

Progetto Interregionale

Area umanitaria:

Operatori/operatrici di pace e Mediatori/mediatrici interculturali

**Rapporto di Valutazione: Prospettive di
implementazione e approfondimento dei risultati della
ricerca.**

1. Premessa

Il Fondo Sociale Europeo è lo strumento più consistente che l'Unione Europea ha scelto per attuare la cosiddetta strategia di Lisbona, mirata a rendere l'economia europea « l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale»¹. In questo quadro, le istituzioni dell'Unione Europea e dei suoi Stati Membri si sono impegnati a promuovere un'occupazione di qualità attraverso una maggiore capacità d'inserimento professionale (o occupabilità), favorendo lo spirito d'impresa (o imprenditorialità), la capacità di adattamento (o adattabilità), le pari opportunità (anche in termini d'inclusione sociale) dei suoi cittadini.

Le azioni di sistema del Fondo Sociale Europeo devono perciò mirare a livello nazionale, a valorizzare i singoli interventi formativi e di promozione dell'occupazione di qualità nel senso su indicato, rendendo possibile al sistema nazionale e di lì a quello europeo di :

- mettere in valore le buone pratiche emerse
- individuare le migliori che siano riproducibili in altri contesti e per futuri progetti
- identificare le lezioni apprese sia in termini di problematicità che del loro possibile superamento per future operazioni sia di ricerca che di azione.

Una valutazione di un'azione di sistema si rapporta quindi sia con il livello progettuale, fatto di obiettivi definiti e limitati nel tempo e nello scopo, sia con quello programmatico, che concerne il sistema e si presenta quindi come aperto e dialogico con la realtà circostante anche a livello della definizione e ridefinizione delle priorità. In questa accezione la valutazione, come riconosciuto dalle autorità nazionali responsabili della valutazione del FSE in Italia², si pone come un interlocutore sia dell'attuatore che del programmatore per fornire un punto di vista terzo utile ad entrambi.

In questo caso specifico, la presente valutazione mira a dare indicazioni utili alla prosecuzione degli sforzi formativi e di promozione sistemica delle aree professionali in oggetto.

Saranno quindi analizzati in questa prospettiva alcuni spunti tematici provenienti dalla ricerca / azione di sistema (d'ora in poi denominata "la Ricerca") che tengano conto de:

- le problematicità del rapporto tra il contesto normativo e sociale (Fondo Sociale Europeo, struttura della ripartizione delle responsabilità normativa riguardo le aree professionali da un lato, dinamicità e flessibilità dati salienti del corrispondente mercato del lavoro dall'altro, e così via) e il progetto di ricerca in oggetto
- le opportunità e i limiti che sono derivati dalla definizione dei settori professionali oggetto della ricerca, cioè di due settori comunicanti ma distinti della mediazione
- le buone pratiche individuate e le conseguenti lezioni apprese riguardo i contenuti formativi auspicabili per un miglioramento della preparazione professionale in questi settori in Italia sullo sfondo delle dinamiche in atto a livello europeo, indicando altresì alcuni elementi utili alla programmazione delle Amministrazioni Regionali.

2. La problematicità del rapporto tra la settorialità del contesto normativo e sociale e le aree della mediazione considerate

La multidimensionalità della strategia di Lisbona ha senz'altro permesso che le politiche pubbliche assumessero tendenze divergenti in materia di promozione della formazione e dell'occupazione.

In questo senso, le difficoltà che l'azione di sistema in questione ha riscontrato nel poter estrapolare politiche convergenti di promozione dell'occupabilità nel settore della mediazione³, appare comprensibile e non esclusiva a questo settore. Particolarmente rilevante appare l'incongruenza di

¹ Conclusioni Consiglio europeo di Lisbona del 23 e 24 marzo 2000.

² ISFOL, Area Valutazione, dal sito www.isfol.it

³ Si vedano nella Ricerca interregionale *Operatore/operatrice di pace e Mediatore/Mediatrice interculturale*(d'ora in poi "la Ricerca") soprattutto i paragrafi 1.2, 2.2, 3.3 e 3.5.

diverse politiche pubbliche quando si guardi al settore della mediazione interculturale, che si è posto al crocevia di diverse aree di intervento pubblico, sia inquadrabili all'interno della strategia di Lisbona (inclusione sociale, occupabilità, adattabilità) che al di fuori (servizi sociali).

Aree finite per giunta sotto pressione, in termini di distribuzioni di risorse, per l'accentuarsi della concorrenza nell'assorbimento di risorse delle politiche di sicurezza tradizionali.

3. Il problema della valutazione delle competenze in ambiti professionali internazionali e una possibile soluzione intermedia

Quando la professionalità oggetto di ricerca è invece una di quelle – come l'operatore di pace- da esercitarsi prioritariamente a livello internazionale, emerge un altro aspetto problematico del coordinamento europeo delle politiche per l'occupabilità. Si tratta dell'irriducibilità dei sistemi nazionali di individuazione delle qualifiche professionali e di relativa misurazione delle competenze.

I principali approcci riscontrabili a livello europeo per la certificazione delle competenze vanno dalla rigidità e modularità del National Qualification System in Gran Bretagna⁴ alla presa in carico dei vissuti personali con la tecnica del "bilancio delle competenze" francese⁵, ai percorsi modulari e professionalizzanti per singole competenze più che per profilo professionale dei paesi nordici (Danimarca e Svezia in particolare). Senza considerare poi il problema del riconoscimento condiviso e trasparente dell'apprendimento non formale, così importante nelle aree qui studiate.

