



Progetto co-finanziato
dall'Unione Europea



FONDO ASILO, MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE (FAMI) 2014-2020

OS 2: *Integrazione / Migrazione legale - ON 3 - Capacity building - lett. m) - Scambio di buone Pratiche*

Inclusione sociale ed economica SM PROG-2227 SAVOIR FAIRE

Progetto per Ricerca/azione su modalità innovative di certificazione delle competenze dei cittadini di Paesi terzi prevista nell'ambito del progetto Savoir Faire (Fondo asilo migrazione e integrazione FAMI 2014-2020, PROG-2227, OS 2, ON 3, lett. M, CUP: B51I18001050003)

Report Finale

Ricerca/azione su modalità innovative di certificazione delle competenze dei cittadinidi Paesi terzi

Elisabetta Perulli – 15.03.2021

SEZIONE 1

Analisi delle pratiche internazionali e quadro dei fattori di successo/criticità

SEZIONE 2

Sistema italiano nazionali e regionali di validazione e certificazione delle competenze e applicazione/adattamento delle metodologie al target di beneficiari migranti e richiedenti asilo

SEZIONE 3

Vademecum di indicazioni e risorse di supporto per gli operatori dei servizi del sistema toscano di validazione e certificazione delle competenze a favore dei beneficiari migranti e richiedenti asilo

Progetto



Centro di ricerca
interuniversitario
su carcere, devianza,
marginalità e governo
delle migrazioni

www.cimmi.unipi.it

SEZIONE 1

Analisi delle pratiche internazionali e quadro dei fattori di successo/criticità

- 1- Le politiche e i quadri europei per la validazione e certificazione delle competenze non formali e informali**
- 2- Stato dell'arte in 36 Paesi di area UE delle iniziative di validazione e certificazione destinate a migranti e rifugiati**
- 3- Migranti e rifugiati come utenti delle iniziative di validazione e certificazione**
- 4- Coinvolgimento e cooperazione degli attori chiave**
- 5- Fattori di successo delle iniziative di validazione per migranti e rifugiati**

Conclusioni

1. Le politiche e i quadri europei per la validazione e certificazione delle competenze non formali e informali

Il tema della trasparenza e del riconoscimento delle competenze comunque e ovunque acquisite rappresenta stabilmente da alcuni anni un oggetto di dibattito nonché di concrete politiche di intervento a livello dell'Unione Europea così come nell'ambito dei principali Paesi occidentali. Nella strategia di Europa 2020 i Paesi comunitari si erano impegnati a migliorare in modo determinante la qualità e l'efficacia, degli investimenti finalizzati allo sviluppo delle competenze dei cittadini e a realizzare a questo scopo un complesso processo di riforma dei sistemi di offerta. In particolare, i processi di innovazione sono orientati ad una forte convergenza verso due elementi chiave:

1. l'ampliamento dei processi apprendimento ad ogni fase e in ogni contesto di vita;
2. la centralità della persona, e quindi delle risorse da essa possedute con particolare riferimento alle competenze e alla possibilità della loro certificazione.

Quella europea è una strategia di lungo periodo, che ha avuto inizio già a partire dall'anno 2000 con il Consiglio Europeo di Lisbona, ma rafforzata negli ultimi 10 anni dalla situazione di crisi economica e occupazionale che ha reso sempre più urgente e prioritaria l'innovazione dei sistemi di apprendimento e la loro qualità e trasparenza anche rispetto al mercato del lavoro.

A testimonianza della crescente rilevanza di questi obiettivi è notevole l'insieme di strumenti regolatori, messi a punto in questi ultimi anni dalla Commissione e dal Parlamento europeo in tema di trasparenza dei titoli e delle qualifiche, di qualità dei percorsi di istruzione e formazione e di innovazione dei contesti di apprendimento¹, processi che disegnano nel loro insieme un sistema integrato di opportunità di apprendimento rivolto a rendere agibili le strategie di lifelong learning.

Considerando questo processo dal vertice dei diritti della persona, si può affermare che tra i diritti fondamentali del cittadino europeo si configura oggi in modo rilevante quello all'apprendimento lungo tutto l'arco della vita, quello al riconoscimento delle competenze dovunque e comunque acquisite e quello alla mobilità per studio e per lavoro, che implica la possibilità di viaggiare in Europa con un patrimonio di saperi e titoli trasparente e riconoscibile al fine di appartenere ad una vera e propria comunità europea di apprendimento e di lavoro.

In tale contesto il Quadro Europeo delle qualificazioni per l'apprendimento permanente – EQF (*European qualification framework for lifelong learning*) assume una rilevanza primaria, quale cornice di riferimento condivisa per il concreto esercizio dei diritti dei cittadini europei a veder riconosciuti i propri percorsi formativi e le esperienze di vita e di lavoro nell'intero territorio comunitario.

La comunità istituzionale e scientifica è sempre più convinta che non basti promuovere costantemente l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita attiva (come già da anni ribadito e

¹ Nello specifico ci si riferisce ai seguenti documenti: Decisione n. 2241/2004/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 15 dicembre 2004, relativa ad un quadro comunitario unico per la trasparenza delle qualifiche e delle competenze (Europass); Direttiva n. 2005/36/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 7 settembre 2005, relativa al riconoscimento delle qualifiche professionali; Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio del 18 dicembre 2006, relativa a competenze chiave per l'apprendimento permanente (2006/962/CE); Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 aprile 2008, sulla costituzione del Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente (EQF); European guidelines for validating non-formal and informal learning, CEDEFOP, 2009; Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio del 18 giugno 2009, sull'istituzione di un sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale (ECVET); Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio del 18 giugno 2009, sull'istituzione di un quadro europeo di riferimento per la garanzia della qualità dell'istruzione e della formazione professionale (EQARF).

praticato attraverso importanti processi europei quale Lisbona 2001), ma occorra necessariamente renderlo visibile, valorizzarlo, innestarlo in un circuito sociale di comunicazione e significatività che agevoli i processi di evoluzione sociale e professionale assicurando a individui e sistema produttivo resilienza e flessibilità nei confronti degli eventi critici.

L'Unione Europea sul piano politico e istituzionale, affrontando il tema della messa in trasparenza degli apprendimenti e delle certificazioni conseguenti alla loro validazione, prevede ed ipotizza un sistema circolare e trasversale a tutti i paesi europei, attraverso il quale sia possibile "leggere" e "decodificare" i dispositivi di validazione e certificazione utilizzati nei differenti contesti nazionali e afferenti a contesti di apprendimento differenziati. Tale sistema di messa in trasparenza delle certificazioni agevola la mobilità transnazionale e accresce il valore delle attestazioni stesse, ampliandone l'ambito e il livello di spendibilità.

In questo quadro di riferimento, il processo di individuazione e validazione dell'apprendimento non formale e informale, appare funzionale a numerosi obiettivi e finalità strategiche definite nei programmi operativi fino al 2010. In particolare, i dispositivi di validazione degli apprendimenti non formali possono contribuire al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- rispondere al fabbisogno di forza lavoro professionalizzata e aggiornata in funzione dello sviluppo economico e produttivo richiesto dalla globalizzazione e dalla crisi economica che da alcuni anni ha investito numerosi stati europei;
- agevolare l'accesso ai canali di istruzione e formazione formale per coloro che ne sono stati allontanati o che, per motivi personali, hanno dovuto abbandonare il percorso di studi;
- accrescere l'efficienza e l'equità del sistema di istruzione e formazione professionale migliorando il livello di preparazione degli allievi ma anche garantendo l'accesso a fasce deboli e svantaggiate.

Tra il 2001 e il 2020 sia le istituzioni europee che quelle italiane hanno veicolato a vario titolo il tema della validazione degli apprendimenti non formali e informali nelle loro politiche.

Dal 2001 numerosi atti/documenti normativi hanno accompagnato a livello Europeo e nazionale l'evoluzione del tema della validazione e dei principi connessi alla validazione degli apprendimenti non formali e informali fino ad arrivare, in questi ultimi anni, ad un vero e proprio punto di svolta sia a livello europeo che nazionale. Dal punto di vista comunitario, infatti, si era posto ai singoli Stati membri la necessità di dotarsi di dispositivi di validazione entro il 2020.

Le principali tappe dell'azione UE su questo tema sono le seguenti.

A partire dal documento "*Common European Principles for the identification and validation of non formal and informal learning*" redatto nel 2004, i Paesi UE avviano una fase pratica di allineamento su questi temi attraverso la condivisione di alcuni principi guida che tutti si impegnano a rispettare per sviluppare sistemi o pratiche di validazione dell'apprendimento².

² I principi per la validazione sanciti nel 2004 sono:

- la validazione deve essere attuata su base volontaria;
- la privacy dell'individuo deve essere rispettata;
- l'accesso alla validazione deve essere equo e garantito per tutti;
- gli stakeholders devono partecipare alla definizione dei sistemi e dei dispositivi di validazione;
- i dispositivi devono prevedere meccanismi di orientamento e consulenza per gli individui;
- i dispositivi devono rispondere a requisiti di qualità;
- il processo, le procedure e i criteri utilizzati per la validazione devono essere chiari, trasparenti e garantiti da criteri di qualità;
- i dispositivi di validazione devono legittimare e garantire gli interessi e la partecipazione di tutti gli stakeholders coinvolti;

Una distinzione significativa, messa a punto a seguito della definizione dei “principi comuni” e che ha sgombrato il campo da confusioni e incertezze, è stata la formalizzazione del concetto di “validazione formativa o sommativa” degli apprendimenti non formali e informali.

Nel caso della *validazione formativa*, l'*assessment* delle competenze non è finalizzato alla certificazione degli apprendimenti ma bensì alla verifica del processo di apprendimento professionale e individuale in modo da sviluppare percorsi di sviluppo e orientamento professionale fortemente supportati da evidenze e dalle reali potenzialità del soggetto. La validazione di tipo formativo gioca infatti un ruolo centrale nei processi di orientamento e counselling delle risorse umane nelle imprese private.

L'*approccio sommativo*, invece, è strettamente finalizzato al conseguimento di una qualifica o di una certificazione formale ed è quindi strettamente connesso con i processi istituzionali e con gli organismi pubblici preposti al rilascio dei titoli. Ciò implica automaticamente che il processo sommativo di convalida si riferisca a standards e norme stabilite dagli organismi di certificazione istituzionale.

La diversità di questi approcci determina anche una differente modalità di strutturazione e applicazione del processo di convalida degli apprendimenti non formali e informali: mentre la validazione formativa tiene conto delle metodologie e del processo valutativo in termini di realizzabilità, praticabilità e validità tecnico-metodologica, l'approccio sommativo deve invece integrarsi fortemente con il sistema di qualificazione e certificazione di riferimento, senza il quale perde valore e spendibilità.

Proprio per favorire la progressiva convergenza di approcci e metodologie, negli anni a seguire la Commissione e CEDFOP hanno lavorato alla elaborazione e costante aggiornamento dell'“European Inventory on Validation of non-formal and informal learning³” strumento che raccoglie, illustra e mette in condivisione i diversi sistemi, processi, dispositivi e approcci alla validazione degli apprendimenti non formali e informali in uso nei diversi contesti europei.

L'Inventory è stato prodotto con sette aggiornamenti di cui l'ultimo con dati del 2018 pubblicato a fine 2019 (i precedenti rapporti sono pubblicati nel 2016, 2014, 2010, 2008, 2005, 2004),

Lo scambio sistematico di informazioni realizzato tramite l'Inventory ha permesso la elaborazione e pubblicazione da parte del CEDEFOP, delle “*European guidelines for validating non-formal and informal learning*”. Tali Linee Guida la cui prima versione del 2009 è stata riaggiornata nel 2016, forniscono un punto di riferimento e una check list per lo sviluppo di metodi e sistemi di validazione degli apprendimenti non formali e informali nei diversi Stati membri. Le Linee Guida non hanno carattere di obbligatorietà ma possono essere utilizzate e prese a riferimento dai singoli paesi, sulla base delle diverse e specifiche necessità.

Le Linee Guida proposte dal CEDEFOP tracciano un'importante passaggio metodologico individuando in che modo il processo di validazione dell'apprendimento non formale ed informale, si connetta ed integri con il processo riferito all'apprendimento di tipo formale. Il tentativo di creare un parallelismo e di individuare connessioni tra i due sistemi, garantisce una maggiore legittimazione e apre opportunità di implementazione, fin'ora non ancora individuate, del concetto di validazione degli apprendimenti non formali e informali.

In entrambi i sistemi, l'individuo ha le stesse opportunità di scegliere in che modo apprendere e rendere visibili i risultati dell'apprendimento ma generalmente, nei dispositivi di validazione dell'apprendimento non formale ed informale vi sono più opportunità di scelta rispetto

-
- il processo di validazione deve essere imparziale ed evitare conflitti di interessi;
 - coloro che gestiscono la valutazione devono avere specifiche competenze e preparazione professionale.

³ <https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory>

all'apprendimento formale. Ciò avviene soprattutto perché, nella validazione dell'apprendimento non formale e informale gli ambiti di apprendimento sono diversificati e molteplici e quindi possono richiedere differenti tipologie di assessment e validazione.

Le Linee Guida sottolineano tuttavia che, se la validazione degli apprendimenti non formali e informali deve tener maggiormente conto dell'apprendimento individuale e delle circostanze in cui esso è avvenuto, è tuttavia indispensabile, per garantire la validità e la trasparenza del processo di valutazione e attestazione degli apprendimenti, che tale valutazione si basi sui medesimi standard o referenziali utilizzati dal sistema formale.

Al termine di questo lungo percorso il 20 dicembre 2012 è stata pubblicata la Raccomandazione del Consiglio dell'Unione Europea sulla validazione dell'apprendimento non formale e informale.

L' Obiettivo principale della Raccomandazione consiste nella richiesta ai Paesi UE di:

«Istituire, entro il 2018 — in conformità alle circostanze e alle specificità nazionali e nel modo da essi ritenuto appropriato — modalità per la validazione dell'apprendimento non formale e informale che consentano alle persone di:

a) ottenere una validazione delle conoscenze, abilità e competenze acquisite mediante l'apprendimento non formale e informale, compreso, se del caso, mediante risorse educative aperte;

b) ottenere una qualifica completa o, se del caso, una qualifica parziale, sulla base della validazione di esperienze di apprendimento non formale e informale, fatte salve altre disposizioni legislative dell'Unione applicabili in materia, in particolare la direttiva 2005/36/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 settembre 2005, relativa al riconoscimento delle qualifiche professionali .»

A tal fine la Raccomandazione indica in modo esplicito alcuni elementi minimi del processo di validazione:

“a) L'INDIVIDUAZIONE dei risultati di apprendimento acquisiti dalla persona mediante l'apprendimento non formale e informale;

b) la DOCUMENTAZIONE dei risultati di apprendimento acquisiti dalla persona mediante l'apprendimento non formale e informale;

c) la VALUTAZIONE dei risultati di apprendimento acquisiti dalla persona mediante l'apprendimento non formale e informale;

d) la CERTIFICAZIONE della valutazione dei risultati di apprendimento acquisiti dalla persona mediante l'apprendimento non formale e informale sotto forma di qualifica o di crediti che contribuiscono all'ottenimento di una qualifica o, se del caso, in un'altra forma.”

Sono inoltre richiamati alcuni importanti principi riguardo alle modalità che ogni paese dovrà adottare:

COLLEGAMENTO AI QUADRI DELLE QUALIFICAZIONI

“a) le modalità di validazione sono collegate ai quadri nazionali delle qualifiche e sono in linea con il quadro europeo delle qualifiche;

h) le qualifiche o, se del caso, parti delle qualifiche ottenute mediante la validazione delle esperienze di apprendimento non formale e informale sono conformi agli standard concordati, che sono uguali o equivalenti agli standard delle qualifiche ottenute mediante programmi di istruzione formale; “

INFORMAZIONE, ACCESSIBILITA' E SUPPORTI ORIENTATIVI

“b) accessibilità di informazioni e orientamento sui benefici e sulle opportunità della validazione, nonché sulle pertinenti procedure, per le persone e le organizzazioni;

c) i gruppi svantaggiati, tra cui i disoccupati e le persone a rischio di disoccupazione, sono più particolarmente suscettibili di beneficiare delle modalità di validazione, in quanto la validazione può migliorare la loro partecipazione all'apprendimento permanente e il loro accesso al mercato del lavoro;

d) i disoccupati o le persone a rischio di disoccupazione hanno l'opportunità, in conformità alla legislazione e alle peculiarità nazionali, di ottenere un bilancio di competenze inteso a stabilire le loro conoscenze, abilità e competenze entro un periodo di tempo ragionevole, possibilmente entro sei mesi dall'identificazione di una necessità;

e) la validazione dell'apprendimento non formale e informale è accompagnata da orientamento e consulenza appropriati ed è facilmente accessibile;"

GARANZIA QUALITA'

"f) misure trasparenti di garanzia della qualità in linea con il quadro di garanzia della qualità esistente a sostegno di strumenti e metodologie di valutazione affidabili, validi e credibili;

g) sviluppo delle competenze professionali del personale coinvolto nel processo di validazione in tutti i settori interessati;"

INTERGRAZIONE CON ALTRI TOOLS UE

"i) promozione dell'uso degli strumenti di trasparenza dell'Unione, quali il quadro Europass e lo Youthpass, per facilitare la documentazione dei risultati di apprendimento;

j) sinergie tra i regimi di validazione e i sistemi di crediti applicabili nei sistemi formali di istruzione e formazione professionale, quali ECTS e ECVET."

L'Advisory Group dell'European Qualification Framework, tavolo tecnico di coordinamento europeo per l'implementazione dell'EQF, è designato quale organismo principale di accompagnamento e monitoraggio delle azioni proposte dai singoli Stati Membri; di particolare rilevanza appare l'investimento in termini di osservazione di tutte le attività svolte e la verifica puntuale dell'impatto e dei benefici dei sistemi di validazione. Già nella proposta di Raccomandazione del 2012 è stato incluso un corposo documento relativo alla valutazione dell'impatto dei sistemi nazionali di validazione a livello europeo in termini di costi benefici.

Prosegue quindi il percorso di monitoraggio e convergenza dei sistemi europei al fine di garantire che queste opportunità siano offerte ovunque in Europa con un adeguato livello di efficacia, accessibilità, affidabilità e valore d'uso.

2. Stato dell'arte in 36 Paesi di area UE delle iniziative di validazione e certificazione destinate a migranti e rifugiati

Nel contesto attuale, pur con evidenti ritardi e riadattamenti derivanti dall'insieme di limitazioni che attualmente viviamo, siamo entrati nella fase di start up dei sistemi di validazione e certificazione delle competenze allestiti negli ultimi anni in numerosi contesti nazionali dei Paesi UE così come anche nel nostro Paese.

Sin dal principio di questo periodo di avvio è emersa in modo massiccio e diffuso la contingenza del tema della integrazione socio lavorativa dei migranti. La possibilità di valorizzare le esperienze di studio e lavoro pregresse ai fini dell'ottenimento di una certificazione formale rappresenta infatti di sicuro una opportunità importante per questi potenziali beneficiari e questi servizi sono stati immaginati ovunque in Europa così come dalla Commissione UE, come una

delle possibili leve per innalzare la qualità del sistema di accoglienza e per scongiurare fenomeni di cronica emarginazione o sfruttamento di questi lavoratori.

Per questi motivi Manuel Souto-Otero ed Ernesto Villalba sin dal 2015 nel loro articolo "Migration and validation of non-formal and informal learning in Europe: Inclusion, exclusion or polarisation in the recognition of skills" definiscono la scelta di includere questi beneficiari da subito nei sistemi di validazione come una scelta di particolare valore civile e di sensibilità politica.

Vari studi (Bjørnavold 2000; Andersson e Guo 2009; Souto-Otero 2010; Diedrich 2013a) hanno notato infatti che tra i contrasti di opinione in Europa è assolutamente centrale il tema di una integrazione occupazionale equa e armoniosa. Richard Wanner ha sostenuto che il non riconoscimento dei titoli e delle qualificazioni straniere e delle precedenti esperienze lavorative è "la questione centrale dell'immigrazione del nuovo secolo [...] in tutte le società postindustriali che accolgono immigrati" (Wanner 2001, p. 417) e che ciò influenza in modo determinante sia le possibilità di lavoro degli immigrati sia l'integrazione sociale. Tuttavia applicare quadri normativi e procedurali molto recenti o ancora non consolidati ad un target di beneficiari così "delicato" sul piano politico e tecnico, rappresenta una grossa sfida ad ogni livello e in certi casi, come probabilmente sta accadendo in Italia, come una sorta di stress test per vagliare la tenuta delle opzioni di quadro sin qui formulate anche allo scopo di corredarle con ulteriori indicazioni e strumenti oppure di apportare delle modifiche di flessibilità qualora ritenuto necessario.

E infatti sappiamo che negli ultimi 3 anni tra i primi target group interessati alle sperimentazioni e prime applicazioni dei sistemi in quasi tutti i Paesi UE sono stati individuati i migranti e i richiedenti asilo.

Poiché molti paesi europei continuano ad affrontare grandi afflussi di migranti e rifugiati, i servizi sociali e di integrazione nel mercato del lavoro sono diventati un punto focale della politica a livello europeo e nazionale. Garantire un'agevole integrazione delle persone che godono di protezione internazionale è una delle principali priorità dei responsabili politici di tutta Europa.

Nel 2015, circa un milione di persone sono arrivate in Europa con una percentuale significativa di persone in fuga dalla Siria, dall'Iraq e dall'Afghanistan, dalla Nigeria e dal Pakistan - tutti Paesi con conflitti recenti o in corso e instabilità politica.

Il 1° gennaio 2017, i Eurostat riferiscono che 21,6 milioni di cittadini di Paesi terzi⁴ o di migranti extracomunitari risiedevano negli Stati membri dell'UE-28. Essi rappresentano il 4,2% della popolazione dell'UE-285. Nell'UE-28, il maggior numero di migranti extracomunitari si trovava in Germania (5,2 milioni), Italia (3,5 milioni), Francia (3,0 milioni), Spagna (2,5 milioni) e Regno Unito (2,4 milioni)⁶. Di tutti i migranti extracomunitari residenti nell'UE al 1° gennaio 2017, 1,3 milioni, pari al 7,1%, erano titolari di permessi per lo status di rifugiato o di protezione sussidiaria.

Questo aumento del numero di migranti e rifugiati ha richiesto l'attenzione e l'azione politica dei governi di tutta Europa. Ciò ha portato all'introduzione di una serie di misure a sostegno dell'integrazione di migranti e rifugiati nella società e nel mercato del lavoro tra cui iniziative che consentono ai singoli di far identificare e riconoscere le proprie capacità e competenze acquisite attraverso l'apprendimento formale, non formale e informale.

Il sostegno all'integrazione dei migranti e dei rifugiati nel mercato del lavoro migliora l'occupabilità, può contribuire a ridurre l'inadeguatezza delle competenze del mercato del lavoro e ad affrontare la mancanza di lavoratori qualificati in alcuni settori professionali. Aiutare i

⁴ Eurostat definisce cittadino di un paese terzo qualsiasi persona che non sia cittadino dell'Unione ai sensi dell'articolo 17, paragrafo 1, del trattato, compresi gli apolidi [cfr. articolo 2, paragrafo 1, lettera i), del regolamento (CE) n. 862/2007 del Consiglio].

nuovi arrivati a trovare un lavoro corrispondente alle loro competenze ed esperienze può anche avere effetti positivi sul benessere personale e sulla coesione sociale. In risposta, molti Stati membri hanno introdotto iniziative per validare le capacità, le conoscenze e le competenze dei migranti e dei rifugiati acquisite attraverso l'apprendimento formale, non formale e informale.

Come mostra la seguente **Tabella 1**, il rapporto di sintesi dell'Inventory europeo 2019 mostra che in tutti i 36 Paesi coperti dall'Inventory sono in vigore disposizioni che consentono la validazione dell'apprendimento non formale e informale.

Eppure dei 36 paesi, solo sette di essi hanno dispositivi di validazione a sistema specifici e pensati per i migranti e i rifugiati (Austria, Belgio-Vallonia, Danimarca, Finlandia, Germania, Paesi Bassi, Svezia). Altri paesi stanno attualmente conducendo iniziative basate su progetti rivolti a migranti e rifugiati, mentre in altri paesi non sono state individuate misure specifiche o non abbiamo informazioni disponibili.

Tabella 1 – Iniziative di validazione in atto per migranti e rifugiati: stato dell'arte in 36 Paesi di area UE (fonte: Inventory Cedefop 2019)

Stato attuale delle iniziative di validazione dell'apprendimento per migranti/rifugiati	Paesi
Dispositivi in atto a sistema/dispositivi in atto ma non completamente a sistema	Austria, Belgio Vallonia, Germania, Danimarca, Finlandia, Olanda, Svezia
Iniziative specifiche basate su progetti	Cipro, Repubblica Ceca, Grecia, Ungheria, Islanda, Italia, Lettonia, Norvegia, Svizzera, Turchia, Regno Unito-Scozia
Nessun dispositivo specifico in atto	Belgio Fiammingo, Bulgaria, Spagna, Irlanda, Francia, Lussemburgo, Malta, Portogallo, Romania, Slovacchia, Regno Unito Inghilterra, Regno Unito Galles
Informazioni non disponibili	Croazia, Estonia, Lituania, Liechtenstein, Lettonia, Polonia

Il Cedefop intende per “Dispositivi a sistema” quegli specifici strumenti normativi agibili che implicano la validazione rivolta a migranti e rifugiati. Quando un dispositivo è a sistema ha tre caratteristiche: consente l'accesso aperto (il che significa generalmente che non esistono condizioni per impedire l'accesso all'iniziativa), ha ampia copertura (il che significa che l'iniziativa è aperta alla maggior parte del gruppo target), nessun vincolo temporale (ovvero significa che l'iniziativa è stabile e non limitata a un arco di tempo breve ad esempio annuale) e infine è supportato da un pacchetto di finanziamenti.

Anche se questa tabella tratta dal Report tematico dell'Inventory 2019 mostra un quadro relativamente promettente con un ottimo potenziale di sviluppo, fare affidamento su una strategia basata prevalentemente su progetti solleva preoccupazioni per quanto riguarda la stabilità dei servizi dopo la conclusione del progetto.

Di contro le iniziative di validazione istituzionali e diffuse destinate a tutti cittadini, nonostante aprano ampie opportunità per i migranti e i rifugiati, potrebbero facilmente non essere sufficientemente adeguate per sostenere le esigenze specifiche di questo gruppo target.

