



Esperti in sviluppo locale partecipato verso la Comunità Professionale

A cura del Gruppo di Lavoro
costituito nell'ambito di
Forum Leader 2020

Report del Tavolo di Lavoro



LEADER 2020

INDICE

<u>PREMESSA</u>	<u>3</u>
<u>INTRODUZIONE</u>	<u>3</u>
<u>OBIETTIVI DEL GRUPPO DI LAVORO</u>	<u>4</u>
<u>AREA PROFESSIONALE DI INTERESSE</u>	<u>4</u>
<u>L'INDAGINE CONOSCITIVA TRAMITE IL QUESTIONARIO ONLINE</u>	<u>5</u>
<u>I POSSIBILI COMPITI DELLA COMUNITÀ PROFESSIONALE ORGANIZZATA</u>	<u>7</u>
<u>I MODELLI ORGANIZZATIVI (DALLA RETE INFORMALE ALL'ASSOCIAZIONE PROFESSIONALE)</u>	<u>8</u>
LE ASSOCIAZIONI PROFESSIONALI	8
ALTRI STRUMENTI E FORME DI AGGREGAZIONE	10
LA RETE DI PROFESSIONISTI	10
ALTRI STRUMENTI O FORME ALTERNATIVE DI AGGREGAZIONE	11
<u>VERSO LA COMUNITÀ PROFESSIONALE: IL PROCESSO CONTINUA</u>	<u>11</u>
<u>ELENCO DEI PARTECIPANTI AL TAVOLO DI LAVORO</u>	<u>12</u>
<u>ALLEGATO I – INDAGINE SUI REQUISITI DI ACCESSO ALLE ASSOCIAZIONI PROFESSIONALI</u>	<u>14</u>



LEADER 2020

PREMESSA

Questo documento riassume la discussione e il confronto sviluppato dal Tavolo di Lavoro “Verso la Comunità Professionale” nell’ambito del Forum Leader2020 e quanto contenuto è stato collegialmente presentato e discusso all’incontro del 15 e 16 ottobre a Lanciano.

INTRODUZIONE

Lo Sviluppo Locale Partecipato (Community Local Lead Development – CLLD) è sempre più un metodo di lavoro caratterizzante la realizzazione di progetti complessi sostenuti da programmi europei, nazionali, regionali e di altro tipo (fondazioni, ecc.) .

Questa strategia e proposta metodologica si fonda sulla attività di vasta schiera di pianificatori, manager di progetti, tecnici, facilitatori, animatori ed agenti dello sviluppo locale sui quali posa la responsabilità di costruire ed attuare programmazioni e progettazioni complesse.

I tempi oggi sono maturi per valorizzare queste figure professionali mediante **l’attivazione di una rete collaborativa** volta a promuovere e qualificare il prezioso lavoro dei molti soggetti operativi nel contesto nazionale. Allo stesso tempo sembra importante tutelare la professionalità e la serietà di chi lavora con metodo, formazione e in rete collaborativa a discapito di esperienze autoreferenziali e in molti casi improvvisate.

Per questo motivo è stato attivato un gruppo di lavoro il cui obiettivo è quello di approfondire il migliore modo di tutelare questo patrimonio di conoscenze e professionalità quale somma di interessi individuali ma anche patrimonio dello sviluppo socio economico dei territori con particolare focus sulle aree rurali e montane.

L’ipotesi di lavorare a sostegno delle professionalità CLLD è innanzitutto l’occasione per analizzare potenzialità, limiti e necessità delle figure professionali attive nello sviluppo locale in un’ottica di multidisciplinarietà oggi difficilmente riconducibile agli ordini professionali o alle loro associazioni esistenti.



LEADER 2020

OBIETTIVI DEL GRUPPO DI LAVORO

Il primo obiettivo del Gruppo di Lavoro è stato **attivare le discussioni** tra i soggetti che prestano attività lavorativa nei processi di sviluppo locale partecipato perseguendo valorizzazione, tutela e promozione della professionalità.