Sembra qui opportuno evidenziare come i caratteri di tali approcci siano lo sfondo di alcuni esempi forniti nella Ricerca, anche per permettere alle amministrazioni regionali di valutarne l'applicabilità nel panorama italiano. Il Peaceworkers Register⁶ assume, infatti, la strutturazione per livelli tipica del sistema anglosassone, cercando inoltre di riprodurre l'applicabilità a tutti i potenziali ambiti di lavoro della figura dell'operatore di pace. La tipicità di ciascuna organizzazione che impiega operatori di pace viene in quest'ottica lasciata sullo sfondo, così come la possibilità che tale organizzazione potrebbe valutare le competenze del singolo in modo differente a seconda di come avvenga l'incontro tra le competenze del singolo e quelle richieste dall'organizzazione. Maggiore attenzione a questo secondo livello di valutazione delle competenze viene dato nell'altro esempio citato come buona prassi dalla Ricerca, Gruppo di monitoraggio della regione Campania sui corsi per operatori di pace⁷. La presenza di un Diario di Bordo ricorda alcune modalità di attuazione del bilancio di competenze alla francese⁸.

Interessante sarebbe stato approfondire maggiormente l'approccio di valutazione ex-ante sperimentato dalla Ong internazionale Nonviolent Peaceforce. In questo caso, i candidati ai corsi di *core competencies* (competenze fondamentali) necessari alle missioni sul terreno dei *peace teams* di tale organizzazione vengono selezionati su curriculum ma debbono poi partecipare a una settimana di valutazione immediatamente precedente le tre settimane di corso vero e proprio. In tale settimana i partecipanti attraverso giochi di ruolo e altre tecniche partecipative sono portati a riesaminare le proprie motivazioni a partecipare ai progetti dell'organizzazione e più in generale a missioni di pace in zona di conflitto armato, e allo stesso tempo a auto-valutare il proprio *saper essere* in rapporto a tali attività. Il tutto avviene con la guida di trainers esperti e sotto l'osservazione di assessors. Alla fine di questa settimana, sia su autoselezione dei partecipanti che su indicazione degli assessors, alcuni dei partecipanti lasceranno il corso perché non adatti a intraprendere un percorso professionale in questo campo o in questa organizzazione o in questo momento della loro vita professionale.

⁴ Sulle evoluzioni del sistema e il suo intreccio con la concertazione sociale si può partire da M. Forleo-A. Rossi, *La formazione continua in Europa: la complessità del dibattito europeo e dei tentativi di riforma dei sistemi nazionali*, soprattutto pagg. 276-279 in *Osservatorio Isfol*, Anno XXIV, n.2-3, Marzo-Giugno 2003.

⁵ Più spazio meriterebbe l'approccio francese alla formazione per adulti in generale. Si rimanda come punto di partenza per una comprensione di tale approccio a Sandra Bellier, *Ingénierie en Formation d'adultes*, Editions Liaisons, Paris, 1999.

⁶ Par. 3.4.4 della Ricerca.

⁷ Par. 3.4.5 della Ricerca.

⁸ Si veda per l'esposizione di alcuni casi e la loro applicabilità al sistema italiano, "Verso la certificazione delle competenze nelle politiche attive del lavoro", Quaderni ASSFORSEO, anno I, numero I, dicembre 2002.

La pratica di Nonviolent Peaceforce nella valutazione sembra quindi mirare a unire l'oggettività delle esperienze curriculari, la soggettività del partecipante e la contestualità dell'organizzazione/missione a cui la formazione è finalizzata.

In contesti come la mediazione interculturale e le operazioni di pace, che raramente si configurano come possibilità per una prima occupazione ma piuttosto come un'evoluzione di vite professionali avviate, la citata esperienza di valutazione delle competenze ci sembra quindi una buona pratica.

4. Spunti per la prossima programmazione

4.1 Oltre le dicotomie educazione/formazione professionale e lavoro/inclusione sociale

Un'altra dicotomia che sottosta alle politiche pubbliche di attuazione della strategia di Lisbona è quella tra apprendimento continuo o lungo tutto l'arco della vita (lifelong learning) e politiche attive del lavoro. Sebbene questi due settori di politiche pubbliche dovrebbero per i documenti di indirizzo europeo⁹ essere convergenti, questi due settori hanno visto lo sviluppo di iniziative in parallelo e scarsamente sinergiche. Questo sfondo può aiutare a spiegare l'incongruenza degli approcci universitari tra di loro e verso quelli della formazione professionale riscontrati nella Ricerca a più riprese¹⁰.

Per i futuri 7 anni bisognerà riferirsi, a livello europeo, agli orientamenti strategici comunitari Adottati dal Consiglio dell'UE il 5 ottobre 2006, che danno il contesto indicativo per gli Stati membri per l'elaborazione dei quadri strategici di riferimento nazionali ed i programmi operativi per il periodo 2007/2013. In questo ambito, le Linee Guida Integrate della UE per l'occupazione individuano diverse aree, delle quali la terza ("Maggiori investimenti in capitale umano migliorando l'istruzione e le qualifiche") appare senz'altro quella di interesse per il seguito alla presente azione di sistema. Tra le "Sfide" individuate, ci sono le "*Strategie globali di apprendimento permanente entro 2006*" che gli Stati Membri si sono impegnati a disegnare.

