

## Contributo su Metodologie, Criteri e Standard per gli Interventi Civili di Pace italiani

Colgo lo spunto della convocazione dell'Approfondimento Tematico del Tavolo ICP dedicato a profilo, standard e criteri per gli Interventi Civili di Pace italiani per condividere alcune osservazioni, considerata la necessità dell'aggiornamento sulla questione, ormai venuta ad urgenza, e viste le sperimentazioni intanto compiute e la moltiplicazione degli scenari di intervento propri dell'ICP.

Le osservazioni (e il successivo approfondimento) vertono essenzialmente su tre questioni:

1. la prima: fare tesoro delle esperienze accumulate e, in via preliminare alla definizione di proposte condivise, produrre una mappatura di quelle esperienze già attivate che vanno nella direzione (perché ne rispettano impostazione, orientamento e finalità) degli Interventi Civili di Pace come illustrati nel documento-piattaforma del Tavolo ICP (2008): questo sia per mettere a valore le *lezioni acquisite* sia per non cedere alla finta presunzione di essere all'*anno zero*, come testimoniano le esperienze di interposizione civile, le sperimentazioni nonviolente di *confidence building* in un contesto-tipo come il Kosovo (attuale ed importante in questa fase), le attivazioni di Caschi Bianchi ed analoghe esperienze di servizio civile "di pace" (anche qui, a dispetto dell'ultimo comunicato CC DCNANV non si è all'anno zero, fermi restando peraltro i problemi di impostazione politica e di risorse finanziarie, per i quali si rimanda alla proposta Drago - Paolicelli - Salio del 26 Luglio u.s.: <http://www.reteccp.org/primepage/2010/ccp10/dragosalio.html>);

2. la seconda: recuperare le proposte approvate nell'ultima assemblea, ampiamente rappresentativa e partecipata, di cui alla relazione: <http://serenoregis.org/2010/04/seminario-nazionale-del-tavolo-icp-gianmarco-pisa> tra cui, in particolare, la definizione dell'albo dei formatori ICP, al quale dovrebbero appartenere non solo quanti hanno effettuato formazioni nell'ambito del Progetto ICP, e comunque sulla base di criteri e *standard formativi* che vanno definiti, ciò potendo costituire una potente istanza di continuità del lavoro avviato con le implementazioni dell'anno passato;

3. la terza: aprire il confronto seminariale a tutti gli *stakeholders* di rilievo (referenti associativi, operatori e formatori) e tenere ferma la bussola su tre versanti, lavoro di pace all'estero (Vicino Oriente e Balcani in particolare) e in Italia (violenza metropolitana e Mezzogiorno) e formazione specifica conseguente. In relazione a questi ultimi punti si pongono due esigenze "preliminari": la definizione di uno *standard formativo* che possa rappresentare anche un criterio guida per la valutazione dell'adeguatezza del personale (volontario e professionista) impegnato nelle missioni di ICP e l'individuazione di quelle condizioni che rendano "applicabile" la sperimentazione di ICP (sia in Italia sia all'estero), a partire dalla leggibilità della "domanda di pace" proveniente dai contesti-obiettivo, fino alla cura, nel senso del Do-No-Harm, delle condizioni di sedimentazione, trasferibilità e replicabilità a livello locale in forme auto-determinate, passando per l'adeguatezza degli attori *partner* nel quadro locale di società civile. Problemi affrontati anche nel documento ZFD: [http://lnx.intervencivildipace.org/index.php?option=com\\_content&task=view&id=51&Itemid=53](http://lnx.intervencivildipace.org/index.php?option=com_content&task=view&id=51&Itemid=53)

Sui criteri dell'adeguatezza dell'ICP di cui ai punti 2 e 3 rimando allo studio elaborato nel quadro della ricerca per la definizione di standard e criteri professionali propedeutico alla questione (ormai annosa) del riconoscimento della figura professionale dell'"operatore di pace" (*peace-keeper* civile) in calce. Tale questione è decisiva ai fini dello sviluppo degli stessi ICP. Chiaramente si tratta di far uscire il discorso sulla professionalizzazione dall'ambito specialistico per farlo accedere a quello più generale della "produzione di valore sociale", da intendersi quale istituzione sociale complessa, agente di implementazione di processi creativi e motore - in termini di effettività, efficienza ed efficacia - della risposta di sistema alle sfide complesse.