Nel frattempo, migranti e rifugiati continuano ad incontrare molte barriere quando si tratta di riconoscere le loro conoscenze, abilità e competenze - specialmente quelle acquisite attraverso l'apprendimento non formale e informale. Queste barriere sono legate ai meccanismi di riconoscimento esistenti e alle strutture per l'integrazione che sono spesso complesse, lunghe e troppo frammentate o che tengono conto delle circostanze difficili che migranti e rifugiati

devono affrontare. È importante notare che migranti, rifugiati e richiedenti asilo hanno uno status diverso nella maggior parte dei paesi europei. Anche gli sforzi politici per sostenere la loro integrazione sociale e nel mercato del lavoro e le opportunità di accesso all'istruzione, alla formazione e all'occupazione differiscono in modo significativo tra i vari paesi e in base all'anno di arrivo. Alcuni individui che godono di protezione internazionale possono impiegare molto più tempo per integrarsi nel mercato del lavoro, come i rifugiati molto poco qualificati, i rifugiati più anziani o quelli traumatizzati dalla guerra. Nei paesi in cui le condizioni del mercato del lavoro sono favorevoli e dove esistono politiche di sostegno per l'integrazione nel mercato del lavoro (ad esempio in Germania), ciò facilita l'integrazione dei migranti e dei rifugiati. A seconda dello status del singolo individuo, osserviamo che alcune iniziative sono rivolte solo ai migranti e ai rifugiati, altre sono rivolte solo ai rifugiati e ai richiedenti asilo, altre includono tutti e tre, mentre altre iniziative sono aperte a una gamma più ampia di gruppi target come le persone poco qualificate.

Ovviamente un po' ovunque i migranti, i rifugiati e i richiedenti asilo non sono affatto un gruppo omogeneo: si differenziano per età, sesso, esperienza lavorativa, cultura e conoscenza della lingua. Anche i livelli di istruzione e le origini geografiche dei migranti e dei rifugiati sono diversi e incidono sulla accessibilità ed efficacia delle opportunità.

Alcuni provengono da paesi con sistemi educativi disgregati e quindi possono avere un livello di istruzione basso o non avere qualifiche ma possono essere lo stesso altamente qualificati. Altri possono essere altamente qualificati, ma continuano ad avere difficoltà ad ottenere il riconoscimento delle loro conoscenze e competenze precedenti, cosa che garantirebbe loro un'occupazione adeguata che corrisponda al loro livello di preparazione.

Molti devono affrontare ulteriori sfide legate al loro status di residenza e alle circostanze del loro arrivo nel paese di accoglienza. Per coloro che hanno avuto poche opportunità di prepararsi alla migrazione e all'integrazione prima del viaggio, molti hanno maggiori difficoltà ad ottenere il riconoscimento delle loro capacità, competenze e qualifiche a causa della mancanza di documentazione, della padronanza della lingua (compresa la terminologia utilizzata nel settore dell'occupazione) e dell'accesso alle reti locali nel paese ospitante.

Tali barriere hanno ovvie implicazioni per quanto riguarda l'accesso limitato alle iniziative di validazione e per il modo in cui vengono fornite. Ciò rafforza la necessità di misure di validazione su misura o specifiche per gruppi target, sostenute e realizzate in stretta collaborazione con altri stakeholder chiave, ma tuttavia l'evidenza suggerisce che tali approcci sono limitati. Il recente sviluppo della maggior parte delle iniziative ha fatto sì che esse siano state integrate solo di recente, con molte altre in "fase pilota", rendendo difficile stabilire una valutazione del loro impatto.

Si precisa che utenti dei servizi di validazione e certificazione che fossero migranti e rifugiati sono stati identificati in una serie di altri paesi, questo in genere perché migranti e rifugiati utilizzano le stesse opportunità di convalida disponibili per i cittadini. In questi paesi non vi è tipicamente alcuna differenziazione tra i diversi gruppi di utenti delle iniziative di convalida esistenti. Ad esempio in Francia, il VAE non è stato progettato in relazione a uno o più gruppi target, ma mirava a convalidare l'esperienza acquisita indipendentemente dallo stato di un individuo. Allo stesso modo, in Spagna, la convalida dell'apprendimento non formale che porta all'acquisizione di qualifiche professionali nazionali è disponibile per ogni cittadino, inclusi migranti e rifugiati.

Tuttavia concentrandosi sui paesi in cui è stato riferito che sono in atto dispositivi a sistema (o parzialmente a sistema) specifici e indirizzati per migranti e rifugiati, la **Tabella 2** di seguito presenta una breve panoramica delle iniziative in corso.

Tabella 1 - Panoramica degli attuali dispositivi di validazione sistemici e a regime per migranti e rifugiati (fonte: Inventory Cedefop 2018)

Paese	Iniziativa	Caratteristiche salienti
Austria	Competence check of PES	Viene utilizzato uno strumento per valutare le competenze, le qualifiche e le competenze linguistiche delle persone che hanno recentemente ottenuto asilo o protezione sussidiaria
	Du Kannst was!	Uno strumento è a disposizione dei rifugiati aventi diritto all'asilo o alla protezione sussidiaria che abbiano almeno 22 anni di età, con esperienza professionale e tedesco di base. L'iniziativa mappa le abilità/competenze di una persona rispetto ai requisiti di un lavoro/ professione. Viene rilasciato un documento/certificato che descrive quali competenze possiedono e come possono essere utilizzate sul mercato del lavoro.
	Just Integration	Iniziativa rivolta ai giovani disoccupati (18-30 anni) aventi diritto all'asilo e alla protezione sussidiaria. L'attenzione si concentra sull'istruzione e formazione professionale in base alla precedente esperienza; vengono considerate le conoscenze e le abilità
	Start Vienna (youth college)	Le abilità, i talenti e le competenze precedenti vengono valutati per determinare il livello di istruzione e per elaborare un piano di formazione individuale. Il programma modulare/individualizzato viene utilizzato per supportare l'apprendimento ulteriore e/o l'integrazione nel mercato del lavoro
	Competence analyses by social services Tyrol	Uno strumento utilizzato per identificare conoscenze, interessi, punti di forza e attitudini linguistiche, educative e professionali per sostenere l'ulteriore apprendimento e/o l'integrazione nel mercato del lavoro
	Migrare	Migrare è un centro per migranti in Alta Austria ("Centre for Migrants OÖ") 16: utilizza una gamma di strumenti tra cui "Competence Kaleidoscope", per aiutare a identificare e riconoscere le abilità e le competenze di migranti e rifugiati. Migrare lavora per conto del PSE dell'Alta Austria.
Belgio Vallonia	Skill Audit	Vari approcci di ricostruzione delle competenze come supporto parziale fornito per aiutare le persone che arrivano in Belgio, ad es. i moduli di accoglienza che comprendono anche la verifica delle competenze (bilan social)
Danimarca	Special Vocational education programme, Integration Basic Education (IGU)	Il programma Basic Integration Education (IGU) offre un tirocinio di due anni in cui il rifugiato segue una formazione per un totale di 20 settimane e lavora in un'azienda per il periodo rimanente. Il rifugiato riceve una paga da apprendista.
	KompetenceKortet	Questo strumento viene utilizzato per valutare le capacità e le competenze di migranti e rifugiati in relazione a compiti di lavoro concreti e può essere parte di un processo di verifica/sviluppo delle competenze più esteso.
Germania	Kompetenzbilanz für Migrant/inn/en	Uno strumento per l'identificazione delle abilità e delle competenze acquisite attraverso le esperienze di vita.
	Kompetenzkarten (myskills.de and my-professional-experience.org)	MYSKILLS è un test basato sulla tecnologia che utilizza immagini e video per valutare le competenze professionali di migranti e rifugiati. Le persone in cerca di lavoro completano il test dopo il colloquio iniziale di consulenza presso il PES (centro per l'impiego). Il test si svolge in un centro di test gestito da PES e copre 30 diverse aree professionali.
Olanda	IVC	L'iniziativa si concentra sui risultati della formazione che possono essere utilizzati per creare opportunità di carriera nel perfezionamento, nel volontariato o nel lavoro retribuito e per incorporare la vita personale delle persone in un paese con costumi culturali diversi. Una delle attività è aiutare le donne a identificare e descrivere le proprie capacità e competenze personali. La formazione è organizzata secondo il metodo Swiss CH-Q (un programma svizzero di qualificazione professionale) e segue le fasi di: sensibilizzazione, documentazione, presentazione, valutazione e certificazione.

Finlandia	SHIM	Il “Supporting Migrants in Higher Education “ (SIMHE) ha lo scopo di migliorare l'identificazione e il riconoscimento dell'apprendimento precedente per persone immigrate ad alto livello di istruzione e con diversi status. Il programma rende più facile indirizzare gli immigrati all'istruzione superiore e/o al mercato del lavoro su scala nazionale e regionale. Si tratta di un'iniziativa nazionale volta a migliorare e promuovere la migrazione legata al lavoro, contrastando il disallineamento delle competenze nel mercato del lavoro e la mancanza di lavoratori qualificati.
Svezia	Snabbspår	L'iniziativa consiste in una serie di strumenti e metodologie incentrati sulla validazione e sull'accertamento delle competenze. I materiali sono stati tradotti in lingue non europee e comprendono la valutazione (e il riconoscimento) delle qualifiche ottenute all'estero, i risultati dell'apprendimento proveniente da contesti non formali e informali, la competenza linguistica, le competenze personali e le conoscenze generali. Questi vengono quindi abbinati a occupazioni specifiche o offerte di lavoro e viene avviato il necessario aggiornamento delle capacità e delle competenze.
	<i>Jobskills.se</i>	Jobskills.se è uno strumento volto ad aiutare i richiedenti asilo, migranti e rifugiati a identificare e documentare le competenze acquisite attraverso l'apprendimento formale, non formale e informale. Uno strumento online viene utilizzato per produrre un profilo dell'individuo. È disponibile gratuitamente su Internet ed è stato tradotto in inglese e in numerose altre lingue non europee

3. Migranti e rifugiati come utenti delle iniziative di validazione e certificazione

In questa sezione, consideriamo in che misura le diverse categorie di migranti e rifugiati sono risultati utenti di iniziative di validazione e certificazione. Nel fare ciò, ci basiamo sulle informazioni raccolte attraverso l'Inventory europeo del 2018, ovvero i dati delle schede paese sui beneficiari della validazione. Ci avvaliamo anche delle iniziative mirate per migranti e rifugiati presentate dagli esperti dei paesi e forniamo esempi di misure che si concentrano sull'integrazione di alcuni sottogruppi di migranti e rifugiati, laddove esistono (ad esempio, persone poco qualificate, altamente qualificate, giovani e donne).

I dati raccolti nell'ambito dell'Inventory europeo 2019 indicano che i migranti e i rifugiati sono segnalati come utenti dominanti della validazione solo in quattro paesi. Tra questi figurano Finlandia, Italia, Turchia e Paesi Bassi. In Finlandia e nei Paesi Bassi (paesi con dispositivi di validazione a sistema), i migranti e i rifugiati sono segnalati come un gruppo dominante di utenti della validazione nel settore dell'istruzione superiore. In Italia e in Turchia (con iniziative di validazione basate su progetti), i migranti e i rifugiati sono un gruppo di utenti dominante per la validazione nel settore dell'istruzione superiore. Sebbene questi risultati siano promettenti, suggeriscono che migranti e rifugiati non stanno facendo molto uso delle opportunità di validazione nei diversi sotto-settori dell'istruzione e della formazione o all'interno del mercato del lavoro o delle aree del terzo settore. Pur basandosi su dati limitati, ciò potrebbe anche implicare che le iniziative di validazione esistenti possano essere orientate verso i nuovi arrivati altamente qualificati / altamente qualificati le cui competenze corrispondono alle richieste del mercato del lavoro - e non verso i migranti e i rifugiati poco qualificati o vulnerabili che potrebbero avere maggiori difficoltà a far riconoscere le loro competenze.

Nella sezione che segue, forniamo alcuni esempi di iniziative di validazione utilizzate da migranti e rifugiati. Va sottolineato che alcune di queste iniziative sono aperte a più gruppi target piuttosto che essere esclusive di uno specifico gruppo target.

Iniziative di validazione per migranti e rifugiati poco qualificati

Per gli individui con competenze di basso livello e per coloro che hanno un'esperienza limitata nell'istruzione formale, la validazione dell'apprendimento non formale e informale è fondamentale per sostenere gli individui nell'adattamento e nell'integrazione nella società ospitante e nel mercato del lavoro. Diversi paesi hanno istituito iniziative di validazione che si rivolgono a persone poco qualificate - compresi i migranti e i rifugiati. Anche se aperte a tutti gli individui poco qualificati, ciò potrebbe significare che l'idiosincrasia della situazione dei migranti e le sfide che si possono affrontare non sono pienamente prese in considerazione nella progettazione e nell'attuazione di misure generiche.

Ad esempio l'iniziativa "Du kannst was!" in Austria si rivolge a una serie di lavoratori poco qualificati, compresi migranti e rifugiati. L'obiettivo è quello di aggiornare e validare ufficialmente le competenze professionali dei lavoratori semi-qualificati o non qualificati acquisite in contesti di apprendimento non formale e informale. I partecipanti possono ottenere i certificati se superano l'esame finale di apprendistato. Consulenza e orientamento sono disponibili anche per i migranti e i rifugiati, informandoli sulle potenziali opportunità di validazione e sui requisiti di partecipazione. Se un individuo decide di partecipare, vengono creati dei portfolio personali con un focus sulle competenze rilevanti per la professione scelta.

In Germania, l'iniziativa ValiKom ha sviluppato processi di validazione che consentono di valutare e certificare le capacità e le competenze dei migranti e dei rifugiati acquisite al di fuori del sistema formale di istruzione e formazione. Nell'ambito del processo vengono utilizzati una serie di metodi e strumenti, tra cui tirocini e simulazioni. L'iniziativa è rivolta ad adulti poco qualificati - compresi migranti e rifugiati con precedenti esperienze lavorative ma senza qualifiche professionali. Al termine del processo, i certificati sono rilasciati dalla Camera di Commercio, dalla Camera dell'Artigianato o dalla Camera dell'Agricoltura. Questi certificati dimostrano l'equivalenza piena/parziale con un'occupazione di riferimento tedesca.

Iniziative di validazione per giovani migranti e rifugiati

Cresce la letteratura sulle sfide che i giovani migranti e rifugiati affrontano nella loro partecipazione all'istruzione e alla formazione. A seconda delle circostanze personali, alcuni giovani migranti e rifugiati potrebbero non essere stati in grado di completare la loro istruzione. Per coloro che lo hanno fatto, potrebbero non essere più in possesso di prove documentate delle loro qualifiche. Ciò rende difficile dimostrare il riconoscimento del loro precedente apprendimento formale, non formale e informale. Per alcuni gli istituti di istruzione nei paesi di origine possono non esistere più o non essere in grado di fornire copie dei certificati o altre referenze. È quindi molto importante offrire opportunità di validazione per aiutare i giovani a identificare, documentare e ottenere il riconoscimento delle loro capacità e competenze indipendentemente dal contesto in cui sono stati acquisiti. I giovani che rimangono inattivi sono tra i più vulnerabili e a rischio di essere trascinati in attività antisociali e criminali.

La validazione dell'apprendimento non formale e informale può contribuire allo sviluppo personale dei giovani migranti e rifugiati, aiutandoli ad essere più consapevoli delle loro competenze in modo da aumentarne l'occupabilità e l'integrazione.

Per molti anni, l'**Austria** ha sviluppato iniziative specificamente rivolte ai giovani migranti e rifugiati. Tra queste, l'iniziativa "**JUST INTEGRATION**", rivolta ai giovani adulti tra i 18 e i 30 anni. Si tratta di un'iniziativa rivolta ai disoccupati aventi diritto d'asilo e ai beneficiari di protezione sussidiaria, nonché ad altri giovani adulti disoccupati che si trovano ad affrontare varie difficoltà. L'obiettivo è quello di sostenere i giovani nell'accesso ai programmi di apprendistato. Si individuano le capacità e le competenze acquisite attraverso l'apprendimento formale, non formale e informale che portano a una formazione di apprendistato più breve.

Un altro esempio sempre **dall'Austria è StartVienna - Youth College ("STARTwien das jugendcollege" - iniziativa per i rifugiati)**. L'obiettivo generale del programma è quello di fornire ai giovani migranti, rifugiati e richiedenti asilo arrivati di recente (soprattutto da Afghanistan, Siria e Somalia) la migliore opportunità possibile di integrarsi nel sistema di istruzione e formazione austriaco. Il programma inizia con una fase di analisi, in cui si individuano le capacità e le competenze esistenti acquisite attraverso l'apprendimento formale, non formale e informale e si determina il livello di istruzione. Sulla base di queste informazioni, viene poi sviluppato un "piano educativo" individuale (Bildungsplan). Oltre alla formazione tecnica, i partecipanti sviluppano la loro conoscenza della lingua tedesca e le loro conoscenze culturali con l'obiettivo di rafforzare i giovani migranti e di facilitare la loro coesione sociale.

In **Germania**, poiché il mercato del lavoro continua ad essere caratterizzato da una carenza di competenze, le aziende offrono sempre più spesso posti di apprendistato ai giovani che arrivano nel Paese come rifugiati. In risposta a questo bisogno sono previste una serie di misure per aiutare i giovani a prepararsi all'apprendistato, anche attraverso la validazione dell'apprendimento non formale e informale. Gli strumenti per sostenere l'identificazione e la documentazione di un individuo sono ben consolidati e comprendono www.my-professional-experience.org che può portare a una valutazione delle competenze utilizzando lo strumento **MYSKILLS** (discusso più dettagliatamente qui di seguito).

In **Finlandia, nell'ambito del progetto "VALMA "24**, ai giovani migranti e rifugiati che si candidano per l'istruzione secondaria superiore professionale o generale vengono offerti studi che li preparano all'istruzione secondaria. Dopo una prima valutazione delle capacità e delle competenze acquisite attraverso l'apprendimento non formale e informale, l'obiettivo della formazione preparatoria è quello di aiutare migranti e rifugiati a entrare nel mercato del lavoro e/o a progredire nella formazione continua. La formazione preparatoria dura dai 6 ai 12 mesi, a seconda delle esigenze di formazione/riqualificazione dell'individuo. Il corso offre la possibilità di migliorare le proprie competenze linguistiche, le competenze ICT, la matematica o le conoscenze di scienze naturali. Offre inoltre ai partecipanti la possibilità di acquisire una visione d'insieme delle diverse professioni attraverso workshop o visite aziendali e/o programmi di formazione professionale. Lo studente riceve automaticamente punti di competenza in un programma di formazione professionale per completare con successo VALMA. Il programma è gratuito per i singoli individui.

Un fattore correlato per sostenere l'integrazione dei giovani migranti e rifugiati è l'importanza dell'ambiente di apprendimento. Qui si riconosce che i fornitori di istruzione e formazione (scuole, college, università) sono importanti ambiti per l'inclusione sociale e culturale. Sono cruciali le iniziative di validazione che sostengono l'integrazione dei giovani migranti e rifugiati nel sistema educativo formale attraverso l'apprendimento acquisito in diversi contesti. Pur non essendo al centro di questo rapporto, è importante riconoscere che in molti Paesi l'integrazione dei bambini appartenenti a minoranze è stata data priorità nella politica dell'istruzione scolastica. Ciò include il miglioramento delle competenze multiculturali e della seconda lingua tra gli insegnanti e il personale e il miglioramento delle opportunità di istruzione per i giovani appena arrivati. Questi argomenti vengono sempre più spesso aggiunti alle normative nazionali per la formazione degli insegnanti, la competenza multiculturale, la seconda lingua e il multilinguismo.

Iniziativa di validazione per migranti e rifugiati altamente qualificati

Ci sono prove che suggeriscono che, in alcuni casi, i migranti e i rifugiati che non riescono ad assicurarsi un lavoro subito dopo l'arrivo sono probabilmente troppo qualificati per il lavoro che cercano. Qui è comunemente riportato che l'eccesso di qualifica è un fenomeno diffuso tra i migranti che risiedono nell'UE. Secondo l'OCSE (2014), gli immigrati altamente istruiti mostrano tassi di occupazione più bassi rispetto ai loro omologhi nativi in quasi tutti i Paesi OCSE. Inoltre, anche quando sono occupati, hanno il 47% di probabilità in più di trovare un lavoro per il quale sono formalmente sovraqualificati.

Sebbene il riconoscimento dell'apprendimento formale, non formale e informale precedente di migranti e rifugiati sia stato una componente chiave degli sforzi europei, nazionali e istituzionali, è stata sottolineata la necessità di semplificare le procedure, aumentare la flessibilità (attraverso molteplici metodi di riconoscimento) e ridurre i costi. La letteratura che sostiene l'ambivalenza dei sistemi di riconoscimento (comprese le misure in atto per la validazione dell'apprendimento non formale e informale) solleva preoccupazioni che, pur rappresentando un potenziale mezzo di inclusione sociale, in determinate condizioni, rischiano di diventare strumenti invisibili di discriminazione.

Sulla base delle pratiche esaminate, ci sono molte iniziative consolidate e basate su progetti che si basano sui sistemi di riconoscimento esistenti e li applicano ai bisogni dei migranti e dei rifugiati. L'obiettivo è quello di identificare e riconoscere le competenze che migranti e rifugiati hanno acquisito attraverso l'apprendimento formale, non formale e informale.

Ad esempio, **in Finlandia, l'iniziativa "Supporting Migrants in Higher Education" (SIMHE)** mira a migliorare l'identificazione e il riconoscimento dell'apprendimento precedente dei migranti altamente istruiti di diversi status e a rendere più facile indirizzare i migranti verso l'istruzione superiore e/o il mercato del lavoro. Lo scopo è quello di assicurare che gli studi e i titoli di studio precedenti dei migranti altamente istruiti siano identificati e riconosciuti secondo le politiche nazionali il più rapidamente possibile, in modo che gli individui possano trovare la strada verso percorsi educativi e di carriera appropriati. Esistono servizi di orientamento e consulenza per sostenere i singoli individui in questo processo. A livello nazionale, il Ministero finlandese dell'Istruzione e della Cultura ha un gruppo direttivo dedicato incaricato di monitorare gli istituti di istruzione superiore responsabili del sostegno agli immigrati nell'istruzione superiore per il riconoscimento delle loro competenze.

In **Scozia**, sono in fase di sviluppo anche progetti individuali a sostegno della validazione per i migranti e i rifugiati. La Glasgow Caledonian University, in collaborazione con il Bridges Programme (che sostiene l'integrazione sociale, educativa ed economica dei rifugiati, dei richiedenti asilo, dei migranti e di tutti coloro per i quali l'inglese è una seconda lingua, che vivono a Glasgow), sta portando avanti un'iniziativa, il **"Skills recognition and accreditation hub for the common good"**. L'obiettivo del progetto è quello di stabilire un centro per il benchmarking delle competenze dei partecipanti e dell'apprendimento rispetto allo Scottish Qualifications Framework (SCQF), per poi identificare le esigenze di ulteriore formazione per affrontare le lacune nell'apprendimento secondo lo SCQF. Il personale del Bridges Programme è formato come professionisti della validazione. Mentre l'attenzione si concentra sui rifugiati, i processi stabiliti come parte del centro possono essere applicabili ad altri gruppi svantaggiati.

Iniziativa di validazione per donne migranti e rifugiate

Le donne migranti e rifugiate possono avere limitate opportunità di partecipare all'istruzione, alla formazione o di trovare un lavoro. Vi sono molteplici fattori che contribuiscono a questo, tra cui le barriere linguistiche, la mancanza di esperienza precedente e/o di risultati scolastici, o un sostegno limitato per la custodia dei bambini (ad esempio, nessuna rete familiare) nel paese ospitante. La Commissione europea ha riferito che, nonostante una quota di donne e uomini migranti con un'istruzione terziaria simile a quella delle donne nate in patria, le donne nate al di fuori dell'UE hanno maggiori probabilità di essere eccessivamente qualificate per il loro lavoro e meno probabilità di trovare un'occupazione. Mentre sono in corso sforzi politici per sostenere l'integrazione delle donne migranti e rifugiate in tutta Europa, sono rare le iniziative volte a promuovere la loro integrazione attraverso l'istruzione e la formazione, in particolare attraverso la validazione di iniziative di apprendimento non formale e informale. Nell'ambito dell'Inventory europeo 2019 sono stati individuati alcuni esempi di buone pratiche che offrono opportunità di validazione per le donne migranti e rifugiate. Tra questi vi sono il **Centro Internazionale delle Donne (IVC) nei Paesi Bassi**

(cfr. Box 1) e l'iniziativa di mappatura delle competenze e di pianificazione della carriera in **Austria denominata "Competence Kaleidoscope"** (cfr. Box 2).

Pur essendo aperta a un'ampia gamma di gruppi target, l'iniziativa austriaca si concentra sulle donne rom, sulle donne migranti e richiedenti asilo e sulle donne che rientrano nel mercato del lavoro. Le verifiche di competenza sono disponibili anche per le donne rifugiate in Austria. L'iniziativa offre la certificazione delle competenze alle donne rifugiate o fornisce una formazione per aggiornare le loro competenze alle possibili opportunità di carriera nel mercato del lavoro austriaco.

Box 1 - Il Centro Internazionale Donne (IVC)

Il Centro Internazionale delle Donne di Den Helder (Paesi Bassi) offre un'iniziativa di verifica delle competenze per sostenere l'integrazione sociale ed economica delle donne migranti. L'obiettivo è quello di consentire alle partecipanti di identificare e documentare le capacità e le competenze acquisite nel lavoro, nell'apprendimento e nella vita personale. Lo strumento è sviluppato come strumento di auto-riflessione con l'obiettivo di compilare un portfolio personale. In questo portfolio, le competenze personali sono formulate, documentate, collegate con le prove e valutate. Le metodologie utilizzate per estrarre informazioni su conoscenze, abilità e competenze includono feedback a 360 gradi, valutazione delle prestazioni, interviste, osservazioni, presentazioni e simulazioni. I risultati della formazione possono essere utilizzati per creare opportunità di carriera nell'apprendimento successivo, nel volontariato o nel lavoro retribuito e per integrare la propria vita personale in un paese con abitudini culturali diverse. L'iniziativa si basa sul metodo svizzero CH-Q (un programma svizzero di qualificazione professionale che consente alle persone di gestire la propria carriera, di articolare le proprie esigenze di sviluppo e di sviluppare le proprie competenze). L'audit delle competenze è guidato e guidato da un formatore/valutatore CH-Q accreditato nel campo della gestione della carriera.

