



Tavolo **COMPETENZE PER COMPETERE** - Documento finale

Il confronto di esperienze differenziate per provenienza (dai mondi delle istituzioni territoriali a quello delle agenzie formative e della ricerca accademica alle esperienze di animazione dello sviluppo), tutte coerenti però nella loro adesione appassionata all'esigenza di mettere a fuoco le "competenze in montagna per la montagna che cambia", ha consegnato al seminario un ampio panorama di considerazioni in risposta alla sollecitazione proposta dagli organizzatori di identificare **Perché** la montagna ha bisogno di nuove competenze? **Quali** sono le competenze necessarie allo sviluppo della montagna? **Come** trasmettere le nuove competenze necessarie? **Chi** sono gli attori coinvolti nella generazione e nel trasferimento delle nuove competenze? **Quanto** occorrerà investire per realizzare questo processo? e infine **Quando** lo si dovrà fare? anche in relazione agli stringenti vincoli temporali imposti dal nuovo quadro di programmazione.

Il mondo forestale è stato al centro dell'attenzione di molti interventi ma le considerazioni si sono spinte a considerare un più esteso ambito tematico delle economie (e delle società) montane con le loro multiformi esigenze, privilegiando, di conseguenza, valutazioni che hanno avuto la capacità di generalizzare i tratti singolari emersi da esperienze specifiche, utilizzate come riferimento per distillare considerazioni di valenza più generale.

Ci si è interrogati sul perché della permanenza nel tempo delle criticità, in contrappunto alla rapidità del cambiamento contemporaneo; sull'importanza e il ruolo delle tecnologie, più in generale del rapporto tra "conoscenze" e "strumenti"; sulla centralità del (e della impreparazione nel) rapporto con i mercati; sul tempo (e sul contesto) nel quale i giovani prendono le decisioni sul restare o meno in montagna e sulla influenza che le agenzie formative esercitano su questa decisione; sul rapporto tra sostegno alla crescita endogena delle imprese e politiche per la attrattività (di imprese e talenti); del rilievo (decisivo) delle buone pratiche e della loro trasferibilità; sulla ampiezza del quadro degli attori usualmente coinvolti e di quelli utilmente coinvolgibili.

Volendo tentare di comporre un quadro di sintesi di un panorama tanto articolato, nelle sfaccettature che ciascuno dei diversi punti di osservazione coinvolti ha portato ad una riflessione ricca di convergenze e riferimenti incrociati, possiamo provare a identificare tre diversi ordini di giudizi e valutazioni che il confronto consente di estrarre dalle esperienze singolari per affidare ad una visione più generale il compito di interpretare il tema delle competenze alla luce della missione che Oltreterra cerca di interpretare per "Nuove economie sostenibili per le comunità della Montagna italiana".

Il **primo** ordine di considerazioni riguarda il carattere sociale delle competenze. È emerso con una certa evidenza che le qualità richieste agli operatori di diverso livello chiamati ad operare in un processo di sviluppo delle economie montane hanno tanto un carattere individuale, che gli operatori acquisiscono, mettendo a frutto i propri talenti attraverso un appropriato processo formativo, quanto una dimensione sociale che riguarda la capacità degli operatori "competenti" di interagire con il contesto e del contesto di accoglierli e trasmettere loro informazioni e motivazioni ulteriori. In qualche misura quello sulle

competenze è insieme un investimento sul “**capitale umano**”, come è uso considerarlo, ma anche un investimento sul “**capitale sociale**”.

Un **secondo** ordine di considerazioni riguarda i caratteri distintivi che di queste competenze emergono nel racconto delle esigenze e delle esperienze, soffermandosi sugli “*soft skills*”, cioè sulle *attitudini* piuttosto che sui caratteri disciplinari e tecnici di queste attitudini.

Si è detto che le competenze debbono essere “**appassionate**” nel loro rapporto con i territori, essere cioè il frutto di una scelta elettiva che riconosce valore ai territori montani e ne è in qualche misura affascinata.

Ancora che debbono essere “**empatiche**” cioè riuscire a stabilire una relazione personale con il contesto con cui entrano in relazione, sapere ascoltare le voci dei territori e rielaborare in relazione a queste il campo delle risposte e delle prestazioni che il percorso formativo condotto consente loro di elaborare.