Conseguentemente all'attivazione dell'interesse sulla comunità professionale CLLD il gruppo di lavoro si è posto l'obiettivo di attivare una progressiva azione di valorizzazione, promozione e tutela di lavoratori e tecnici generalmente impegnati con ruoli di regia, facilitazione, animazione nei processi di sviluppo locale nel contesto nazionale con particolare focus nei territori rurali e montani.

Si tratta molto spesso di figure ad alto livello di istruzione (economisti, giuristi, agronomi e forestali, sociologi, lauree in turismo, ecoturismo, scienze della comunicazione ecc.), professionalità ed esperienza. L'appartenenza ad ordini professionali (qualora esistenti) non rende giustizia rispetto ad una professionalità marcatamente trasversale, multidisciplinare, innovativa ed in continua evoluzione.

AREA PROFESSIONALE DI INTERESSE

La crescita, il confronto e il coordinamento dei singoli individui che costituiscono la comunità professionale CLLD è il presupposto fondamentale per il miglioramento qualitativo del servizio svolto nelle organizzazioni attive nei territori e della qualità dei programmi di sviluppo presenti e futuri.

L'iniziativa parte dai

- Coordinatori, direttori, animatori dei Gruppi di Azione Locale

Tuttavia in una visione più ampia il processo potrebbe ampliarsi ad una più ampia rosa di figure professionali:

- Coordinatori e gestori di progetti di sviluppo complessi (es. Aree Interne, Progetti integrati di Sviluppo, Accordi di programma, Alpine Space, Central Europe, ecc.)
- Dirigenti di Cooperative di Comunità, Agenzie di Sviluppo,
- Professionisti singoli e associati attivi nello sviluppo locale partecipato (pianificatori, facilitatori, project manager)
- Dirigenti e tecnici con competenze nello sviluppo locale attivi in Aree Protette, Enti locali
- Funzionari regionali, nazionali attivi nei processi di sviluppo locale



LEADER 2020

- Ricercatori
- Agenti di rete e networking sia pubblici che privati
- Altre attività direttamente riconducibili allo Sviluppo locale partecipato (CLLD,)

L'INDAGINE CONOSCITIVA TRAMITE IL QUESTIONARIO ONLINE

Al fine di avere una prima caratterizzazione della Comunità Professionale attiva presso i **GAL italiani**, è stata condotta da Elvira Mirabella del GAL Antico Frignano e Appennino Reggiano una veloce **indagine mediante un questionario impostato con i moduli Google al fine di avere un feed back immediato e poter elaborare una prima analisi da presentare durante il Forum**.

Il questionario, al quale hanno dato riscontro 131 tecnici di 75 GAL da quasi tutte le regioni di Italia, si è focalizzato sulle competenze professionali dei tecnici suddivisi in 5 ruoli tipo (Direttore, Animatore, Referente Amministrazione, Progettista e Tecnico Istruttore) e su quelle che, secondo la loro opinione, sono necessarie a svolgere nel migliore dei modi le attività proprie dei GAL.

L'obiettivo era quello di avere una panoramica sulle competenze dei GAL italiani e, attorno a quelle, provare a costituire una comunità professionale che sia riconoscibile anche all'esterno.

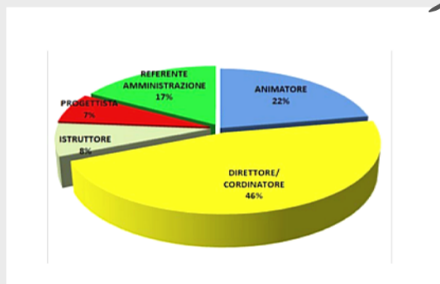
I risultati emersi sono riepilogati nelle successive slide dalle quali emerge il quadro di una comunità professionale composta da tecnici con background e competenze molto diversificati che, tutti insieme, danno un'idea della complessità di strumenti necessari a gestire l'approccio CLLD.