Una caratteristica importante dell'iniziativa IVC è il suo approccio personalizzato. Gli strumenti utilizzati tengono conto dell'autonomia e dell'indipendenza del partecipante. Laddove pertinente e disponibile, il contatto con il candidato è limitato alle impostazioni individuali o a quelle di un piccolo gruppo. In alcune circostanze, l'obiettivo è quello di proteggere l'identità di alcune partecipanti di sesso femminile.

Ulteriori informazioni: <https://www.ivcdenhelder.nl/>

Box 2 - Mappatura delle competenze e pianificazione della carriera con 'Competence Kaleidoscope'.

Competence Kaleidoscope è uno strumento di mappatura delle competenze e di orientamento sviluppato nell'ambito di un progetto Erasmus+. Rappresenta un progetto di partenariato strategico realizzato da quattro organizzazioni europee non governative. Tra queste vi sono Akropolis e Genderove informacni centrum NORA dalla Repubblica Ceca, migrare Zentrum für MigrantInnen in Austria e Miesto pod Slnkom in Slovacchia da settembre 2015 ad agosto 2018. L'obiettivo di Competence Kaleidoscope è di aiutare i partecipanti a identificare e rendere visibili le competenze acquisite attraverso l'apprendimento non formale e informale. Uno degli obiettivi principali del progetto è quello di migliorare l'occupabilità degli individui e sostenere la loro integrazione sociale. Durante il progetto è stata sviluppata e testata una serie di metodi con vari gruppi target, tra cui donne rom, richiedenti asilo e migranti che cercano di accedere al mercato del lavoro, o per le donne che rientrano nel mercato del lavoro dopo il congedo di maternità. Con il suo design modulare Competence Kaleidoscope è adatto a un'ampia gamma di gruppi target e a diversi contesti organizzativi.

Migrare in Austria, utilizza con successo Competence Kaleidoscope dal gennaio 2018. Oltre 100 partecipanti hanno partecipato a 12 corsi a Linz e Wels, tenuti da tre formatori esperti. Un gruppo molto eterogeneo di partecipanti ha partecipato ai corsi, coprendo un'ampia gamma di fasce d'età (dai giovani ai pensionati), coloro che cercano un cambiamento di carriera, altamente qualificati e poco

qualificati. La diversità dei partecipanti, così come le loro diverse storie di vita e i loro diversi percorsi di carriera hanno offerto importanti opportunità di apprendimento.
Ulteriori informazioni: <http://competence-kaleidoscope.eu/who-we-are/> e www.migrare.at

4. Coinvolgimento e cooperazione degli attori chiave

Il coinvolgimento degli stakeholder e la cooperazione tra gli attori chiave è fondamentale per il successo delle opportunità di validazione e certificazione per migranti e rifugiati, in particolare le organizzazioni che hanno un accesso più diretto ai migranti e ai rifugiati, come le organizzazioni della società civile che operano a livello locale. La cooperazione con gli stakeholder del mercato del lavoro è anche fondamentale per ottenere la fiducia e l'accettazione dei risultati della validazione da parte dei datori di lavoro. Laddove l'obiettivo della validazione è quello di sostenere l'integrazione nel mercato del lavoro, i datori di lavoro devono avere fiducia nel fatto che le competenze e le qualifiche acquisite attraverso la validazione siano uguali a quelle acquisite attraverso l'istruzione e la formazione formale.

In alcuni paesi ci sono prove di sforzi mirati dedicati al coinvolgimento di gruppi difficili da raggiungere, specialmente migranti e rifugiati. La chiave del successo di tali sforzi è la cooperazione e la collaborazione delle organizzazioni che lavorano direttamente con questi gruppi. Si potrebbe trattare di centri regionali dedicati al sostegno e all'integrazione di migranti e rifugiati, come le organizzazioni della società civile - non esiste un approccio unico. I fornitori di istruzione e formazione in generale sono spesso coinvolti nelle iniziative, ma a seconda del paese e delle sue infrastrutture, il coinvolgimento di altre parti interessate varia - questo può anche essere collegato alle politiche di immigrazione per sostenere il mercato del lavoro e le politiche sociali.

Le organizzazioni della società civile, insieme alle autorità locali, hanno un ruolo chiave da svolgere negli sforzi per migliorare l'integrazione dei migranti e dei rifugiati. Le organizzazioni di volontariato e di comunità sono spesso fonte di opportunità per l'apprendimento non formale e informale. Essi svolgono un ruolo importante nello stabilire contatti tra la popolazione locale e i nuovi arrivati e facilitano la coesione sociale e inoltre le organizzazioni della società civile hanno un ruolo chiave nel coinvolgere i migranti e rifugiati più difficili da raggiungere e che quindi rischiano di restare esclusi dalla fruizione delle iniziative.

Ad esempio **i Paesi Bassi hanno una lunga storia di collaborazione tra le organizzazioni del terzo settore e il mercato del lavoro per sostenere l'integrazione di migranti e rifugiati.** La validazione dell'apprendimento non formale e informale è presente nelle politiche di integrazione e nei programmi di lavoro tradizionali sin dalla fine degli anni Novanta. Qui c'è stata una forte collaborazione tra le organizzazioni dei rifugiati e la comunità imprenditoriale dal 2012 per offrire una "indicazione di istruzione" o la prova di credenziali equivalenti olandesi sulla base delle informazioni fornite dai rifugiati attraverso il processo di validazione. Inoltre, i gruppi di volontariato del Consiglio per i rifugiati (Vluchtelingenwerk) sono coinvolti in iniziative di validazione a livello locale che forniscono importanti opportunità per la validazione dell'apprendimento non formale e informale.

I Centri per l'Impiego hanno un ruolo importante da svolgere nelle iniziative di validazione per i migranti e i rifugiati. In risposta all'elevato numero di rifugiati arrivati in **Austria** nel 2015, ciò ha generato la necessità di comprendere le qualifiche e le competenze dei migranti e dei rifugiati al fine di sostenere la loro integrazione nel mercato del lavoro e nella società. A tal fine, il **Servizio pubblico austriaco per l'impiego (SPO) di Vienna** ha realizzato un progetto pilota per le persone ammesse

come richiedenti asilo nel 2015, che è stato poi esteso a livello nazionale nel 2016. L'iniziativa è presentata nel Box 3 e comprende la validazione dell'apprendimento non formale e informale.

Box 3 – “Verifica delle competenze del SPO” - Austria

L'iniziativa "Kompetenzcheck des AMS für AsylwerberInnen " per i richiedenti asilo si basa su un progetto pilota lanciato da PES Vienna nel 2015. È stata lanciata a livello nazionale all'inizio del 2016. I controlli di competenza sono offerti alle persone ammesse come richiedenti asilo e mirano a promuovere la loro rapida integrazione nel mercato del lavoro. L'obiettivo è quello di aiutarli a riconoscere le loro qualifiche, competenze, attitudini ed esperienze professionali e/o le qualifiche desiderate. Questi controlli di competenza comprendono test effettuati in luoghi di lavoro reali (imprese). Il controllo delle competenze è stato concepito come un corso di dieci ore. Dura cinque settimane e comprende un coaching individuale. Viene inoltre fornito un supporto linguistico (ad es. in arabo, farsi, russo e francese). Nel 2016, 5 982 persone (75% uomini) hanno concluso un controllo di competenza. Dal marzo 2018 circa 12 500 persone hanno partecipato al controllo delle competenze dal 2015.

Un'osservazione chiave da sottolineare è che c'è poco, se non nessun riferimento al ruolo delle PMI nelle iniziative di validazione per i migranti e i rifugiati evidenziate nelle pratiche esaminate. In effetti, questo è legato a sfide molto più ampie che i datori di lavoro segnalano quando assumono migranti e rifugiati e/o quando offrono opportunità per sostenere lo sviluppo delle loro competenze, comprese le opportunità di validazione dell'apprendimento non formale e informale. Secondo una ricerca condotta dall'OCSE (2016), i datori di lavoro citano diverse ragioni per non assumere migranti e rifugiati, come l'incertezza sulle regole che regolano i diritti dei rifugiati e dei richiedenti asilo all'accesso al mercato del lavoro, e l'incertezza sulle loro competenze e qualifiche, il rischio di ridurre la produttività a causa della mancanza di competenze linguistiche del paese ospitante, almeno inizialmente, e un'opinione pubblica scettica sull'assunzione di rifugiati o richiedenti asilo. A questo proposito, è necessario un ulteriore sostegno per assistere le PMI che già devono far fronte a maggiori vincoli di risorse. Un suggerimento è che le PMI mettano in comune le loro risorse e condividano i costi per l'identificazione, la formazione e l'assunzione di migranti e rifugiati.

In Turchia, gli organismi di certificazione (ACB) autorizzati sono istituiti e gestiti dal settore privato (la metà degli ACB sono aziende del settore privato) e da enti pubblici e non governativi come le Camere di Commercio e Industria, i sindacati, le associazioni datoriali. Le iniziative si concentrano principalmente sulla responsabilizzazione dei dipendenti del settore, per migliorare le loro capacità e competenze al fine di ottenere la certificazione dell'Autorità per le Qualifiche Professionali. Recentemente, diversi ABC hanno avviato programmi di validazione specifici per migranti e rifugiati, come presentato nel Box 4.

Box 4 - TOBB MEYBEM, un ACB, a sostegno dell'integrazione nel mercato del lavoro della comunità ospitante e dei migranti

TOBB MEYBEM, fondata da TOBB (l'organizzazione ombrello della comunità imprenditoriale turca), insieme agli uffici locali e provinciali di TOBB in 81 province, lavora su VNFIL. Questo ACB fornisce la validazione in professioni pericolose in collaborazione con le Camere dell'Industria e del Commercio locali in tutte le province. TOBB MEYBEM si concentra su 5 settori principali: edilizia, metallo, macchinari, automotive ed elettronica. Entro la fine di marzo 2018, TOBB MEYBEM ha validato più di 30.000 persone in 81 province e 160 distretti. Inoltre, con la sua capacità e la sua rete locale, TOBB MEYBEM mira anche a contribuire al processo di revisione degli standard occupazionali nazionali, tenendo conto della prospettiva settoriale ed espandendo il suo accreditamento in più settori e occupazioni.

Inoltre, l'organizzazione valida attivamente l'apprendimento non formale e informale dei migranti e sviluppa la consapevolezza fornendo loro informazioni VNFIL per facilitare la loro integrazione nel mercato del lavoro. L'ACB cerca anche di estendere queste attività alle comunità locali. Inoltre, l'organizzazione ha sostenuto il lavoro pilota dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) sui migranti nel settembre 2017.

In risposta all'elevato numero di migranti e rifugiati che arrivano in Europa, molti paesi hanno introdotto una serie di misure collettive per sostenere la loro integrazione sociale e nel mercato del lavoro. Ciò richiede una forte collaborazione tra i servizi di accoglienza, le agenzie di collocamento, i fornitori di istruzione e formazione, le organizzazioni della società civile e altri attori chiave. Coordinare i diversi servizi necessari per affrontare i molteplici e complessi svantaggi che migranti, rifugiati e richiedenti asilo devono affrontare è una sfida per le autorità a diversi livelli. La mancanza di coordinamento si traduce spesso in una duplicazione degli sforzi e in un drenaggio delle risorse necessarie e spesso limitate. Ciò significa anche che le capacità e le competenze dei migranti e dei rifugiati non vengono riconosciute e, di conseguenza, gli individui diventano isolati e rimangono a una maggiore distanza dal mercato del lavoro. Il coordinamento tra i partner può facilitare l'integrazione precoce nel mercato del lavoro e nella società facendo leva sulle capacità, le conoscenze e le competenze dell'individuo. Inoltre, la forza di un approccio "pratico" e coordinato significa che i partner (compresi i datori di lavoro) hanno maggiori probabilità di valutare e di fidarsi dei risultati delle iniziative di validazione.

Sulla base delle informazioni disponibili si evidenzia che alcuni paesi hanno una forte collaborazione tra gli stakeholder coinvolti nell'implementazione delle iniziative di validazione per i migranti e i rifugiati. Questi tendono ad essere in paesi dove le iniziative di validazione sono strettamente legate al mercato del lavoro (anche se non sempre hanno una base legale) e/o dove esiste una lunga tradizione nella creazione di accordi collettivi tra le parti sociali (come Austria, Danimarca, Paesi Bassi e Svezia).

Ad esempio in **Danimarca**, il governo ha lanciato diverse nuove iniziative di "riconoscimento" per migranti e rifugiati entro la primavera del 2016. L'obiettivo di queste iniziative era quello di promuovere l'uso della validazione e migliorare il riconoscimento delle capacità e delle competenze dei migranti e dei rifugiati. Nell'ambito di un **accordo tripartito con le parti sociali e di un accordo bipartito con i comuni danesi, una di queste iniziative è la già citata Integration Vocational Education (IGU) per i rifugiati, in cui la validazione dell'apprendimento non formale e informale precedente fa parte di questo programma (VPL)**. Una delle questioni relative alla validazione in Danimarca è che essa rimane di competenza dell'istituto di istruzione. Per sostenere l'attuazione dell'IGU, si ritiene che il coordinamento tra le parti interessate (comprese le parti sociali, le imprese e l'organizzazione del terzo settore) potrebbe essere rafforzato per migliorare il sostegno offerto ai migranti e ai rifugiati in termini di accesso e comprensione del processo. Poiché la VPL è completamente nelle mani delle istituzioni educative, l'intero processo di VPL è segnalato come relativamente isolato presso l'istituzione educativa senza un grande sostegno trasversale. Per sostenere l'attuazione dell'accordo e rafforzare la collaborazione tra i partner, il Ministero dell'Istruzione Superiore e della Scienza ha istituito un "gruppo di lavoro VPL" con rappresentanti delle parti sociali e delle istituzioni CVET, delle accademie professionali e delle scuole superiori professionali. Il gruppo di lavoro sviluppa raccomandazioni al governo per un uso più flessibile e trasparente della VPL, anche nel contesto dell'IGU.

5. Fattori di successo delle iniziative di validazione per migranti e rifugiati

Questa sezione mira a identificare ciò che è peculiare nelle iniziative mirate per migranti e rifugiati e/o per loro specifici sottogruppi, esplorando gli elementi chiave che le iniziative dovrebbero includere perché risultino efficaci e accessibili. I punti che emergono sono 5:

1. Strumenti e metodi su misura
2. Formazione interculturale per i professionisti
3. Orientamento e consulenza personalizzata
4. Veloce integrazione nel mercato del lavoro e sociale
5. Superare le barriere linguistiche

1 Strumenti e metodi su misura

Come si è detto, alcuni paesi hanno introdotto procedure su misura per la validazione dell'apprendimento non formale e informale. Le iniziative si basano su metodi e strumenti individuali o combinati su misura. Ciò potrebbe includere colloqui individuali nella prima lingua dell'individuo; strumenti di autovalutazione multilingue, test attitudinali, test attitudinali, esami, osservazione o simulazione sul posto di lavoro. La selezione dei metodi e degli strumenti più appropriati può essere utilizzata per rivolgersi attivamente a coloro che sono più difficili da raggiungere. È importante tenere presente i potenziali limiti degli approcci individuali in termini di barriere linguistiche o laddove alcuni strumenti non sono comuni nella cultura del paese d'origine di una persona. Le guide online per migranti e rifugiati possono essere utili per coloro che non hanno esperienza con il concetto di autovalutazione. L'utilizzo di un insieme combinato di misure piuttosto che di misure sequenziali per i migranti/rifugiati può anche fornire un approccio più olistico all'identificazione e al riconoscimento dell'apprendimento non formale e informale.

Gli strumenti digitali hanno il potenziale per aiutare gli individui a identificare le competenze nuove ed esistenti e a superare le barriere linguistiche. Gli strumenti digitali possono anche sostenere il processo di abbinamento facilitando il contatto diretto tra rifugiati e datori di lavoro.

Molto interessante in questa chiave l'iniziativa **MYSKILLS implementata dai servizi pubblici tedeschi per l'impiego e lo strumento di autovalutazione online che l'accompagna, my-professional-experience.org**. Sono due strumenti di valutazione in ICT utilizzati per la validazione dell'apprendimento non formale e informale in 30 aree professionali. MYSKILLS fornisce test elettronici multilingue che valutano le competenze dei migranti e dei rifugiati in cerca di lavoro che possono avere diversi anni di esperienza ma senza una qualifica formale o una prova documentata delle loro competenze. I test MYSKILLS si basano su test standardizzati su computer, supportati da immagini e video per superare le barriere linguistiche e consentire un'analisi statistica dei risultati. Il test è disponibile in sei lingue: tedesco, inglese, arabo, farsi, russo e turco. Per approfondire www.myskills.de/en. Ecco invece il link a un filmato disponibile sulla piattaforma Youtube che illustra molto concretamente il meccanismo visuale e interculturale di valutazione utilizzato in Myskills: <https://www.youtube.com/watch?v=aiFdVqgqPgg>

2 Formazione interculturale per i professionisti

Consentire ai migranti e ai rifugiati di partecipare alla validazione significa disporre di capacità di relazione ed elementi di valutazione sui loro racconti e sulla loro esperienza che vanno al di là di quanto è necessario per i cittadini nazionali. Questo ovviamente può anche richiedere agli operatori di avere una comprensione più ampia delle diverse esigenze culturali degli individui, compresa la consapevolezza dell'esperienza che gli individui possono aver vissuto prima e durante il processo di reinsediamento.

In Austria, è stato riferito che le iniziative di validazione sono offerte da istituzioni con una forte esperienza e con l'aiuto di esperti specificamente formati nella validazione per migranti e rifugiati. In Norvegia, l'orientamento culturale è parte integrante di molte iniziative di validazione. Questa componente del processo di validazione è tipicamente fornita da formatori che hanno vissuto in Norvegia e che condividono un background simile a quello dei partecipanti migranti o rifugiati. In Germania, agli operatori coinvolti nelle iniziative di validazione per migranti e rifugiati è richiesto di avere esperienza nel lavoro interculturale e di conoscere le lingue straniere, preferibilmente quelle parlate dai migranti.

Gli operatori formati possono aiutare a selezionare i metodi che meglio si adattano ai profili individuali durante il processo di valutazione ed essere dotati di capacità interculturali per assicurare che i diversi bisogni dei migranti e dei rifugiati siano soddisfatti e per riconoscere le diverse circostanze di vita che possono trovarsi ad affrontare.

3 Orientamento e consulenza

In alcune delle iniziative individuate l'orientamento alla persona è una componente integrante del processo di validazione per migranti e rifugiati. In Austria, il Ministero dell'Interno e il Ministero del Lavoro, degli Affari Sociali e della Tutela dei Consumatori hanno lanciato nel 2012 un'iniziativa di informazione per il riconoscimento, (Berufsanerkennung) rivolta a migranti e rifugiati. Il sito web fornisce informazioni sul riconoscimento delle qualifiche professionali o delle esperienze professionali acquisite in altri Paesi. Inoltre, viene offerta consulenza ai singoli individui presso centri di informazione dedicati - fornendo ai partecipanti le opportunità di validazione e i requisiti di partecipazione. Nell'ambito dell'iniziativa Competence Kaleidoscope viene offerta ai migranti e ai rifugiati una consulenza intensiva orientata alle competenze per sostenere la loro transizione verso il mercato del lavoro.

In Svizzera, nell'ambito di un progetto finanziato dall'Ufficio federale dei migranti, si sta sviluppando una serie di strumenti per "valutare il potenziale" dei migranti in Svizzera per sostenerli nell'approccio al mercato del lavoro e all'integrazione sociale. Con il termine "valutazione del potenziale" si intende il processo di identificazione e documentazione delle capacità e delle competenze acquisite attraverso l'apprendimento formale, non formale e informale. Nell'ambito di questo processo, un operatore di orientamento è fondamentale per coordinare il processo e per sostenere l'individuo nelle fasi successive e stabilire collegamenti tra i diversi servizi e agenzie. Mentre questo lavoro è in fase di progetto in Svizzera, è attualmente allo studio un approccio di gestione dei casi con un alto livello di coordinamento intorno ai referenti. Anche se questo approccio potrebbe essere difficile da attuare per un gran numero di migranti, rifugiati e richiedenti asilo - un approccio di gestione del caso, con operatori di orientamento al centro, potrebbe aiutare a far corrispondere l'individuo alle opportunità di istruzione e di lavoro che si allineano alle sue competenze.

Il ruolo centrale dell'orientamento professionale viene esplorato anche nel contesto delle prove della norvegese VISKA. Nell'ambito di questa iniziativa, il servizio di orientamento professionale ha un ruolo guida nell'identificazione dei candidati rilevanti per la validazione e nello svolgimento del processo di validazione, secondo i desideri dei candidati (attraverso i centri di formazione per adulti/scuole).

Un altro esempio di informazioni di validazione e di iniziative di orientamento rivolte ai migranti/rifugiati è Migranet.org in Germania. Questo sito web fornisce informazioni di validazione per i migranti in Baviera, con iniziative simili anche in altri Länder. Analoghi progetti di informazione, sensibilizzazione e orientamento (IAG) sono offerti dalle Agenzie per l'impiego.

Per quanto riguarda la fornitura di informazioni, consulenza e orientamento, molti paesi hanno ora siti web dedicati ai migranti e ai rifugiati che offrono materiale in diverse lingue. In Danimarca è stato lanciato un nuovo portale web di misure e strumenti basato su un accordo tripartito tra le parti sociali e i comuni (www.ug.dk). Il portale fornisce informazioni generali sulle opportunità di validazione dell'apprendimento precedente. Le parti interessate, tra cui le commissioni di studio, i centri per

l'occupazione, i sindacati e altri, forniscono informazioni generali e supporto per la documentazione relativa al processo di validazione, e forniscono anche una guida all'individuo sulla scelta di ulteriori opportunità di apprendimento e di carriera.

4 Veloce integrazione nel mercato del lavoro e sociale

Un'integrazione sociale e del mercato del lavoro precoce e di successo dei migranti e dei rifugiati può facilitare l'autosufficienza economica e contribuire a prevenire l'esclusione sociale. Le opportunità di validare e certificare l'apprendimento non formale e informale possono anche facilitare l'adattamento culturale e l'integrazione sociale, fornendo ai migranti un accesso precoce alle reti e ai servizi tradizionali a livello nazionale o locale. Tuttavia, alcune iniziative di validazione disponibili per i migranti e i rifugiati sono aperte solo ai beneficiari di protezione sociale o con lo status di residenti. Per coloro la cui domanda di ingresso è in fase di elaborazione (attraverso lunghe procedure) o che non sono adatti per accedere a specifici programmi, spesso non esiste l'opportunità di entrare nei programmi di introduzione o integrazione nel mercato del lavoro. Di conseguenza, molti individui sperimentano periodi prolungati di disoccupazione e/o di formazione. Il processo per garantire la protezione sociale è spesso lungo e le procedure di accoglienza sono raramente rapide. Il tempo trascorso in questo processo può interrompere i percorsi di integrazione e incidere sull'occupabilità e sull'istruzione.

Sulla base dei risultati del recente studio Skills Audit e di una ricerca più ampia, sappiamo che ai migranti e ai rifugiati viene spesso offerto un audit delle competenze come parte dei programmi di introduzione per i nuovi arrivati. Inoltre, alcune delle iniziative esaminate nell'Inventory 2019 rappresentano esempi di iniziative di validazione offerte nelle strutture di accoglienza, mentre gli individui attendono le decisioni relative al loro status di residenza. Tra queste, la già citata iniziativa "Kompetenzanalysen" - Tiroler Soziale Dienste GmbH in Austria, che è stata lanciata specificamente per i richiedenti asilo.

In Svezia, Jobskills.se. viene utilizzato anche per aiutare i richiedenti asilo a stabilire legami con il mercato del lavoro durante l'attesa di una decisione sul permesso di soggiorno.

5 Superare le barriere linguistiche

Per alcuni migranti, rifugiati e richiedenti asilo, lasciare paesi lacerati dalla guerra o politicamente instabili rende meno fattibile la preparazione all'apprendimento delle lingue. L'acquisizione delle competenze linguistiche del paese ospitante è ampiamente accettata come base per un'integrazione di successo e necessaria per la partecipazione economica e sociale.

In molti paesi, è un requisito legislativo che i partecipanti alle iniziative di validazione siano sufficientemente competenti nella lingua del paese ospitante. Tutte le iniziative di validazione rivolte ai migranti e ai rifugiati (presentate dagli esperti del paese) includono alcune forme di modelli di istruzione linguistica e/o componenti di orientamento culturale. Come indicato al punto 4.1, molte iniziative offrono strumenti disponibili in altre lingue.

Sulla base dell'esperienza del progetto VISKA in Norvegia, molti migranti e rifugiati normalmente non avrebbero accesso alle opportunità di validazione. Gli attuali partecipanti al gruppo target VISKA non sono stati in grado di apprendere il norvegese al livello richiesto a causa della breve durata del loro soggiorno nel paese. Nell'ambito del progetto, la Direzione norvegese per l'istruzione e la formazione ha concesso l'esenzione dall'uso richiesto del norvegese durante il processo di validazione. Questo ha evidenziato le sfide chiave associate al superamento delle barriere linguistiche. Nell'ambito del progetto VISKA, gli interpreti sono stati utilizzati per aiutare a superare le barriere linguistiche dei partecipanti. Tuttavia, è stato riferito che l'uso di interpreti nel processo di validazione può essere impegnativo. Comunicare argomenti professionali in un contesto professionale può essere difficile con interpreti che non dispongono di un vocabolario professionale. Sebbene le limitate competenze linguistiche rappresentino un grosso ostacolo all'occupazione, soprattutto nelle professioni per le quali sono necessarie delle qualifiche, secondo una ricerca condotta dall'OCSE (2016), i datori di lavoro hanno tuttavia sottolineato che l'apprendimento

linguistico sul posto di lavoro è molto efficace e che, per i lavori in cui ciò è possibile, inizialmente le limitate competenze linguistiche non dovrebbero essere un motivo per evitare l'assunzione di richiedenti asilo e rifugiati. A questo proposito, vi è un'argomentazione che suggerisce che le persone dovrebbero essere in grado di dimostrare le proprie competenze indipendentemente dalle competenze linguistiche per quelle parti che non richiedono competenze linguistiche specifiche. Un modo per sostenere lo sviluppo del linguaggio tecnico è dimostrato dall'esempio di MYSKILLS che offre uno strumento che fornisce un linguaggio tecnico e professionale.