E' opportuno osservare come, in riferimento al "lavoro di pace", la questione rappresenti una sfida. Per quanto dal 1992 (*Agenda for Peace*) sia ormai riconosciuta l'esigenza di promuovere capacità civili di intervento umanitario, prevenzione dei conflitti, gestione delle emergenze, risposta tempestiva e dispiegamento rapido, l'ordinamento italiano non ha ancora offerto una risposta adeguata. Ne ha "preso atto" con il riconoscimento della difesa civile in quanto rispondente, in alternativa al militare, al compito costituzionale di difesa della patria (sent. Corte Cost. n. 228/04). Ma non ha ancora prodotto quella disciplina legislativa (al di là delle note leggi sul servizio civile,

quali la l. 64/01 e la l. 230/98) senza la quale non è possibile configurare l'esercizio professionale, in quanto riconosciuto e legittimo, del lavoro di pace (locale e internazionale).

In Italia, il tema del riconoscimento della figura professionale sembra essersi arenato alla definizione degli standard formativi: tra le 14 figure professionali riconosciute dall'“Accordo per la definizione degli standard formativi” nella Conferenza Stato-Regioni (5 ottobre 2006) non rientra quella dell'operatore di pace. Già la Conferenza Stato-Regioni del 15 gennaio 2004 era pervenuta ad un accordo per la definizione di tali standard, in cui si riconosceva l'esigenza di un quadro omogeneo condiviso in termini di “standard professionali” (Decisione del Consiglio UE 85/368). Tuttavia, in quella sede, e nella successiva del 2006, non si era giunti a quel catalogo di “competenze” necessarie ai fini della definizione di uno standard professionale per l'operatore di pace ed adeguate alla misura degli interventi civili di pace avviati dalla società civile.

La stessa classificazione delle attività economiche ATECO (Regolamento CE n. 29/02) non contempla l'attività professionale di mediazione/gestione dei conflitti/controversie (in quanto riconducibile all'area dei servizi alla comunità) bensì indirettamente la fa risalire alle “attività di organizzazioni per la solidarietà internazionale” (cod. 91.33.4). Per di più, non esiste alcuna tipologia riconducibile a tale mansione nel quadro della Classificazione ISTAT delle professioni (NUP06).

Eppure, anche in questo senso, l'UE ha lanciato una sfida, a partire da alcuni provvedimenti normativi (la Decisione del Consiglio UE 85/368 associa al V livello europeo la qualifica professionale di “Esperto in gestione degli aiuti umanitari e delle emergenze” e la Risoluzione del Parlamento sulla Comunicazione CE COM 211/01 la impegna ad istituire  *misure e figure*  professionali adeguate a sviluppare forme alternative di gestione dei conflitti nelle varie fasi della escalation).

Dato lo *European Qualification Framework*, le istituzioni italiane, ai diversi livelli, avrebbero dovuto realizzare entro il 2009 un “Quadro Nazionale delle Qualifiche Professionali” coerente con la cornice europea e traducibile nell'orizzonte strategico del Life Long Learning oltre che nel quadro operativo (Consiglio di Lisbona 2000), dell'integrazione dei sistemi di istruzione, formazione e lavoro.

Si tratta di ratificare la definizione degli standard (un esempio è riscontrabile nel Boll. Uff. Regione Campania n. 15/04, Allegato B, Paragrafo sui “Processi lavorativi, compiti principali, competenze specifiche”) e procedere sulla base dei due progetti inter-regionali (“Descrizione e Certificazione per competenze e famiglie professionali” ed “Area Umanitaria - Operatore di pace e Mediatore inter-culturale”) alla determinazione della figura professionale specifica, prima in ambito regionale (a partire dalla registrazione delle risorse disponibili in appositi albi), quindi in ambito ministeriale. Solo in tal modo sarà possibile far uscire la figura dell'operatore di pace dal “limbo” in cui è oggi immersa e garantire agli interventi civili di pace quella base di competenze e di risorse di cui hanno bisogno.