LEADER 2020

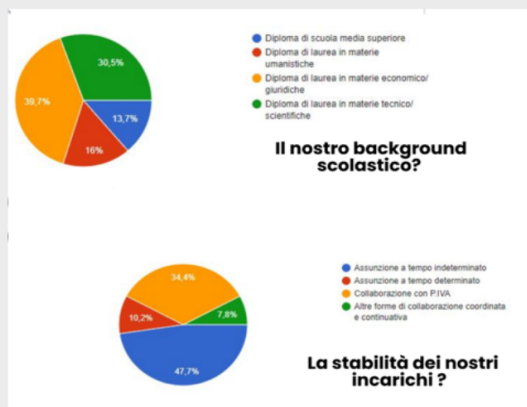
CHI SIAMO?



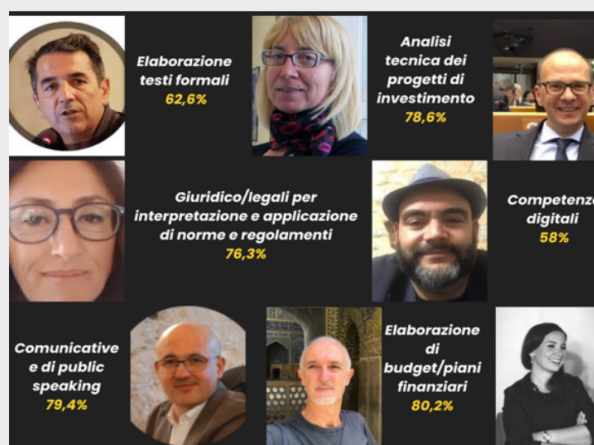
COSA FACCIAMO?



COSA CI DEFINISCE?



CON QUALI COMPETENZE?



POSSEDIAMO TUTTE LE COMPETENZE NECESSARIE?



63,4%



36,6%



LEADER 2020

I POSSIBILI COMPITI DELLA COMUNITÀ PROFESSIONALE ORGANIZZATA

(a cura di Hubert Ungerer)

Livello base

- Realizzazione di **percorsi formativi qualificanti** ed abilitanti, di formazione permanente per gli iscritti (project-management, fondi europei, europrogettazione ecc.)
- Creazione di un **registro nazionale italiano degli esperti** in sviluppo locale partecipato
- Realizzazione di un **sito internet**, in cui vengono – tra l'altro – elencati tutti gli aderenti all'organizzazione con l'indicazione delle loro competenze specifiche (da aggiornare a cura degli stessi)
- Creazione di una **newsletter** a favore di enti pubblici, organizzazioni private ecc. con cui l'"associazione" comunica in via continuativa l'elenco territorialmente interessante degli esperti in CLLD
- Costante **scambio di esperienze** con eventuali associazioni di esperti in CLLD all'estero (non so se ci sono?)
- **Promozione dello sviluppo locale** anche attraverso forme di collegamento e di collaborazione con altre organizzazioni ed enti per **favorire lo scambio di buone prassi** ed instaurare rapporti di partenariato

Livello intermedio

- **Cooperazione con enti universitari** per lo sviluppo di un corso di laurea o simili per chi in futuro vuole svolgere attività nel settore dello sviluppo locale CLLD, la cui fase pilota da finanziare eventualmente tramite un progetto co-finanziato UE
- **Rappresentanza/tutela di tipo sindacale** delle ragioni degli esperti in sviluppo CLLD a livello nazionale con la visione di farne – a medio/lungo termine un ordine professionale vero e proprio
- **Consulenza/tutela legale** degli iscritti nelle controversie collettive ed individuali di lavoro sia in sede giudiziale e stragiudiziale, a difesa degli interessi economici, morali, intellettuali e professionali, sia collettivi che individuali (vertenze con i propri datori di lavoro, cause di risarcimento danni ecc.)
- **Consulenza e assistenza tecnica** per iniziative legate all'avvio dell'attività in riferimento all'imprenditorialità giovanile e femminile



LEADER 2020

I MODELLI ORGANIZZATIVI (DALLA RETE INFORMALE ALL'ASSOCIAZIONE PROFESSIONALE)

La **comunità professionale** può essere intesa come **legame che unisce** gruppi ristretti di persone attraverso la **condivisione naturale dello sviluppo di identità collettive** legate all'esercizio di una professione e/o di un ruolo organizzativo.