A questo fine e soprattutto alla loro successiva attuazione, appare di particolare interesse il possibile legame di diverse parti della presente ricerca per la definizione delle politiche attuative di tali strategie.

In particolare è condivisibile il ragionamento della Ricerca che dopo aver individuato le competenze più frequentemente insegnate nelle azioni formative delle due figure, hanno riscontrato come l'efficacia professionale delle rispettive funzioni possa attuarsi solo se anche gli altri elementi del sistema (i servizi pubblici locali nel caso della mediazione culturale, i diversi attori degli interventi internazionali in zone di conflitto per gli operatori di pace) possiedono sufficienti cognizioni, esperienze e attitudini per essere *pars costruens* dei processi di mediazione e gestione positiva dei conflitti.

Particolare attenzione potrebbe essere portata dalle Regioni proponenti la presente Azione di Sistema, nonché dalla Autorità Nazionali competenti, all'utilizzo dei risultati della Ricerca nella negoziazione e nel disegno delle politiche attuative del nuovo programma comunitario PROGRESS, che dovrebbe raccogliere diverse linee di promozione dell'inclusione sociale che a vario titolo interesseranno il settore della mediazione sociale.

⁹ A cominciare dalla Comunicazione della Commissione del 2001 "Relizzare uno Spazio Europeo dell'Apprendimento Permanente" fino alla decisione del Consiglio del 18 Luglio 2006 sull'adozione delle linee guida per le politiche dell'impiego degli Stati Membri.

¹⁰ Si vedano in particolare i paragrafi 1.3.5 e 2.3.4, nonché le conclusioni a proposito dei percorsi formativi suggeriti.

4.2 Le competenze trasversali come competenze fondamentali

La mediazione, come rilevato nella Ricerca¹¹ indica etimologicamente un “agire stando in mezzo” a un molteplicità di elementi. Appare quindi particolarmente importante in questa area professionale la dimensione delle competenze per l’analisi del contesto, della complessità di questi elementi.

L’importanza delle competenze relazionali in tutti gli ambiti della mediazione, e ribadita dalla Ricerca nei due profili analizzati da vicino, ci riporta alle competenze trasversali, a quel saper essere individuato dai documenti europei come una terza componente essenziale degli sforzi di apprendimento lungo tutto l’arco della vita a fianco del sapere e del saper fare. In questo senso la Ricerca appare giustamente coraggiosa nell’evidenziarne l’importanza, sarebbe stato utile, tuttavia, definirne lo spazio distinto nel riassumere le competenze necessarie ai profili professionali.¹²

Un’analisi approssimativa del raggiungimento da parte della Ricerca delle Finalità da progetto può essere utile a fornire spunti per ulteriori iniziative regionali e multiregionali nei settori considerati.

4.3 Per una strategia di messa in rete a livello europeo

Per quanto riguarda le “Azioni formative” il progetto intendeva fornire “una ricognizione ed un’analisi comparativa degli interventi formativi alla mediazione internazionale di pace e alla mediazione interculturale realizzati nei diversi contesti”.

Tale ricognizione sembra aver confermato la necessità di una maggiore messa in rete delle esperienze europee. In particolare, la Ricerca ha a parere del valutatore, mostrato come la comparazione di esperienze italiane nominalmente afferenti gli stessi settori, ma riguardanti profili di partecipanti nonché contesti professionali e sociali differenti, sia in realtà meno utile che la comparazione e, in prospettiva, la collaborazione tra esperienze di differenti paesi europei, ma più omogenee per il contesto sociale e professionale di riferimento.

Nella mediazione interculturale, anche una delle buone prassi citate (il corso a Torino) è un esempio di come esperienze straniere di mediazione interculturale di strada abbiano molto da contribuire alle esperienze italiane, probabilmente più e meglio di altre esperienze italiane in cui la popolazione beneficiaria di riferimento aveva altre esigenze.

Sembrirebbe in questo settore utile fare tesoro dei progetti europei esistenti che mettono in rete le esperienze di mediazione sociale in contesti urbani, individuarne le componenti di mediazione intraculturale e basare anche su di esse i futuri percorsi formativi finanziati.

Per la mediazione internazionale di pace, e in particolare la formazione alla pace, il partenariato europeo ARCA¹³, cofinanziato dal Programma Socrates nell’azione Grundtvig, sembra un ottimo ambito di partenza per lo sviluppo di una comunità di pratica europea che coinvolga anche soggetti istituzionali.

4.4 La promozione di percorsi individuali di formazione continua: maggiori professionalità per il settore, maggiori risorse per la società

Per quanto riguarda la “Promozione dell’occupazione”, il progetto della Ricerca prevedeva l’analisi dei fabbisogni occupazionali, l’esplicitazione delle esigenze da parte della domanda di lavoro e la loro formulazione in termini di fabbisogni di competenze, l’identificazione di fabbisogni professionali specifici non ancora definiti adeguatamente; l’inclusione nell’analisi del mercato del lavoro di campi attigui a quelli considerati “normalmente” come sbocco privilegiato dei percorsi formativi attuali.

