

3.3 Esperienze di validazione nel Terzo Settore

La politica europea in favore del lifelong e lifewide learning si sviluppa a partire dalla considerazione che tutte le esperienze possono essere eventi formativi, ovvero ambiti che favoriscono la nascita, lo sviluppo e il consolidamento di apprendimenti e competenze. Impariamo non solo negli spazi strutturati formalmente per questo scopo, ma anche in quelli lavorativi ed in quelli della vita personale e del tempo libero ed è in questa cornice che le organizzazioni del Terzo Settore¹ si attestano quale ambito privilegiato di apprendimento non formale e informale.

Le imprese che lo compongono si distinguono per l'attività solidaristica volontaria gratuita e per il divieto tassativo di distribuire gli "utili". Sono realtà produttive che pongono maggiore sensibilità e attenzione alle conseguenze sociali ed umane delle proprie azioni economiche e hanno come obiettivo prioritario quello di raggiungere un beneficio collettivo e di utilità sociale.

Per la realizzazione della loro *mission* richiedono competenze specifiche, come dimostra l'incremento dei master universitari dedicati, e nello stesso tempo sono fonte di competenze preziose, non solo competenze tecniche attraverso l'offerta formativa delle stesse associazioni ma soprattutto competenze trasversali, attraverso la pratica del lavoro sociale in un contesto molto dinamico che ha a cuore il benessere e l'*empowerment* della persona, intesa sia come utente-beneficiario sia come operatore-volontario². Nel nostro Paese il settore del non profit è in continua crescita e anche se i dati di cui disponiamo non rappresentano il quadro attuale dell'economia sociale ne rimandano comunque lo spessore, la crescita e l'impatto in termini di occupazione, servizi offerti e pratica di cittadinanza attiva.

Nel 2001 l'Istat, nell'ambito dell'8° Censimento Generale dell'Industria e dei Servizi, ha realizzato la prima raccolta sistematica di dati sul non profit italiano segnalando la presenza di oltre 235.000 istituzioni private non profit (iscritte o meno al Registro Imprese), con circa 490.000 dipendenti e oltre 100.000 collaboratori coordinati e continuativi. I volontari stimati risultavano oltre 3.200.000 persone e l'ammontare delle entrate era di circa 38 mld di euro.

Nel 2008 l'Annuario Statistico italiano dell'Istat aggiorna il dato sulla partecipazione, in termini di impegno alle attività sociali e di volontariato, a circa 5,4 milioni di cittadini dai 14 anni in su (9% della popolazione).

Nel 2010 l'indagine Excelsior sui fabbisogni professionali e formativi delle imprese sociali³ stima la presenza di circa 357mila dipendenti, il 96% dei quali operanti in imprese nel settore dei servizi, soprattutto sanitari e di assistenza sociale che da

¹ Il Terzo Settore è quel complesso di istituzioni che all'interno del sistema economico si collocano tra lo Stato e il mercato, ma non sono riconducibili né all'uno né all'altro; sono cioè soggetti organizzativi di natura privata, a finalità sociale e senza scopo di lucro, volti alla produzione di beni e servizi a destinazione pubblica o collettiva, che rivestono un ruolo molto importante nel sistema culturale, sociale e istituzionale dal punto di vista economico e sociale. Le principali tipologie di organizzazioni che compongono il Terzo Settore sono: il volontariato organizzato (Legge 266 del 1991); la cooperazione sociale (Legge 381 del 1991); l'associazionismo di promozione sociale (Legge 383 del 2000); le organizzazioni non governative (Legge 49 del 1987); le fondazioni; altre organizzazioni non profit non ascrivibili alle categorie già citate.

² Forum Nazionale del Terzo Settore (2010) Libro verde del Terzo Settore. Le sfide dell'Italia che investe sul futuro.

³ L'impresa sociale comprende tutte quelle imprese private, incluse le cooperative, in cui l'attività economica d'impresa principale è stabile e ha per oggetto la produzione e lo scambio di beni e servizi di utilità sociale e di interesse generale.

soli concentrano il 70% degli occupati, circa 251mila dipendenti. Le altre attività di rilievo sono l'istruzione, con 33mila dipendenti, 9% del totale; i servizi operativi alle imprese e alle persone, soprattutto servizi di pulizia, con 26mila dipendenti; e gli "altri servizi alle persone", quali attività sportive, ricreative e culturali, con circa 12mila dipendenti⁴. Tutte le organizzazioni non profit sono caratterizzate dalla presenza di volontari, e sempre di più, soprattutto per esigenze di professionalità e di continuità degli interventi, di personale remunerato, che condividono i valori e gli obiettivi dell'organizzazione e si trovano ad operare in modo complementare e sinergico sia nell'ambito del lavoro sia nell'attività di rete con le altre organizzazioni a livello nazionale e internazionale. Queste organizzazioni si differenziano da un contesto di lavoro profit per il contenuto valoriale delle loro azioni in quanto mettono in primo piano il valore del dono, la partecipazione, la solidarietà, e promuovono attraverso le azioni reali di reciprocità e il protagonismo dei cittadini e dei soggetti sociali, la crescita di "capitale umano" e "capitale sociale".

