

---

Giugno 2021

di Diego Boerchi e Maura Di Mauro

# Repertorio di Soft Skill legate all'esperienza migratoria

# Repertorio di Soft Skill legate all'esperienza migratoria

Diego Boerchi e Maura Di Mauro

## 1. Il repertorio

Il progetto DIMICOME ha, tra i suoi obiettivi, anche quello di capire se esistano alcune *soft skill* che possono essere particolarmente legate all'esperienza migratoria. Il secondo work package del progetto, dal titolo *Da potenziale latente a risorsa visibile: le soft skills legate al background migratorio*, è stato dedicato proprio a questo aspetto. La sperimentazione delle *Linee guida DIMICOME per l'identificazione e la valutazione delle soft skill dei migranti* (Boerchi, Di Mauro, Sarli, 2020)<sup>1</sup> ha permesso di costruire il repertorio condiviso con questo documento.

Il repertorio delle *soft skill* creato all'interno del progetto DIMICOME non vuole avere carattere di esaustività, ma intende fornire un supporto alle metodologie esistenti nei campi dell'identificazione e della valutazione delle *soft skill* dei migranti per favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta di competenze all'interno del mercato del lavoro, ponendo una particolare attenzione alla realtà italiana.

Prima di procedere, ricordiamo la definizione di *soft skill* del CEDEFOP<sup>2</sup>, che è quella che è stata adottata all'interno delle *Linee guida*, secondo la quale per *soft skill* si intendono di conseguenza quelle competenze utili per diversi lavori e settori e che possono essere state sviluppate attraverso la biografia personale e professionale della persona, non solo in contesti di apprendimento formali (es.: scuola o percorsi formativi), ma anche in contesti non formali (es.: contesti di lavoro o esperienze di volontariato) o informali (es.: esperienze di vita). Comprendono sia caratteristiche personali (ad esempio fiducia, disciplina, autogestione) sia competenze sociali (ad esempio lavoro di squadra, comunicazione, intelligenza emotiva). Non includono la motivazione, i valori, le caratteristiche di personalità o altre "competenze trasversali" quali ad esempio la definizione di un budget, le competenze digitali, etc., che vengono invece identificate come quelle "competenze individuali che sono rilevanti per lavori e impieghi diversi da quelli recentemente svolti".

## 2. La sperimentazione

La sperimentazione delle *Linee Guida* ha coinvolto 120 migranti, beneficiari, in ciascuna delle realtà coinvolte, di servizi di orientamento ed accompagnamento all'inserimento lavorativo. I migranti coinvolti nella sperimentazione hanno usufruito di un intervento volto all'identificazione e alla valutazione delle loro *soft skill*. In alcuni casi, a seguito di tale intervento hanno potuto beneficiare

---

<sup>1</sup> [https://www.ismu.org/wp-content/uploads/2019/12/Linee-guida\\_Dimicome.pdf](https://www.ismu.org/wp-content/uploads/2019/12/Linee-guida_Dimicome.pdf).

<sup>2</sup> Skills Panorama Glossary del CEDEFOP <https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/glossary>.

anche di una segnalazione da parte dei partner ad alcune aziende della rete locale per eventuali attività di ricerca e selezione o di accompagnamento all'inserimento lavorativo tramite tirocini o stage.

Il repertorio è il frutto dell'analisi dei 120 portfolio redatti dai partner, ognuno dei quali conteneva da 3 a 5 soft skill emerse dalla raccolta dei racconti dei migranti, alcuni dei quali direttamente collegati all'esperienza migratoria. Siccome ogni partner ha condotto la sperimentazione in modo autonomo, successivamente le soft skill simili sono state raggruppate sotto la stessa denominazione e per ognuna di queste è stata redatta la definizione che meglio sintetizzava le diverse definizioni prodotte dagli operatori che hanno redatto i portfolio. È possibile che l'emersione delle soft skill abbia risentito della sensibilità e della competenza dell'operatore, così come del riferimento, anche inconscio, a modelli precedentemente utilizzati. Per questo motivo, il repertorio non può essere considerato un prodotto completo e scevro da influenze di vario tipo, ma è un punto di partenza con l'attenzione di integrare l'elenco e ridefinire le definizioni quando si sta operando con una persona specifica, la cui unicità non può essere racchiusa nei recinti dei modelli di competenze.

I partner che hanno condotto la sperimentazione sono stati: Associazione Realmonte (30 migranti); Fondazione Casa di Carità Arti e Mestieri Onlus (40 migranti); Fondazione ISMU (10 migranti); C.A.P dell'Università degli Studi di Bari (40 migranti).