¹¹ Pag. 13 della Ricerca: “Nel suo significato filosofico, il concetto di “mediazione” ha origini aristoteliche e precisamente nei termini μέσος “medio”. Il termine è poi migrato nel tardo latino *mediare*, che vuol dire interporre. Mediare nell’uso comune sta ad indicare almeno 3 funzioni: 1. quella di chi cerca di trasformare un conflitto fra altre parti; 2. quella di chi favorisce l’incontro fra le parti ai fini dell’equilibrio e della giustizia sociale, di chi cioè si muove nella ricerca dell’armonia; 3. quella di chi favorisce l’incontro fra le parti per facilitare delle transazioni di tipo economico.”

¹² Capitolo 6, parte II, tabella al punto 1.3.5.

¹³ I prodotti di tale progetto saranno via via disponibili sui siti www.peacetraining.org e www.pacedifesa.org

L'ambizione di tali finalità era notevole, ma particolarmente interessante si potrebbe rilevare la lettura delle parti relative alla definizione dei profili professionali nell'ottica della formazione continua dei lavoratori e dell'accrescimento della loro mobilità.

Interessante in materia potrebbe risultare l'utilizzo dei vouchers individuali di formazione continua finanziati (o cofinanziati) dai Fondi Europei e dalle Regioni, per corsi che affrontino anche i nodi individuati dalla Ricerca come strategici:

- per la mediazione interculturale ¹⁴, nella formazione dei formatori delle diverse istituzioni formative da un lato e per la formazione interculturale continua degli operatori presenti nei diversi ambiti della realtà sociale dall'altro.
- Per la diffusione tra i professionisti che già operano a vario titolo nelle operazioni di cooperazione internazionale e di aiuti umanitari, delle competenze necessarie alla costruzione della pace e alla gestione positiva dei conflitti¹⁵.

Per chi scrive, la previsione di tali voucher individuali non sostituirebbe l'attuazione di corsi professionalizzanti, ma andrebbe ad arricchire le possibilità di passaggio da una professionalità all'altra oltre che, dal punto di vista delle politiche pubbliche, la possibilità di una reale sinergia tra apprendimento continuo e politiche attive del lavoro.

Quest'ottica appare ancor più rilevante se si pensa a come il mercato del lavoro di queste figure mostri segni di crescita limitati da fattori eminentemente politici che potrebbero in realtà essere improvvisamente superati da improvvisi mutamenti di priorità politiche già sperimentati in campi attigui. Potrebbe quindi essere saggio per le amministrazioni con la responsabilità di predisporre gli strumenti a supporto del mercato del lavoro prepararsi a dover rispondere a improvvisi incrementi di domanda di professionisti in questi settori. Esempi ne siano le discussioni in corso su un massiccio impiego di esperti civili di pace italiani in Libano che potrebbero richiedere personale rapidamente e adeguatamente preparato, o quelle su possibili norme da inserire nel riordino di diversi servizi sociali (sanità, famiglia, scuola) che potrebbero anch'esse portare la mediazione interculturale a una nuova centralità.

In ogni caso, nell'ottica dell'apprendimento continuo e quindi di una crescente integrazione fra la cosiddetta "educazione degli adulti" e la "formazione professionale", l'utilizzo di strumenti utili al cittadino "che apprende lungo tutto l'arco della vita" - indipendentemente dalla sua condizione di studente, disoccupato, occupato, inoccupato o simili categorizzazioni - appare senz'altro un terreno da esplorare ulteriormente per le Regioni italiane.

Bene si presta a questo utilizzo la definizione multilivello delle figure professionali suggerita nella Ricerca.

Probabilmente, in un'ottica di sistema, un maggior numero di persone adeguatamente formate a diversi livelli alla mediazione interculturale da un lato e all'intervento nei conflitti internazionali dall'altro è una ricchezza per la società nel suo complesso. Sono probabilmente ancora valide le conclusioni del documento "Focus on lifelong learning – a review of the reports from civil society on the consultation process on the Commission's memorandum on lifelong learning" del 2001: l'apprendimento continuo o lungo tutto l'arco della vita è una questione di inclusione sociale.

Per quanto riguarda la mediazione culturale, in particolare, una costruzione modulare del profilo e dei relativi moduli formativi per le connesse competenze risulterebbe utile per adattare gli interventi formativi ai differenti attori di un sistema a rete di mediazione culturale, di cui un ottimo esempio è dato nella Ricerca a proposito del centro interaziendale per la realizzazione di un modello a rete per la mediazione culturale nelle aziende sanitarie umbre¹⁶.

4.5 Diversi livelli formativi, diversa composizione del pubblico target degli interventi

In questo ambito, sembra allo scrivente necessario andare oltre la visione dell'immigrato unicamente come potenziale beneficiario dei servizi e, qualora ne sia fornitore, unicamente come mediatore culturale tra i fornitori di servizi e i beneficiari del suo gruppo etnico/culturale. In realtà, in alcuni

¹⁴ Pag.228 della Ricerca.

¹⁵ Pag.238 della Ricerca.

¹⁶ Pag.205 della Ricerca.

settori professionali legati ai servizi alla persona (infermieri, badanti, collaborazione familiare) c'è già una maggioritaria presenza immigrata tra i fornitori di servizi. Se le dinamiche in atto in Italia riguardo l'integrazione della popolazione di origine immigrata seguiranno anche solo parzialmente quelle sperimentate dai paesi europei centro settentrionali, ci troveremo presto in situazioni simili in molti altri settori professionali.