Conclusioni

In conclusione di questa panoramica possiamo trarre alcuni auspici che permettano di diffondere e migliorare queste opportunità. Ancora non sono disponibili dati statistici che ci restituiscano un quadro quantitativo dei benefici ma l'applicazione delle pratiche sin'ora osservate suggerisce alcune direzioni verso cui tendere nel prossimo futuro.

Privilegiare la stabilità dei servizi rispetto a progetti a breve termine

Molte delle iniziative di validazione discusse in questo rapporto tematico stanno emergendo come misure promettenti per migranti e rifugiati. Anche se nel complesso, nella maggior parte dei Paesi coperti dall'Inventory europeo 2019, molte sono di piccole dimensioni e in fase pilota. Sebbene un approccio dal basso verso l'alto sia un fattore chiave per il successo dell'integrazione dei migranti e dei rifugiati, le iniziative di validazione devono essere sostenute nel tempo e devono garantire la loro adeguatezza come parte di sistemi coerenti e trasparenti per il riconoscimento delle competenze e dell'apprendimento precedente.

Rafforzare la collaborazione e il coordinamento degli attori chiave

Per sostenere l'integrazione sociale ed economica dei migranti e dei rifugiati, tutti gli attori e le agenzie che hanno un interesse nella validazione devono lavorare insieme ed essere ritenuti reciprocamente responsabili dei risultati. È necessario un maggiore coordinamento per garantire che le iniziative possano basarsi su iniziative correlate invece di lavorare in compartimenti stagni.

Le parti interessate coinvolte nella validazione per migranti e rifugiati, compresi i Centri per l'Impiego, dovrebbero sensibilizzare su tali procedure, utilizzando una serie di specifici canali di comunicazione per informare sull'esistenza di tali procedure. Per contribuire ad aumentarne l'adozione, le campagne di sensibilizzazione dovrebbero essere condotte anche nelle lingue pertinenti. I datori di lavoro dovrebbero anche essere sensibilizzati ai benefici culturali che la presenza di migranti e i rifugiati apportano alle aziende e alla flessibilità del mercato del lavoro.

I servizi di validazione/riconoscimento dovrebbero essere integrati con altri servizi di supporto e coordinati per aiutare i migranti e i rifugiati nella transizione verso ulteriori opportunità di lavoro e di istruzione. Ciò include informazioni, consulenza, orientamento, compreso il supporto linguistico, programmi di collegamento o alternanza. Per quanto possibile, questi servizi dovrebbero essere pianificati e forniti in stretta collaborazione con le altre parti sociali.

Coinvolgere la società civile

Il dialogo e il contatto tra il governo e la società civile sono elementi importanti del processo di elaborazione e attuazione delle politiche per migranti e rifugiati. Sono necessari sforzi congiunti tra le ONG e le parti sociali nel loro impegno a favore dei nuovi arrivati nel Paese per favorire l'adattamento e l'apprendimento della lingua, e dei costumi e valori del contesto che accoglie.

Migliorare la raccolta dei dati

In generale, i dati sui beneficiari delle iniziative di validazione non sono facilmente disponibili e quindi è difficile trarre conclusioni sui risultati delle iniziative di validazione per migranti e rifugiati. In generale, sono necessari sforzi per migliorare i dati sulle iniziative di validazione.

Offrire i servizi di validazione e certificazione prima possibile

La presenza di servizi di riconoscimento delle competenze nelle primissime fasi dopo l'ingresso nel paese di accoglienza può sostenere molto il successo dell'integrazione degli immigrati qualificati e dei rifugiati. Tuttavia, per i meno qualificati e i più traumatizzati, l'integrazione precoce in mercati del lavoro altamente competitivi del paese di accoglienza potrebbe non essere un'opzione. A questo proposito, le opportunità di validazione che si concentrano sull'aiutare l'individuo a identificare le proprie capacità e competenze (ad esempio attraverso il volontariato) potrebbero essere più appropriate. Inoltre, la misura in cui i migranti e i rifugiati si assicurano un'occupazione e il tipo di lavoro che svolgono è in parte determinato dalla natura della politica di integrazione nel mercato del lavoro di un paese. In alcuni paesi in cui la permanenza nel paese ospitante può essere subordinata alla ricerca di un lavoro, ciò può mettere sotto pressione i migranti e i rifugiati ad accettare lavori per i quali sono eccessivamente qualificati per assicurarsi la residenza, piuttosto che investire nella formazione per consentire loro di trovare un lavoro corrispondente alle loro qualifiche ed esperienze. È necessario un maggiore sforzo per garantire che le opportunità di lavoro per migranti e rifugiati corrispondano alle loro capacità e competenze.

Migliorare la flessibilità dei sistemi di riconoscimento

Ci sono molte iniziative in atto per sostenere l'integrazione sociale e del mercato del lavoro di molti gruppi target diversi e le iniziative sono aperte a tutti i cittadini. Anche se ciò offre diverse opportunità la misura in cui le iniziative tengono conto delle idiosincrasie dei migranti e dei rifugiati può essere relativamente limitata. Dovrebbero quindi essere intensificati anche gli sforzi per semplificare le procedure di validazione, aumentare la flessibilità (attraverso molteplici metodi di riconoscimento) e ridurre i costi del processo di validazione e certificazione.

Bibliografia

1. Andersson, P., & Guo, S. (2009). Governing through non/recognition: The missing “R” in the PLAR for immigrant professionals in Canada and Sweden. *International Journal of Lifelong Education*, 28(4), 423–437. CrossRef Google Scholar
2. Bjørnavold, J. (2000). *Making learning visible*. Luxemburg: Cedefop. Google Scholar
3. Cedefop (European Centre for the Development of Vocational Training) (2009). *European guidelines for validating non-formal and informal learning*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Google Scholar
4. Council of the European Union (2012). *Council Recommendation of 20 December 2012 on the validation of non-formal and informal learning*. Resolutions, recommendations and opinions 2012/C 398/01. *Official Journal of the European Union*. Brussels: Council of the European Union. Accessed 1 October 2015, from [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32012H1222\(01\)&from=EN](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32012H1222(01)&from=EN).
5. Diedrich, A. (2013a). Translating validation of prior learning in practice. *International Journal of Lifelong Education*, 32(4), 548–570. CrossRef Google Scholar

6. Guo, S. (2010). Toward cognitive justice: Emerging trends and challenges in transnational migration and lifelong learning. *International Journal of Lifelong Education*, 29(2), 149–167. CrossRef Google Scholar
7. Guo, S., & Andersson, P. (2006). Non/recognition of foreign credentials for immigrant professionals in Canada and Sweden: A comparative analysis. Edmonton: Prairie Centre of Excellence for Research on Immigration and Integration. Google Scholar
8. Hawley-Woodall, J. (2019). European inventory on validation of non-formal and informal learning 2018 update. Thematic report: Validation of non-formal and informal learning for migrants and refugees.
http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/european_inventory_validation_2018_Refugees_Migrants.pdf
9. Souto-Otero, M. (2010). Validation of non-formal and informal learning in Europe: Between vocationalism and social change. In G. Elliot, C. Fourali, & S. Issler (Eds.), *Education and social change* (pp. 251–263). London: Continuum Books. Google Scholar
10. Souto-Otero, M. & Villalba-Garcia, E. “Migration and validation of non-formal and informal learning in Europe: Inclusion, exclusion or polarisation in the recognition of skills” *Int Rev Educ* (2015) 61: 585. <https://doi.org/10.1007/s11159-015-9516-7>
11. Wanner, R. A. (2001). Diagnosing and preventing “brain waste” in Canada’s immigrant population: A synthesis of comments on Reitz. *Journal of International Migration and Integration*, 2(3), 417–428. CrossRef Google Scholar

Sito web Cedefop: <https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory>

SEZIONE 2

Sistema italiano nazionali e regionali di validazione e certificazione delle competenze e applicazione/adattamento delle metodologie al target di beneficiari migranti e richiedenti asilo

- 1. Il Sistema Nazionale di Validazione e Certificazione delle competenze in Italia: le tappe nel periodo 2012/2021**
- 2. Mettere a valore le competenze dei lavoratori migranti: criticità e fabbisogni**
- 3. Conclusioni e alcune indicazioni**

1. Il Sistema Nazionale di Validazione e Certificazione delle competenze in Italia: le tappe nel periodo 2012/2021

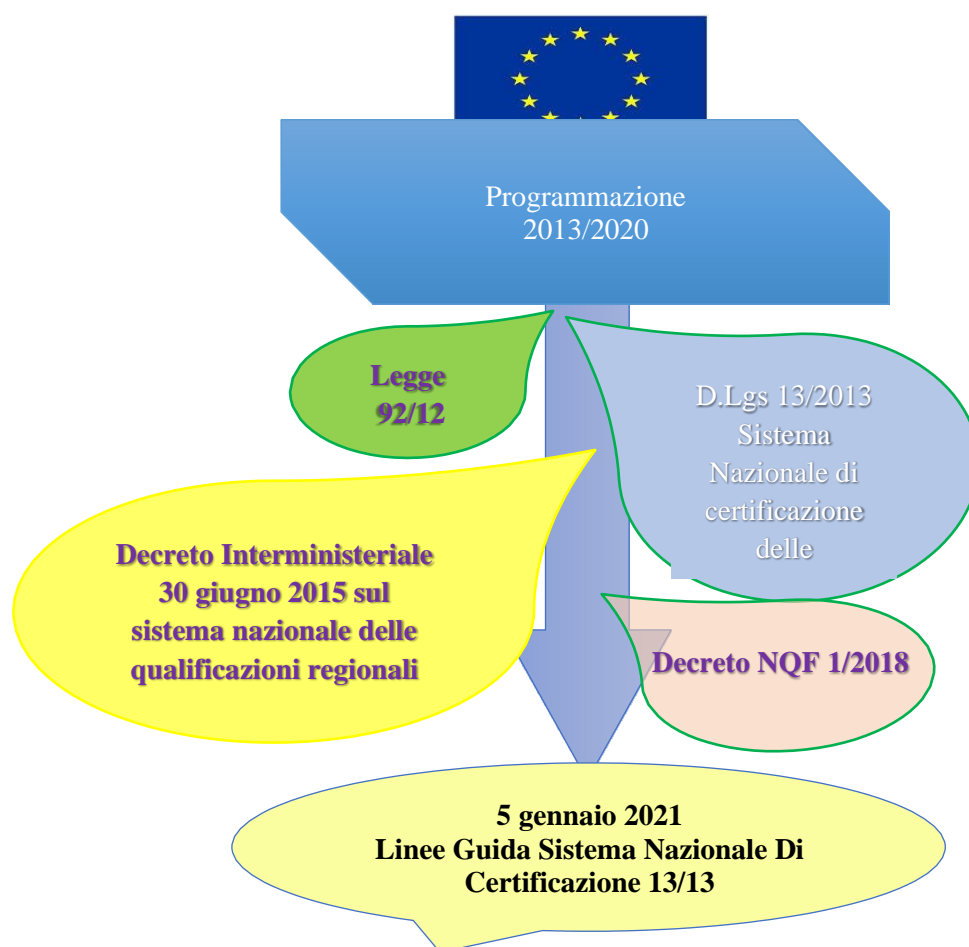
In Italia c'è da molti anni un ricco dibattito e un sostanziale accordo tra tutte le istituzioni e gli attori sociali sull'importanza in linea di principio di poter certificare competenze e validare apprendimenti acquisiti in contesti non formali e informali. Tuttavia alcune barriere storiche si sono frapposte per lungo tempo al raggiungimento di questo obiettivo, richiamato peraltro sin dall'Accordo per il Lavoro del 1996:

- il valore legale dei titoli ottenuti attraverso l'educazione formale e i percorsi formativi;
- la tradizionale debolezza della formazione continua e dell'educazione e formazione per gli adulti, che in Italia non è diffusa e consolidata come in altri paesi europei;
- la pluralità delle istituzioni coinvolte in questa materia a livello nazionale, regionale e locale.

In quasi venti anni di dibattito le istituzioni nazionali e regionali, il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca e il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, le parti sociali e le associazioni datoriali a livello nazionale nonché i rappresentanti delle Regioni, hanno in più occasioni cercato di stabilire un insieme di standard di riferimento per condividere e armonizzare le pratiche di certificazione delle competenze e per promuovere iniziative di validazione dell'apprendimento non formale e informale, ci sono stati importanti documenti di rilancio di questa prospettiva nonché numerose iniziative specifiche legate a filiere, territori, settori. In particolare negli ultimi tre anni la crisi economica ha acuito la disparità tra domanda e offerta di competenze e di fatto la questione della manutenzione e valorizzazione delle competenze ha assunto una connotazione prioritaria anche nelle agende politico-istituzionali.

Al termine di questa lunga stagione di elaborazione sul tema il quadro normativo nazionale (le e a cascata quello di ciascuna Regione) si è costruito e formalizzato nell'arco di circa otto anni ovvero contestualmente e in risposta alle priorità del periodo di programmazione dei fondi strutturali UE 2013/2020 e nello specifico a partire dal giugno 2012, con l'avvio della legge 92 di riforma del mercato del lavoro, fino al gennaio 2021 dove l'ultimo atto è dato dalla pubblicazione sulla Gazzetta ufficiale n.13 del 18 gennaio 2021, del Decreto 5 gennaio 2021 che adotta le "Linee guida per l'interoperatività degli enti pubblici titolari del sistema nazionale di certificazione delle competenze".

Figura 1 – Percorso normativo del sistema nazionale di validazione e certificazione delle competenze 2012/2021



Vediamo questo percorso passo per passo.

La **Legge 92/2012 di riforma del mercato del Lavoro del 28 giugno 2012** avvia un concreto percorso di carattere sistemico e normativo prevedendo un insieme di disposizioni per l'apprendimento permanente (Legge 92/2012, di riforma del mercato del lavoro, art. 4, co. da 51 a 61 e da 64 a 68) tra cui la definizione di un sistema nazionale di certificazione delle competenze e validazione degli apprendimenti non formali e informali.

Il testo della Legge individua i temi della validazione dell'apprendimento non formale e informale e del sistema nazionale di certificazione delle competenze come due elementi fondamentali per assicurare e concretizzare l'apprendimento permanente in funzione del mantenimento di condizioni di occupabilità dei cittadini. Forse per la prima volta nel nostro Paese queste materie sono affrontate in modo complessivo e nella prospettiva indicata dall'Unione Europea, innescando il processo di definizione di regole nazionali e cogenti (standard) utili a stabilire le caratteristiche e i soggetti coinvolti nei processi di certificazione, al fine di garantire trasparenza e spendibilità alle competenze comunque acquisite e ampia accessibilità ai servizi di validazione e certificazione.

Il percorso che porta alla realizzazione di diversi pacchetti attuativi e tra questi grande priorità è assegnata al **Decreto Legislativo sul sistema nazionale di certificazione delle competenze e validazione degli apprendimenti non formali e informali che vede la luce il 16 gennaio 2013**⁵.

Un ruolo essenziale del Decreto Leg. 13/13 è quello di disegnare un insieme di regole, comuni a tutte le istituzioni italiane competenti, per assicurare ai cittadini l'esercizio del diritto al riconoscimento sociale e istituzionale di tutte le loro competenze, comunque e ovunque apprese.

Il Decreto infatti al Capo II riunisce gli articoli relativi agli standard del sistema nazionale di certificazione delle competenze. Tali standard sono esplicitamente richiamati all'art. 68 comma a) della legge delega 92/2012.

In particolare:

- L'articolo 4 stabilisce che gli strumenti regolativi del sistema di certificazione sono gli standard minimi nazionali che, nel rispetto delle competenze costituzionali dei diversi soggetti pubblici coinvolti, danno forma ai livelli essenziali delle prestazioni o ai requisiti per l'abilitazione o accreditamento di quanti saranno impegnati nella realizzazione dei servizi di validazione e certificazione.
- L'articolo 5 reca la definizione della prima tipologia di standard quelli relativi al processo di validazione e certificazione. Tale processo è articolato in tre fasi (identificazione, valutazione e attestazione) funzionali ad un corretto esercizio tecnico della funzione di validazione e certificazione in linea con tutti i principali orientamenti europei e comunitari. Nell'ambito di ciascuna fase è previsto il caso in cui siano da trattare apprendimenti maturati in contesti non formali e informali, caso che prevede una particolare attenzione alla ricostruzione delle esperienze della persona e alla metodologia di accertamento e valutazione.
- L'articolo 6 definisce l'ambito e i requisiti minimi per l'attestazione di qualificazioni e competenze nell'ambito del sistema nazionale di certificazione. Si precisa che questo punto costituisce un aspetto di grande rilievo rispetto alle attuali difficoltà del nostro sistema di qualificazione poiché è finalizzato a migliorare la trasparenza, leggibilità e portabilità nazionale delle informazioni riportate nei certificati e attestati. Al comma 4 in particolare sono definiti gli elementi informativi minimi da indicare in tali documenti e si stabilisce la tracciabilità nel tempo di tali informazioni attraverso la registrazione in conformità alla struttura informativa del Libretto Formativo del Cittadino.
- L'Articolo 7 declina gli standard minimi di sistema che sono necessari per assicurare ovunque servizi omogenei e di qualità pur nella diversità dei soggetti istituzionali responsabili della loro erogazione. Tali standard si traducono in altrettanti impegni vincolanti da parte dei soggetti pubblici titolari della validazione e certificazione impegni che riguardano le condizioni di fruizione dei servizi, l'informazione ai cittadini, i requisiti professionali degli operatori preposti, la presenza di un adeguato sistema informativo pienamente interoperabile, il diritto di accesso agli atti e di tutela della privacy, l'attendibilità delle procedure valutative, l'affidamento dei servizi a terzi in regime di abilitazione o accreditamento con il mantenimento della responsabilità e titolarità dei servizi stessi.

Inoltre il Decreto n. 13 al Capo III istituisce il **“Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali”** che costituisce il quadro di riferimento unitario per la certificazione delle competenze. Il Repertorio parte come l'insieme dei repertori già esistenti e sino ad allora codificati dalle istituzioni titolari delle qualificazioni (Ministero dell'Istruzione e Università, Regioni, Ministero del Lavoro e Ministero dello Sviluppo Economico), ma nel tempo dovrà essere

⁵ Dlgs. 16 gennaio 2013, n. 13 “Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze, a norma dell'articolo 4, commi 58 e 68, della legge 28 giugno 2012, n. 92. (13G00043) (GU n.39 del 15-2-2013).

sottoposto ad un lavoro di progressiva standardizzazione descrittiva in modo a consentire maggiore permeabilità tra sistemi e riconoscimento dei crediti.

Il Sistema di certificazione avviato tramite il Decreto n.13/2013 richiedeva di essere compiutamente implementato attraverso un Comitato Tecnico Nazionale composto da tutte le autorità nazionali e regionali competenti ovvero quelli che sono definiti nel Decreto “Enti Pubblici Titolari” delle qualificazioni (Ministero dell’Istruzione e Università, Regioni, Ministero del Lavoro e Ministero dello Sviluppo Economico). Il Comitato Tecnico Nazionale insediatosi nel 2014 ha preso in carico la definizione di “Linee Guida per la interoperatività degli enti titolari delle certificazioni” ovvero quello strumento che avrebbe permesso la omogeneità di regole e procedure assicurando la “portabilità” delle qualificazioni e certificazioni da un sistema all’altro.

A valle della entrata in vigore del Decreto 13/2013 le Regioni con il Ministero del Lavoro e il supporto di Inapp e Tecnostruttura, hanno realizzato un lavoro tecnico che ha generato un ulteriore e importante passaggio nella definizione del sistema di validazione e certificazione. In esito a questo percorso il **30 giugno 2015 è stato emanato “Decreto interministeriale concernente la definizione di un quadro operativo per il riconoscimento a livello nazionale delle qualificazioni regionali”**.

Attraverso questo passaggio il Ministero del Lavoro, di concerto con il Ministero dell’Istruzione e Università, ha preso atto dell’insieme di regole e procedure che le Regioni hanno definito al fine di rendere valorizzabili e spendibili da una Regione all’altra competenze e qualifiche validate o certificate. In particolare questo Decreto con i relativi allegati tecnici contiene in primo luogo le seguenti definizioni del processo di validazione e della procedura di certificazione.

- **La validazione delle competenze** è un processo che consente l’accesso a qualificazioni (intese come aggregati di competenze o singole competenze) attraverso una ricostruzione e valutazione dell’apprendimento formale, non formale e informale. Tale opportunità rappresenta parte integrante del sistema di certificazione delle competenze, pertanto l’individuazione, validazione e certificazione delle competenze acquisite in ambito non formale e informale va intesa come una via alternativa a quella formale per l’ottenimento delle qualificazioni (intese come aggregati di competenze o singole competenze). Le qualificazioni ottenibili tramite validazione sono potenzialmente accessibili anche in ambito formale e viceversa.
- **La certificazione delle competenze** si definisce invece come la procedura e atto conclusivo di rilascio delle qualificazioni (intese come aggregati di competenze o singole competenze). L’attestato di certificazione ha sempre valore di parte terza ovvero è rilasciato su responsabilità dell’Ente titolare con il supporto di chi attua il servizio in qualità di Ente titolato. La certificazione, se riferita ad apprendimenti non formali e informali, normalmente segue al processo di individuazione e validazione salvo nei casi in cui ciò non sia ritenuto opportuno per mancanza di condizioni o di effettiva necessità da parte del cittadino interessato.

In secondo luogo, sempre attraverso il D.I. 30 giugno 2015, sono definite le prerogative differenziali dei servizi di Validazione e Certificazione. In particolare si stabilisce che l’individuazione e la validazione delle competenze rappresentano due fasi del processo certificativo finalizzate al riconoscimento da parte dell’ente titolato delle competenze acquisite dal cittadino in un contesto non formale e informale, che può completarsi con la procedura di certificazione delle competenze.

La validazione delle competenze è un processo codificato e normato dall’Ente titolare, che consente l’accesso a qualificazioni (intese come aggregati di competenze o singole competenze) attraverso una ricostruzione e valutazione dell’apprendimento formale, non formale e informale.

Tale opportunità rappresenta parte integrante del sistema di certificazione delle competenze, pertanto l'individuazione, validazione e certificazione delle competenze acquisite in ambito non formale e informale va intesa come una via alternativa a quella formale per l'ottenimento delle qualificazioni (intese come aggregati di competenze o singole competenze). Le qualificazioni ottenibili tramite validazione sono potenzialmente accessibili anche in ambito formale e viceversa.

Il processo di individuazione e validazione ha una sua autonomia tecnica e organizzativa rispetto al sistema di formazione formale ed è sempre tracciabile nelle sue diverse fasi. La validazione, qualora non seguita dalla procedura di certificazione, esita in un documento pubblico, rilasciabile al cittadino, costituito da una attestazione con valore almeno di parte seconda ovvero rilasciati su responsabilità di chi attua il servizio in qualità di Ente Titolato, in rapporto agli elementi di regolamentazione e garanzia del processo in capo all'Ente Titolare.

Si definisce invece la certificazione come la procedura e atto conclusivo di rilascio delle qualificazioni (intese come aggregati di competenze o singole competenze) da parte dell'ente titolato ai sensi del DLgs13. L'attestato di certificazione ha sempre valore di parte terza ovvero è rilasciato su responsabilità dell'Ente titolare con il supporto di chi attua il servizio in qualità di Ente titolato. La certificazione, se riferita ad apprendimenti non formali e informali, normalmente segue al processo di individuazione e validazione salvo nei casi in cui ciò non sia ritenuto opportuno per mancanza di condizioni o di effettiva necessità da parte del cittadino interessato.

Il testo del Decreto 30 giugno 2015 fornisce la descrizione del processo di individuazione e validazione delle competenze da apprendimento non formale e informale al fine di definire un percorso minimo comune, che renda compatibili e armonizzabili le procedure regionali già esistenti.

La Fase 1 Accesso al servizio, accoglienza è finalizzata alla informazione e accoglienza del potenziale utente, alla verifica dei requisiti di accesso al servizio e alla identificazione di un effettivo fabbisogno/interesse/potenzialità di successo di un processo di validazione. Può essere curata da chi opera presso le strutture accreditate o autorizzate al servizio con modalità in presenza (ad esempio anche a sportello o attraverso sessioni informative di gruppo) o a distanza (ad esempio piattaforma web o invio domanda).

La Fase 2 Individuazione/Identificazione è a cura di una funzione che tramite uno o più colloqui individuali applica le opportune metodologie finalizzate a:
ricostruire le esperienze;

- pre-codificare le competenze con riferimento alle qualificazioni di interesse per la validazione;
- supportare la composizione di un dossier documentale di evidenze (denominabile Dossier, Libretto formativo, Portfolio);
- consigliare l'interruzione del servizio nel caso non se ne rilevino le condizioni minime di successo;
- fornire ogni elemento informativo utile alle fasi successive, ivi incluse eventuali indicazioni per le prassi valutative.

Le informazioni raccolte nella fase devono rimanere tracciabili nell'ambito di un sistema informativo o documentale predisposto dall'ente titolare al massimo grado di interoperabilità possibile con le basi dati già esistenti e normate (ad esempio Sistemi lavoro o base dati del Libretto Formativo del cittadino).

La Fase 3 Valutazione segue la precedente ma è tecnicamente indipendente da essa.

Le Regioni possono scegliere di considerare la fase di valutazione del processo di validazione propedeutica o integrata a quella della procedura di certificazione.

Se finalizzata solo alla Validazione la fase è curata da una specifica funzione referente e responsabile del processo di valutazione. L'accertamento prevede al minimo l'esame tecnico del dossier documentale di evidenze ma la regolamentazione dell'Ente titolare può prevedere anche una valutazione diretta (ad esempio audizione o colloquio tecnico o altro tipo di prova) in ogni caso con standard valutativi declinati.

Nel caso di valutazione diretta si prevede sempre la presenza di una funzione referente e responsabile del contenuto settoriale della valutazione che opera in modo coordinato al referente della valutazione. Entrambi i ruoli indicati in questa fase devono essere provvisti di specifici requisiti verificati dall'ente titolare.

Se la Valutazione è finalizzata alla Certificazione assume carattere sommativo ed è realizzata con colloqui tecnici strutturati e/o prove prestazionali prevedendo la presenza di Commissione o di un organismo collegiale che assicuri il rispetto dei principi di terzietà, indipendenza e oggettività del processo.

La Fase 4 Attestazione è a cura della struttura accreditata o autorizzata al servizio che prevede il rilascio:

- in caso di validazione di un documento di validazione pubblico con valore almeno di parte seconda⁶.
- In caso di certificazione di un certificato con valore di parte terza⁷.

