Un modello di analisi
applicato alla Puglia
e al settore agro-alimentare**

**a cura di
Pietro Aimetti
Cristina Erminero**

FrancoAngeli

Gruppo CLAS

Società di ricerca e consulenza, opera sulla base di un know-how più che trentennale nel campo dell'economia applicata, della statistica economica e dei processi di sviluppo e valorizzazione delle risorse umane. Sin dall'inizio ha sviluppato metodologie di analisi quantitativa dei fabbisogni professionali, applicate tra l'altro nell'ambito del Sistema informativo Excelsior, e di studio dei fattori distintivi delle competenze e dei relativi processi formativi.

Fondazione Regionale Pietro Seveso

Nata nel 1975 su iniziativa congiunta di un gruppo di dirigenti sindacali e di esponenti di varie discipline del mondo della cultura, svolge ricerca, formazione e documentazione sui problemi del lavoro, con approccio interdisciplinare: economico, sociologico, giuridico, storico ed educativo. Da diversi anni si occupa di analisi dei processi aziendali e dei profili professionali.

Il presente volume è stato realizzato con il finanziamento del Fondo sociale europeo in base al POR Puglia 2000-2006, completamento di programmazione, Mis. 3.5 "Adeguamento del sistema della formazione professionale", Azione b.3) "Sviluppo di sistema".



Si ringraziano Graziella Marchesi e Antonio Maggioni per la preziosa collaborazione nella rilettura e nell'impaginazione finale dei testi.

Copyright © 2008 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy.

L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sul diritto d'autore. L'Utente nel momento in cui effettua il download dell'opera accetta tutte le condizioni della licenza d'uso dell'opera previste e comunicate sul sito www.francoangeli.it.

INDICE

Prefazione di Cristina Erminero	pag.	9
Politiche del lavoro e formazione professionale		
<i>di Giovanni Ancona</i>	»	13
1. Strategie per l'occupazione e formazione professionale	»	13
2. Un modello di politiche per la formazione	»	14
3. Governare il cambiamento	»	16

SEZIONE 1

IL MODELLO DI ANALISI E L'APPLICAZIONE ALLA REGIONE PUGLIA

1. Presentazione del modello di analisi di Pietro Aimetti e Carlo Gioria	»	21
1.1. Il modello generale e le sue principali caratteristiche	»	21
1.2. La sezione del modello dedicata agli aspetti quantitativi	»	24
1.2.1. L'analisi del sistema economico e della domanda di lavoro	»	24
1.2.2. L'analisi dell'offerta di lavoro	»	25
1.2.3. La valutazione congiunta delle tendenze della domanda e dell'offerta di lavoro	»	28
1.3. La sezione del modello dedicata all'analisi degli aspetti qualitativi	»	29
1.4. Il processo di valutazione e diffusione dei risultati del modello	»	32
1.4.1. Il raccordo con il sistema formativo	»	32
1.4.2. I principali prodotti del modello	»	33
2. Il sistema socio-economico pugliese di Annunziata de Felice e Raffaella Patimo	»	35
2.1. La dinamica economica recente	»	35
2.2. Le esportazioni	»	40
2.3. Principali caratteristiche strutturali della popolazione e dell'offerta di lavoro	»	45

