



RACCOMANDAZIONI POLITICHE

Introduzione

I. Il progetto REC

"REC – Professional skills' development for recognition and validation of informal and non-formal competences learning of migrants and refugees & labour market inclusion" è un progetto europeo che mira a promuovere l'inclusione nel mercato del lavoro delle persone migranti e rifugiate, concentrandosi sul riconoscimento e la validazione delle competenze acquisite in contesti informali o non formali.

REC mira a creare competenze professionali comuni e standardizzate dei professionisti della formazione professionale in linea con gli standard europei. Inoltre, il progetto intende migliorare e condividere strumenti e pratiche che possono convalidare l'esperienza, il talento e le competenze informali e non formali di migranti e rifugiati.

Il progetto è cofinanziato dalla Commissione europea nell'ambito del programma Erasmus+ 2018, Azione Chiave 2, Partenariati Strategici - Cooperazione per l'innovazione e lo scambio di buone prassi.

II. Raccomandazioni politiche del progetto REC

Questo documento contiene una lista di 10 raccomandazioni politiche sviluppate da Programma integra, convalidate dall'intero partenariato transnazionale di progetto attraverso dei focus groups che hanno visto il coinvolgimento di vari stakeholder dei paesi coinvolti - Italia, Spagna, Germania, Grecia, Belgio e Francia - e indirizzate a 3 gruppi target:

- ❖ decisori politici
- ❖ operatori del settore (professionisti che si occupano di formazione, orientamento al lavoro, accoglienza e inclusione, mediatori interculturali, ecc.)
- ❖ pubblico generale

Le Raccomandazioni politiche di REC intendono consentire alle autorità nazionali o regionali competenti di allineare i loro sistemi con il modello convalidato dall'UE (su cui si basa il modello REC) incentrato su un obiettivo specifico e basato su standard comuni (ESCO - EQAVET). La scelta di includere anche il pubblico generale come target delle Raccomandazioni politiche ha lo scopo di ampliare la conoscenza dei cittadini sull'importanza del ruolo svolto dal sistema UE di riconoscimento delle competenze e delle abilità (soprattutto trasversali/non formali) per una migliore integrazione nel mercato del lavoro, in particolare per le categorie svantaggiate (come i disoccupati di lunga durata o i migranti/rifugiati).

Le Raccomandazioni politiche sono state sviluppate da Programma integra con il contributo di tutti i partner REC.



Le 10 Raccomandazioni Politiche

1. Creare opportunità formative in settori che permettano di acquisire competenze effettivamente spendibili e/o riqualificarsi in maniera idonea al mercato del lavoro locale. Gli Stati membri e gli enti di formazione dovrebbero promuovere questo approccio:

- fornendo o dando priorità alle competenze che sono effettivamente spendibili/richieste nel mercato del lavoro locale;
- stabilendo protocolli e accordi per aiutare i beneficiari a terminare la scuola dell'obbligo;
- iniziare i corsi di formazione già nella fase di accoglienza;
- promuovere corsi di formazione che non siano ghettizzanti, ad esempio: se gratuiti, rivolti a tutte le fasce economicamente deboli, non solo ai rifugiati; se prevedono un corso di italiano, rivolti a tutti gli stranieri, non solo ai rifugiati.

2. Semplificare il processo di riconoscimento delle competenze e promuovere il coordinamento tra i diversi attori coinvolti. In questo contesto:

- Istituire una collaborazione standardizzata, ossia pianificare un processo di collaborazione tra gli enti che erogano formazione e il mondo del lavoro - ad esempio tramite le camere dell'industria, del commercio, dell'artigianato, ecc. – per facilitare una validazione delle competenze non solo verbale ma anche basata sulle prove (il mondo del lavoro ha gli “ambienti attrezzati” di cui necessitano gli enti di formazione per la validazione delle competenze). Sono necessarie apposite politiche pubbliche per sostenere e finanziare questo processo.
- Creare uno sportello unico (“one-stop-shop”) per semplificare le procedure di accesso alla formazione professionale, la standardizzazione dei processi e delle pratiche, la trasmissione delle informazioni. Questo potrebbero anche includere:
 - materiale informativo per far conoscere non solo il funzionamento e l'utilità dello sportello, ma l'intercettazione/l'esistenza stessa dello sportello;
 - servizio di tutoraggio e accompagnamento lungo tutto il percorso del beneficiario.

3. Migliorare la conoscenza del sistema di riconoscimento e dei benefici che ne derivano, tra i migranti, i datori di lavoro e il mondo del sociale è necessario per ridurre le barriere informative che possono ostacolare l'incontro tra domanda di lavoro e competenze dei cittadini di paesi terzi nei mercati del lavoro dei paesi di accoglienza.

- Più gli strumenti per la trasparenza e la validazione delle competenze sono conosciuti e "compresi" (consapevolezza) più sono utili – più i beneficiari conoscono questi strumenti e sono consapevoli della loro importanza, più sono più motivati e determinati a seguire i percorsi necessari per avere tali documenti.