Il richiamo alla necessità di incrementare il capitale sociale e umano per costruire la società della conoscenza è costante nei documenti comunitari degli ultimi dieci anni ed è in primo piano anche nella strategia Europa 2020 che sollecita gli Stati membri a sviluppare l'offerta di competenze chiave per tutti i cittadini come base per l'esercizio consapevole della cittadinanza, la coesione sociale, l'occupabilità e per l'accesso alle opportunità di apprendimento permanente nel corso della vita. Risale al 2006 la raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio sulle competenze chiave per l'apprendimento permanente⁵. Il documento comunitario definisce le competenze chiave come combinazione di conoscenze, abilità e attitudini appropriate al contesto; ne individua otto di cui le prime tre (competenza linguistica, matematica e digitale) sono inserite nei curricula degli apprendimenti formali, le restanti cinque (capacità di apprendere, competenze sociali e civiche, spirito di iniziativa e intraprendenza, consapevolezza ed espressione culturale) si caratterizzano per il contributo fondamentale dell'esperienza nella loro formazione.

A livello nazionale le indicazioni comunitarie sono state recepite nell'ambito del Decreto del Ministero dell'Istruzione n. 139 del 22 agosto 2007⁶ sull'innalzamento dell'obbligo dell'istruzione, che elenca le competenze chiave di cittadinanza⁷ che i ragazzi dovranno aver acquisito al termine del percorso obbligatorio di studi e prevede una profonda revisione metodologica e organizzativa della didattica, sottolineando l'importante contributo formativo delle attività di laboratorio e dell'esperienza pratica. L'attenzione al valore delle competenze per la cittadinanza era già presente nel Decreto del Ministero dell'Istruzione n. 49 del 2000 con il quale si attribuiscono crediti formativi alle esperienze acquisite in ambiti e settori della società civile particolarmente idonei per la crescita umana, civile e culturale delle persone quali le

⁴ Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Unioncamere (2010) I fabbisogni professionali e formativi delle imprese sociali per il 2010.

⁵ Parlamento europeo e del Consiglio (2006) Raccomandazione relativa alle competenze chiave per l'apprendimento permanente (2006/962/CE).

⁶ Ministero della Pubblica Istruzione Decreto 22 agosto 2007, n. 139 "Regolamento recante norme in materia di adempimento dell'obbligo di istruzione, ai sensi dell'articolo 1, comma 622, della legge 27 dicembre 2006, n. 266"

⁷ Le competenze chiave di cittadinanza sono: imparare ad imparare, progettare, comunicare, collaborare e partecipare, risolvere problemi, agire in modo autonomo e responsabile, individuare collegamenti e relazioni, acquisire ed interpretare l'informazione.

attività culturali, artistiche e ricreative, la formazione professionale, il lavoro, l'ambiente, il volontariato, la solidarietà, la cooperazione e lo sport.

Negli ultimi anni molte associazioni non profit hanno messo in luce il contributo formativo del Terzo Settore anche in qualità di contesto *empowering*.

Nel Servizio Civile Nazionale il ruolo formativo dell'esperienza è riconosciuto per legge. Infatti l'art. 1 della legge 64 del 2001 che lo istituisce individua tra gli obiettivi la formazione civica, sociale, culturale e professionale dei giovani. L'attività formativa prevista è articolata in formazione generale, sui principi che sono alla base del servizio civile inteso come servizio alla comunità, e formazione specifica, centrata sulle peculiarità del progetto e finalizzata all'acquisizione di informazioni sui metodi e supporti per lo svolgimento delle attività del servizio stesso. Oltre a questi apprendimenti il volontario incrementa, in modo implicito, le proprie competenze trasversali nella pratica del lavoro di gruppo direttamente sul campo, con la guida dell'operatore locale di progetto. Il Rapporto dell'Arci Servizio Civile del 2009 riporta l'analisi delle motivazioni e delle attese dei giovani volontari ed evidenzia come questa esperienza rappresenti per loro soprattutto un momento di crescita e sviluppo personale.

Dalla ricerca sulle competenze acquisite nelle attività di volontariato, realizzata dalla Fondazione italiana per il volontariato (Fivol) su un campione di 100 tra organizzazioni di volontariato, associazioni di promozione sociale e organizzazioni non governative per la cooperazione allo sviluppo, si rileva che la pratica del volontariato favorisce l'acquisizione di competenze soprattutto trasversali quali le competenze relazionali ed organizzative, la capacità di lavorare in gruppo, di assumere responsabilità e condividerle, fondamentali per la cittadinanza attiva e la crescita personale.