3. La struttura produttiva e la nati-mortalità delle imprese		
<i>di Luca Schionato</i>	pag.	51
3.1. Struttura produttiva e occupazione	»	51
3.2. Un approfondimento settoriale sugli andamenti dell'occupazione	»	55
3.3. Un approfondimento di analisi per stock e flussi di imprese e addetti	»	60
3.4. La compagine imprenditoriale del sistema economico pugliese	»	64
4. L'analisi della domanda di lavoro: come misurare il fabbisogno delle imprese		
<i>di Enrico Quaini</i>	»	66
4.1. Introduzione	»	66
4.2. La domanda di lavoro in Puglia	»	67
5. Le tendenze della domanda di lavoro in Puglia al 2011: alcune indicazioni sulla possibile composizione settoriale e professionale		
<i>di Andrea Gianni</i>	»	78
5.1. Premessa: fonti e metodologia utilizzate	»	78
5.2. Le proiezioni al 2011 degli stock settoriali di occupati	»	80
5.3. La proiezione al 2011 dei principali gruppi professionali: stima delle variazioni attese rispetto al 2006	»	83
5.4. La stima del fabbisogno netto al 2011 per i principali gruppi professionali	»	85
6. La stima dei flussi in ingresso nel mercato del lavoro		
<i>di Cristina Erminero e Bruno Paccagnella</i>	»	89
6.1. Premessa	»	89
6.2. Il mercato del lavoro pugliese per livelli di scolarità	»	89
6.3. La stima dei neodiplomati in ingresso nel mercato del lavoro	»	92
6.4. Il metodo di stima dell'offerta di lavoro dei neolaureati	»	96
6.5. Gli ingressi dei laureati nel mercato del lavoro pugliese	»	97

SEZIONE 2

UN APPROFONDIMENTO SUL SETTORE AGRO-ALIMENTARE IN PUGLIA

Applicazione del modello di analisi	<i>di Anna M. Ponzellini</i>	»	103
7. Caratteristiche del settore ed elementi per un confronto tra domanda e offerta di lavoro	<i>di Enrico Quaini</i>	»	107
7.1. Il settore agro-alimentare pugliese		»	107

7.2. La domanda di lavoro del settore	pag.	110
7.3. La domanda complessiva di personale dipendente con specializzazione agro-alimentare nel sistema economico regionale	»	116
7.4. L'offerta di lavoro in uscita dal sistema formativo	»	117
7.5. Il confronto tra domanda e offerta	»	123
7.6. Le tendenze previste a medio termine degli occupati	»	129
8. L'analisi delle figure professionali strategiche nel settore agro-alimentare di Carlo Gioria, Laura Sala e Fiorella Senni	»	132
8.1. I criteri di scelta delle figure professionali del settore	»	132
8.2. Il modello di analisi	»	136
8.2.1. Individuazione dei processi di lavoro in cui opera la figura professionale, delle principali attività richieste e delle prestazioni	»	136
8.2.2. Costruzione della mappa delle competenze	»	138
8.2.3. Validazione delle figure e delle competenze	»	142
8.3. I vantaggi del modello	»	142
8.4. La raccomandazione del Parlamento Europeo	»	144
8.4.1. Indicazioni per la costruzione delle qualifiche	»	144
Allegati	»	146
9. La validazione sul territorio dei fabbisogni professionali e formativi di Anna M. Ponzellini e Monica Redaelli	»	157
9.1. La metodologia adottata	»	157
9.1.1. Gli obiettivi della validazione sul territorio	»	157
9.1.2. L'applicazione della metodologia di validazione	»	158
9.1.3. Quali aspetti del modello di analisi devono essere validati?	»	160
9.1.4. Gli strumenti che si utilizzano per la validazione	»	161
9.2. La validazione territoriale del modello e delle figure professionali del settore agro-alimentare pugliese	»	163
9.2.1. Come è stata costruita e ha funzionato la rete informale degli operatori di settore	»	163
9.2.2. Come sono stati costruiti e cosa hanno prodotto i focus group	»	165
9.2.3. Principali considerazioni emerse dal confronto con gli operatori	»	166
9.3. I risultati della validazione territoriale	»	168

10. Un sistema di standard professionali e formativi europeo e nazionale: situazione e prospettive <i>di Luca Schionato e Roberto Vicini</i>	pag.	170
10.1. Il contesto europeo: il percorso di definizione della raccomandazione sul quadro europeo delle qualifiche	»	171
10.2. Il quadro nazionale degli standard professionali e formativi	»	173
10.3. I punti chiave per la definizione di un sistema di standard professionali, formativi e di certificazione	»	177
Note conclusive: le implicazioni per le politiche della formazione professionale e spunti per l'ulteriore sviluppo del modello <i>di Pietro Aimetti e Giovanni Ancona</i>	»	181
1. Dare adeguato rilievo alla domanda di lavoro ed alla sua dinamica attesa	»	182
2. Governare il cambiamento: spunti dall'analisi del settore agro-alimentare	»	184
3. Ristrutturare l'offerta di servizi formativi introducendo elementi di flessibilità	»	185
4. Il valore di un sistema permanente di analisi dei fabbisogni professionali	»	186
Bibliografia	»	189