Che debbono essere “**informate**” cioè inserite in un flusso di conoscenze sui caratteri della domanda e della offerta per evitare rischi, frequenti, di mismatching.

Concedendoci un termine in voga nell'linguaggio corrente, le competenze richieste dallo sviluppo della montagna debbono essere “**resilienti**”, capaci cioè di inventare soluzioni di aggiramento alle resistenze al cambiamento, non rare nelle realtà conservative delle comunità locali della Montagna.

Scontato dire che debbono essere “**nuove**”, rappresentare cioè un elemento di innovazione tecnica e sociale del quadro dei saperi e delle abilità disponibili localmente.

Assai meno scontato il fatto che debbano essere prodotte in un rapporto “**immersivo**” con le realtà montane che deve attraversare e informare il processo formativo.

Importante anche il fatto che le competenze necessarie siano “**apprezzate socialmente**”, riconosciute dai loro portatori ma soprattutto dal contesto in cui operano.

Ancora, che siano molto “**consapevoli**”, che è assai più che “informate”, del contesto e condividano di questo aspirazioni e valori.

Che siano “**lungimiranti**” orientate cioè a ricercare il successo delle proprie aspirazioni con la disponibilità e la pazienza necessario in un mondo il cui ritmo evolutivo si muove in tempi e ritmi cadenzati.

Da ultimo che siano “**comunitarie**”, forgiate cioè nel rapporto iterativo con la consapevolezza e la espressione plurale di attori sociali e con la disponibilità ridefinire con questi il loro profilo evolutivo.

In conclusione un **terzo** ordine di considerazioni riguarda la possibilità che questo processo di generazione e messa alla prova di competenze regga la prova di un vero e proprio *shock* organizzativo come quello messo in campo dalla straordinaria stagione di investimenti e riforme di cui il PNRR è espressione prima.

Sono emerse con tutta evidenza le fragilità istituzionali, organizzative e culturali con cui le Comunità della Montagna Italiana si presentano all'appuntamento e, tuttavia, anche le opportunità che questo rappresenta non solo sul piano delle risorse finanziarie ma anche per lo stimolo al cambiamento, anche *oborto collo*, che induce, sottolineato da un campo di responsabilità che l'intera classe dirigente italiana di questa generazione, centrale e periferica, si assume nei confronti della generazione prossima e della società europea.

In conclusione è possibile a evidenziare alcune suggestioni emerse nel confronto come proposte, utili anche a dare risposta operativa ai questi da cui siamo partiti.

Quali sono le nuove competenze necessarie allo sviluppo della montagna?

- formare imprese e operatori su nuovi sviluppi emergenti nelle *filiere* (ad es. castanicoltura), nelle *tecnologie* (ad es. meccanizzazione forestale) e nelle esigenze di *capacità imprenditoriali*. Con una formazione avanzata che non fornisce solo conoscenza del *nuovo*, ma competenze esperte che ne garantiscano la reale applicabilità;
- formare la Pubblica Amministrazione (soprattutto nei piccoli Comuni e nelle Unioni di Comuni) per abituarla a lavorare in rete e aumentare la sua capacità di preparare e gestire progetti complessi e risorse diversificate; utilizzando strumenti moderni (ad es. GIS, telerilevamento) su cui formare gli operatori per migliorare l'efficacia di un personale (troppo) ridotto.

Quali modalità utilizzare per trasmettere le nuove competenze necessarie alla montagna?

- è necessario trasferire le politiche e le esperienze formative di successo fra realtà territoriali diverse, mettendone in luce non solo i risultati prodotti ma anche le competenze necessarie e i modi in cui queste sono state acquisite;
- occorre supportare le realtà già presenti nei diversi settori ma anche attirare da altri settori e da altri territori soggetti (imprese e talenti) che abbiano dato prova di buone capacità imprenditoriali;
- occorre disporre anche di competenze "generaliste", figure - che un tempo chiamavamo "agenti di sviluppo", che sappiano realizzare la necessaria integrazione tra azioni diverse, valorizzandone la coerenza e le sinergie.

Quando acquisire le nuove competenze?

- ora, per rispondere alle opportunità e ai vincoli del PNRR
- con lungimiranza, per garantirne la continuità nel tempo, considerando i ritmi della montagna

Sintesi a cura di

Giampiero Lupatelli – CAIRE

Federico Magnani – UNIBO

Antonio Nicoletti - Legambiente