In tale prospettiva, acquista senso una visione articolata delle competenze racchiuse nella figura del mediatore culturale che abbia anche una corrispondenza nelle politiche pubbliche di formazione, specialmente quelle a guida regionale. Riprendendo i termini della Ricerca, ciò potrebbe voler dire individuare strumenti di cofinanziamento pubblico adeguati per sostenere la diffusione delle competenze sui "Macro Processi" della mediazione culturale¹⁷ sia come moduli iniziali di un percorso professionalizzante, anche per disoccupati, sia come moduli di formazione continua per i professionisti di diversi servizi pubblici (giustizia, comuni, sanità, assistenza di strada, etc.). Ad altro livello, le competenze definite nella Ricerca come *Aree di competenze specialistiche*, potrebbero ulteriormente essere suddivise in moduli, parte dei quali sarebbero utili ai professionisti del settore, mentre impartiti nel loro complesso andrebbero a preparare adeguatamente i mediatori interculturali "professionisti".

Ragionamento simile, anche se da adattare ai differenti ambiti di intervento, potrebbe essere fatto per le competenze che compongono il profilo professionale dell'operatore di pace.

In questo ambito, soprattutto nella prima delle due ipotesi di profilo professionale presentate nella Ricerca¹⁸, potrebbe essere proficuo immaginare una massiccia offerta di competenze di base ad un pubblico di discenti adulti senza particolare preselezione, che a loro volta potrebbero essere distinte in:

- competenze utili alla gestione dei conflitti in qualsiasi ambito, e quindi adatte anche a far parte dell'offerta di educazione degli adulti, come le capacità relazionali e comunicative basate sull'ascolto empatico e il decentramento emozionale e culturale da un lato, le competenze di analisi, gestione e trasformazione dei conflitti dall'altro.
- Competenze particolarmente utili in professioni o situazioni sociali più a rischio, quindi che necessitano *capacità di gestione dello stress e delle situazioni di emergenza*, o più complesse, laddove le *competenze linguistiche* sono essenziali.

Ad un secondo livello, ci potrebbero essere parte delle competenze indicate nella Ricerca come distinguibili in "Macroaree¹⁹", specialmente le aree D) Lavoro di pace cooperazione internazionale allo sviluppo ed E) Il lavoro di pace nella gestione degli aiuti umanitari e delle emergenze, ma anche buona parte delle competenze in area A) Promozione dei processi di pace e trasformazione dei conflitti e B) Diritti umani.

Queste competenze potrebbero proficuamente far parte anche di moduli di formazione continua per quegli operatori già al lavoro (o in formazione) in missioni od organizzazioni internazionali operanti in zona di conflitto.

Resterebbe comunque necessario prevedere la possibilità di completare il percorso di specializzazione per acquisire i requisiti utili a specializzarsi in operazioni di supporto alla pace.

Il grafico in calce sintetizza il ragionamento descritto, affiancando al grafico della Ricerca sul profilo professionale in Ipotesi Uno alle rispettive possibilità di pubblico target.

¹⁷ Pag. 230 della Ricerca.

¹⁸ A pag. 243.

¹⁹ Pag. 240 della Ricerca.