PREFAZIONE

di Cristina Erminero¹

Il capitale umano costituisce l'elemento essenziale per lo sviluppo sociale ed economico del territorio e sarà il fattore cruciale per vincere le sfide odierne e potenziare nel futuro la capacità competitiva del sistema.

Puntare ad una maggiore dotazione di risorse professionali ad alto profilo è la condizione iniziale, ma non è sufficiente: occorre al contempo che il sistema sia in grado di valorizzare il capitale umano presente sul territorio, grazie ad un impiego ottimale delle capacità professionali e ad un adeguato riconoscimento delle competenze acquisite.

Il primo passo per facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro consiste nella conoscenza continua e aggiornata delle esigenze espresse dal sistema produttivo. A tal fine la risorsa "informazione" appare sempre più strategica per monitorare e gestire le problematiche del mercato del lavoro e delle sue profonde evoluzioni. È necessario quindi disporre di informazioni aggiornate sui fabbisogni professionali e formativi delle imprese, sulle difficoltà di reperimento e sulle effettive competenze richieste ai profili professionali in modo da avere indicazioni sulle prospettive di impiego a breve e medio termine e sulla reale spendibilità, ai fini lavorativi, dei diversi titoli di studio, indicazioni necessarie ai fini della programmazione dell'offerta formativa e delle attività di orientamento.

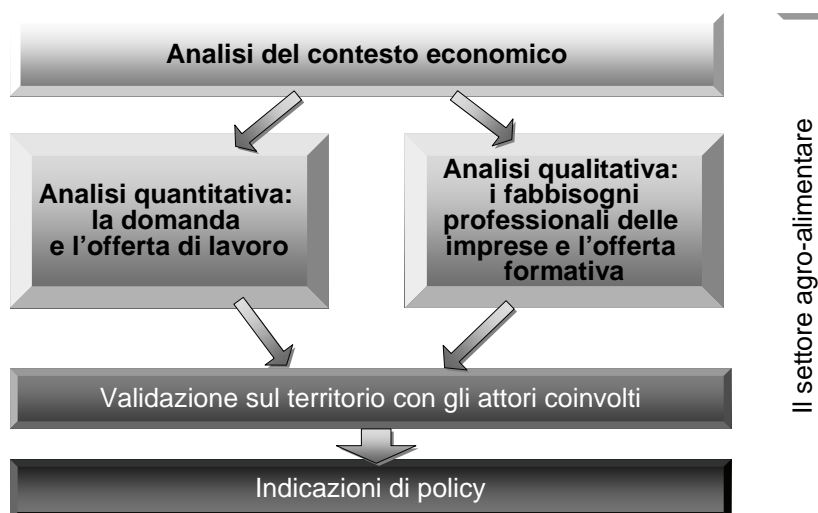
Il presente volume rappresenta il punto di arrivo di un progetto per l'analisi dei fabbisogni professionali e formativi nella regione Puglia condotto dal Gruppo CLAS e dalla Fondazione Regionale Pietro Seveso nell'ambito del POR Puglia 2000-2006, completamento di programmazione, Mis. 3.5

¹ Ricercatore economico-statistico nel campo del mercato del lavoro e dei fabbisogni professionali. Collabora con Gruppo CLAS.

“Adeguamento del sistema della formazione professionale”, Azione b.3)
“Sviluppo di sistema”.