Gli obiettivi sono condivisione e utilizzo di competenze affini nello svolgimento del lavoro: es: linguaggio, conoscenze comuni, , modelli organizzativi, prospettive di lavoro e forme di condivisione relative al ruolo ricoperto

LE ASSOCIAZIONI PROFESSIONALI

(a cura di Marina Valentini et alii)

Con l'entrata in vigore della LEGGE 14 gennaio 2013, n. 4; Disposizioni in materia di professioni non organizzate. (13G00021) (GU n.22 del 26-1-2013) è possibile costituire associazioni professionali al fine di meglio rappresentare attività e professioni non riconducibili ad ordini o collegi professionali.

Con la successiva "Circolare direttoriale 1° ottobre 2018, n. 3708/c - Chiarimenti in merito all'applicazione della legge 14 gennaio 2013, n. 4 – Disposizioni in materia di professioni non organizzate" vengono forniti alcune utili specificazioni aggiuntive.

Le **associazioni** professionali devono essere costituite nella piena conoscibilità dei seguenti elementi:

- Atto costitutivo e **statuto**;
- Precisa identificazione delle **attività** professionali cui l'associazione si riferisce;
- Composizione degli **organismi** deliberativi e titolari delle **cariche** sociali;
- **Struttura** organizzativa dell'associazione;
- **Requisiti** per la partecipazione dei professionisti all'associazione. Titoli di studio, obblighi di aggiornamento professionale, quote da versare;
- Assenza di scopo di lucro.

La legge individua un particolare ruolo per le associazioni professionali (articolo 2). Ad esempio:

- non hanno vincoli di rappresentanza esclusiva (es. possono esistere più associazioni per la stessa attività professionale) né scopo di lucro



LEADER 2020

- hanno il fine di valorizzare le competenze degli associati e garantire il rispetto delle regole deontologiche per agevolare la scelta e la tutela degli utenti nel rispetto delle regole sulla concorrenza

Inoltre:

- garantiscono trasparenza delle attività e degli assetti associativi, dialettica democratica tra gli associati, l'osservanza dei principi deontologici e una struttura organizzativa adeguata alle finalità dell'associazione
- promuovono la formazione permanente dei propri iscritti e adottano un codice di condotta (art. 27 bis del Codice del Consumo)
- vigilano sulla condotta professionale dei loro associati e stabiliscono le sanzioni derivanti dalla violazione del codice di condotta
- le associazioni possono, su richiesta, rilasciare l'attestato di qualità e di qualificazione professionale dei servizi prestati dai soci (legge 4/2013, artt. 4, 7 e 8). Tale attestato non costituisce comunque requisito necessario per l'esercizio dell'attività professionale.

Premesso quanto sopra le associazioni esistenti sono distinguibili in gruppi funzionali. L'elenco delle associazioni esistenti è infatti consultabile nell'ambito del sito del MISE (<https://www.mise.gov.it/index.php/it/mercato-e-consumatori/professioni-non-organizzate/associazioni-che-non-rilasciano-attestato-di-qualita>) secondo tre distinte sezioni:

1. Associazioni che non rilasciano l'attestato di qualità e di qualificazione professionale dei servizi prestati dai soci

Si tratta di quelle associazioni professionali che possiedono i requisiti fondamentali previsti dalla legge, ma non intendono autorizzare i propri iscritti, o una parte di loro, ad utilizzare il riferimento all'iscrizione come marchio/attestato di qualità dei servizi offerti, anche se vengono comunque previste alcune garanzie per il consumatore (ad esempio, il codice di condotta e lo sportello per il consumatore)

2. Associazioni che rilasciano l'attestato di qualità e di qualificazione professionale dei servizi prestati dai soci

Sono quelle associazioni che autorizzano i propri iscritti, o quanto meno una loro parte, ad utilizzare in tal modo il riferimento all'iscrizione: è evidente che questo comporta una maggiore assunzione di responsabilità da parte dell'associazione stessa.

3. Forme aggregative

Sono quelle associazioni, previste dall'art. 3 della legge, che riuniscono diverse associazioni professionali.