Gianmarco Pisa

Operatori di Pace - Campania ONLUS

[www.operatoripacecampania.it](http://www.operatoripacecampania.it)

[operatoridipace.campania@gmail.com](mailto:operatoridipace.campania@gmail.com)

## **Ipotesi di standard di competenza per la figura professionale dell'operatore di pace (*peace-keeper*)**

Figura professionale - Esperto in: intervento umanitario, gestione delle crisi, *management* emergenze complesse, interposizione civile e gestione dei conflitti (ambiti: risoluzione creativa delle controversie e trasformazione costruttiva dei conflitti)

Aree Disciplinari Professionali	Standard Minimo Formativo
1 Promozione del Processo di Pace	80 ore
2 Cooperazione Internazionale	60 ore
3 Gestione dei Conflitti	120 ore
4 Gestione dell'Aiuto Umanitario e delle Emergenze	140 ore
5 Progettazione	60 ore
6 Formazione Informatica	40 ore
7 Formazione Linguistica	40 ore
Stage	200 ore
Introduzione Corso	20 ore
Preparazione Stage	20 ore
Valutazione Finale	20 ore
	800 ore

### **Area 1. Promozione del Processo di Pace**

Descrizione: Implementazione di teorie, tecniche e metodologie funzionali al superamento del conflitto ed all'instaurazione di relazioni positive nel contesto-obiettivo

Competenze Caratterizzanti	Competenze Trasversali
1.1 Monitoraggio, Valutazione e Supervisione del rispetto degli accordi	
1.2 Negoziazione, Mediazione ed Arbitrato tra le parti in conflitto	
1.3 Interposizione Civile ed Accompagnamento Protettivo	
1.4 Confidence Building (Ri-costruzione della fiducia tra le parti in conflitto)	Confidence Building
1.5 Promozione del processo democratico, dello stato di diritto e dei diritti umani	Promozione dei Diritti Umani

### **Area 2. Cooperazione Internazionale**

Descrizione: Implementazione di processi di sviluppo sostenibile funzionali all'auto-sostentamento economico-sociale di medio/lungo periodo

Competenze Caratterizzanti	Competenze Trasversali
2.1 Tecnologie per l'Accesso, l'Autonomia e l'Autodeterminazione (TpAAA)	Promozione dei Diritti Umani
2.2 Macro-economia e Micro-economia applicata allo sviluppo locale	
2.3 Valutazione di Impatto e Adeguatezza dello Sviluppo al contesto locale (do-no-harm)	do-no-harm
2.4 Promozione dell'auto-aiuto e del mutuo-aiuto e modelli economici	
2.5 Pratiche di Inclusione sociale e di Rafforzamento di comunità (Empowerment)	Promozione dei Diritti Umani

### **Area 3. Gestione dei Conflitti**

Descrizione: Implementazione di teorie, tecniche e metodologie di lavoro "sul" e "nel" conflitto funzionale al contenimento dell'escalazione ed all'avviamento alla risoluzione

Competenze Caratterizzanti	Competenze Trasversali
3.1 Analisi del Conflitto (Conflict-Analysis)	
3.2 Elementi di Diritto Internazionale	Promozione dei Diritti Umani
3.3 Elementi di Antropologia e Sociologia inter-culturale	Confidence Building
3.4 Promozione degli attori di pace locali (Peace Constituencies)	
3.5 Gestione delle Emozioni e dello Stress	

### **Area 4. Gestione dell'Aiuto Umanitario e delle Emergenze**

Descrizione: Applicazione di pratiche, metodologie e procedure funzionali all'alleviamento della sofferenza ed al soddisfacimento dei bisogni primari in condizioni critiche

Competenze Caratterizzanti	Competenze Trasversali
4.1 Elementi di Diritto Internazionale Umanitario	Promozione dei Diritti Umani
4.2 Analisi tipologica delle catastrofi naturali/antropiche	
4.3 Gestione dell'Emergenza e Valutazione di Impatto (do-no-harm)	do-no-harm
4.4 Conoscenza ed Applicazione degli standard in situazioni di emergenza (Sphere)	
4.5 Comunicazione in ambiente ostile	Confidence Building

### **Area 5. Progettazione**

Descrizione: Gestione del ciclo di progetto in tutte le sue fasi

Competenze Caratterizzanti	Competenze Trasversali
5.1 Progettazione e Progettazione Partecipata (project-work)	Promozione dei Diritti Umani
5.2 Gestione del Ciclo di Progetto (PCM)	do-no-harm
5.3 Progettazione per la Cooperazione Internazionale	
5.4 Progettazione per l'Aiuto Umanitario	
5.5 Progettazione per Lavoro di Pace e Ricostruzione della Fiducia (Confidence Building)	Confidence Building