Lo scopo del progetto, di cui il presente volume riporta i principali risultati, vuole essere la progettazione di un sistema informativo organico, completo ma non ridondante del mercato del lavoro e del sistema della formazione, capace di fornire al decisore pubblico una analisi delle tendenze dei fabbisogni quali/quantitativi di professionalità e offrire indicazioni specifiche sulle aree di maggiori criticità per i futuri interventi.

L’approccio utilizzato prevede una duplice traiettoria di lavoro: da una parte, grazie ad un uso ragionato delle fonti già esistenti o attivate nel corso del progetto, si integrano e si valorizzano analisi economiche e indagini statistiche; dall’altra un approfondimento di tipo qualitativo permette di validare e raffinare con i soggetti economici e istituzionali e con le parti sociali, coinvolti nei temi trattati, i risultati ottenuti. Lo schema sottostante sintetizza i processi di analisi sviluppati nel progetto.



Il volume è strutturato in due parti. Nella **prima sezione** e viene illustrato il modello di analisi economico-statistico ideato da Gruppo CLAS per l’esame dei fabbisogni professionali e formativi su scala territoriale, nonché l’esito della sua applicazione per la specifica analisi in regione Puglia.

Si ringrazia a questo proposito il Centro Studi Unioncamere la cui disponibilità all’utilizzo di proprie fonti informative ha reso possibile la piena semplificazione dell’approccio.

Nel dettaglio, il capitolo 1 declina e illustra i contenuti dei singoli moduli informativi che compongono il modello.

I successivi approfondimenti della sezione sviluppano un'interpretazione della realtà economica e del sistema produttivo (capitoli 2 e 3) e offrono un panorama sulle dinamiche dei fabbisogni delle imprese (capitolo 4). Accanto ad un uso il più possibile articolato ed innovativo delle principali fonti disponibili, si descrivono le metodologie adottate al fine di presentare al lettore gli strumenti necessari per costruire un sistema integrato di esposizione e di valutazione di un quadro informativo d'insieme. Particolare rilievo è dato alla costruzione di scenari di medio termine in grado di gettare le basi per una stima e dunque un confronto diretto tra la domanda e l'offerta di lavoro. Il capitolo 5 – dedicato alle tendenze a medio termine dei fabbisogni professionali – e il capitolo 6 – relativo alla stima degli ingressi nel mercato del lavoro – si pongono in questa prospettiva e chiudono la prima parte del volume.

La **seconda sezione** esplora ulteriormente il modello di analisi, applicandolo con maggiore completezza e approfondimento al settore agro-alimentare pugliese. Il capitolo 7 ripercorre così i moduli informativi presentati nella prima parte del volume e li applica al settore scelto.

Le parti successive presentano una valutazione qualitativa dei fabbisogni professionali del territorio. Un'analisi preliminare ha permesso di individuare 10 figure professionali ritenute strategiche per il settore: su tali profili e sui relativi processi produttivi sono state definite le competenze richieste (capitolo 8). La validazione sul territorio, resa possibile dal confronto con esperti di settore, operatori economici e istituzioni locali, ha permesso la convalida del modello di analisi e la “curvatura” regionale per le dieci figure esaminate (capitolo 9). Anche in questa sezione, come nella precedente, si è posta pari attenzione alla presentazione dei risultati delle attività svolte e alla concettualizzazione dei processi necessari per raggiungere tali risultati.

Infine, il capitolo 10 offre, a partire dall'analisi del contesto europeo e nazionale, un quadro interpretativo per la costruzione di un sistema di standard professionali, formativi e di certificazione delle competenze.

Lo scopo ultimo è proprio quello di fornire al decisore pubblico strumenti operativi, replicabili in altri contesti e in nuovi settori. Tali strumenti, opportunamente organizzati e raffinati rispetto al contesto, rappresentano il punto di partenza per la creazione di un sistema di monitoraggio permanente dei fabbisogni professionali e formativi. Il capitolo conclusivo prova a porre le basi per tale ambizioso impianto.