In sintesi il testo del Decreto 30 giugno 2015 definisce la meta-articolazione del processo di individuazione e validazione delle competenze da apprendimento non formale e informale, la natura, tipologia e formato delle attestazioni rilasciabili, le funzioni professionali e operative connesse a ciascun passaggio e gli standard minimi che caratterizzano i processi valutativi. Il successivo schema riassuntivo (Fig. 2) sintetizza le regole di sistema così come sono presenti nelle norme composte dai due Decreti appena illustrato.

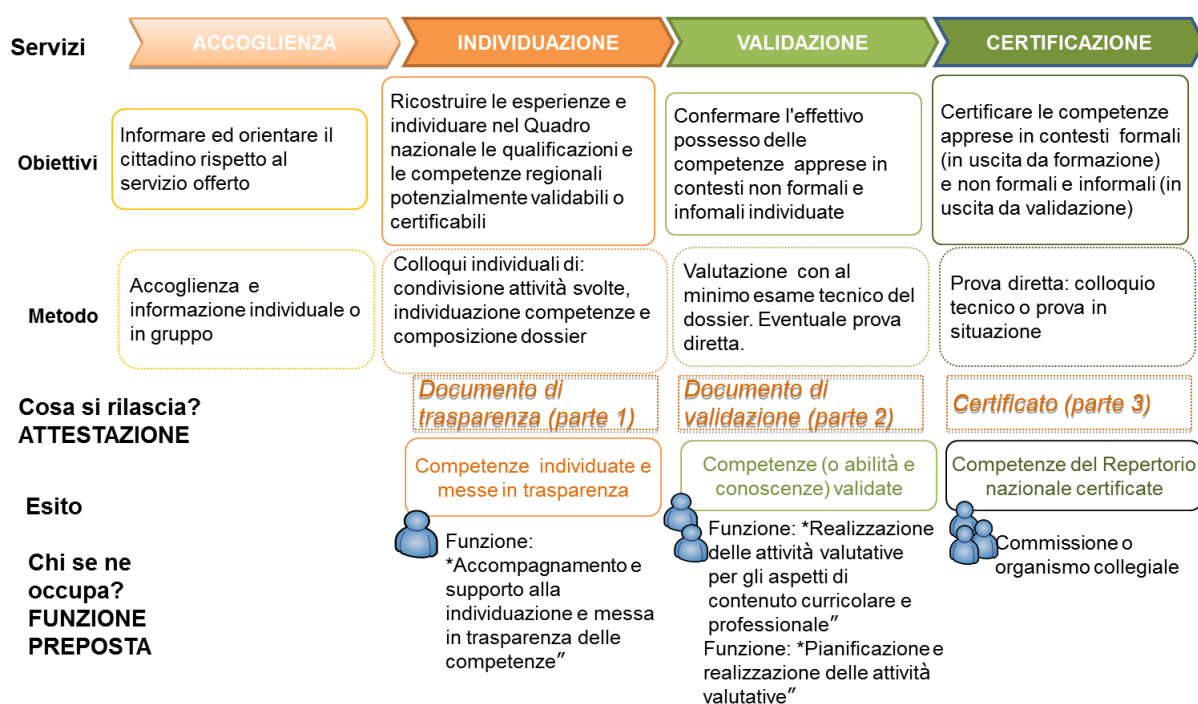
Si noti come nell'ottica di affrontare utenti dei servizi stranieri che siano migranti, rifugiati o richiedenti asilo, il focus di flessibilità e esigenza di adattamento metodologico si distribuisce principalmente nella fase di Individuazione (ed elaborazione del Dossier) e in quella di Valutazione dove ovviamente sarà necessario prevedere strumenti e metodi ad hoc adatti a sostenere adeguatamente le specifiche esigenze di questi utenti.

⁶ Attestazione con valore di parte seconda: Documento rilasciato su responsabilità di chi attua il servizio, anche in qualità di Ente Titolare, in rapporto agli elementi di regolamentazione e garanzia del processo in capo all'Ente Titolare

⁷ Attestazione con valore di parte terza: Documento rilasciato su responsabilità dell'Ente titolare con il supporto di chi attua il servizio in qualità di Ente titolare.

Figura 2 - Schema riassuntivo degli standard di individuazione, validazione e certificazione.

Schema riassuntivo degli standard in linea con il Dlgs 13/2013 e il Di. 30 giugno 2015



Infine, secondo quanto contenuto nel Decreto interministeriale, il Quadro operativo costituisce la parte di Repertorio nazionale afferente le qualificazioni regionali e rappresenta il riferimento unitario per la loro correlazione ed equivalenza a livello nazionale.

Con riferimento a questo risultato le sedi istituzionali hanno promosso la realizzazione da parte di Inapp dell'**Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni**⁸. L'Atlante lavoro descrive i contenuti del lavoro in termini di attività (task, compiti,...) e di prodotti-servizi potenzialmente erogabili nello svolgimento delle stesse attività descritte. I contenuti del lavoro sono rappresentati, e resi navigabili, attraverso uno schema di classificazione formato da 24 settori economico professionali. La classificazione dei settori economico-professionali (SEP) è stata ottenuta utilizzando i codici delle classificazioni adottate dall'ISTAT, relativamente alle attività economiche (ATECO 2007) e alle professioni (Classificazione delle Professioni 2011), ed è interamente ad esse connessa. La classificazione SEP è composta da 23 settori più un settore denominato Area Comune. L'Area Comune raccoglie tutte quelle attività lavorative non caratterizzate in modo specifico da uno specifico

⁸ <https://atlantelavoro.inapp.org>

settore come attività riguardanti: l'amministrazione, il marketing, la comunicazione e le pubbliche relazioni, gli affari generali, la gestione delle risorse umane. In questo senso l'Area Comune è quindi da considerarsi come un addendum rispetto agli altri 23 settori di cui è composta la classificazione. Nei diversi settori è possibile visualizzare i principali processi di lavoro a loro volta suddivisi in Sequenze di processo ciascuna contenente specifiche Aree di attività (ADA). Per ciascuna ADA viene visualizzata una scheda di dettaglio dei contenuti del lavoro che comprende l'elenco delle singole attività costituenti l'ADA e i prodotti e i servizi attesi (Risultati attesi) nonché i riferimenti ai codici statistici delle suddette classificazioni ISTAT.

L'Atlante del lavoro è uno strumento fondamentale per sostenere efficacemente e in modo affidabile e condiviso tutte le operazioni di individuazione, mappatura, validazione e certificazione delle competenze e in più al momento è in fase di sviluppo tutta la referenziazione delle qualificazioni stesse al Quadro europeo delle qualificazioni (EQF) e al Quadro Nazionale delle Qualificazioni (NQF).

Nel gennaio del 2018 vede la luce anche lo strumento operativo del Quadro Nazionale delle Qualificazioni.

Pubblicato in G.U. il decreto 8 gennaio 2018 il Quadro nazionale delle qualificazioni⁹ (rilasciate nell'ambito del Sistema nazionale di certificazione delle competenze di cui al decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13) rappresenta il dispositivo nazionale per la referenziazione delle qualificazioni italiane al Quadro europeo delle qualifiche, con la funzione di raccordare il sistema italiano delle qualificazioni con i sistemi degli altri Paesi europei.

Riunendo in un sistema organico le qualificazioni esistenti su scala nazionale e relative ai diversi segmenti dei sistemi di istruzione e formazione, il Quadro nazionale delle qualificazioni rappresenta un elemento importante di unitarietà, assicurando validità e riconoscibilità alle certificazioni ottenute in diversi ambiti e, nei sistemi più avanzati, assicurando il riconoscimento delle esperienze maturate in contesti di apprendimento non formali e informali, ricondotte con appositi meccanismi di validazione alle qualificazioni riconosciute.

Nel primo articolo del decreto 8 gennaio 2018 sono elencate le finalità del Quadro nazionale:

- Il Quadro nazionale delle qualificazioni rappresenta lo strumento di descrizione e classificazione delle qualificazioni rilasciate nell'ambito del Sistema nazionale di certificazione delle competenze di cui al decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13.
- Il QNQ rappresenta il dispositivo nazionale per la referenziazione delle qualificazioni italiane al Quadro europeo delle qualifiche di cui alla Raccomandazione del Consiglio del 22 maggio 2017, con la funzione di raccordare il sistema italiano delle qualificazioni con i sistemi degli altri Paesi europei.
- Il QNQ ha, altresì, l'obiettivo di coordinare e rafforzare i diversi sistemi che concorrono all'offerta pubblica di apprendimento permanente e dei servizi di individuazione e validazione e certificazione delle competenze:
 1. migliorando l'accessibilità, la trasparenza e la permeabilità delle qualificazioni;
 2. facilitando la spendibilità delle qualificazioni in ambito nazionale ed europeo, anche in funzione della mobilità geografica e professionale;
 3. promuovendo la centralità della persona e la valorizzazione delle esperienze individuali, anche attraverso l'individuazione e validazione e la certificazione delle competenze acquisite nei contesti non formali e informali, ivi comprese quelle acquisite in contesti di apprendimento basati sul lavoro;
 4. contribuendo alla qualità della formazione e all'accrescimento delle competenze possedute dagli individui in una prospettiva di crescita personale, civica, sociale e occupazionale.

⁹ <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2018/01/25/18A00411/sg>

La referenziazione al QNQ delle qualificazioni dell'offerta pubblica di apprendimento permanente consente l'inclusione delle qualificazioni nel Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali.

Il QNQ si sviluppa su tre dimensioni descrittive delle competenze in termini di:

- conoscenze;
- abilità;
- autonomia e responsabilità.

Sono stati altresì individuati otto livelli che caratterizzano la complessità crescente dei risultati di apprendimento ognuno specificato attraverso descrittori intesi come:

- elementi che esprimono i risultati minimi attesi per quanto riguarda ciò che l'individuo dovrebbe conoscere ed essere in grado di fare in rapporto ad una determinata qualificazione
- riferimenti guida volti a favorire lo sviluppo e il posizionamento delle qualificazioni in relazione a ciascuno dei livelli;
- descrittivi sufficientemente ampi per consentire l'applicazione ai diversi contesti di apprendimento e con elementi informativi differenziati, compatibili con il contesto lavorativo e di studio, in modo da potersi rivolgere ai diversi attori dei rispettivi sistemi dell'istruzione, della formazione e del lavoro.

Le procedure di referenziazione al QNQ sono gestite dal Punto nazionale di coordinamento dell'EQF (Quadro europeo delle qualifiche) presso ANPAL (Agenzia Nazionale Politiche Attive Lavoro), avvalendosi dell'INAPP (Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche) per la valutazione indipendente delle proposte di referenziazione.

Si riporta di seguito un estratto del Decreto QNQ ovvero l'allegato 2 che articola i descrittori del Quadro fornendo un ulteriore fondamentale strumento di lavoro per codificare e rappresentare adeguatamente la qualità e la complessità degli apprendimenti di una persona correlandoli alle qualificazioni di interesse nelle varie fasi del percorso di validazione e certificazione.

Allegato 2. Descrittori dei livelli del Quadro Nazionale delle Qualificazioni secondo il Decreto dell'8 gennaio 2018 relativo alla istituzione del Quadro Nazionale delle Qualificazioni (NQF) in risposta alla Raccomandazione Europea relativa all'European Qualification Framework (EQF)

	KNOWLEDGE	SKILLS	RESPONSIBILITY - AUTONOMY
Liv	<p>Dimensione fattuale e/o concettuale delle conoscenze Ampiezza e profondità delle conoscenze Comprensione e consapevolezza rispetto alle conoscenze</p>	<p>Abilità procedurali, pratiche, tecniche, professionali e settoriali</p> <p>Abilità cognitive, dell'interazione sociale e di attivazione</p>	<p>Responsabilità</p> <p>Autonomia</p> <p>Contesto</p>
1	<p>Conoscenze concrete, di base, di limitata ampiezza, finalizzate ad eseguire un compito semplice in contesti noti e strutturati.</p>	<p>Utilizzare saperi, materiali e strumenti per svolgere un compito semplice, coinvolgendo abilità cognitive, relazionali e sociali di base.</p> <p>Tipicamente: CONCENTRAZIONE e INTERAZIONE</p>	<p>Svolgere il compito assegnato nel rispetto dei parametri previsti, sotto diretta supervisione nello svolgimento delle attività,</p> <p>in un contesto strutturato.</p>
2	<p>Conoscenze concrete, di base, di moderata ampiezza, finalizzate ad eseguire compiti semplici in sequenze diversificate.</p>	<p>Utilizzare saperi, materiali e strumenti per svolgere compiti semplici in sequenze diversificate, coinvolgendo abilità cognitive, relazionali e sociali necessarie per svolgere compiti semplici all'interno di una gamma definita di variabili di contesto.</p> <p>Tipicamente: MEMORIA e PARTECIPAZIONE</p>	<p>Eseguire i compiti assegnati secondo criteri prestabiliti, assicurando la conformità delle attività svolte, sotto supervisione per il conseguimento del risultato,</p> <p>in un contesto strutturato, con un numero limitato di situazioni diversificate.</p>
3	<p>Gamma di conoscenze, prevalentemente concrete, con elementi concettuali finalizzati a creare collegamenti logici. Capacità interpretativa.</p>	<p>Applicare una gamma di saperi, metodi, materiali e strumenti per raggiungere i risultati previsti, attivando un set di abilità cognitive, relazionali, sociali e di attivazione che facilitano l'adattamento nelle situazioni mutevoli.</p> <p>Tipicamente: COGNIZIONE, COLLABORAZIONE e ORIENTAMENTO AL RISULTATO</p>	<p>Raggiungere i risultati previsti assicurandone la conformità e individuando le modalità di realizzazione più adeguate,</p> <p>in un contesto strutturato, con situazioni mutevoli che richiedono una modifica del proprio operato.</p>
4	<p>Ampia gamma di conoscenze, integrate dal punto di vista della dimensione fattuale e/o concettuale, approfondite in alcune aree. Capacità interpretativa.</p>	<p>Applicare una gamma di saperi, metodi, prassi e procedure, materiali e strumenti, per risolvere problemi, attivando un set di abilità cognitive, relazionali, sociali e di attivazione necessarie per superare difficoltà crescenti.</p> <p>Tipicamente: PROBLEM SOLVING, COOPERAZIONE e MULTITASKING</p>	<p>Provvedere al conseguimento degli obiettivi, coordinando e integrando le attività e i risultati anche di altri, partecipando al processo decisionale e attuativo,</p> <p>in un contesto di norma prevedibile, soggetto a cambiamenti imprevisti.</p>

5	<p>Conoscenze integrate, complete, approfondite e specializzate. Consapevolezza degli ambiti di conoscenza.</p>	<p>Applicare un'ampia gamma di metodi, prassi, procedure e strumenti, in modo consapevole e selettivo anche al fine di modificarli, attivando un set esauriente di abilità cognitive, relazionali, sociali e di attivazione che consentono di trovare soluzioni tecniche anche non convenzionali.</p> <p>Tipicamente: ANALISI E VALUTAZIONE, COMUNICAZIONE EFFICACE RISPETTO ALL'AMBITO TECNICO e GESTIONE DI CRITICITA'</p>	<p>Garantire la conformità degli obiettivi conseguiti in proprio e da altre risorse, identificando e programmando interventi di revisione e sviluppo, identificando le decisioni e concorrendo al processo attuativo,</p> <p>in un contesto determinato, complesso ed esposto a cambiamenti ricorrenti e imprevisti.</p>
6	<p>Conoscenze integrate, avanzate in un ambito, trasferibili da un contesto ad un altro. Consapevolezza critica di teorie e principi in un ambito.</p>	<p>Trasferire in contesti diversi i metodi, le prassi e le procedure necessari per risolvere problemi complessi e imprevedibili, mobilitando abilità cognitive, relazionali, sociali e di attivazione avanzate, necessarie per portare a sintesi operativa le istanze di revisione e quelle di indirizzo, attraverso soluzioni innovative e originali.</p> <p>Tipicamente: VISIONE DI SINTESI, CAPACITA' DI NEGOZIARE E MOTIVARE e PROGETTAZIONE</p>	<p>Presidiare gli obiettivi e i processi di persone e gruppi, favorendo la gestione corrente e la stabilità delle condizioni, decidendo in modo autonomo e negoziando obiettivi e modalità di attuazione,</p> <p>in un contesto non determinato, esposto a cambiamenti imprevedibili.</p>
7	<p>Conoscenze integrate, altamente specializzate, alcune delle quali all'avanguardia in un ambito. Consapevolezza critica di teorie e principi in più ambiti di conoscenza.</p>	<p>Integrare e trasformare saperi, metodi, prassi e procedure, mobilitando abilità cognitive, relazionali, sociali e di attivazione specializzate, necessarie per indirizzare scenari di sviluppo, ideare e attuare nuove attività e procedure.</p> <p>Tipicamente: VISIONE SISTEMICA, LEADERSHIP, GESTIONE DI RETI RELAZIONALI E INTERAZIONI SOCIALI COMPLESSE e PIANIFICAZIONE</p>	<p>Governare i processi di integrazione e trasformazione, elaborando le strategie di attuazione e indirizzando lo sviluppo dei risultati e delle risorse, decidendo in modo indipendente e indirizzando obiettivi e modalità di attuazione,</p> <p>in un contesto non determinato, esposto a cambiamenti continui, di norma confrontabili rispetto a variabili note, soggetto ad innovazione.</p>
8	<p>Conoscenze integrate, esperte e all'avanguardia in un ambito e nelle aree comuni ad ambiti diversi. Consapevolezza critica di teorie e principi in più ambiti di conoscenza.</p>	<p>Concepire nuovi saperi, metodi, prassi e procedure, mobilitando abilità cognitive, relazionali, sociali e di attivazione esperte, necessarie a intercettare e rispondere alla domanda di innovazione.</p> <p>Tipicamente: VISIONE STRATEGICA, CREATIVITÀ e CAPACITÀ DI PROIEZIONE ED EVOLUZIONE</p>	<p>Promuovere processi di innovazione e sviluppo strategico, prefigurando scenari e soluzioni e valutandone i possibili effetti,</p> <p>in un contesto di avanguardia non confrontabile con situazioni e contesti precedenti.</p>

Al termine di questo lungo percorso normativo, con la pubblicazione sulla Gazzetta ufficiale n.13 del 18 gennaio 2021, è stato ufficializzato il Decreto 5 gennaio 2021 che adotta le “**Linee guida per l’interoperatività degli enti pubblici titolari del sistema nazionale di certificazione delle competenze**”¹⁰.

Le Linee Guida ereditano di fatto il modello operativo sedimentato attraverso i precedenti passaggi normativi e quindi la maggior parte delle definizioni e procedure dando vita ad una serie di concreti strumenti operativi per gli enti pubblici titolari e titolati e anche per gli operatori del sistema, tra questo anche una tabella che sintetizza i livelli essenziali delle prestazioni che devono essere presenti in tutti i servizi preposti alla validazione e certificazione in qualunque zona geografica o sistema di riferimento che emette o riceve (scuola, università, formazione professionale, servizi per il lavoro).

Allegato E - Tabella di sintesi dei livelli essenziali delle prestazioni del sistema nazionale di certificazione delle competenze

LEP	Riferimenti normativi D.lgs. 13/2013	Descrizione	Output/Outcome
A) Accoglienza e prima informazione	<i>Art. 5, co. 1, lett. b)</i>	<p>Questa fase è finalizzata all’informazione e accoglienza del candidato, alla verifica dei requisiti di accesso al servizio e all’identificazione di un effettivo fabbisogno del servizio.</p> <p>In fase di accesso ai servizi di individuazione e validazione e certificazione delle competenze ai destinatari sono assicurate misure di informazione e orientamento finalizzate a garantire sia pari opportunità nella fruizione dei servizi, sia la verifica preliminare dei fabbisogni e dei requisiti di accesso al servizio.</p> <p>Questa fase può essere curata da chi opera presso le strutture accreditate o autorizzate al servizio attraverso una modalità in presenza (ad esempio a sportello, attraverso sessioni informative di gruppo o individuali) o a distanza (ad esempio attraverso piattaforma web). Possono accedere al servizio di individuazione e validazione le persone che dimostrino o autodichiarino di avere maturato esperienze di apprendimento in qualunque contesto, purché adeguate e pertinenti ad una o più qualificazioni ricomprese nei repertori di rispettiva pertinenza degli enti pubblici titolari presso i quali presentano la richiesta di accesso al servizio.</p>	<p>Output: Accettazione della domanda di accesso al servizio e la predisposizione di un documento di adesione alla procedura (ad esempio un patto di servizio) oppure il rifiuto della stessa e l’eventuale orientamento ad altro servizio.</p> <p>Outcome: Persona informata sui servizi e sulle opportunità offerte dai servizi, sia nella prospettiva della ricerca e del mantenimento del lavoro, sia nella prospettiva di una formazione personalizzata e mirata</p>
B) Individuazione e validazione delle competenze	<i>Art. 2, co. 1, lett. i)</i>	<p>Servizio finalizzato al riconoscimento, da parte di un ente titolato, secondo il proprio ordinamento, delle competenze, acquisite dalla persona, attraverso una ricostruzione e valutazione dell’apprendimento non formale o informale. Ai fini dell’individuazione delle competenze sono considerate anche quelle acquisite in contesti formali.</p>	<p>Possibili output di individuazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Documento di trasparenza (valore di parte prima) • Riconoscimento di crediti • Profilazione qualitativa ad esempio nell’ambito di un patto di servizio

¹⁰ <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2021/DI-del-05012021.pdf>

		<p>Il processo di individuazione e validazione, si articola nelle fasi di cui all'articolo 5 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13 e in coerenza con i riferimenti operativi di cui alle presenti Linee guida e può completarsi con il rilascio di un documento, comunque denominato secondo le norme in vigore presso i rispettivi enti pubblici titolari, identificabile sotto la comune denominazione «Documento di validazione», con valore di atto pubblico e di attestazione almeno di parte seconda, oppure può proseguire con la procedura di certificazione. Il rilascio del «Documento di validazione» è facoltativo e avviene su richiesta della persona qualora il processo di individuazione e validazione si completi con la procedura di certificazione delle competenze, senza interruzione del procedimento.</p> <p>Gli enti pubblici titolari, nell'ambito dei propri ordinamenti, possono prevedere la possibilità di articolare i processi di individuazione e validazione in uno o più servizi, purché il processo di individuazione si concluda con l'elaborazione di un documento comunque denominato secondo le norme in vigore presso i rispettivi enti pubblici titolari, identificabile sotto la comune denominazione «Documento di trasparenza», quale sintesi dei risultati della fase di identificazione, che viene rilasciato in caso di interruzione o dilazione del servizio, o su richiesta dell'utente nel caso in cui non si proceda alla successiva fase di valutazione presso lo stesso ente titolato.</p>	<p>Possibili output di validazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Documento di validazione (valore di parte seconda) • Riconoscimento di crediti • Profilazione qualitativa ad esempio nell'ambito di un patto di servizio • Accesso diretto al servizio di certificazione delle competenze <p>Outcome:</p> <p>Persona attivata nel rafforzamento del proprio profilo di occupabilità e nella propensione all'inserimento in percorsi di formazione personalizzati e mirati</p>
C) Certificazione delle competenze	<i>Art. 2, co. 1, lett. l)</i>	<p>Servizio finalizzato al rilascio di un documento, comunque denominato secondo le norme in vigore presso i rispettivi enti pubblici titolari, identificabile sotto la comune denominazione «Certificato» attestante le competenze acquisite dalla persona. La procedura di certificazione si realizza sia a seguito di un processo di individuazione e validazione, di cui al punto a), sia in esito ad un percorso di apprendimento formale e si articola nelle fasi di cui all'articolo 5 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13 e in coerenza con i riferimenti operativi di cui alle presenti Linee guida. Il «Certificato» costituisce attestazione di parte terza, con valore di atto pubblico.</p>	<p>Output:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Certificato di competenze (valore di parte terza) <p>Outcome: Innalzamento del livello di qualificazione della persona anche ai fini dell'inserimento/reinserimento al lavoro o in percorsi di formazione personalizzati e mirati</p>

L'insieme delle norme nazionali appena illustrate situa oggi l'Italia in una posizione avanzata in termini di solidità e coerenza della normativa di sistema su queste materie. Restano tuttavia aperte molte delle questioni critiche già sollevate dalle indagini internazionali legate all'implementazione concreta dei servizi da offrire ai cittadini: la formazione degli operatori adibiti ai servizi, la promozione dei servizi stessi, il raggiungimento di un equilibrio tra qualità/affidabilità e sostenibilità economica delle procedure, la valutazione dell'impatto e dei benefici per i destinatari dei servizi ma anche per le imprese e i settori, la collettività, il sistema paese.

Le Regioni italiane rappresentano il principale punto di snodo dei servizi sul territorio per il lavoro e la formazione professionale e quindi stanno affrontando all'interno del proprio sistema di supporto alle politiche attive per il lavoro o per la formazione professionale, il tema della certificazione e validazione delle competenze, contestualizzando e differenziando strumenti e approcci. Ancor oggi

tuttavia si evidenziano diverse fasi di avanzamento delle politiche e pratiche regionali in materia e ciò dimostra che è oggi quanto mai necessario mantenere le norme nazionali e la cornice di regole a tutela della attendibilità delle procedure e quindi delle pari opportunità per i beneficiari finali.

Alcune Regioni sono in uno stadio iniziale di approccio strategico al tema, che viene affrontato per piccoli passi, magari partendo da specifiche filiere e tipologie formative. Altre Regioni invece sono giunte ad una formalizzazione delle strategie attraverso specifiche delibere e atti normativi che includono la validazione all'interno del sistema regionale di certificazione pur non avendo ancora messo in atto tali indicazioni programmatiche. Altre Regioni ancora, dopo aver formalizzato e normato specifici dispositivi di validazione degli apprendimenti non formali e informali, hanno avviato concrete azioni volte alla messa a regime del sistema anche "testando" gradualmente sul campo la validità degli approcci strategici e metodologici definiti.

Nello specifico il quadro normativo che si è delineato compiutamente in questi anni si situa su un percorso già avviato di coordinamento delle regole e dei servizi regionali di validazione e certificazione delle competenze che in alcuni casi sono già in campo e accessibili da anni a categorie più o meno ampie di beneficiari: menzioniamo a questo proposito i sistemi già precedentemente attivi nelle Regioni Emilia Romagna, Piemonte, Toscana, Lombardia, Umbria, Valle d'Aosta, Veneto.

Accanto all'allineamento normativo viaggia di pari passo l'organizzazione dei servizi, che richiede uno sforzo organizzativo e operativo non immediato e che necessita di un tempo più lungo prima di arrivare alla stabilizzazione, perché chiama in causa una pluralità di servizi e attori, oltre che nuovi assetti organizzativi.