**Professional skills' development for recognition and validation of informal and nonformal competences learning of migrants and refugees & labour market inclusion
2018-1-IT01-KA202-006840**

- Gli operatori potrebbero sintetizzare le competenze identificate per collegarle rapidamente alle competenze di base minime necessarie ed essenziali e poi passare al riconoscimento appropriato dell'apprendimento precedente; i datori di lavoro potrebbero così identificare queste competenze di base e completare la gamma di competenze da acquisire in loco nei loro siti.
- A livello europeo e nazionale sono stati sviluppati molti documenti, procedure, ecc. (anche nell'ambito dei progetti finanziati dall'UE) ma pochi li conoscono, non vengono diffusi e fatti conoscere a chi dovrebbe utilizzarli (ad esempio gli operatori che si occupano di inclusione dei migranti), quindi rimangono finì a se stessi, non vengono usati. Occorre far conoscere alle istituzioni locali e agli operatori gli strumenti che vengono sviluppati anche dalla UE e viceversa (top-down e bottom-up).

4. Il riconoscimento delle qualifiche acquisite all'estero dovrebbe avvenire all'arrivo dei migranti in uno Stato membro dell'UE in quanto cruciale per il futuro processo di inclusione anche inserendo la valutazione delle credenziali e delle competenze acquisite all'estero già nei percorsi e nei programmi di inserimento. Riconoscere il più rapidamente e accuratamente possibile le competenze delle persone è fondamentale per permettere loro di reinstaurare la loro identità profonda.

5. Incoraggiare la raccolta e l'analisi dei dati sui risultati del riconoscimento delle competenze. La limitata disponibilità di informazioni statistiche sui risultati del riconoscimento delle competenze è un problema che è stato evidenziato nei diversi paesi europei. Al fine di ottenere un quadro chiaro del ruolo che il riconoscimento può svolgere per l'incontro tra le competenze richieste e quelle esistenti /domanda e offerta di lavoro, è necessario migliorare la raccolta di dati e l'analisi degli effetti per i migranti in termini di inserimento nel mercato del lavoro, riconoscimento delle qualifiche e competenze acquisite nei paesi terzi e riconosciute nei paesi di destinazione.

Questa raccolta di dati e informazioni potrebbe permettere di sapere se il sistema funziona correttamente, quante persone usano il sistema di validazione, in quale settore e se riescono a entrare nel sistema lavorativo.

- L'obiettivo potrebbe essere quello di creare un database comune europeo con documenti e procedure omogenee e informazioni condivisibili, che segua la persona ovunque decida di andare.

6. Affrontare e abbattere le barriere che ostacolano la partecipazione di migranti e rifugiati, specialmente giovani e donne, all'istruzione superiore, valorizzando il loro potenziale e talento e offrendo percorsi agevolati per supportarli nel periodo iniziale. A questo fine, è importante identificare, valorizzare, valutare e supportare:

- il processo di apprendimento più adatto a loro;
- la capacità di autoformazione;
- la capacità di comunicare;
- la capacità di mobilitarsi personalmente e i mezzi utilizzati;
- gli strumenti digitali utilizzati per adattarsi al nuovo ambiente.



**Professional skills' development for recognition and validation of informal and nonformal competences learning of migrants and refugees & labour market inclusion
2018-1-IT01-KA202-006840**

7. I corsi di formazione professionale dovrebbero adattarsi alle necessità dei rifugiati, ad esempio flessibilità oraria, gratuità/prezzi calmierati. Inoltre, se prerequisito per l'accesso alla formazione è la conoscenza della lingua italiana, gli Stati membri dovrebbero garantire la disponibilità di corsi di lingua. Per esempio, si dovrebbe prevedere:

- la sistematizzazione istituzionale dell'insegnamento della lingua a partire dal livello di pre-alfabetizzazione o A1 fino al livello B2;
- la formazione degli insegnanti del sistema pubblico su come insegnare l'italiano agli stranieri;
- delle "doti" per i corsi di formazione, sul modello di quelle previste per sostenere l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di disoccupati e lavoratori.

8. I Sistemi nazionali dovrebbero tenere in considerazione i bisogni specifici delle persone migranti e rifugiate nella validazione delle competenze acquisite attraverso l'apprendimento non formale e informale. Questo tipo di approccio potrebbe avere un ulteriore impatto positivo sulle prospettive di integrazione nel mercato del lavoro dei migranti attraverso l'individuazione e il riconoscimento del valore di queste competenze e abilità aggiuntive. È importante ottenere un bilancio affidabile, realistico e realizzabile dei passi da compiere e/o delle posizioni lavorative su cui la persona può rapidamente proiettarsi.

9. Proporre a migranti e rifugiati sessioni formative per l'acquisizione di competenze trasversali, come quelle interculturali e di comunicazione, sia per facilitarne l'accesso al sistema educativo e formazione che al mercato del lavoro. Questo potrebbe essere un fattore significativo per un migliore adattamento alla società. Conoscere i codici e i costumi del paese ospitante è ovviamente essenziale per un inserimento di successo. A tal fine, si raccomanda un approccio speculare per il paese ospitante in generale e, in particolare, per coloro che si occupano di migrazione.

10. Formare professionisti che si occupino di migranti/rifugiati/nuovi arrivati. In particolare, i nuovi arrivati e le loro particolari esigenze e sfide portano ulteriori complicazioni per i professionisti. L'Europa dovrebbe mirare ad "attrezzare" i professionisti in modo che possano comprendere le difficoltà e le barriere implicite in un processo di validazione standard per i nuovi arrivati ed essere pronti ad adattarsi alla situazione di ogni individuo. L'obiettivo finale è quello di avere professionisti che abbiano strumenti e risorse per trattare con qualsiasi tipo di candidato, qualunque sia il suo background e la sua situazione.