POLITICHE DEL LAVORO E FORMAZIONE PROFESSIONALE

di Giovanni Ancona¹

1. Strategie per l'occupazione e formazione professionale

Secondo una classificazione consolidata (Sestito, 2001) le politiche economiche dirette verso il mercato del lavoro appartengono a due grandi classi.

Il primo gruppo, quello che è detto delle politiche “passive”, tende essenzialmente a lenire il disagio sociale associato alla disoccupazione ed alla inoccupazione: la tutela economica dei disoccupati (in Italia, ad esempio, la Cassa Integrazione Guadagni), i “lavori socialmente utili” e gli schemi di pensionamento anticipato appartengono a questa grande famiglia. È opportuno ricordare, inoltre, che le politiche passive, sostenendo il reddito e quindi la spesa, funzionano da *stabilizzatori automatici* dell'economia, ma hanno anche l'effetto di provocare un aumento del salario di riserva e, pertanto, generano un effetto perverso sul livello della disoccupazione d'equilibrio. Si potrebbe dire, in sintesi, che esse premiano l'equità sociale ma richiedono il pagamento di un prezzo in termini di efficienza.

Anche il secondo gruppo, quello che è detto delle politiche “attive” del mercato del lavoro, mira a lenire il disagio sociale, ma ciò avviene indirettamente e per il tramite di azioni che, mutando le condizioni complessive del mercato del lavoro, generano come effetto complessivo il miglioramento delle *chances* occupazionali degli esclusi, con un effetto complessivo di maggiore efficienza, sebbene si possa sostenere che l'assenza di certezza individuale per quel che riguarda il reddito futuro comporti il sostenimento di un costo valutabile in termini di una minore equità sociale.

¹ Professore Straordinario di Politica Economica presso Università di Bari – Facoltà di Scienze Politiche.

Le politiche della formazione professionale appartengono, insieme ad altre, a questo secondo gruppo di politiche del lavoro che hanno come scopo precipuo quello di rendere più agevole l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro grazie all'azione da esse complessivamente generata. È da aggiungere, per completezza, che esse hanno un ruolo centrale nella *Nuova strategia europea per l'occupazione*, varata nel 1997 dalla Commissione europea².

Anche all'interno del grande gruppo delle politiche passive, tuttavia, esistono forme essenziali di diversificazione, giacché alcune di esse sono legittimate dall'idea che esistano forze di attrito capaci di ostacolare l'incontro perfetto tra domanda ed offerta di lavoro, mentre altre, come nello specifico le politiche di addestramento e formazione professionale, trovano il loro fondamento teorico nel principio del *learning by doing* (Arrow, 1962) e nelle teorie del capitale umano (Becker, 1964).

2. Un modello di politiche per la formazione

La costruzione di un modello di analisi dei fabbisogni professionali consente di ragionare sulla corretta impostazione di un modello di politica per la formazione e in particolare per la formazione professionale.

Innanzitutto, non si può non tener conto della prima e principale regola, dettata in origine per le arti mediche dalla scuola salernitana, ma indubbiamente valida anche per l'arte non semplice della politica economica: *primum non nocere*. Ma non nuocere a chi, o a cosa?

In medicina il destinatario di una terapia è (o dovrebbe essere) inequivocabilmente individuato: è il paziente al quale il medico rivolge le sue attenzioni e per il quale imposta e prescrive una terapia. Il rischio che il medico corre è che, provvedendo a sanare un organo ammalato, egli finisca col danneggiarne un altro.

Anche il tessuto sociale è un tessuto vivente ed alle sue singole parti (le sue singole cellule e/o i suoi singoli organi) può capitare di funzionare male

² Lo schema delle *Labour Market Policies (LPM)* definito da Eurostat elenca nove gruppi di politiche economiche del lavoro tra le quali, al secondo posto dell'elenco, figurano le politiche di *training*. Per un primo bilancio della *Nuova strategia europea per l'occupazione* si veda: Commissione europea (2007). Documenti, informazioni e studi dell'UE in materia di occupazione e pari opportunità possono essere richiesti o scaricati collegandosi al sito del Commissariato per l'occupazione e gli affari sociali: http://ec.europa.eu/employment_social/index_it.html

e di mostrare elementi di patologia. Nell'arte della politica economica, così come in medicina, è importante sforzarsi di impostare le politiche in modo da ridurre al minimo gli effetti collaterali, cioè il danno che può essere indotto ad altre parti del sistema sociale.