Oltre agli approcci di sistema realizzati su base regionale, vi sono numerosi altri contesti, anche settoriali, che negli ultimi anni sono divenuti, nel nostro paese, vivace laboratorio per la creazione e la sperimentazione di interessanti pratiche di validazione delle competenze da esperienza¹¹: si va dalle pratiche realizzate in ambito aziendale dove è possibile rilevare esperienze di valutazione/validazione delle competenze che prevedono una integrazione di obiettivi e benefici tra azienda e lavoratore, ai programmi transnazionali comunitari come il programma Lifelong Learning. Proprio nell'ambito di questo programma, tra i progetti finanziati nel periodo dal 2000 al 2010 a valere sulle azioni decentrate di competenza dell'Agenzia Nazionale italiana (progetti pilota e progetti di trasferimento dell'innovazione), un gran numero di iniziative hanno lavorato proprio sulla tematica della validazione dell'apprendimento da esperienza, con sfumature e contributi specifici assai articolati e diversificati nel corso del tempo. Questa tendenza è risultata confermata e anzi anche rafforzata con la programmazione 2007-2013 soprattutto in riferimento alla nuova azione Leonardo da Vinci sul trasferimento dell'innovazione e dalla successiva fase nel programma Erasmus+. Il focus è proprio sull'implementazione di metodologie per il riconoscimento e, dunque, per la effettiva validazione dell'apprendimento, con particolare attenzione verso i white e green jobs.

Ancora emerge prepotentemente l'importanza delle iniziative del terzo settore, che sta divenendo sempre più attiva fucina di pratiche di validazione delle competenze da esperienza, proponendo iniziative spesso dedicate a persone particolarmente fragili proprio come i migranti o verso le persone in mobilità, espulse dal mercato del lavoro, o a target specifici come i volontari delle organizzazioni non governative e del Servizio Civile Nazionale.

¹¹ Per una raccolta di buone pratiche progettuali si consiglia la consultazione del sito Inapp VALICO <https://valico.inapp.org>

2. Mettere a valore le competenze dei lavoratori migranti: criticità e fabbisogni

Il fenomeno migratorio ha un'estensione mondiale ed origini assai antiche, tanto che si può affermare che la storia del popolamento dell'intero pianeta abbia coinciso in buona parte con quella dello spostamento di popoli e gruppi umani più o meno grandi, che muovevano dalle terre di origine alla ricerca di luoghi migliori per la vita.

Gli stranieri rappresentano, oggi, una potente risorsa economica e culturale per i paesi che li accolgono e una realtà ben consolidata all'interno dell'Europa, dove, secondo dati forniti da Eurostat, i lavoratori provenienti da altri paesi sono quasi 32 milioni, pari al 6,4% della popolazione totale.

Il tema della validazione delle competenze acquisite dai migranti nei paesi d'origine oppure nei paesi di approdo, in contesti di apprendimento non formale e informale, è divenuto centrale in vista della loro integrazione, tanto in Italia quanto in Europa. Per tale motivo, negli ultimi anni si è assistito all'emergere di numerose ed importanti iniziative a ciò dedicate. Tale è il caso di alcuni progetti cofinanziati nell'ambito di Programmi di respiro europeo, che hanno dedicato attenzione ad ambiti lavorativi che sono appannaggio dei migranti, come i settori dei servizi alle famiglie e dell'edilizia, in cui maggiore è la presenza di mano d'opera straniera.

L'analisi condotta nel volume "Validazione delle competenze da esperienza : approcci e pratiche in Italia e in Europa" pubblicato da Isfol nel 2013¹² metteva in luce quelle che già allora apparivano essere le principali problematiche, le criticità ed i fabbisogni formativi per questo target così peculiare, anche attingendo ai risultati dell'indagine sulle pratiche condotta dal gruppo di lavoro che aveva curato la pubblicazione, cercando di evidenziare le possibili strategie per la valorizzazione delle capacità apprese nel quadro dell'esperienza migratoria.

Ma prima di addentrarci in queste tematiche specifiche, sarà bene dare un rapido sguardo all'attuale scenario migratorio in Italia, alle dinamiche del fenomeno ed alla collocazione degli stranieri nel mercato del lavoro italiano.

Quanti sono, da dove vengono e dove vivono i cittadini stranieri residenti nel nostro Paese?

Nonostante nel dibattito politico italiano si alluda spesso ad un fenomeno migratorio imponente sulle frontiere del nostro Paese, secondo i dati dell'ISTAT, nel 2019 gli stranieri residenti in Italia rappresentano l'8,7% della popolazione totale, ovvero 5.250.000 su circa 60 milioni di abitanti. Grazie ai dati ISTAT possiamo scoprire di più su quanti sono gli stranieri residenti in Italia, da dove vengono e dove vivono.

Osservando i continenti di provenienza, scopriamo che il 50% viene da altri paesi europei, di cui la maggior parte dall'Unione Europea (30%, contro il 20% degli extra-UE). Il 22% viene dall'Africa, il 20% da paesi asiatici – di cui la metà dal subcontinente indiano – e il 7% dal continente americano.

¹² Isfol, Perulli E. (a cura di), Validazione delle competenze da esperienza: approcci e pratiche in Italia e in Europa, Roma, Isfol, 2013.

Tabella 1 - Nazionalità degli stranieri residenti in Italia (Fonte: Istat)

Le nazionalità straniere che contano almeno 25.000 residenti in Italia

Stato di provenienza	Numero di residenti in Italia	% di residenti in Italia
Romania	1206938	23,0%
Albania	441027	8,4%
Marocco	422980	8,1%
Cina	299823	5,7%
Ucraina	239424	4,6%
Filippine	168292	3,2%
India	157965	3,0%
Bangladesh	139953	2,7%
Moldova	128979	2,5%
Egitto	126733	2,4%
Pakistan	122308	2,3%
Nigeria	117358	2,2%
Sri Lanka	111056	2,1%
Senegal	110242	2,1%
Perù	97128	1,8%
Tunisia	95071	1,8%
Polonia	94200	1,8%
Ecuador	79249	1,5%
Macedonia del Nord	63561	1,2%
Bulgaria	60129	1,1%
Ghana	51382	1,0%
Brasile	50690	1,0%
Kosovo	40508	0,8%
Russia	38448	0,7%
Serbia	38443	0,7%
Germania	37144	0,7%
Costa d'Avorio	32065	0,6%
Francia	30549	0,6%
Repubblica Dominicana	29584	0,6%
Regno unito	29177	0,6%
Spagna	26133	0,5%

Fonte: Istat

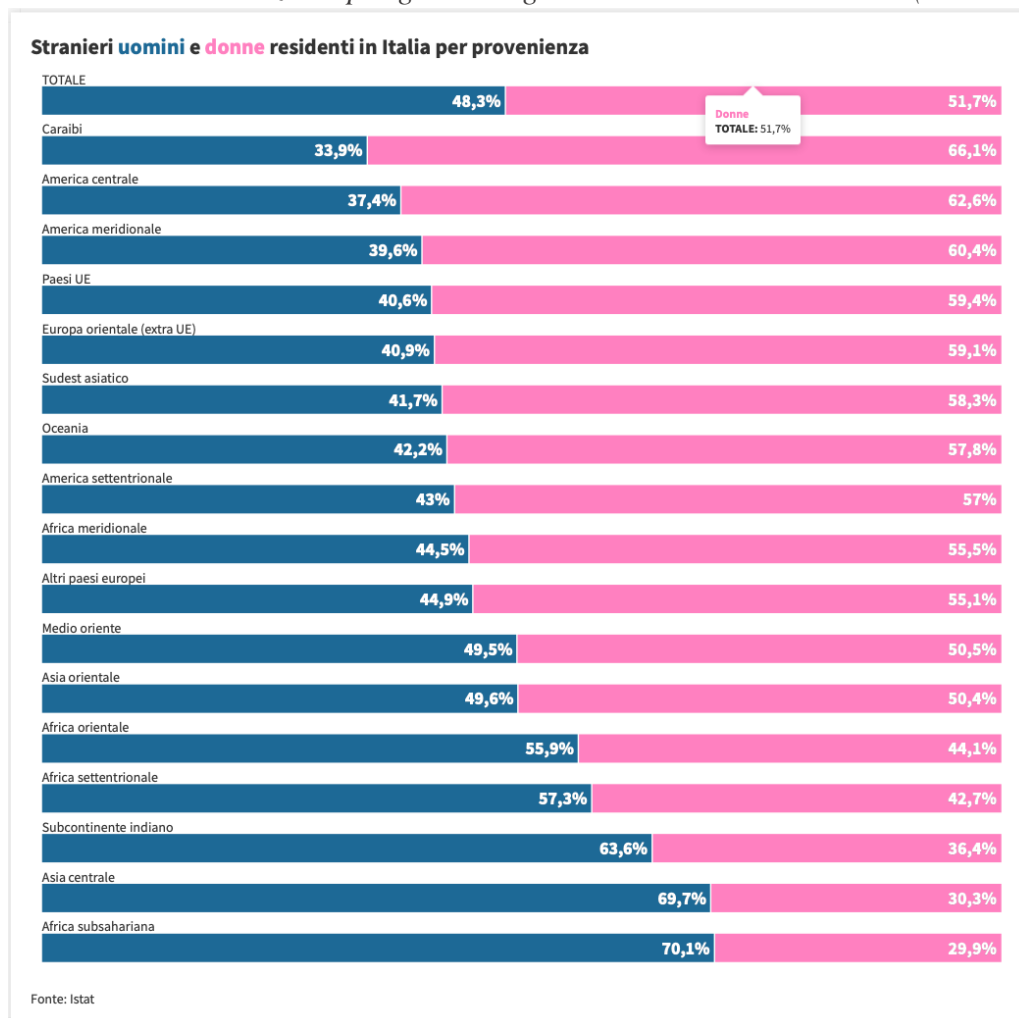
Se prendiamo in considerazione le nazionalità, scopriamo che il gruppo più numeroso è rappresentato dai cittadini rumeni con 1.206.000 presenze, seguiti dagli albanesi (441.000) e dai marocchini (422.000). A seguire troviamo altri gruppi molto numerosi come cinesi (quasi 300.000 presenze), ucraini (239.000), filippini (168.000), indiani (157.000) e bengalesi (quasi 140.000 presenze). Superano le 100.000 presenze anche – proseguendo in ordine decrescente – i moldavi, gli egiziani, i pakistani, i nigeriani, i cingalesi e i senegalesi.

La maggior parte dei residenti non italiani si trova nell'Italia settentrionale, diviso tra le regioni del Nord-Ovest (34% del totale) e del Nord-Est (24%). Una cospicua porzione risiede anche nelle regioni del Centro (25%), mentre molti meno in quelle del Meridione (12%) e nelle Isole (appena il 5% del totale). Questi dati mostrano una distribuzione che rispecchia solo in parte quella della popolazione italiana, che risiede per la maggior parte nelle regioni del Nord-Ovest (27%) e del

Meridione (23%), per poi a seguire in quelle del Centro Italia (20%), del Nord-Est (19%) ed infine delle Isole (11%).

Le donne rappresentano il 52% del totale degli immigrati in Italia, con 2.700.000 presenze (contro i 2.500.000 degli uomini), sebbene il loro numero cambi considerevolmente a seconda del paese di provenienza.

Tabella 2 – Distribuzione per genere degli stranieri residenti in Italia (Fonte: Istat)



A questo proposito spicca il dato per i cittadini stranieri provenienti dall'Asia centrale e dal medio oriente, che vedono il numero di donne equiparare quello degli uomini. Le ragioni dietro a questo bilanciamento tra i sessi potrebbero essere un maggiore legame all'interno delle popolazioni di migranti, come nel caso delle comunità cinesi, oppure a una fuga di interi nuclei famigliari dettata da guerre e da persecuzioni, come nel caso di siriani e palestinesi.

Per quanto riguarda la distribuzione sul territorio delle donne, i dati ISTAT ci mostrano un quadro del tutto identico a quello definito precedentemente per il totale della popolazione straniera, a dimostrazione del fatto che sono le donne a determinare le tendenze nei cambiamenti della distribuzione della popolazione straniera residente in Italia.

Si fa presente che valutare con attenzione la provenienza, la distribuzione geografica e la tipologia dei potenziali utenti stranieri dei servizi di validazione elaborando questi dati in modo capillare nei diversi territori è di importanza fondamentale per promuovere l'efficacia e la sostenibilità dei servizi stessi. Infatti la complessità di gestione di queste popolazioni di utenti può essere sensibilmente ridotta se nei servizi si creano delle "specializzazioni" sulle sotto-popolazioni di riferimento in modo da ottimizzare le informazioni e le capacità degli operatori preposti. Infatti per sostenerne il lavoro di

ricostruzione dell'esperienza è necessario conoscere adeguatamente il contesto di provenienza, il sistema educativo, la struttura del mercato del lavoro e infine anche le caratteristiche culturali dei gruppi di migranti nonché la storia della migrazione di tali gruppi.

Osservando questi dati molto generali e su scala nazionale possiamo osservare come con ogni probabilità la ricerca di un lavoro e l'affermazione di una identità sociale, seguita da motivi familiari (prettamente ricongiungimenti) continua ad essere, oggi come in passato, la principale ragione che determina la scelta di migrare, si osserva invece un cambiamento di genere nelle dinamiche migratorie. In particolare, si registra ormai da tempo una progressiva femminilizzazione della popolazione straniera, tendenza che ha avuto i suoi esordi nei lontani anni '70 e che vede le donne protagoniste di iniziative volte a favorire la mobilità geografica e sociale, per se stesse e per le proprie famiglie. Queste migrazioni "al femminile" tendono ad essere autonome dagli spostamenti degli uomini e attualmente riguardano sia i paesi del Terzo Mondo che quelli dell'ex blocco sovietico; così, africane, sud-americane, asiatiche ma anche europee si spostano verso i paesi più ricchi alla ricerca di un impiego come domestiche o come addette ai servizi di cura alla persona e alle famiglie. Le ragioni di questo fenomeno vanno probabilmente ricercate nella crescente richiesta di lavoratrici soprattutto nel settore del terziario, ed in particolare nei servizi appena menzionati.

Come osservato, il tasso di occupazione degli stranieri risulta essere più elevato rispetto a quello della popolazione italiana¹³. Tuttavia, un dato che va registrato, e sul quale è bene riflettere ai fini della comprensione di criticità e fabbisogni specifici di questo target, è il tasso di disoccupazione maggiormente elevato tra gli immigrati in età adulta: è stato infatti rilevato come quasi i tre quarti dei disoccupati stranieri afferma di avere maturato una precedente esperienza lavorativa. Soprattutto gli uomini si caratterizzano per essere stati già all'interno del mercato del lavoro: circa i due terzi di loro dichiara che la condizione immediatamente precedente quella di disoccupato era di occupato e che la perdita del lavoro è, il più delle volte, dovuta alla scadenza del contratto o al licenziamento¹⁴. Ciò pone in evidenza, dunque, la grande difficoltà che i migranti adulti incontrano nel trovare una nuova occupazione una volta perso il lavoro, e ciò nonostante la pregressa esperienza professionale.

Un altro dato significativo è poi quello relativo ai canali di accesso degli stranieri al mercato del lavoro, accesso che avviene per lo più in via informale, attraverso reti sociali non formalizzate, e dunque facendo ricorso all'aiuto di amici e parenti. Emblematico è il caso delle badanti, che generalmente trovano lavoro tramite amiche o attraverso la segnalazione di parrocchie e associazioni appartenenti al Terzo Settore.

Molto forte è la percezione di scostamento tra il livello di istruzione conseguito nei paesi di provenienza e l'occupazione effettivamente svolta in Italia, che va di pari passo con un diffuso senso di scarsa valorizzazione delle competenze di cui si è in possesso.

Si evidenzia quindi la necessità di mettere in campo dispositivi specifici per la messa a valore delle competenze dei migranti, che tenga in considerazione il fatto che nell'inserimento nel mercato del lavoro, scarsissimo peso viene dato al riconoscimento di titoli di studio e titoli professionali conseguiti nella terra d'origine.

Questi dati mettono in luce una delle più importanti criticità¹⁵ relative all'integrazione ed all'inserimento dei migranti nel mercato del lavoro italiano, cioè il loro scarso se non nullo potenziale di mobilità sul piano occupazionale e dunque sociale, che fa da amaro contrappunto alla forzata

¹³ **X-Rapporto-Annuale-stranieri-nel-mercato-del-lavoro-in-Italia Ministero del Lavoro Luglio 2020**

<https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/studi-e-statistiche/Documents/Decimo%20Rapporto%20Annuale%20-%20Gli%20stranieri%20nel%20mercato%20del%20lavoro%20in%20Italia%202020/X-Rapporto-Annuale-stranieri-nel-mercato-del-lavoro-in-Italia.pdf>

¹⁴ ISTAT(2008) *Gli stranieri nel mercato del lavoro*, www.istat.it.

¹⁵ Oltre, naturalmente, al fenomeno del lavoro sommerso.

mobilità geografica cui sono improntate le loro vite, almeno per una parte significativa della propria esistenza. Ciò è causa di frustrazione e conseguente perdita della speranza per tutti coloro che sperimentano questa difficile condizione umana e professionale.

Tale situazione è comprovata ed allo stesso tempo aggravata dal fatto che, come emerge dall'analisi dei dati forniti dall'ISTAT, gli stranieri ricorrono raramente ai servizi per l'Orientamento al Lavoro e per l'Impiego ed a servizi analoghi, sia del settore pubblico, sia di quello privato. Ben di rado, dunque, i migranti usufruiscono di strumenti ad hoc ed iniziative finalizzate al riconoscimento di titoli e competenze acquisite in contesti di apprendimento formale (nel paese di provenienza) ed informale (sia in Italia, sia nel paese di provenienza), pur avendone grandemente bisogno.

Alcune complessità specifiche riguardano, poi, gli stranieri in Italia che trovano occupazione nei settori dei servizi, in particolare alle famiglie, e dell'industria, che implicano entrambi competenze:

- non apprese mediante un percorso strutturato, dunque raramente formalizzate;
- immediatamente visibili, agite;
- apprese in modo altamente informale o non formale;
- frutto di un "sapere" appreso molto spesso per via orale o attraverso l'esperienza diretta e concreta, al quale si viene "introdotti" da amici, conoscenti, parenti.

L'indagine sulle pratiche condotta nella pubblicazione Isfol del 2013 ha permesso di comprendere che proprio questi settori hanno in larga parte beneficiato dell'attenzione di pionieristiche iniziative volte al riconoscimento ed alla certificazione delle competenze acquisite dai migranti in via informale e non formale: numerosi progetti realizzati nell'ambito del Programma quadro sull'apprendimento permanente LLP ed in particolare nel contesto del Programma settoriale Leonardo da Vinci – Trasferimento dell'Innovazione¹⁶, hanno non a caso dedicato attenzione alle professionalità impiegate nei cosiddetti "White Jobs", come le badanti, ed ai profili del settore industria (soprattutto edilizia e metal-meccanica)¹⁷. Come risulta dall'indagine, questi due macro-ambiti presentano delle problematiche comuni in riferimento alle modalità di reclutamento della mano d'opera, alla provenienza geografica dei soggetti che vi lavorano, alle esigenze di riconoscimento delle competenze, ai problemi connessi all'ampio ricorso al mercato del lavoro in nero ed alla conseguente difficoltà nel dare valore e riconoscimento alle professionalità che gli stranieri hanno acquisito e consolidato negli anni.

Problematiche ancora più specifiche riguardano le badanti¹⁸ le cui competenze vengono apprese principalmente nell'ambito delle attività di cura familiare, a volte in seno alla famiglia di origine; prevale quindi una visione comune che tende a svilire il lavoro di cura fino ad annullarne l'esistenza come tale, considerandolo come prolungamento delle cure familiari, culturalmente ritenute essere appannaggio del mondo femminile. Questa situazione, naturalmente, si ripercuote sul mercato del lavoro, concretizzandosi in salari bassi e nella fragilità del rapporto lavorativo che vede protagonisti comunque soggetti deboli, in primis la persona anziana non autosufficiente, in seguito la donna

¹⁶ Per una panoramica dei vari progetti finanziati negli ultimi anni si veda anche la pubblicazione "La trasparenza delle competenze e delle qualifiche nel programma Leonardo da Vinci dal 2006 ad oggi" (2009), curata dall'ISFOL.

¹⁷ Si vedano, tra gli altri, i progetti *Talenti di cura* per i servizi alle famiglie e *Rear Window* per quello dell'industria metal-meccanica, entrambi descritti in questa pubblicazione.

Tra il 2009 ed il 2010 nell'ambito del Programma settoriale Leonardo da Vinci sono stati finanziati diversi progetti incentrati sulla professione di badante, quali ad esempio *PRODOMO. Valorizzazione e sviluppo dei servizi di assistenza domiciliare alle persone* (2009-2011) e *I CARE - Informal Competences Assessment And Recognition For Employment* (2010-2012). Comunque, le badanti sono state al centro di interessanti iniziative realizzate anche al di fuori del Programma *Lifelong Learning*: si citano ad esempio il progetto *P.A.R.I. 2007* della Regione Piemonte e il progetto *Network*, finanziato nell'ambito del Fondo Sociale Europeo ob. 3 Multimisura - Azioni di Sistema.

Altre iniziative di rilievo relative ai settori di cui stiamo trattando sono: il progetto *Trasforbuilding. Between formal and informal: a double model to assess competences in the building sector* (2007-2009) per il settore dell'edilizia ed il progetto *Give Competence a Chance. Transparency and Self-employment for migrant workers through Assessment Center* per la validazione delle varie competenze derivanti da esperienza, acquisite dai lavoratori migranti.

¹⁸ Per ulteriori approfondimenti sulla professionalità e le problematiche peculiari al profilo di badante si veda anche lo studio di caso dedicato al progetto "Talenti di Cura".

straniera, spesso non in regola con il permesso di soggiorno, e in terzo luogo la famiglia della persona da assistere.

Ancora, l'indagine ha evidenziato che per i settori dei servizi a persone e famiglie e dell'industria, si impone la necessità di reperire degli standard di riferimento per le professionalità ad essi afferenti, e questa è indubbiamente una criticità in quanto spesso, come nel caso delle badanti, è assente un profilo professionale normato a livello nazionale, che possa fungere da riferimento.

L'utilità delle iniziative su scala europea, come quelle messe in luce dalla ricerca sulle pratiche realizzate, è in tal senso massima, in quanto i partenariati internazionali che ne sono alla base costringono a pensare e formalizzare profili standard che possono essere adottati a livello europeo, con grande vantaggio per tutti coloro che, come i migranti, hanno basato sulla mobilità la propria vita.

3. Conclusioni e alcune indicazioni

Nell'Europa della mobilità e dell'economia globale ma anche della precarietà lavorativa, è più che mai urgente creare strumenti a supporto dell'inserimento professionale e sociale degli stranieri, affinché la loro condizione possa venire a rappresentare realmente un valore aggiunto tanto per le società che accolgono quanto per i paesi da cui i tanti migranti provengono e verso i quali essi possono fare senz'altro ritorno, magari con un accresciuto bagaglio di competenze e saperi. Più che mai opportuna e necessaria è dunque la messa a punto di specifiche metodologie e prassi per la valorizzazione e la spendibilità delle competenze che derivano dall'esperienza di queste persone particolarmente fragili e a costante rischio di espulsione dal mercato del lavoro, anche in vista di una eventuale prosecuzione della mobilità su tutto il territorio europeo.

Per rispondere a questa ed alle altre criticità messe in evidenza nelle pagine precedenti, oltre a mettere a punto strumenti atti a far emergere i rapporti lavorativi irregolari e valorizzare al massimo i canali per il reperimento dei lavoratori stranieri quali albi ed elenchi, si conferma quanto emergeva già dalla analisi delle prassi europee ovvero che è di vitale importanza il coinvolgimento di soggetti pubblici e privati per la costruzione di un network sociale intorno alla persona, che funga da rete di protezione e solidarietà per combattere a lungo termine i rischi di marginalizzazione ed espulsione dal mercato del lavoro.

Quanto ai percorsi di valorizzazione e validazione dei saperi dei migranti, dalla osservazione delle pratiche progettuali e dalla connessa analisi dei modelli di validazione individuati, si rileva quanto sia importante che essi siano incentrati su criteri di accessibilità, anche economica, e sul carattere pratico, prettamente evidenziale, delle prove necessarie per il riconoscimento e la successiva attestazione delle competenze possedute: la valutazione condotta mediante metodi di assessment alternativi a quelli tradizionali può, infatti, contribuire a superare in parte la barriera linguistica che spesso inficia la capacità di esprimere ciò che, pur non certificato, si è appreso e si sa fare.

L'adozione di questa strategia di verifica delle competenze ha anche il fine di ovviare ad un'altra criticità proprio in riferimento al target dei migranti, cioè il poter dimostrare una pregressa esperienza lavorativa: per coloro che hanno lavorato in nero o che semplicemente non hanno delle solide reti sociali in Italia, riuscire a comprovare tale esperienza - spesso prerequisito per l'accesso ai percorsi di validazione -, potrebbe rappresentare una oggettiva difficoltà.

Particolare attenzione deve essere data anche alla ricostruzione dell'esperienza individuale, della storia e della formazione personale, che è alla base di ogni percorso di riconoscimento di competenze acquisite tramite l'esperienza. Ciò richiede uno sforzo di "astrazione" e di concettualizzazione notevole per chiunque, e particolarmente per il lavoratore migrante che deve compiere un passaggio ulteriore, quello cioè di ricostruire e "ripensare", ripercorrendone le tappe significative, il percorso che ha condotto alla scelta di migrare e la storia - spesso sofferta - individuale, sociale e culturale che ne è alla base. Dobbiamo tenere in considerazione che molti dei migranti potenziali utenti dei servizi di validazione sono stati costretti a partire, a lasciare la propria terra di origine e i propri cari, spinti

dalla povertà e dal bisogno, dalla necessità di trovare un lavoro migliore, dalla speranza di un riscatto e di un'ascesa sociale per se' stessi e per le proprie famiglie. Questo significa dover affrontare con loro un percorso complesso di accoglienza e ricostruzione della loro storia di apprendimento e lavoro con la difficoltà di non poter disporre di alcuna documentazione di supporto.