All'elenco sono collegate le singole schede riassuntive delle singole associazioni, firmate dai loro legali rappresentanti, che contengono i dati salienti degli elementi informativi previsti dalla legge, che sono resi



LEADER 2020

conoscibili nel dettaglio attraverso i siti web delle singole associazioni, a cui si può accedere mediante appositi link alla scheda dell'associazione.

In questo modo si adempie alla funzione di trasparenza prevista dalla legge, fornendo al cliente dei servizi professionali, sia esso consumatore che impresa, uno strumento per orientare la propria scelta.

L'inserimento di un'associazione di professionisti in questo elenco non costituisce in alcun modo un riconoscimento giuridico della professione da essi esercitata. Questo può avvenire solo a seguito di specifici provvedimenti legislativi riguardanti la professione stessa.

In sintesi le azioni professionali:

- **promuovono la formazione permanente** dei propri iscritti e adottano un codice di condotta (art. 27 bis del Codice del Consumo)
- **vigilano sulla condotta professionale dei loro associati** e stabiliscono le sanzioni derivanti dalla violazione **del codice di condotta**
- su richiesta, **rilasciare l'attestato di qualità e di qualificazione professionale dei servizi prestati dai soci** (legge 4/2013, artt. 4, 7 e 8).
- Tale attestato non costituisce comunque requisito necessario per l'esercizio dell'attività professionale

ALTRI STRUMENTI E FORME DI AGGREGAZIONE

LA RETE DI PROFESSIONISTI

- L. 81/2017 - art. 12, n. 3 – di costituire “**reti tra professionisti**” e, precisamente, di soli appartenenti a categorie professionali protette ovvero di tipo cosiddetto “misto” (reti di imprenditori e di liberi professionisti, liberamente combinati tra loro).
- **contratto di rete**, strumento flessibile adottato dal 2009 dalle imprese (legge n. 33/2009 viene avvantaggiata la **collaborazione, l'aggregazione** (anche temporanea e per specifici progetti comuni).
- “**fare rete**” andrà a favorire l'**innovazione, la competitività e lo scambio di informazioni e prestazioni tra i partner** i quali potranno mettere a disposizione dei partecipanti alla rete le loro specifiche competenze.
- **organo di gestione** che non dovranno, necessariamente, avere soggettività giuridica.



LEADER 2020

ALTRI STRUMENTI O FORME ALTERNATIVE DI AGGREGAZIONE

- i “consorzi” (ivi definiti: “**consorzi stabili professionali**”),
- le **associazioni temporanee** (ivi definite: “associazioni temporanee professionali”) –regolate dall’art. 48 del D. Lgs. 18 aprile 2016 n. 50 (in materia di appalti pubblici).

VERSO LA COMUNITÀ PROFESSIONALE: IL PROCESSO CONTINUA

Nel corso del Forum Leader 2020 il tavolo di lavoro ha deciso di continuare la propria attività aprendosi a nuovi soggetti interessati. Per questo motivo è stata avviata una nuova manifestazione di interesse finalizzata a rigenerare il tavolo di lavoro dopo il Forum Leader 2020.

In questa fase del processo di definizione della Comunità professionale, **più che porre requisiti di ingresso** è utile riflettere ulteriormente **sulle caratteristiche che contraddistinguono le professionalità competenti in materia di sviluppo locale partecipato**.

La comunità è come un ecosistema quindi attraversa **diverse fasi di sviluppo dinamico** entro le quali i membri affrontano le problematiche in maniera distinta

Il ciclo di vita di una comunità professionale è **lungo**, poiché legato all'elaborazione **di forme di condivisione, partecipazione e apprendimento complesse in un’ottica di continua crescita ed evoluzione**

Alcuni punti di riflessione da cui riprendere il lavoro sono:

Costituzione di un COMITATO TECNICO DI INDIRIZZO

Definizione delle caratteristiche/requisiti di accesso differenziazione dei livelli (senior e junior.../)