In un mondo ideale **i processi di formazione professionale dovrebbero essere guidati dalla domanda di lavoro** e le strutture formative dovrebbero essere sufficientemente elastiche da adattare prontamente la loro capacità d'offerta formativa alla dinamica strutturale della domanda di lavoro, possibilmente anticipandola. In assenza di una corretta valutazione della dinamica strutturale della domanda di lavoro, lasciar guidare i processi di formazione professionale dagli Enti formativi esistenti nasconde il pericolo, comune a tutte le politiche economiche costruite in modo autoreferenziale dal lato dell'offerta, di perpetuare le strutture formative esistenti e di orientare i flussi finanziari pubblici non verso le esigenze dei settori produttivi, ma verso il mantenimento in vita di una capacità formativa "data", poco propensa alla trasformazione ed alla innovazione.

Tuttavia, come si illustrerà dettagliatamente nei successivi capitoli 2 e 3, l'analisi del contesto economico regionale rende evidente una struttura produttiva largamente frammentata a livello settoriale, a livello territoriale ed a livello della dimensione d'impresa, e questa circostanza rende difficile immaginare un dialogo diretto tra i "luoghi" della formazione professionale e le singole imprese presenti sul territorio. Ne consegue che l'impostazione della politica di formazione professionale non può non tener conto di questo ulteriore vincolo operativo: finita l'epoca della comparsa improvvisa di nuovi grandi insediamenti, la domanda addizionale di lavoro è il frutto della sommatoria di addendi singolarmente molto piccoli (nuovi ingressi per *turnover* nelle imprese già esistenti, nascita di nuove imprese, ...).

Di qui la necessità che nel processo di stima quantitativa e di definizione qualitativa del fabbisogno formativo assumano la posizione e la funzione di **interlocutori privilegiati** gli organismi istituzionali di rappresentanza delle imprese, come le Associazioni provinciali degli industriali, e gli organismi pubblici o semi-pubblici, come le Camere di Commercio e gli Enti turistici. Alcune di queste istituzioni, peraltro, già producono sistematicamente informazioni relative ai fabbisogni formativi: i dati sintetizzati nei successivi capitoli ne sono una testimonianza.

Tuttavia, è opportuno ricordare che il modello di valutazione della domanda formativa deve avere caratteristiche dinamiche: quel che conta, infatti, non è limitarsi a valutare la domanda formativa insoddisfatta ereditata dal recente passato, ma riuscire ad avere la capacità di valutare la domanda formativa attesa nel prossimo futuro (2009 e 2010 rispetto al 2008).

3. Governare il cambiamento

Le analisi delle caratteristiche della dinamica economica regionale recente confermano quanto da molti osservato sulla dinamica economica nazionale: la dinamica economica di fondo della produttività del lavoro e della produttività totale dei fattori è estremamente bassa e deludente (Leoni, 2007). Da anni non si registrano sensibili guadagni di produttività (si veda quanto indicato nella sezione 1 del rapporto) e conseguentemente si registrano perdite di competitività internazionale aggravate, peraltro, dal consistente rafforzamento dell'euro sul dollaro.

Sul tema della bassa dinamica della produttività sono opportuni due brevi richiami sintetici:

1) L'Italia è ben lontana dal raggiungimento dell'obiettivo stabilito a Lisbona (3% del PIL investito in ricerca entro il 2010), ma anche sulla base dei programmi più ottimistici andrebbe considerato come un successo riuscire a raggiungere un "roseo" 2%.