Inoltre gli stranieri svolgono nel nostro paese lavori che spesso non sono coerenti né con l'istruzione ricevuta nel paese d'origine, né con le effettive ambizioni, e che spesso tali mestieri sono stati appresi in via non formale o informale. Dunque, è opportuno pensare a momenti di formazione che siano strettamente connessi al processo di validazione delle competenze acquisite in detti contesti, così da colmare eventuali lacune sia di tipo contenutistico e teorico, sia di tipo pratico.

SEZIONE 3

Vademecum di indicazioni e risorse di supporto per gli operatori dei servizi del sistema toscano di validazione e certificazione delle competenze a favore dei beneficiari migranti e richiedenti asilo

- 1. Le buone pratiche in Italia**
- 2. Indicazioni per gli operatori**
- 3. Strumenti di supporto**

Conclusioni

1 Le buone pratiche in Italia

A fronte delle diverse iniziative, programmi di finanziamento e applicazioni pilota nelle diverse Regioni italiane abbiamo numerose buone pratiche in Italia realizzate negli ultimi anni dalle quali poter acquisire indicazioni e strumenti utili ad affrontare percorsi di validazione e certificazione delle competenze destinati a stranieri immigrati.

Il vantaggio di queste pratiche recenti risiede nel fatto che sono nate e gestite in contesti normativi e procedurali “maturi” ovvero già dotati di un quadro nazionale e regionale di regolazione che permette agli operatori di agire in conformità ad una linea guida tecnica, metodologica e istituzionale chiara e omogenea. Questo aspetto è particolarmente importante quando si deve studiare l’esigenza di adattamento ad uno specifico target di utenti laddove tale adattamento va esplorato avendo una piattaforma operativa solida e confrontabile.

Una delle fonti più utili per la consultazione di queste pratiche la troviamo sul portale del Governo “Integrazionemigranti” [al seguente link](http://www.integrazionemigranti.gov.it/normativa/Pagine/Progetti.aspx)

Delle pratiche riportate ne segnaliamo due realizzate in Piemonte ovvero “Fatti riconoscere” e “Embrace” delle quali riportiamo la scheda sintetica e i link.

La Regione Piemonte rappresenta un contesto molto interessante di applicazione poiché si è dotato negli ultimi anni di una procedura di ottima qualità illustrata in documenti metodologici in forma di Linee Guida che sono state molto apprezzate sia sul territorio di a livello internazionale. A testimonianza di ciò le Linee Guida per la Validazione delle competenze della Regione Piemonte sono state premiate nel corso della Terza VPL Biennale tenutasi a Berlino nel 2019 (<https://youtu.be/pCorPRvScTw>).

"Fatti Riconoscere! Accesso allo studio e al lavoro in Italia" (2019- in corso)

"Fatti riconoscere!" è un progetto promosso dalla Fondazione Compagnia di San Paolo, dedicato al tema delle opportunità di valorizzazione di esperienze e competenze pregresse.

Il progetto è frutto di un percorso partito dall'osservazione operativa e da esperienze di confronto con le istituzioni regionali e cittadine che hanno evidenziato la necessità, da un lato, di un'azione conoscitiva più approfondita delle esigenze della popolazione straniera interessata al tema del riconoscimento e della valorizzazione di titoli e competenze pregresse e, dall'altro, di una sistematizzazione di norme e procedure applicate sul territorio in materia. Suo obiettivo è favorire la possibilità di tutte le persone di valorizzare le competenze personali e di implementarle e svilupparle, in linea con quanto previsto dal Consiglio europeo sul tema dell'apprendimento permanente (Raccomandazioni 2006 e 2018) e con l'obiettivo 10 dell'Agenda 2030.

Il progetto vede coinvolto un partenariato costituito da A Pieno Titolo, Ires Piemonte, Dipartimento di Culture Politiche e Società Unito (che hanno avviato il percorso promosso dalla Fondazione Compagnia di San Paolo), ASGI (Associazione per gli Studi Giuridici sull'Immigrazione) e Dipartimento di Giurisprudenza Unito.

Il progetto “Fatti riconoscere” è particolarmente interessante sotto il profilo del lavoro sul tema della accessibilità dei servizi di validazione, lavoro che si compone soprattutto di conoscenza dell’utenza, creazione di reti territoriali e canali di informazione e sensibilizzazione sulle opportunità.

Invece il Progetto Embrace, finanziato con il programma Erasmus+, ha lavorato soprattutto sulla procedura specifica per la validazione e certificazione con un piccolo gruppo di utenti e su un settore occupazionale quello agro-alimentare. Interessanti gli strumenti operativi realizzati in questo progetto tra cui Linee Guida e kit di strumenti.

EMBRACE - Enhancement of Migrants Abilities and Recognition of their Acquired Competences in Europe (2016-2019)

Il progetto EMBRACE (*Enhancement of Migrants Abilities and Recognition of their Acquired Competences in Europe*), finanziato dal programma Erasmus+ (KA2 – Partnership Strategiche per l'Educazione degli Adulti) aveva come obiettivo specifico quello di strutturare e collaudare una metodologia (modello di presa in carico e toolkit) condivisa a livello Europeo per il **riconoscimento** (identificazione, validazione e certificazione) di **competenze non formali e informali acquisite dai migranti provenienti da paesi extra UE** nei loro paesi di origine, al fine di migliorare le loro opportunità di inserimento nel mercato del lavoro Europeo.

A monte di questo obiettivo specifico c'era l'obiettivo generale consistente nella promozione di una progettualità a livello europeo focalizzata sull'integrazione e l'inclusione di cittadini provenienti da paesi extra UE che passasse per la messa a regime di strategie per il riconoscimento delle esperienze professionali richieste del mercato del lavoro europeo.

Le attività del progetto sono state implementate dal capofila En.A.I.P. Piemonte in partenariato con altre 7 organizzazioni: Consorzio FIQ (Italia), MFR Maison Familiale Rurale (Francia), acli e. V. — Das Selbsthilfewerk für interkulturelle Arbeit (Germania), VIFIN (Danimarca), Pressure Line (Olanda) e Oxalis (Francia).

All'interno del progetto è stata sperimentata una procedura per il riconoscimento di competenze non formali e informali su 36 cittadini provenienti da paesi extra UE. La sperimentazione è stata effettuata su profili del settore agro-alimentare, scelto in quanto accomunava tutti i partner come ambito professionale di "approdo" per cittadini stranieri neo-arrivati. A tal proposito, uno dei principali output del progetto è stato un **Catalogo dei Fabbisogni Professionali per il settore agro-alimentare** contenente un repertorio di profili professionali risultato di una sintesi operata tra tutti quelli presenti nei diversi paesi partner.

Il percorso è stato strutturato in **3 incontri** tra l'operatore e l'utente, dove il primo per lo screening iniziale, la presa in carico e la consegna del **Dossier Personale** a totale cura del candidato; il secondo incontro per la consegna del Dossier e la relativa valutazione delle **evidenze** allegata a supporto delle esperienze professionali riportate; il terzo incontro, infine per la **prova tecnica/pratica** di validazione laddove il Dossier abbia passato la valutazione.

Due aspetti innovativi del progetto sono stati: a) la possibilità per il candidato di validare l'intero profilo professionale, laddove il Dossier e le prove pratiche attestino la totale padronanza di tutte le competenze necessarie, oppure di validare solo alcune competenze inerenti il profilo di riferimento, quindi di ottenere comunque un attestato di validazione;

b) la creazione di una **piattaforma online** (multilingua) in cui è stata trasportata l'intera procedura "cartacea" per l'identificazione e la validazione delle competenze.

All'interno del progetto sono stati prodotti anche i seguenti materiali:

- Linee guida per riconoscere e validare le competenze dei cittadini provenienti da paesi terzi

- kit di strumenti per i consulenti e gli operatori di certificazione

Il partner capofila del Progetto Embrace ovvero Enaip Piemonte ha realizzato nel 2018 anche un secondo progetto sullo stesso tema e target “Discorsi Migranti” finanziato con il programma FAMI Fondo Asilo Migrazione e Integrazione <https://migrazionicop.wordpress.com>. Attraverso queste esperienze, anche se questi progetti pilota hanno avuto piccoli numeri di utenti, è stato possibile strutturare un team di operatori con esperienza specifica e una serie di strumenti metodologici di supporto molto utili anche in altri contesti regionali.

Pur non essendo Regione transfrontaliera come il Piemonte, ma avendo tuttavia una lunga storia di immigrazioni e cultura dell'accoglienza e dell'integrazione, la Regione Toscana vanta forse l'esperienza più estesa e a regime di adozione del sistema di Validazione e Certificazione delle competenze per utenti migranti.

Anche questa esperienza nasce all'interno di un quadro regolamentare maturo in una Regione dove il sistema di validazione e certificazione delle competenze è preesistente anche al quadro nazionale.

COMMIT – Competenze Migranti in Toscana (Ottobre 2018- in corso)

Il progetto "COMMIT" (COMpetenze MIgranti in Toscana) propone un potenziamento del sistema territoriale per l'inclusione lavorativa, concentrandosi in particolare sulle attività di coinvolgimento di migranti, richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale.

il progetto a valere sul **Fondo Asilo Migrazione e Integrazione - Fami 2014/2020** è promosso dalla Regione Toscana in partenariato con ANCI Toscana, Consorzio Metropoli Scs Onlus, F.I.L Formazione Innovazione Lavoro Srl, Servizi Lavoro Società Consortile a R.L., e Solidarietà Caritas.

Il titolo del progetto, COMMIT, è un acronimo che richiama due missioni cruciali: non solo la valorizzazione delle competenze dei migranti in Toscana ma anche il commitment, l'impegno e la responsabilizzazione che si vuole attivare presso i diversi attori della filiera del lavoro.

Aspetto caratterizzante della proposta è la valorizzazione delle competenze dei cittadini stranieri in relazione ai bisogni del tessuto produttivo locale. Il progetto agisce su un doppio livello: azioni sistemiche sulla rete dei servizi esistenti e sperimentazioni locali di modelli d'azione innovativi. Asse portante della proposta è il potenziamento del contributo di tutti gli attori della filiera del lavoro, a partire dai Centri per l'impiego (CPI), cui si attribuisce un ruolo di regia all'interno di un modello di presa in carico integrata.

Nella prospettiva di COMMIT i servizi di convalida degli apprendimenti sono intesi quale opportunità per migliori servizi di integrazione lavorativa degli stranieri. A questo scopo sono orientati il riconoscimento di titoli di studio, la messa in trasparenza delle esperienze e competenze, l'individuazione e validazione delle competenze per migliorare il matching tra domanda e offerta di lavoro, la creazione di accordi e percorsi per l'inserimento dei migranti in reti professionali e di impresa.

Il partenariato di progetto prevede Regione Toscana come capofila e partner Consorzio Servizi Lavoro, – gestisce mediante appalto servizi nei CPI di Regione Toscana con circa 500 operatori, FIL Prato, ANCI Toscana, Consorzio Metropoli, Caritas. I CPI coinvolti si trovano nei territori provinciali di Firenze, Pisa, Pistoia, Prato e Grosseto, esteso da marzo 2020 a tutte le province toscane.

I beneficiari del progetto sono cittadini dei paesi terzi e titolari di permesso di soggiorno, o richiedenti protezione internazionale prima del 4 ottobre 2018; da fine 2020 non sono più richiesti requisiti linguistici essendo stato attivato il supporto dei mediatori linguistico culturali.

Le professionalità coinvolte nella realizzazione dei servizi sono operatori dei servizi IVC toscani in possesso di almeno 3 anni di esperienza professionale nel ruolo di orientatori operanti nei CPI con iscrizione all'elenco regionale «Esperti in valutazione degli apprendimenti e certificazione delle competenze». Delle azioni formative specifiche del progetto hanno permesso il coinvolgimento di 399 operatori del sistema dell'integrazione nelle attività di progetto.

Per la realizzazione degli interventi è stata sviluppata dal partner Servizi Lavoro un'area dedicata all'interno del gestionale-evidenze che supporta l'erogazione dell'IVC Toscana permettendo la elaborazione del Documento di Trasparenza con gestione delle evidenze al livello di granularità delle conoscenze e capacità; lo strumento è predisposto per la gestione autonoma da parte del candidato permettendo il caricamento di evidenze anche di tipo audio e video.

Sono stati realizzati inoltre una piattaforma e-learning, un canale Webinar e gruppi chat che consentono l'accesso asincrono a risorse per l'apprendimento, il confronto e la collaborazione fra operatori, ovvero la gestione della comunità di pratiche IVC.

Al 31/12/2020 erano stati coinvolti nel progetto 799 utenti dei quali 291 hanno già usufruito della prima fase del servizio ovvero la profilazione e la messa in trasparenza delle competenze.

Al netto di alcuni ritardi e difficoltà che hanno caratterizzato l'anno 2020 a causa della pandemia e di alcune variazioni normative e di assetto organizzativo del sistema toscano, ad oggi le attività sono in fase di ripresa e prorogate al 31/12/2021. Sono state inoltre integrate nuove funzionalità nelle procedure e nei sistemi gestionali in modo da permettere l'erogazione dei servizi a distanza in sicurezza e affidabilità.

Il progetto COMITT Toscana per tutte queste caratteristiche si presenta certamente come la prima esperienza a livello nazionale di messa a regime dell'IVC a favore del target dei migranti ed è la fonte più rilevante di osservazioni e indicazioni per iniziative analoghe in altri territori ma anche per migliorare in corso d'opera le criticità che si presentano.

Un tema molto complesso quando si realizza il servizio di validazione e certificazione per gli stranieri è il riconoscimento dei titoli di studio acquisiti in patria laddove essi siano disponibili e documentabili, soprattutto per quelli accademici o professionali alti. Il Cimea, attraverso i suoi servizi e progetti, svolge da molti anni consulenza su questo tema a istituzioni, agenzie formative e cittadini.

Il sito web del Cimea è certamente un ottimo punto di riferimento per orientarsi su questa complessa materia <http://www.cimea.it/>.

Il seguente progetto ha come partner italiano Cimea e ha prodotto una serie di utili strumenti disponibili per gli operatori. In Italia così come in molti altri Paesi europei, il riconoscimento dei titoli di studio è ancora complicato da una serie di fattori legali e normativi e da una pluralità di soggetti preposti che ancora non hanno condiviso una formula che snellisca queste procedure senza perdere affidabilità e attendibilità.

Nonostante la Commissione Europea si sia impegnata a lungo in questo senso il riconoscimento di titoli soprattutto provenienti da paesi terzi, è ancora appesantito sia nei tempi sia nelle procedure.

Refugees & Recognition: Toolkit for recognition of higher education for refugees, displaced persons and persons in refugee-like situation (2016 – 2019)

Il progetto, co-finanziato da Erasmus + Programme, mira alla realizzazione di strumenti utili al fine del riconoscimento di titoli di studio in possesso di rifugiati e, più in generale, di persone che non dispongono della documentazione relativa ai titoli posseduti al fine di accedere alle procedure di riconoscimento. Il CIMEA è partner ufficiale del progetto e partecipa allo sviluppo delle singole attività e dei risultati finali.

Tra le principali attività previste dal progetto:

- lo sviluppo di schede sui sistemi educativi dei cinque più importanti paesi di provenienza dei rifugiati: Afghanistan, Eritrea, Iraq, Libia e Siria;
- la produzione di linee guida per la valutazione delle qualifiche dei rifugiati;
- la sperimentazione del toolkit di procedure e linee guida comuni sviluppate nel progetto in tutti e sei i paesi partecipanti (CIEP- Francia; CIMEA- Italia; EP-NUFFIC - Paesi Bassi; UK NARIC - Regno Unito; ArmENIC –Armenia; KMK –Germania; UHR -Svezia).

2 Indicazioni per gli operatori

Sulla base delle osservazioni e criticità che emergono nelle esperienze internazionali e in quelle realizzate in Italia vediamo schematicamente i punti di attenzione che emergono e i suggerimenti che si possono condividere per guidare gli operatori impegnati nei vari ruoli e passaggi operativi del percorso di validazione e certificazione delle competenze a beneficio dei migranti e rifugiati.

I focus e i suggerimenti sono articolati con riferimento alle diverse fasi del processo di IVC secondo il quadro operativo nazionale la cui ultima e definitiva definizione è presente nel Decreto 5 gennaio 2021 che adotta le “**Linee guida per l’interoperatività degli enti pubblici titolari del sistema nazionale di certificazione delle competenze**”¹⁹ e in stretta adesione alle indicazioni operative presenti in Regione Toscana. Tali indicazioni sono state di recente rivisitate alla luce degli aggiornamenti normativi regionali²⁰ e sintetizzate nel “Compendio ad uso degli operatori” elaborato a cura del soggetto gestore del servizio per conto della Regione a settembre 2020.

Sintesi delle principali fasi del processo di Individuazione e Validazione delle Competenze (Fonte: IVC IN REGIONE TOSCANA COMPENDIO AD USO DEGLI OPERATORI –settembre 2020)

	Accoglienza	Individuazione	Documentazione evidenze	Validazione
Obiettivi	Informare ed orientare l’utente rispetto al servizio offerto	Ricostruire le esperienze ed individuare le ADA / UC del Repertorio Regionale potenzialmente validabili	Supportare il candidato nel documentare le esperienze e le competenze mediante evidenze	Confermare l’effettivo possesso delle competenze

¹⁹ <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2021/DI-del-05012021.pdf>

²⁰ DGR n. 988 del 29/07/2019 –Allegato A *Disciplinare per l’attuazione del sistema regionale delle competenze previsto dal Regolamento di esecuzione della LR n. 32/2002*’.

Decreto Dirigenziale n. 9164 del 19/06/2020 che all’Allegato 1 fornisce le ‘Linee Guida per l’utilizzo dei Format del Servizio di Individuazione e Validazione’.

Metodo	Accoglienza dell'utente, informazione sulle caratteristiche del servizio (anche tramite attività di gruppo) e calendarizzazione dei successivi appuntamenti	Colloqui individuali con l'EITC e lavoro individuale da parte del candidato	Colloqui individuali con l'EITC e lavoro individuale da parte del candidato	Valutazione del documento delle evidenze e colloquio tecnico
Documenti ed attestazioni rilasciate	Firma del patto di servizio e registrazione nel sistema informativo	Libretto formativo e Dossier Individuale compilati ed aggiornati	Documento di trasparenza completo di evidenze	Documento di Validazione
Autorità	-	Parte prima (autodichiarazione)	Parte prima (autodichiarazione)	Parte seconda (Ente Titolato)
Operatore	Esperto all'Individuazione e messa in Trasparenza delle Competenze (EITC)	Esperto all'Individuazione e messa in Trasparenza delle Competenze (EITC)	Esperto all'Individuazione e messa in Trasparenza delle Competenze (EITC)	Esperto di Valutazione degli Apprendimenti e delle Competenze (EVAC); Esperto di Settore Professionale (ESP); Responsabile del processo di individuazione e validazione delle competenze (RIV).

A partire da questa articolazione di processo/servizio, le seguenti 4 schede contengono i focus o punti di attenzione rilevati e alcuni suggerimenti riferiti a ciascuna fase del processo:

- 1. Accoglienza (e Informazione),**
- 2. Individuazione,**
- 3. Documentazione evidenze,**
- 4. Validazione (e Attestazione).**

FASE 1 - ACCOGLIENZA (E INFORMAZIONE)

FOCUS	SUGGERIMENTI
Accessibilità dei servizi e reti territoriali	L'accesso ai servizi di IVC può avvenire attraverso diversi canali ma sappiamo che le persone immigrate, anche a seconda del loro status e del periodo di permanenza nel paese ospitante, potrebbero avere difficoltà a conoscere questa opportunità e ad incontrarla. Per questo motivo il collegamento in rete con i soggetti e i luoghi che sul territorio si occupano di prima accoglienza o di supporto ai cittadini stranieri sono di primaria importanza per assicurare una buona accessibilità del servizio. Le comunità dei paesi di provenienza che si creano sul territorio si sono dimostrate ovunque uno dei migliori canali di promozione del servizio così come gli enti del terzo settore e del volontariato che possono fare da filtro sin dalle prime fasi dell'accoglienza in modo da avviare all'IVC gli utenti che ne hanno bisogno e assicurare un migliore ingresso precoce nel mercato del lavoro, cosa che assicura in generale un miglior percorso di integrazione. In una prospettiva di rafforzamento della rete che amplifichi le occasioni di accesso ai servizi di IVC si potrà considerare il possibile coinvolgimento del sistema delle imprese rispetto alla valorizzazione dell'esperienza dei lavoratori immigrati.
Barriere linguistiche e culturali nella promozione del servizio	In tutti i Paesi e territori in cui si sceglie di offrire servizi di IVC agli stranieri si sono prodotti materiali illustrativi e di promozione del servizio in più media o lingue anche compatibilmente con le comunità territorialmente più numerose. Questa semplice strategia, oltre che ridurre la barriera linguistica e psicologica per gli stranieri, permette di veicolare una serie di informazioni preliminari su una tipologia di servizio sconosciuta a molti in modo da ottimizzare le fasi successive e migliorare la comprensione degli obiettivi e la motivazione verso il percorso.
Barriere linguistiche in fase di accesso al servizio	Quando abbiamo centri o spazi di servizio espressamente dedicati agli stranieri può essere valutata la consulenza o la collaborazione con dei mediatori culturali e linguistici che possono agevolare l'accesso e successivamente accompagnare il percorso anche nelle fasi più complesse e delicate quali la ricostruzione delle esperienze, la composizione del Dossier e la valutazione.
Informazione e orientamento preliminare al patto di servizio	Considerando la specificità e la innovatività del servizio di IVC è opportuno assicurarsi che la committenza e gli obiettivi siano chiari al fine di evitare false aspettative. Occorrerà pertanto chiarire con attenzione le finalità generali del servizio e concordarne lo scopo in modo realistico rispetto ai fabbisogni della persona ma allo stesso tempo rinforzarne la motivazione in modo da riuscire ad attivare una committenza che renda l'utente attivo e partecipe del percorso. L'elaborazione del patto di servizio in questa chiave non potrà essere un passaggio scontato ma dovrà essere negoziata attentamente e in ogni aspetto.

	<p>E' necessario precisare che, al contrario dei servizi più tradizionali, non si tratta di un percorso di orientamento al lavoro - anche se probabilmente aiuterà a collocarsi o a migliorare l'occupazione più rapidamente ed efficacemente -, né si tratta di un corso di formazione - anche se potrà produrre un certificato che attesta le competenze -, bensì di un'opportunità di rafforzamento e formalizzazione istituzionale delle proprie qualità professionali e della consapevolezza delle stesse; il che permette di essere più forti e occupabili.</p> <p>Rispetto a questo focus potrebbe risultare particolarmente utile organizzare sessioni di gruppo di informazione/orientamento al servizio magari con gruppi omogenei per provenienza: questo potrebbe davvero ottimizzare i tempi e l'efficacia di questa fase anche per coloro che ne vogliono usufruire in un secondo momento o vogliono diffondere questa opportunità in famiglia o nel proprio circuito sociale. Consigliato in questa fase l'utilizzo di risorse audiovisive come ad esempio la proiezione di spezzoni del docufilm ISFOL/Rai Scuola "L'Esperienza Vale" dove sono raccontate storie vere di utenti anche immigrati che hanno usufruito dell'IVC²¹.</p>
<p>Comprendere il contesto di provenienza degli utenti</p>	<p>In quasi tutte le esperienze già realizzate, poiché spesso sono stati affrontati gruppo di utenti omogeni per provenienza, si è creata una naturale "specializzazione" degli operatori IVC nella comprensione del contesto di uno specifico paese o area di provenienza degli utenti. Questo fattore si è dimostrato estremamente utile per migliorare il servizio in termini di funzionalità e carico di lavoro degli operatori poiché ha significato patrimonializzare numerose utili informazioni che non era più necessario ricostruire da zero: ad esempio come funziona il sistema di istruzione del paese in questione, quali sono i percorsi professionali e le routine dell'immigrazione (che come abbiamo visto sono spesso molto simili tra loro), come funziona il mercato del lavoro o la contrattualistica del paese di provenienza, e non ultimo, quali sono i tratti essenziali della cultura e della società di provenienza.</p>
<p>Sostenibilità del percorso in termini di costi, tempi, spazi ed eventuali modalità a distanza.</p>	<p>Al fine di rendere accessibile il percorso di IVC sarà utile adottare un piano di lavoro con una particolare attenzione alla conciliazione dei tempi di lavoro e vita che per alcuni utenti immigrati potrebbe essere particolarmente complessa. Si pensi a molte donne che hanno impegni familiari ma anche a coloro che lavorano con ritmi incalzanti o per diversi motivi dispongono di pochi elementi di negoziabilità del tempo di lavoro.</p> <p>Da questo punto di vista la attuale opportunità di realizzare il servizio a distanza può rappresentare un vantaggio che in precedenza sarebbe stato inagibile.</p>

²¹ https://www.raiscuola.rai.it/scienze-sociali/articoli/2021/01/L'Esperienza-Vale-fab3ed4b-d82f-4f09-a532-049845462d17.html?fbclid=IwAR2Hmclm0SonCKew28w_sbzhVCr6Xh8OKXDxMTwHeZrHH0DS56nwS-ITh3E. Consigliata in questo caso la visione della storia di Oleg Bilba (minuti 13 - 25 del docufilm).