<b>Competenza</b>	<b>Definizione</b>
<b>Adattamento</b>	Capacità di modificare le proprie idee e i propri comportamenti in base al contesto o alla situazione in funzione di determinati obiettivi
<b>Affidabilità</b>	Capacità di ispirare fiducia sulla possibilità di portare a termine in modo appropriato i compiti assegnati o presi in carico
<b>Apertura mentale</b>	Capacità di mostrare curiosità ed un atteggiamento aperto e flessibile verso situazioni nuove o verso persone diverse da sé
<b>Apprendimento</b>	Capacità di imparare sia in modo formale sia attraverso l'esperienza diretta e l'osservazione
<b>Assertività</b>	Capacità di affermare il proprio punto di vista, senza prevaricare né essere prevaricato, rispettando quello altrui e mostrando apertura a rivedere il proprio
<b>Atteggiamento amichevole</b>	Capacità di mostrare apertura alle relazioni interpersonali, cordialità, affabilità, socievolezza e simpatia
<b>Autocontrollo</b>	Capacità di reagire adeguatamente gestendo le proprie emozioni e modulandone l'espressione in situazioni che provocano reazioni intense
<b>Autonomia</b>	Capacità di svolgere i compiti assegnati senza il bisogno di una costante supervisione
<b>Capacità di coping</b>	Capacità di far fronte a situazioni sfidanti e stressanti usando, in modo strategico, risorse proprie e dell'ambiente
<b>Collaborazione</b>	Capacità di lavorare con altre persone per creare o produrre qualcosa o per raggiungere specifici obiettivi
<b>Comunicazione</b>	Capacità di utilizzare in modo efficace gli elementi del linguaggio verbale, para-verbale e non verbale adattandoli al contesto e agli interlocutori
<b>Concentrazione</b>	Capacità di mantenere l'attenzione costante sul compito da eseguire evitando distrazioni provenienti dall'ambiente esterno
<b>Consapevolezza organizzativa</b>	Capacità di riconoscere, comprendere e rispettare la struttura gerarchica di un contesto e di agire di conseguenza
<b>Coscienziosità</b>	Capacità di svolgere le attività con riflessività dimostrando affidabilità e senso di responsabilità
<b>Creatività</b>	Capacità di immaginare e proporre idee originali e differenti da quelle già in uso
<b>Decision Making</b>	Capacità di scegliere tra una gamma di opzioni, analizzando accuratamente il contesto e le potenziali soluzioni

<b>Empatia</b>	Capacità di comprendere lo stato d'animo dell'altro ponendosi nei panni o nella situazione di un'altra persona
<b>Gestione del tempo</b>	Capacità di organizzare il tempo a disposizione in base alle caratteristiche di un compito e alle scadenze da rispettare
<b>Intraprendenza</b>	Capacità di iniziativa e di propensione all'azione nella realizzazione di un compito o di un'attività anche in assenza indicazioni da parte di altri
<b>Leadership</b>	Capacità di direzionare gli altri e di farsi riconoscere il ruolo di guida, anche attraverso l'esempio, per raggiungere obiettivi comuni
<b>Multi-tasking</b>	Capacità di svolgere più funzioni e compiti contemporaneamente con buoni livelli di performance
<b>Ordine e precisione</b>	Capacità di porre attenzione ai particolari e ai dettagli e di svolgere le attività lavorative con accuratezza e precisione
<b>Orientamento al cliente</b>	Capacità di instaurare relazioni interpersonali con il cliente basate sull'ascolto e la fiducia per comprendere e soddisfare le sue esigenze
<b>Orientamento al risultato</b>	Capacità di porsi delle mete realistiche e di attivarsi per perseguirle attraverso il focus sull'azione e sugli obiettivi da raggiungere
<b>Perseveranza</b>	Capacità di mostrare costanza nel perseguire i propri obiettivi anche per tempi lunghi e di fronte alle difficoltà
<b>Persuasività</b>	Capacità di influenzare gli altri, di convincerli, indurli ad agire secondo la propria volontà o di farli aderire alle proprie idee
<b>Pianificazione</b>	Capacità di organizzare le proprie ed altrui attività per perseguire risultati prefissati individuando alternative utili ad evitare il rischio di fallimento
<b>Problem solving</b>	Capacità analizzare, risolvere o migliorare situazioni critiche fornendo soluzioni realistiche ed efficaci
<b>Ricerca delle informazioni</b>	Capacità di cercare e selezionare le informazioni rilevanti rispetto ad un compito da eseguire o ad un obiettivo da raggiungere
<b>Sensibilità Interculturale</b>	Capacità di mostrare rispetto verso persone di altre culture, di riconoscerne le differenze e di adattare le proprie modalità relazionali a seconda dell'interlocutore o del contesto culturale
<b>Sensibilità interpersonale</b>	Capacità di comprendere le ragioni dei comportamenti e degli atteggiamenti altrui e di rispondervi adeguatamente
<b>Teamworking</b>	Capacità di lavorare in gruppo contribuendo sia al conseguimento di un obiettivo comune che alla creazione di un clima di collaborazione



Fondazione ISMU è un ente scientifico indipendente che promuove studi, ricerche, formazione e progetti sulla società multi-etnica e multiculturale, con particolare riguardo al fenomeno delle migrazioni internazionali. ISMU collabora con istituzioni, amministrazioni, terzo settore, istituti scolastici, aziende, agenzie internazionali e centri di ricerca scientifica italiani e stranieri.

PROGETTO DIMICOME Diversity Management e Integrazione:  
Competenze dei Migranti nel mercato del lavoro (PROG-2195)  
CUP H79F18000400009