Ricognizione delle associazioni esistenti di CLLD

Approfondimento e valutazione della forma giuridica



LEADER 2020

ELENCO DEI PARTECIPANTI AL TAVOLO DI LAVORO

In occasione di FORUM LEADER i soggetti sotto elencati hanno proposto un'iniziativa a sostegno della rete de soggetti che a diverso titolo lavorano nello sviluppo locale CLL. Ad oggi i promotori sono:

soggetti promotori

Nome e Cognome	Organizzazione	Indirizzo e-mail*
Josef Mair	Direttore GAL Alpi di Sarentino BZ	josef@grw.sarntal.com
Hubert Ungerer	Direttore GAL Südtiroler Grenzland (P.A. Bolzano)	hubert.ungerer@bzgbga.it
Giusy Botti	Direttore GAL Oglio Po	Direzione galogliopo.it
Giancarlo Pegoraro	Direttore VEGAL VE	vegal@vegal.net
Giorgio Magrini	GAL Valli del Canavese e Comitato Direttori GAL Piemontesi	info@galvallidelcanavese comitato.direttori@gmail.com
Carmelita Trentini	Direttore GAL Colli di Bergamo e del Canto Alto (BG)	direttore@gal- collibergamocantoalto.it
Giovanni Minuto	Direttore GAL Valli Savonesi	giovanni.minuto@rivlig.camcom.it
Sabina Bordiga	GAL Patavino	info@galpatavino.it
Nicola Gallinaro	GardaValsabbia2020	nigallin@tin.it

Iscritti al Forum alla data del 27.08.2020

Nome e Cognome	Organizzazione	Indirizzo e-mail*
Giulia Lazzarini	GAL GardaValsabbia2020	animazione@galgardavalsabbia2020.it
Elvira Mirabella	GAL ANTICO FRIGNANO E DELL'APPENNINO REGGIANO SOC.COOP	direzione@galmodenareggio.it
Paola Gallo	GAL TERRE VIBONESI	paolagallo@galterrevibonesi.it
Vincenzo Sottosanti	GAL ELIMOS	sottosanti@libero.it



LEADER 2020

Michele Genovese	Alta marca trevigiana	Genovese.michele@libero.it
Daniele Borrelli	Meridaunia	direzione@meridaunia
Osvaldo Geddo	Gal Valli Savonesi (Presidente)	o.geddo@cia.it
Salvatore Pitrola	GAL SICILIA CENTRO MERIDIONALE	info@galscm.it
Marina Valentini	GAL Piceno	avvmarinavalentini70@gmail.com
Tamara Merighi	servizio.tecnico@galpatavino.it	Gal Patavino
Maria Rapetti	mariarapetti@erde.it	Gal Valli Savonesi
Cristiano Legittimo	responsabileanimazione@gmail.com	GAL Terra dei Messapi
Giusy Taurino	taurino.giu@gmail.com	GAL TERRA DEI MESSAPI
Gianna Taurino	Gia.taurino@tiscali.it	Gal terra dei messapi
Jennifer Bonera	Bonera.guidaaigae@gmail.com	Guida Ecologico Ambientale Lombardia
Carlo Rosso	presidente@langheroeroleader.it	Langhe e Roero
Michele Odenato	direttore@galgvp.eu	Gesso Vermenagna Pesio
Giulia Sandrini	sandrini.giulia@hotmail.com	GAL GARDA VALSABBIA
Irene Gasparella	direzione@montagnavicentina.com	GAL Montagna Vicentina
Daniela Re	animatrice@evv.it	Escartons e valli valdesi
Maurizio Covri	maurcovri@tin.it	Dirigente Prov. BS e GAL Colline Moreniche del Garda (in pensione)
Flaviano Mattiuzzo	Flaviano10@libero.it	



LEADER 2020

ALLEGATO I – INDAGINE SUI REQUISITI DI ACCESSO ALLE ASSOCIAZIONI PROFESSIONALI

Contributo promosso da Giusy Botti (GAL Oglio Po) in collaborazione con Sabina Bordiga (GAL Patavino), Irene Gasparella (GAL Montagna Vicentina, Marina Valentini (GAL Piceno), Giancarlo Pegoraro (VEGAL)

Breve ricognizione

E' stata effettuata una breve ricognizione quale sguardo sull'esistente in materia di requisiti degli aderenti a gruppi/associazioni di professioni specialistiche.