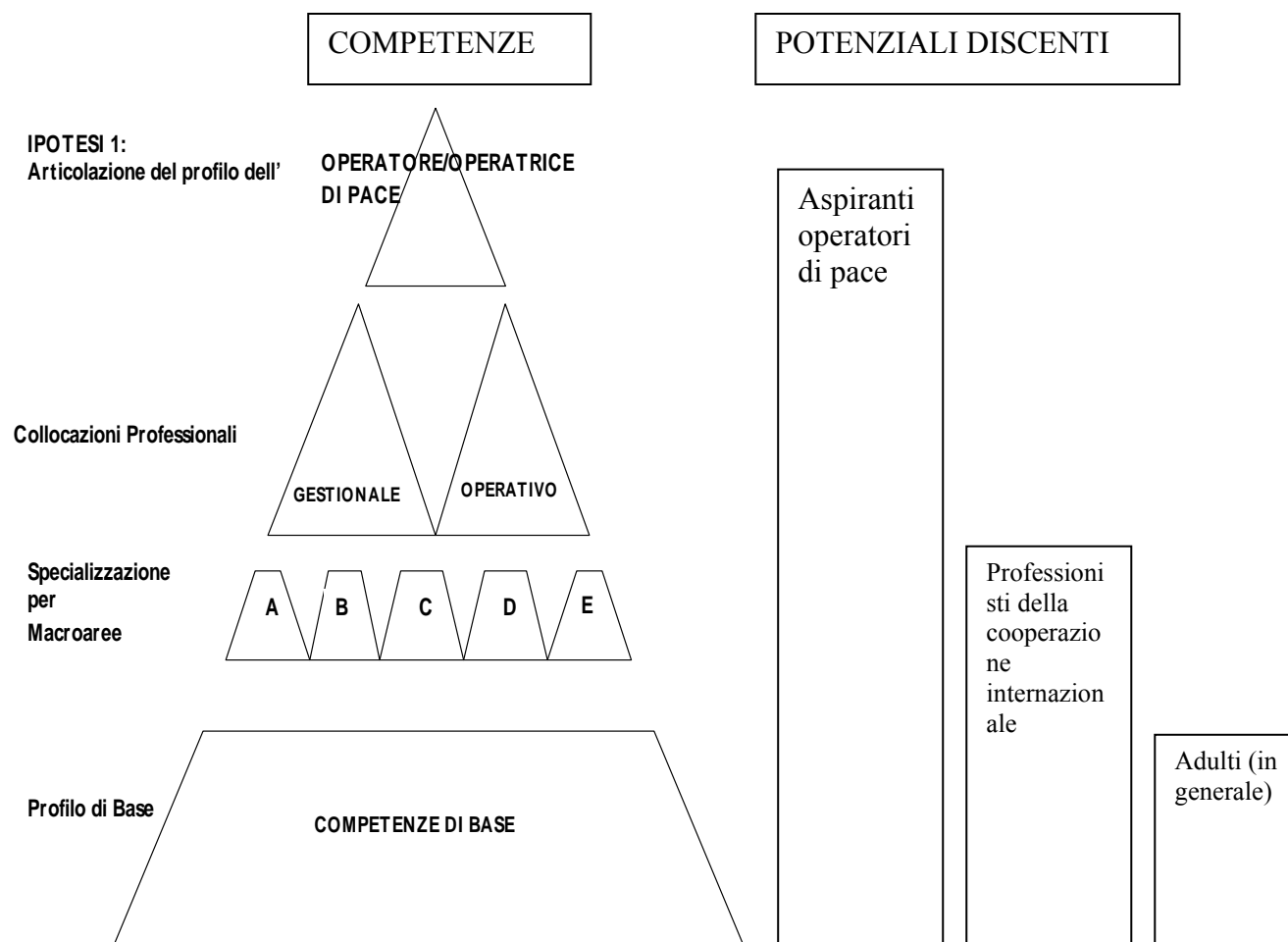


Figura 1

4.6 Ulteriori approfondimenti sulle competenze per l'operatore di pace

Sul dettaglio delle competenze individuate all'interno delle varie macroaree del profilo dell'operatore di pace nella Ricerca²⁰, si potrebbero approfondire le fonti e i relativi contenuti citati di seguito.

L'area A) Promozione dei processi di pace e trasformazione dei conflitti è affrontata in diversi corsi animati dalla rete internazionale Transcend, fondata da Johan Galtung e il cui manuale è disponibile online su www.transcend.org.

Per le situazioni di post-conflitto in cui la gestione della riparazione di massicce violazioni di diritti umani è centrale all'opera di promozione della pace, molto utili possono risultare i contenuti riassunti nel concetto di "Giustizia di Transizione" promossi dai corsi dell' International Centre for Transitional Justice (www.ictj.org).

L'area B) Diritti umani, potrebbe proficuamente essere completata dagli aspetti cosiddetti di "Democratizzazione", il che permetterebbe di avvicinarsi di più alle pratiche internazionali quali quelle dell'Organizzazione per la Cooperazione e la Sicurezza in Europa (OSCE).

²⁰ Capitolo 6, Parte II, paragrafo 1.3.2.

Opportuna potrebbe inoltre essere l'inclusione in tale area delle competenze relative al settore del *Security Sector Reform*, cioè le attività per la riforma delle strutture competenti per la sicurezza in paesi dove i conflitti armati hanno visto violazioni massicce dei diritti umani da parte di tali attori. Essa mira a stabilire meccanismi locali di controllo democratico delle forze di sicurezza atte a prevenire violazioni dei diritti umani da parte di tali forze.

Per l'area C) Peacekeeping civile, potrebbe essere utile riferirsi all'articolazione delle aree di competenza richieste dall'organizzazioni internazionali nongovernative che hanno compiuto notevoli sforzi in questo senso; tra queste l'esperienza della ONGI citata, Nonviolent Peaceforce²¹, è senz'altro tra le più significative.

Nell'area D) Lavoro di pace cooperazione internazionale allo sviluppo, promettenti per approfondimenti della programmazione formativa potrebbero essere le seguenti fonti:

- il lavoro di International Alert e dei suoi partner, accessibile primariamente dal sito www.conflictsensitivity.org, può risultare utile per rinfoltire i contenuti e le pratiche di *conflict sensitivity* utili agli operatori della cooperazione internazionale allo sviluppo per sviluppare e implementare progetti di sviluppo che facilitino i processi di pace.
- Fondamentale appare riferirsi alle produzioni dell'organizzazione intergovernativa OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico, OECD in inglese), in particolare del gruppo che all'interno del suo Comitato per l'Aiuto allo Sviluppo (DAC) si occupa di prevenzione di "conflitti, pace e cooperazione allo sviluppo" (<http://www.oecd.org/dac/conflict>).
- Punto di riferimento per le politiche governative in materia è il manuale dell'agenzia per lo sviluppo del governo svedese SIDA, intitolato "manual for conflict analysis", pensato per dare indicazioni e strumenti alla progettazione e attuazione di interventi di sviluppo in zone di conflitto²².