FASE 2 - INDIVIDUAZIONE	
FOCUS	SUGGERIMENTI
Orientamento e definizione del profilo di certificabilità dell'esperienza	<p>Le storie di vita delle persone che si sono dovute spostare dal proprio paese di origine contengono in sé delle complessità che rendono la primissima fase dell'individuazione particolarmente delicata.</p> <p>Si tratterà di definire ciò che può effettivamente valere la pena di validare o certificare considerando l'insieme delle esperienze e soprattutto le intenzioni e le realistiche opportunità occupazionali. Potrebbe infatti essere rilevata una discrasia marcata tra la storia formativa e professionale pre-migratoria e quella post-migratoria e in questo caso sarà necessario un vero e proprio lavoro di consulenza orientativa per comprendere quale sia la traiettoria futura più agibile e motivante per la persona. Spesso chi si sposta per necessità è costretto quasi a ripartire da zero tralasciando completamente il progetto di vita che aveva in patria, tuttavia non è detto che non si possano recuperare elementi tali da ricomporre almeno in parte questa storia spezzata proprio ragionando intorno alle competenze che sono una chiave importante di integrazione delle esperienze.</p> <p>In questa fase consigliato l'utilizzo del Repertorio Regionale ma anche e quello dell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni dove sono descritte le attività nei diversi settori e processi di lavoro. L'obiettivo sarà quello di puntare alla validazione o certificazione di una o più competenze o qualifiche compatibili con un progetto professionale "ecologico" rispetto alle motivazioni ed effettive caratteristiche e potenzialità dell'utente; ciò eviterà un percorso di validazione irrealistico o dispersivo.</p>
Narrazione e raccolta di informazioni	<p>I colloqui finalizzati alla ricostruzione delle esperienze sono solitamente caratterizzati da un racconto analitico di tutti gli aspetti essenziali delle esperienze stesse inclusa la durata delle stesse, il grado di autonomia e responsabilità, gli aspetti tecnici e strumentali, le abilità trasversali ovvero relazionali o organizzative e ogni altro elemento utile a descriverne il contenuto, l'ampiezza e lo spessore. Con gli utenti stranieri sarà necessario adottare un approccio di ascolto particolarmente aperto ed esplorativo, anche nella articolazione della storia pre e post-migrazione, al fine di cogliere una pluralità di informazioni e sostenere la consapevolezza dell'utente nel riappropriarsi di un valore personale che forse teme di aver perso irreversibilmente lasciando il proprio paese e dovendosi adattare ad una realtà completamente nuova.</p> <p>Importante anche non fermarsi alle sole esperienze di studio o lavoro ma esplorare anche quanto può essere stato appreso in ambito informale nella vita sociale o familiare.</p> <p>Al termine di questo passaggio sarà sempre necessario prevedere un momento di esplicitazione e riformulazione/verifica delle</p>

	<p>informazioni raccolte poiché la narrazione rappresenta come sappiamo un processo circolare di co-costruzione della rappresentazione della storia e dell'esperienza dell'utente.</p>
<p>Attenzione alle differenze nella geografia e composizione del lavoro nei diversi paesi</p>	<p>Nella comparazione tra le esperienze in vivo degli utenti e le descrizioni astratte del lavoro e delle competenze presenti nei repertori esiste sempre una certa fisiologica difficoltà di collegamento e sovrapposizione.</p> <p>Questo problema può essere acuito dal racconto di un'esperienza vissuta in un altro paese dove la geografia stessa e la narrativa associata al lavoro sono completamente diverse. La composizione dei mestieri e delle professioni, il mix di competenze richieste, i contesti di esercizio e le forme organizzative possono essere distanti e difficili da comprendere. Questa criticità può essere affrontata con calma e pazienza, dedicando un tempo sufficiente al racconto e cercando di parcellizzare adeguatamente le informazioni in modo da ricomporre un quadro comparabile con quanto descritto nei repertori anche eventualmente attingendo elementi da settori o aree professionali diverse dei Repertori stessi. Interessante anche la possibilità di utilizzo di materiali visivi come immagini, foto, filmati, che supportino la comprensione reciproca e il riconoscimento degli elementi di cui è composta l'esperienza.</p>
<p>Attenzione alla "traumatizzazione" del racconto</p>	<p>Viene frequentemente riportato nelle esperienze analizzate casi in cui il racconto risulta scarno o faticoso come se vi fossero informazioni scarse o difficoltà a ricostruire il ricordo.</p> <p>Al netto delle problematiche linguistiche, si è visto che spesso i racconti degli utenti immigrati risentono di una sorta di intrinseca "traumatizzazione" specie nei casi di persone rifugiate che hanno dovuto abbandonare la propria patria a causa di guerre o catastrofi economiche o familiari o sociali. In queste specifiche, e purtroppo frequenti, situazioni ogni elemento o ricordo che riconduce alla condizione di vita che si è lasciata alle spalle, incluso lo studio o il lavoro pregresso in patria, si presenta inevitabilmente associato alla sofferenza emotiva o al vissuto di lutto o distacco affettivo.</p> <p>Anche rispetto a questo focus si rende necessario ricorrere ad un approccio relazionale quanto più possibile orientato all'ascolto aperto e accogliente, non mostrandosi imbarazzati o preoccupati dalla espressione emotiva ma invece dando alla persona il tempo e lo spazio calmo e riservato per muoversi adeguatamente in questi ricordi anche al fine di evitare che questo problema possa incidere sulla qualità e la ricchezza della ricostruzione penalizzando il percorso di valorizzazione della persona.</p> <p>Sempre consigliabile al termine dei colloqui dedicati alla ricostruzione, e in particolare con utenti che presentano un "racconto traumatizzato", chiudere l'incontro riorientando con semplicità l'attenzione della persona al presente, dove probabilmente ha recuperato una sensazione di sicurezza, e al futuro nella prospettiva di miglioramento della qualità della vita.</p>

FASE 3 - DOCUMENTAZIONE EVIDENZE	
FOCUS	SUGGERIMENTI
Titoli di studio o documentazione acquisita in patria	<p>Molte persone immigrate dispongono di titoli di studio o documenti acquisiti in patria di cui non conoscono la validità o le condizioni per eventuali comparazioni o equipollenze nel paese ospitante.</p> <p>Da questo punto di vista può essere di grande aiuto il quadro nazionale delle qualificazioni²² referenziato dall'EQF (European Qualification Framework) poiché lì ritroviamo gli indicatori di livello dei risultati di apprendimento che ci permettono di fare una prima valutazione del valore dei certificati. Sarà poi eventualmente valutata l'opportunità di allestire procedure per il riconoscimento dei titoli stessi orientando l'utente a rivolgersi alle autorità o istituzioni preposte.</p>
Esperienze e competenze non documentate	<p>Numerose le situazioni in cui le esperienze pre o post-migrazione non risultano documentate o documentabili con evidenze già esistenti.</p> <p>In questo caso sarà necessario sostenere l'utente nella raccolta guidata o anche nella produzione delle possibili evidenze con testimonianze, referenze, video, foto o ogni altro mezzo utile a supportare le autodichiarazioni e alimentare il Dossier. Una attenzione particolare dovrà essere dedicata alla documentabilità di esperienze che si sono svolte in situazioni di lavoro irregolare purtroppo molto frequenti in questa popolazione di utenti, sarà comunque opportuno incoraggiare gli utenti a trovare la giusta strategia per valorizzare comunque queste esperienze mantenendo la riservatezza di informazioni delicate o sensibili.</p> <p>Per le persone migranti potrebbe essere incoraggiata ove possibile anche la ricerca di supporti informativi o testimonianze nel paese d'origine dove potrebbe esservi qualche contatto o legame relativo alla storia pre-migratoria. Spesso l'effetto "reset" che accompagna l'immigrazione infatti inibisce il pensiero di poter attingere ai riferimenti in patria prevalendo l'idea che questi non possano avere valore o utilità (analogamente ai titoli di studio) mentre spesso è il contrario.</p> <p>Soprattutto in presenza di una esperienza di lavoro consistente, la raccolta delle evidenze dovrà quindi essere fortemente incoraggiata e le evidenze da produrre dovranno riferirsi in più possibile in modo diretto agli elementi presenti dei descrittivi del Repertorio cercando quindi di incrementare la copertura e la pertinenza delle evidenze stesse e pertanto alleggerire la fase successiva di valutazione.</p>
Organizzazione delle evidenze e valutazione di copertura e pertinenza	<p>Un aspetto importantissimo della produzione del Dossier delle evidenze è sicuramente la collocazione delle stesse a supporto dei punti del repertorio di interesse per la validazione e la loro valutazione di congruità - ovvero copertura e pertinenza - rispetto</p>

²² G.U. Decreto 8 gennaio 2018 il Quadro nazionale delle qualificazioni
<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2018/01/25/18A00411/sg>

	<p>allo standard richiesto. Questo passaggio determina la necessità di accedere alla valutazione su tutti i punti non dimostrabili adeguatamente nel Dossier al fine di poterli validare.</p> <p>Fondamentale anche in questa fase che l'utente sia informato e accompagnato nella comprensione che questo passaggio non determina affatto un giudizio di valore assoluto sulla qualità della sua esperienza, che in alcuni casi potrebbe essere anche ottima o eccellente, ove fosse riferita ad un altro contesto di valore o di esercizio; si tratta piuttosto di una valutazione di aderenza allo standard che è uno strumento convenzionale e astratto pensato per il contesto nazionale o regionale; e quindi la mancata congruenza può essere letta a volte come un limite descrittivo dello standard e non dell'esperienza stessa.</p> <p>Questa precisazione può a volte evitare un possibile effetto frustrante legato alla necessità di sottoporsi ad una prova su elementi di competenza che l'utente poteva pensare già di padroneggiare ma che, a causa del mismatch di composizione o descrizione con il Repertorio, non sono dimostrabili con il solo Dossier.</p>
--	--

FASE 4 - VALIDAZIONE (E ATTESTAZIONE)	
FOCUS	SUGGERIMENTI
<p>Preparare la valutazione ed evitare l'ansia da prestazione</p>	<p>Nella maggior parte dei casi come avviene in Toscana in fase di validazione la valutazione prevede un colloquio tecnico. E' evidente che sostenere una valutazione diretta, in una lingua che non è la propria lingua madre e in un setting inevitabilmente più rigido di quello incontrato nella fase precedente del servizio, potrebbe risultare ansiogeno e difficoltoso per gli utenti migranti. Per questo motivo sarà particolarmente importante mettere a proprio agio l'utente e fornire esaurienti informazioni sull'iter della valutazione ovvero sui "focus" su cui verterà il colloquio e sulla modalità in cui questo sarà realizzato, considerando anche la attuale possibilità di effettuarlo a distanza con le adeguate condizioni tecniche.</p> <p>Durante il colloquio l'utente potrebbe aver bisogno di un mediatore linguistico oppure di essere aiutato a comprendere le domande con l'utilizzo di materiale visivo (disegni, foto, filmati).</p> <p>Importante anche predisporre un tempo adeguato allo svolgimento del colloquio che potrebbe richiedere maggiore impegno rispetto alla media del servizio.</p>
<p>L'utilizzo della narrazione tecnica e le opportunità della valutazione a distanza</p>	<p>Una parte del colloquio, soprattutto se vi sono focus da coprire molto ampi, potrebbe svolgersi sotto forma di "narrazione tecnica" ovvero attraverso una domanda stimolo o la esposizione di un caso al candidato in cui è richiesto di raccontare cosa farebbe o come risolverebbe quella specifica situazione. Vediamo le esemplificazioni riportate nel "COMPENDIO AD USO DEGLI OPERATORI IVC IN REGIONE TOSCANA" nella ultima versione del Settembre 2020.</p> <p>[[ESEMPIO DI DOMANDA STIMOLO PER LA NARRAZIONE TECNICA (da usare su focus di ADA o attività dell'Ada)</p> <p><i>"Supponga di dover realizzare/eseguire questo prodotto/risultato/attività (descrizione della situazione tipo con eventuale riferimento come supporto anche alle relative schede di caso sull'Ada corrispondente dell'Atlante del lavoro INAPP)</i></p> <p><i>"Descriva quello che farebbe nel dettaglio pensando a quando lo ha fatto o a come lo fa in una normale giornata di lavoro ma con precisione, come se dovesse spiegarlo o insegnarlo a qualcuno. In particolare descriva:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>la situazione di partenza</i> - <i>di cosa ha bisogno (strumenti, persone, decisioni, luogo)</i> - <i>che procedura che usa ovvero la sequenza delle azioni mentali o materiali che esegue</i> - <i>a cosa deve stare attento e cioè quali errori si potrebbero fare</i> - <i>il risultato finale ovvero l'output di questa attività."]]</i> <p>Questa modalità eminentemente verbale per effettuare la valutazione potrebbe essere con questi utenti più complessa che</p>

	<p>con altri e quindi potrebbe essere agevolata e arricchita con dettagli che riguardino il contesto di esercizio del lavoro che si racconta chiedendo ad esempio di comparare come si svolgeva questa attività nel proprio paese rispetto a come si svolge in Italia ed evidenziando come si è affrontata questa differenza. Infatti al di là delle singole capacità tecniche, in molti settori e ambiti professionali, la comprensione del contesto di esercizio risulta essenziale per delineare la adeguatezza e la qualità della prestazione.</p> <p>Nel caso in cui il colloquio si svolga a distanza, può essere anche prevedibile la possibilità di “esemplificare” una operazione richiesta nella narrazione effettuandola direttamente nella pratica e sul momento a beneficio dell’intervistatore, il che non configura una prova in situazione bensì una forma di espressione alternativa a quella esclusivamente verbale. Questa opzione naturalmente andrà valutata in base alla attività in oggetto con l’attenzione al fatto che si svolga in condizioni di assoluta sicurezza dato che il setting non è controllabile, tuttavia a discrezione del valutatore questa opzione permetterebbe di beneficiare della situazione “a distanza” per esplorare “formule narrative” più ampie di quelle possibili in un setting di colloquio tradizionale.</p>
<p>Curare il feedback conclusivo</p>	<p>In conclusione del percorso valutativo e di servizio, qualunque sia l’esito finale e soprattutto in caso di insuccesso, sarà necessario curare con questi utenti un feedback esauriente che sia utile a illustrare i motivi del risultato, mettere in luce le criticità rilevate ed eventualmente riorientare al potenziamento di alcune competenze o ad usufruire di opportunità nel sistema formativo. Analogamente sarà importante curare l’informazione sulla spendibilità e valore d’uso dell’attestato rilasciato e sostenerne l’utilizzo nel successivo percorso di miglioramento occupazionale.</p>

3. Strumenti di supporto

Atlante del lavoro e delle qualificazioni INAPP

<https://atlantelavoro.inapp.org/index.php>

L'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni è una mappa dettagliata del lavoro e delle qualificazioni che può essere di grande utilità in ogni fase del processo di IVC.

È organizzato in tre sezioni: Atlante Lavoro, Atlante e Qualificazioni e Atlante e Professioni.

L'Atlante Lavoro descrive i contenuti del lavoro in termini di attività (task, compiti, ecc.) e dei prodotti e servizi potenzialmente erogabili nello svolgimento delle stesse attraverso:

23 Settori economico - professionali (SEP)

1 Settore Area comune: processi di supporto alla produzione di beni e servizi

I SEP e l'Area comune sono descritti per Processi, Sequenze di processo, Aree di attività (ADA)

L'ADA è la principale unità informativa dell'Atlante ed è l'elemento di connessione con e tra le Qualificazioni del Repertorio Nazionale. Ogni ADA contiene la descrizione delle singole attività che la compongono, i prodotti e i servizi attesi nonché i riferimenti ai codici statistici delle classificazioni ISTAT delle attività economiche e delle professioni.

Nello specifico per ogni ADA sono consultabili:

- l'elenco delle singole attività (minimo 4 massimo 12)
- i prodotti e i servizi e le relative performance (Risultati attesi)
- i casi esemplificati dei contenuti dell'ADA (Schede di caso)
- i riferimenti ai codici ISTAT della Classificazione delle Professioni 2011
- i riferimenti ai codici ISTAT delle Attività economiche (ATECO) 2007

Atlante e Qualificazioni contiene il Repertorio Nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle Qualificazioni professionali che rappresenta il quadro di riferimento in Italia per la certificazione delle competenze. Il Repertorio Nazionale è costituito da tutti i repertori dei titoli di istruzione e formazione e delle Qualificazioni professionali rilasciati in Italia.

Atlante e Professioni è la sezione che descrive il mondo delle professioni e si articola in:

- Repertorio delle professioni dell'Apprendistato
- Professioni regolamentate
- Qualificazioni regionali abilitanti
- Professioni non organizzate in ordini e collegi

Portale VaLiCo Inapp

<https://valico.inapp.org>

Il sito Vali.Co nasce per presentare gli standard e il quadro operativo comune su cui si fonda il SNCC e raccogliere le informazioni sul funzionamento e sullo stato dei servizi di Individuazione e Validazione in Italia. Il sito contiene una banca dati di pratiche di IVC sviluppate in diversi contesti e territori e con diversi gradi di istituzionalità.

Percorso di formazione a distanza VaLiCo

<https://percorsovalico.inapp.org>

Questo percorso formativo a distanza gratuito si rivolge a quanti già svolgono o intendono partecipare a vario titolo alle attività e ai servizi di IVC.

Il corso si concentra su:

1. la presentazione degli standard di servizio, i livelli essenziali delle prestazioni, il quadro operativo e i riferimenti comuni nazionali ed europei per l'individuazione e la validazione degli apprendimenti non formali e informali (Modulo 0),

2. le indicazioni metodologiche e strumentali utili al presidio delle tre funzioni che gli operatori sono chiamati a ricoprire nell'ambito del sistema:
 - Accompagnamento e supporto all'individuazione e messa in trasparenza delle competenze" (Modulo 1)
 - Pianificazione e realizzazione delle attività valutative, con riferimento agli aspetti procedurali e metodologici (Modulo 2)
 - Realizzazione di prove di valutazione tecnica settoriale delle competenze (Modulo 3)

Docufilm Isfol Raiscuola "L'esperienza vale" (2015)

https://www.raiscuola.raai.it/scienze-sociali/articoli/2021/01/L'Esperienza-Vale-fab3ed4b-d82f-4f09-a532-049845462d17.html?fbclid=IwAR2HmcIm0SonCKew28w_sbzhVCR6Xh8OKXDxMTwHeZrHH0DS56nwS-ITh3E

"L'Esperienza Vale" è un docufilm della durata complessiva di 50 minuti circa disponibile sulla piattaforma di Raiscuola. Al centro del racconto quattro storie italiane ed estere, quattro storie di persone normali tra cui vi sono persone migranti, che hanno trovato lavoro, realizzato i propri desideri di integrazione, oppure sono rientrati in formazione grazie alla validazione e certificazione delle proprie competenze.

Il racconto porta in giro per l'Italia, ma anche in Francia e in Olanda, per scoprire come la validazione delle competenze funziona anche in contesti differenti dal nostro Paese e rappresenta uno strumento trasversale di valore sia per le persone, sia per i sistemi che lo adottano.

Il documentario è stato prodotto con il contributo del FSE come azione di sperimentazione e diffusione delle azioni di ricerca che l'Isfol (oggi Inapp) promuove su questi temi.

Canale Webinar del Progetto COMITT Regione Toscana

Il canale contiene numerosi contenuti video utili sotto il profilo metodologico e informativo per affrontare servizi di IVC con utenti migranti.

<https://www.gotostage.com/channel/commit>

Conclusioni

Nella fase di start up dei sistemi di validazione e certificazione delle competenze allestiti negli ultimi anni in numerosi contesti nazionali dei Paesi UE così come anche nel nostro Paese, è emersa in modo massiccio e diffuso la contingenza del tema della integrazione socio lavorativa dei migranti. La possibilità di valorizzare le esperienze di studio e lavoro pregresse rappresenta infatti di sicuro una opportunità importante per questi potenziali beneficiari e questi servizi sono stati immaginati ovunque in Europa così come dalla Commissione UE, come una delle possibili leve per innalzare la qualità del sistema di accoglienza e per scongiurare fenomeni di cronica emarginazione o sfruttamento di questi lavoratori. E infatti sappiamo che negli ultimi 3 anni tra i primi target group interessati alle sperimentazioni e prime applicazioni dei sistemi in quasi tutti i Paesi UE sono stati individuati i migranti e i richiedenti asilo.

La presente ricerca ha raccolto una serie di informazioni su come sono state condotte queste esperienze nei diversi Paesi UE, quali sono stati i fattori di successo, le criticità, le soluzioni adottate e i punti ancora aperti.

Per quanto riguarda l'Italia sappiamo che il quadro di sistema vigente oggi nel nostro Paese è composto di una norma nazionale, il Decreto Legislativo 13/2013 corredata a Gennaio 2021 dalle apposite "Linee Guida per l'interoperabilità degli enti titolari", e di una norma che regola e armonizza i sistemi regionali, il Decreto Interministeriale del 30 Giugno 2015 sul Quadro Nazionale delle Qualificazioni Regionali.

Dal combinato disposto di questi strumenti normativi abbiamo una serie di opzioni di carattere sistemico e metodologico sulle quali sono integrate le norme e procedure regionali che fondano attualmente le applicazioni e i servizi già attivi in diverse Regioni.

Poichè alcune di queste applicazioni riguardano nello specifico progetti dedicati a migranti e rifugiati possiamo cominciare ad osservare temi di criticità e anche soluzioni operative che prefigurano un corretto adattamento del quadro procedurale e metodologico alle specificità di questa popolazione di beneficiari. Senza dubbio alcune di queste criticità e soluzioni sono presenti anche nelle pratiche di altri Paesi europei impegnati nella stessa sfida; anche se qualcosa già emerge dalle notizie sulle pratiche e nei partenariati di progetto, la nuova edizione dell'Inventory sulla validazione dell'apprendimento non formale e informale dal CEDEFOP 2019 offre un panorama di informazioni più organico e qualche prima considerazione utile a migliorare gli approcci.

In questo contesto i temi di criticità più frequentemente riportati, sia in Italia sia in altri Paesi UE, riguardano i seguenti punti:

1. Il servizio di validazione è fondato per sua natura su una interazione verbale con un operatore che ascolta la persona e la aiuta a raccontare e ricostruire le sue esperienze. Con persone straniere questo rende critica ogni barriera linguistica o culturale e impone la diversificazione degli strumenti di supporto alla fase di individuazione. Le soluzioni più frequentemente identificate riguardano l'utilizzo di materiali di supporto ad hoc di tipo visuale ovvero immagini o video che possano sostenere una maggiore immediatezza nel comprendersi e abbassare i tempi e lo stress di una interazione esclusivamente verbale in un'altra lingua. In alcune interessanti esperienze questo tipo di materiale è stato utilizzato anche nella fase di valutazione per supportare le consegne nelle prove pratiche o la comprensione delle domande nei colloqui tecnici.
2. Sempre per effetto del carattere eminentemente narrativo di cui di sostanza la fase di individuazione può rivelarsi critica una difficoltà o povertà del racconto legata ad altri fattori tra i quali si rileva di frequente una sorta di "traumatizzazione" insita nel racconto stesso poiché nelle storie precedenti o contingenti alla migrazione sono frequenti esperienze molto traumatiche che si fatica a richiamare o narrare. Questo può significare spesso o non riuscire a ottenere elementi sufficienti oppure dover riconoscere e tenere conto di quanto le competenze o le esperienze che si intendono valorizzare siano in realtà intrecciate ad un contesto di eventi che ne rende difficile la riattivazione o la mobilitazione. Inoltre anche tutti gli sforzi per cercare di adattarsi a diversi contesti culturali e un ambiente completamente nuovo aumenta senza dubbio i livelli di stress e ansia nelle persone che hanno dovuto sradicarsi dal loro paese natale. Si osserva inoltre che spesso anche i mediatori linguistico culturali impegnati nel sostenere queste interazioni possono rivivere in modo indiretto lo stress collegato alle loro stesse storie di vita. Qui interviene un fattore determinante nella preparazione degli operatori adibiti a sostenere questa tipologia di beneficiari, operatori che devono ricevere una preparazione adeguata a questa specifica possibile difficoltà.
3. Un ulteriore problema che può riferirsi sia alla fase di individuazione sia a quella di valutazione può riguardare l'utilizzo dei Repertori di qualificazioni oppure gli strumenti di mappatura dei settori economico professionali ad essi agganciati (primo tra tutti l'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni INAPP che contiene il Repertorio Nazionale per la certificazione delle competenze). Questi strumenti normalmente molto utili contengono una mappa e una geografia del mondo del lavoro e dei sistemi di qualificazione che rappresenta il nostro impianto educativo e formativo o economico professionale o quanto meno quello presente nella maggior parte dei paesi europei, impianto che spesso non corrisponde a quello dei paesi di provenienza dei beneficiari migranti. Questo può creare problemi di collocazione

delle esperienze di studio e di lavoro ai fini della composizione di un Dossier o della scelta delle competenze o qualificazioni da validare con l'effetto negativo di sottostimare il valore delle esperienze stesse a causa di un banale mismatch degli elementi classificatori o descrittivi. Anche in questo caso risulta fondamentale poter contare su una specifica preparazione degli operatori e soprattutto su una organizzazione dei servizi che sostenga la specializzazione su utenti della stessa provenienza e la messa in comune delle pratiche per favorire lo scambio e la condivisione delle soluzioni adottate.

4. Un problema ulteriore riportato in tutte le esperienze riguarda la possibile assenza o scarsità di documenti di supporto per la composizione del Dossier delle evidenze. Ciò è evidentemente dovuto spesso alle circostanze drammatiche ed emergenziali in cui è avvenuto l'abbandono del proprio Paese di origine. Poiché il nostro sistema di validazione e certificazione è fondato sulla raccolta di documenti anche in funzione di garantirne la praticabilità e sostenibilità economica l'assenza di documenti imporrebbe uno sbilanciamento del lavoro sulla valutazione diretta del candidato attraverso esami e prove pratiche che farebbero inevitabilmente impennare i costi di esercizio dei servizi stessi per questa popolazione. Un possibile correttivo a questo frequente problema può riguardare il sostegno ad una fase di costruzione delle evidenze mancanti quando queste riguardino esperienze di lavoro. In molti casi ad esempio piuttosto che prevedere o allestire lunghe sessioni di assessment si è rivelato più semplice, meno costoso e anche meno stressante per operatore e utente, aiutare l'utente a organizzare la auto-produzione di evidenze e in particolare di documenti audiovisivi in cui è impegnato nella attività che occorre documentare. In questo caso quello che sarà necessario fare in prospettiva sarà adeguare l'insieme delle procedure in modo da accogliere stabilmente questa opzione metodologica garantendo comunque la validità e affidabilità del processo.

In conclusione si richiama come questo tipo di applicazioni non faccia che mettere in luce i temi generali già riconosciuti cruciali per l'implementazione dei servizi di validazione, temi che si rivelano importanti per tutti i tipi di utenti. Ad esempio in accesso ai servizi è importantissimo fornire informazioni in modo approfondito, precisare e concordare aspettative realistiche, chiarire ogni dubbio e smorzare i timori in modo da attivare la committenza attiva dell'utente, cosa che risulta già difficile se rivolta a chi condivide lo stesso spazio culturale.

Infine va ulteriormente ricordato che coloro che si impegnano ad ogni livello nel progettare, organizzare e offrire il servizio di validazione dovrebbero essere attentamente e adeguatamente formati, supervisionati e attrezzati per sostenere questo lavoro che ha una serie di punti di delicatezza anche legati a utenze specifiche. La creazione di spazi di confronto, mutuo sostegno e condivisione di esperienze tra gli addetti ai lavori risulta un passaggio che può davvero fare la differenza nel qualificare la qualità dei servizi, ma anche quella dell'esperienza umana di utenti e operatori, massimizzando tutti i benefici indiretti legati alla attivazione lavorativa e alla integrazione sociale di questi cittadini nel tessuto del Paese che li accoglie.