- **Associazione Triveneta dirigenti Bonifica:** nessun requisito di accesso, se non la registrazione e il pagamento della quota associativa
- **Federmanager:** nessun requisito di accesso, se non la registrazione e il pagamento della quota associativa
- **ASSI MANAGER** (Associazione Sport System Italia):

<http://assimanager.it/requisiti-associarsi-b/>

*Possono divenire **Soci** le persone fisiche che, avendo interesse al raggiungimento degli scopi dell'Associazione, presentino domanda di ammissione con le modalità di seguito stabilite.*

Ai fini della validità della domanda di ammissione, il richiedente deve essere in possesso dei seguenti requisiti:

a) Laurea con 2 anni di esperienza nel settore dello sport industry () con attività libera o da dipendente di carattere economico-gestionale, in possesso di diploma conseguito presso uno dei riconosciuti master dello sport business;*

b) Laurea con 3 anni di esperienza nel settore dello sport industry () con attività libera o da dipendente di carattere economico-gestionale;*

c) 5 anni di esperienza nel settore dello sport industry (), con attività libera o da dipendente, di cui almeno 3 impegnati in compiti di carattere economico-gestionale.*

Per particolari figure professionali che non rispondano ai criteri di cui sopra, ma che siano tuttavia attinenti al contesto manageriale oggetto dello Statuto, la richiesta di ammissione dovrà essere approvato dal Consiglio Direttivo o da eventuale Commissione Ammissibilità all'uopo istituita.

- **ISIPIM:** Istituto Italiano di Project Management (Associazione Italiana Professionisti del Project Management)



LEADER 2020

<https://professioni.isipm.org/come-aderire>

Certificazione del Project Manager: Certificazione del Project Manager rilasciata da Organismo accreditato da ACCREDIA in conformità con le Norme UNI di riferimento La Certificazione PMP® (Project Management Professional) viene rilasciata dal Project Management Institute (PMI®) ed è la più diffusa e riconosciuta: attualmente oltre 300.000 certificati nel mondo in costante aumento. Certifica, a livello internazionale, la padronanza delle competenze e delle tecniche di Project management. Integra gli aspetti di teoria e pratica. È riservata a Project manager con almeno tre anni di esperienza e prevede un esame con 200 domande di difficoltà significativa. La partecipazione al Percorso Preparazione alla Certificazione PMP® consente di ottenere 36 PDU. La Certificazione PMP® è sempre più richiesta come pre-requisito in alcuni capitolati di gara per commesse internazionali. PMP® è un marchio registrato da Project Management Institute Inc. (PMI®).

Almeno 3 anni di esperienza come Project Manager (o funzioni organizzative equivalenti) unitamente ad uno specifico titolo di Qualificazione tra i seguenti: ISIPM-Av, Prince2 Practitioner, Master Universitario di Project Management

Certificazione delle conoscenze: Certificazione delle conoscenze di project management, conseguibile con almeno 3 anni di esperienza professionale: PMI-PMP, PMI-PgMP, PMI-PfMP, IPMA (A, B, C), Prince 2 Professional

- **Associazione Italiana Formatori**

Il Comitato Scientifico è costituito da esperti, studiosi, rappresentanti di enti pubblici e privati che operano nel mondo della formazione. I componenti del CS devono essere in possesso dei seguenti requisiti:

– laurea vecchio ordinamento (o laurea specialistica) e una qualificata esperienza professionale o accademica di almeno 15 anni nel settore della formazione, comprovata da idoneo curriculum vitae.

Più che requisiti, caratteristiche distintive

In questa fase di definizione della Comunità professionale, **più che porre requisiti di ingresso è utile riflettere sulle caratteristiche che contraddistinguono le professionalità competenti in materia di sviluppo locale partecipato.**

In fase di selezione di un GAL, viene solitamente valutata l'adeguatezza, in termini quantitativi e qualitativi, delle risorse umane per la gestione delle attività di attuazione del PSL: la selezione di un GAL, implicitamente, riconosce quindi al neoGAL che la struttura (esistente o da attivare), ha requisiti/competenze minime adeguate e in grado di esplicitarsi nell'arco di una programmazione (quella per la quale il GAL viene selezionato).