Sugli aspetti contenutistici, sembra interessante la possibilità di inserire tra le competenze impartite in quest'area gli elementi necessari al Desarmement, Demobilization, Reintegration (DDR, Disarmo, smobilitazione, reinserimento) degli ex combattenti, viste pure le relazioni ormai appurate con gli interventi per lo sviluppo delle comunità locali che accolgono gli ex combattenti.

Per quanto riguarda l'area E) Il lavoro di pace nella gestione degli aiuti umanitari e delle emergenze, risulta necessario anche individuare le competenze che supportino un ragionamento simile a quello appena citato, riguardante la prevenzione dei conflitti in aree a grande afflusso di rifugiati, sia interni (*Internal Displaced People*, IDPs) che esteri, dove le comunità di accoglienza, ad esempio, devono usufruire di interventi di sostegno allo sviluppo locale che permettano di non fare percepire il supporto ai rifugiati come un'insopportabile privilegio e quindi fonte di ulteriori conflitti.

Alla descrizione delle competenze trasversali dell'operatore di pace, sembrerebbe stato utile aggiungere le competenze di gestione degli aspetti di sicurezza.

4.7 La promozione della ricerca occupazionale

Il progetto dell'azione di Sistema prevedeva inoltre "la sperimentazione di una newsletter telematica con annunci di lavoro nell'ambito della mediazione internazionale di pace e della mediazione interculturale".

²¹ Per avere il dettaglio dei contenuti dei corsi, contattare l'ufficio europeo di Nonviolent Peaceforce, anche via arossi@nonviolentpeaceforce.org

²² Il "manual for conflict analysis" è scaricabile dal sito web: http://www.sida.se/sida/jsp/sida.jsp?d=1327&language=en_US.

La versione in distribuzione telematica che lo scrivente ha esaminato, denominata "Lavorare in Pace", sembra un formato adeguato ed esportabile a pubblici e organizzazioni più ampie.

Sembra altresì sperimentabile - e probabilmente facilmente adeguabile agli strumenti telematici già esistenti delle amministrazioni committenti la Ricerca- la creazione di un portale italiano di offerte di lavoro specializzate riservato a chi ha svolto moduli professionalizzanti in università o corsi regionali.

Su Mercato del lavoro e le prospettive occupazionali dell'operatore di pace, dalla prospettiva di addetto ai lavori dello scrivente appare poco rilevante l'origine nazionale dei singoli candidati nel momento della selezione del personale per le missioni internazionali. Viceversa, il supporto che ciascun sistema nazionale dà a chi voglia intraprendere esperienze internazionali incide sulla rilevazione statistica di quali cittadinanze siano più rappresentate nella selezione di tale personale da agenzie internazionali, sia governative che non governative.

Un esempio della varietà di incarichi internazionali che ritengono valide quando non essenziali le competenze relative alla gestione dei conflitti, si ha considerando le oltre 5000 posizioni lavorative pubblicate attraverso la base dati di Alliance for Conflict Transformation (ACT, www.conflicttransformation.org).

4.8 Le prospettive di sinergia

Nel progetto di ricerca approvato era indicata come obiettivo "l'individuazione delle buone prassi [...] classificate e valutate in base alla capacità di fornire strumenti di integrazione tra formazione e lavoro [...] In particolare verranno selezionate le buone prassi che abbiano introdotto strumenti innovativi di orientamento, di animazione territoriale e di *job placing* nei campi oggetto della ricerca."

In quest'ambito, lo scrivente si limita a suggerire:

- per l'area della mediazione culturale, di creare sinergie con il progetto ERLAIM (European Regional and Local Authorities for the Integration of Migrants) del Programma Europeo INTI. Il progetto, a capofila Regione Emilia Romagna e con diversi partner in amministrazioni locali in Europa e in Italia (Provincia di L'Aquila e Comune di Milano tra gli altri) si presenta come un potenziale veicolo per un coordinamento delle azioni formative o quanto meno la loro diffusione diretta ai vari elementi delle "reti di integrazione sociale" della popolazione immigrata.
- Per gli operatori di pace, si raccomanda una collaborazione più stretta con le reti europee citate nella Ricerca e nella presente valutazione (Nonviolent Peaceforce, partnership ARCA, European Network of Civilian Peace Services).

Altro obiettivo citato nella proposta progettuale è quello della "Promozione della rete interregionale"²³. A un punto di vista esterno al partenariato risulta particolarmente interessante, e relativamente innovativo a livello europeo, il mix di tipologie di organizzazioni riunito dal presente partenariato (ONG, think tank, università, cooperative, enti locali) soprattutto se considerato a proposito di tale argomento.

In particolare, il potenziale costituito dal coinvolgimento di enti locali in iniziative di sistema sulla mediazione potrebbe diventare strategico se unito alle disponibilità, isolate ma presenti, in altri paesi europei: in Spagna (specialmente l'agenzia per la cooperazione catalana e basca nel sostegno a progetti di pace), in Francia (soprattutto nella mediazione culturale in ambiente urbano), in Germania (con la pluriennale esperienza di alcuni *lander* nella formazione in materia). Non è ancora chiaro come la incipiente programmazione 2007-2013 del Fondo Sociale Europeo affronterà la selezione dei progetti di eccellenza europea (finora chiamati "ex art.6" FSE), ma in ogni caso la possibilità di far rete