La strategia Europa 2020 sollecita gli Stati membri ad impegnarsi nello sviluppo e implementazione delle politiche per l'apprendimento permanente per favorire la crescita inclusiva di tutti i cittadini e tra le azioni chiave fondamentali individua la necessità di "un elevato livello di convalida dell'apprendimento non formale e informale" in tutti i paesi⁸. La possibilità di rendere fruibili le competenze acquisite nel volontariato e nel lavoro sociale riveste un interesse già espresso in più occasioni dalle organizzazioni del Terzo Settore, non solo come supporto alla motivazione dei volontari e degli operatori, che potrebbero in questo modo acquisire crediti spendibili nell'ambito degli studi come crediti formativi e come risorsa nel mondo del lavoro, ma anche come strumento per *l'empowerment* personale degli individui e delle organizzazioni. Infatti, il riconoscimento delle competenze e delle abilità maturate nell'attività lavorativa contribuirebbe, attraverso la messa in trasparenza delle competenze tacite, a ridefinire in maniera più pertinente i curricula dei lavoratori, attribuendo un valore maggiore al loro operato e indirettamente anche alle associazioni di appartenenza. Inoltre, la possibilità di capitalizzare l'esperienza e validare gli apprendimenti non formali e informali potrebbe essere un importante supporto alle attività rivolte a gruppi svantaggiati, target prioritario di molte associazioni di volontariato, per favorirne l'inclusione sociale e l'occupabilità.

Il Terzo Settore, consapevole dell'importanza di poter disporre di un dispositivo per la valorizzazione dell'esperienza e la capitalizzazione degli apprendimenti non formali e

⁸ Commissione europea (2010) Un nuovo slancio per la cooperazione europea in materia di istruzione e formazione professionale a sostegno della strategia Europa 2020 COM (2010) 296.

informali, si è impegnato da alcuni anni nella sperimentazione di una metodologia idonea alle esigenze delle proprie organizzazioni.

Nella ricognizione delle sperimentazioni realizzate in Italia dai progetti promossi da diverse realtà dal 2004 al 2010 attraverso l'impiego di fondi nazionali ed europei⁹, abbiamo rilevato 18 buone pratiche già concluse e 7 pratiche interessanti ma ancora in corso d'opera, realizzate dal Terzo Settore o da Istituzioni per il Terzo Settore. Le prassi selezionate sono quelle che hanno sperimentato un impianto metodologico coerente con i requisiti di base necessari al processo di validazione indicati dal Cedefop¹⁰ la ricostruzione dell'esperienza individuale, l'utilizzazione di un repertorio di standard o referenziali professionali di riferimento, una fase di accertamento e un atto conclusivo di certificazione o attestazione.

Le procedure sperimentate hanno come finalità la risposta a bisogni concreti in termini di occupabilità, mobilità professionale, capitalizzazione di crediti formativi e progressioni di carriera. Si rivolgono a diverse categorie di beneficiari, tra i quali: lavoratori del settore delle costruzioni; addetti alla cura ed assistenza delle persone anziane e dei bambini; addetti del settore delle pulizie e della logistica; operatori; manager e volontari di organizzazioni non profit; lavoratori e volontari di organizzazioni non governative; disoccupati over 40; personale di enti di formazione; lavoratori del settore del turismo in mobilità; mediatori interculturali; disabili e responsabili dell'inserimento lavorativo di disabili ed immigrati; studenti in mobilità; giovani in servizio civile.

Nelle pagine che seguono presentiamo le monografie di tre sperimentazioni particolarmente interessanti:

- Il progetto "RAP-VPL - Raising Awareness of Potential Benefit Provided by VPL Model in Design Lifelong Learning Strategies" promosso dal Dipartimento Risorse Umane di Roma Capitale nell'ambito del Programma quadro sull'Apprendimento Permanente - sub-programma Trasversale;
- Il progetto "Talenti di Cura" promosso dalla Società cooperativa Anziani e Non solo nell'ambito del Programma quadro sull'Apprendimento Permanente - sub-programma Leonardo da Vinci;
- Il progetto "Fair - For a new recognition of skills informally and non formally developed in the fair trade sector" promosso da Aster Soc. Cons. di Bologna e da CTM Altromercato di Verona nell'ambito del Programma Leonardo Da Vinci 2000-2006.

⁹ Leonardo da Vinci 2000-2006, Equal, Gioventù in azione, LLP/Grundtvig, Leonardo da Vinci, Trasversale ed il Fondo Sociale Europeo.

¹⁰ Cedefop, Lignes Directrices européennes pour la validation des acquis non formel et informels.