2) Nonostante alcuni evidenti casi di successo individuale, tanto a livello di singola impresa quanto a livello di singola struttura universitaria di ricerca, la Puglia è al di sotto della già bassa media italiana per spesa pro capite in Ricerca e Sviluppo (Capriati, 2004).

Sembra quindi corretto affermare che la insoddisfacente dinamica della produttività del lavoro (si veda il successivo capitolo 2) non possa essere imputata né allo scarso livello di domanda interna, né alla mancata evoluzione della struttura produttiva e nemmeno alla totale assenza di miglioramenti (almeno formali) nelle forme di organizzazione di impresa. È verosimile, invece, che – come sottolineato con riferimento all'intero caso italiano nella *Proposta di patto sociale per la produttività e la crescita* (Leoni, 2007) – si sia creato, in Puglia come in Italia, un consistente vuoto di produttività aggregata³.

Sul piano delle politiche economiche possibili, le proposte esistenti per superare il *gap crescente della produttività* convergono nel suggerire l'esigenza di:

- i. eliminazione delle posizioni di rendita;
- ii. investimenti nell'istruzione e nella formazione;
- iii. programmi strategici di ricerca;

³ Il riferimento è a ciò che gli econometrici chiamano "produttività totale dei fattori", concetto che rappresenta una misura dei guadagni di produttività che non dipendono né dall'aumento nella dotazione di capitali, né dall'aumento dell'occupazione, ma dipendono dal modo con il quale capitale e lavoro interagiscono.

- iv. misure orizzontali per favorire la diffusione delle tecnologie esistenti;
- v. riforme delle procedure e delle regole che governano il mercato del lavoro.

Su alcune di queste questioni le competenze regionali sono di tutta evidenza: lo sono in particolare con riferimento alla seconda di esse, gli investimenti in istruzione e formazione, nel cui novero entrano le politiche della formazione professionale.

Le politiche di formazione professionale delineate a livello regionale e gli Enti delegati alla formazione possono, infatti, contribuire alla inversione di tendenza, ma per farlo esse devono essere impostate rispettando precise priorità che puntino a sviluppare i processi formativi orientati alle nuove tecnologie e a professioni con competenze più articolate e specializzate rispetto ai processi formativi che si fondino su un principio di continuità delle combinazioni produttive esistenti. Conseguentemente (si veda il capitolo finale) gli operatori specializzati del settore dovranno essere chiamati a rompere la loro nicchia di mercato e ad accettare la sfida del cambiamento rinunciando ad ogni forma di conservazione.

Se l'obiettivo è la ripresa della crescita, allora i processi formativi, gli enti di formazione e le politiche regionali della formazione professionale devono, in sintesi, essere al servizio di un disegno strategico di evoluzione della società, del territorio e dell'economia regionale per consolidare e possibilmente espandere il ruolo della Puglia nella divisione interregionale ed internazionale del lavoro. Ove ciò non si realizzi, allora il rischio è che la stagnazione si perpetui e la crescita continui a mancare.

È, inoltre, pericoloso ed illusorio pensare che i guadagni di competitività possano essere rigenerati ricorrendo ancora agli strumenti del passato (svalutazioni competitive e bassi salari). Le svalutazioni competitive sono irrealistiche perché irrealistico è pensare di rinunciare all'Europa ed all'euro; i bassi salari sono possibili solo nel sommerso ed il sommerso è, per sua natura tutt'altro che dinamico ed innovativo.

Conseguentemente è solo attraverso l'investimento in competenze che può essere ricercato il rafforzamento dell'economia regionale. È perciò opportuno che nelle scelte relative ai modelli formativi appaiano forti elementi di qualificazione tecnologica, cosa in linea di principio possibile in ogni settore e professione (enologi e non cantinieri, stilisti e non sarti, ...) ma strettamente necessaria al potenziamento ed alla diffusione ad altre imprese delle esperienze di eccellenza presenti nella regione.

SEZIONE 1

IL MODELLO DI ANALISI E L'APPLICAZIONE ALLA REGIONE PUGLIA