²³ Definita dalle attività seguenti: "La promozione della rete interregionale è una finalità perseguita nel presente progetto già a livello di costituzione del partenariato. Molte delle organizzazioni che parteciperanno alle azioni di ricerca e diffusione del progetto sono infatti già coinvolte in alcuni dei corsi realizzati nelle 6 regioni che aderiscono all'interregionale (Centro Studi Difesa Civile, Fondazione Langer, FIELDS e Università Orientale di Napoli). Inoltre tutti i corsi realizzati nell'ambito del progetto interregionale sull'area umanitaria saranno oggetto privilegiato di studio delle attività di ricerca, attraverso il coinvolgimento attivo di formatori e discenti nei 6 *focus group* previsti, e destinatari principali della diffusione dei risultati della ricerca stessa, promuovendo la loro partecipazione ai 3 seminari pubblici previsti dal progetto.

con altre esperienze europee di promozione della professionalità nelle aree della mediazione appare reale e promettente.

A questo proposito, nella prima priorità generale del nuovo FSE, "Convergenza", la promozione di azioni innovative e di cooperazione transnazionale all'interno di ciascun programma sembra essere un ambito particolarmente interessante per le aree professionali oggetto della ricerca.

Se le anticipazioni verranno confermate, circa il 10% dei fondi disponibili per i programmi "Convergenza" del FSE andranno a tali azioni.

Dall'analisi dei corsi impartiti nelle due aree professionali emergono alcuni aspetti degni di riflessione in sede di programmazione regionale se non nazionale del supporto pubblico alla formazione.

Da un lato, potrebbe essere utile accettare che le università facciano la teoria, impartiscano le competenze del "sapere", e le regioni potrebbero trovare modalità di incitarne la complementarietà e collaborazione con le altre istituzioni formative.

Dall'altro, riconoscere che i corsi professionalizzanti e quelli di educazione degli adulti, la cui distinzione funzionale potrebbe proficuamente essere assottigliata (sul modello scandinavo), e in cui potrebbero inquadrarsi anche i contributi di associazioni e organizzazioni non governative per le aree di competenza legate al "saper fare" e al "saper essere".

Considerando poi che la necessaria promozione degli aspiranti operatori di pace italiani deve avvenire in gran parte a livello internazionale, le regioni potrebbero disegnare in quest'ottica le misure che nel Piano di attuazione della incipiente programmazione FSE 2007-2013 prenderanno il posto della ex-misura D4, quella che destinava contributi allo sviluppo professionale e all'inserimento di figure professionali di alto profilo. Si potrebbe trattare di borse di studio all'estero per giovani professionisti del settore così da non perdere un legame tra le punte di eccellenza del sistema Italia in materia e gli ambiti internazionali dove altre nazionalità godono di una presenza maggiormente supportata dalle autorità del paese di origine. D'altro lato, le amministrazioni locali italiane possono essere un importante elemento in una strategia per far sì che i corsi di eccellenza o di innovazione che sono organizzati in Italia da Università/ONGs/Autorità Pubbliche attirino partecipanti di alto livello da tutto il mondo e limitino il tendenziale monopolio di lingua/cultura anglosassone nella formazione in materia.

Tre dei nuovi strumenti finanziari elaborati dalla Commissione Europea - Jaspers, Jeremie e Jessica - presentano anch'essi occasioni interessanti per un'evoluzione della rete di soggetti attivate dalla presente

Azione di Sistema.

Il primo, Joint Assistance in Supporting Projects in European Regions (Jaspers), è diretto al supporto ed alla promozione di progetti europei per lo sviluppo di determinate aree dell'Unione. Sebbene le aree professionali in questione non raggiungano da sole la massa critica probabilmente necessaria in questo programma, potrebbero e anzi dovrebbero far parte delle aree considerate dalle amministrazioni regionali - specialmente quelle frontaliere - quando impegnate in progetti che mirano a fare sistema regionale in senso transnazionale.

Il secondo, Joint European Resources for Micro to Medium Enterprises (Jeremie), è stato ideato per fornire un capitale di avviamento alle PMI. Per la mediazione culturale la Ricerca ha rilevato come parte dei professionisti che riescano a farne la fonte principale di reddito lo facciano nella forma di professionisti indipendenti o in cooperativa, soggetti cioè potenzialmente eleggibili in questo programma.

Il terzo, Joint European Support for Sustainable Investment in City Areas (Jessica), è stato messo a punto sia per finanziare progetti di rinnovamento e sviluppo urbani attraverso un sistema di prestiti e sovvenzioni, sia per agevolare la costituzione di partenariati pubblico-privato e, in tal modo, favorire una gestione più snella e flessibile dei fondi. Di nuovo, il campo della gestione dei conflitti in ambito urbano e della promozione delle relative competenze sembra adattarsi ottimamente.

Da non sottovalutare infine le opportunità date dal Settimo Programma Quadro Europeo di supporto alla ricerca, perché ci sia un adeguato supporto al protagonismo degli enti italiani, pubblici e privati, interessati all'innovazione nelle materie in questione, sia in termini di cofinanziamento che di supporto operativo e programmatico, dalle Regioni Italiane e dai Ministeri interessati. Da non sottovalutare le opportunità che per le amministrazioni interessate proverranno dalle azioni delle "Regioni della Conoscenza", che potrebbero vedere la ricerca nell'area della mediazione al centro di un possibile partenariato multinazionale di autorità regionali.