LEADER 2020

La domanda a cui rispondere è: **quando un professionista può definirsi competente/esperto nello sviluppo locale partecipato?**

1. quando ricopre il ruolo di dirigenza o ruoli di rilievo o di staff in un Gruppo di Azione Locale, occupandosi dell'intero ciclo di lavoro richiesto per la gestione di progetti di sviluppo locale partecipato (animazione, pianificazione, gestione, comunicazione, valutazione);
2. la sua esperienza ha coperto almeno due periodi programmatori e comunque almeno 3 anni;
3. il GAL in cui opera non si occupa solo di fondi LEADER.

Si può prevedere anche un doppio livello, funzionale a salvaguardare due aspetti fondamentali: da una parte l'expertise, dall'altra l'inclusione dei professionisti non ancora definibili "esperti"

- senior: per chi ha le caratteristiche di cui sopra (>3 anni)
- junior: per chi sta acquisendo le caratteristiche di cui sopra (<3 anni)

Solitamente il passaggio da junior a senior richiede, in ambienti lavorativi standard, periodi di 5 anni (ad esempio per gli esperti/docenti nell'ambito di progetti FSE) ed in alcuni casi anche di 10 anni. Tuttavia l'ambiente professionale di un GAL è altamente formativo ed immersivo e all'interno di staff multidisciplinari e quindi 3 anni si ritiene un arco di tempo congruo per maturare un'esperienza completa nella gestione di progetti di sviluppo locale partecipato (ad es. la DGR 1214/2015 della Regione Veneto per la selezione dei GAL, richiede al Direttore i requisiti minimi del titolo di laurea e di 3 anni esperienza acquisita (aumentati a 5 anni, in carenza del titolo di laurea).

Considerazioni a margine sul tema della forma giuridica della Comunità

Si propone che la definizione della corretta forma che organizzi e strutturi il gruppo di professionisti interessati a partecipare a un'iniziativa collettiva avvenga sulla base dei seguenti step:

1. prosecuzione dell'attuale esperienza di laboratorio, da organizzarsi come Comitato Tecnico composto da professionisti definibili senior, secondo le caratteristiche di cui sopra per realizzare i successivi step; da valutare l'inserimento nel Comitato Tecnico di alcuni membri esterni (es. RRN, Università, Formez, ecc.);
2. effettuare una ricognizione a livello nazionale sulle esistenti reti/associazioni assimilabili a reti di professionisti esperti di sviluppo locale (es. la figura dell'Agente di Sviluppo Locale e Animazione territoriale citata da diversi soggetti istituzionali e non), anche per verificare eventuali opportunità di raccordo;
3. rinnovare la riflessione sui criteri di adesione;
4. identificare simulazioni concrete di forme aggregative (es Rete, Associazione, etc) con relativi business plan che evidenzino costi/benefici in funzione di servizi e realistiche ipotesi di numero dei potenziali aderenti (es. 60 euro per 100 aderenti all'anno portano a 6.000 di entrata dai soci...quindi le simulazioni devono concentrarsi sulle evidenze concrete e prevedere servizi a pagamento, es. corsi a catalogo);
5. sperimentare un percorso formativo per il personale dei GAL nel corso del 2021, ipotizzando che il personale che partecipa al percorso debba raggiungere "10 crediti formativi", ottenibili



LEADER 2020

partecipando ad una serie di azioni formative (visite studio, webinar, autoformazione, ecc.) che un "Comitato Tecnico" potrebbe accreditare assegnando a ciascuna un certo credito

6. tra le attività formative da portare avanti in modo prioritario si potrebbero sviluppare delle competenze di "plan management", ossia una declinazione delle competenze di "project management", idonee alla gestione di "piani" (e non di "progetti") di sviluppo locale partecipato, intendendo per piani, insiemi formati da più progetti;
7. si potrebbe proporre, a titolo sperimentale, nel programma della RRN per il 2021, di realizzare una "summer school" o "short master" sullo sviluppo locale partecipato (es. di 3-5 gg), anche online/webinar, in partnership ad es. con 3 Atenei italiani (nord-centro-sud).