LE SPERIMENTAZIONI COME LABORATORIO DEL SISTEMA IVC

Pillola informativa

Area «Nuove Competenze per le Transizioni»
Progetto «Innovare la Formazione Continua»
Linea «Governance e Comunicazione»

Piano Operativo Sviluppo Lavoro Italia PON GIOVANI, DONNE E LAVORO FSE + 2021 - 2027

COESIONE ITALIA 21-27 GIOVANI, DONNE E LAVORO
Cofinanziato dall'Unione europea
MINISTERO del LAVORO e delle POLITICHE SOCIALI

Indice

1.	Introduzione	p. 2
2.	Dalla norma alla messa a terra: i motivi delle sperimentazioni	p. 3
3.	Le sperimentazioni: quattro contesti, una stessa logica	p. 4
4.	I risultati prodotti: dall'esperienza alla costruzione del sistema	p. 7
5.	Conclusioni	p. 9

1. Introduzione

- Quando parliamo del **Sistema Nazionale di Certificazione delle Competenze** e, in particolare dell'attuazione del DM 115 del 2024, l'orizzonte non riguarda soltanto la definizione e l'interpretazione del quadro normativo.
- La vera sfida è **trasformare i principi e le disposizioni normative in un sistema concretamente operativo**, capace di rendere effettivo ed esigibile il diritto all'apprendimento permanente da parte delle cittadine e dei cittadini.
- Questo significa **riconoscere e valorizzare gli apprendimenti che le persone sviluppano durante tutto l'arco della vita e in diversi contesti**: nella formazione, nel lavoro, nei tirocini, nel servizio civile e in tutte le altre esperienze che contribuiscono alla costruzione delle loro competenze.
- Per riuscire nella sfida, occorre capire **come mettere a terra e realizzare concretamente questi processi**, quali strumenti utilizzare, quali condizioni organizzative creare e come accompagnare gli operatori chiamati a fornire i servizi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze (IVC).
- È proprio in questo passaggio dalla norma alla pratica che assumono particolare rilevanza le sperimentazioni realizzate**, all'interno delle quali si sono concretizzati momenti di facilitazione e coordinamento operativo** fra soggetti diversi (progetti di Sviluppo Lavoro Italia, attori istituzionali) a vario titolo coinvolti nei vari processi di attuazione dei servizi.
- Le sperimentazioni presentate in questa pillola informativa si inseriscono nella Linea 1 del Progetto *Innovare la formazione* continua di Sviluppo Lavoro Italia (SLI), che ha tra i suoi obiettivi l'affiancamento al Ministero del Lavoro nell'attuazione del DM 115/2024. Tale supporto riguarda sia le disposizioni relative agli enti titolari delegati sia le attività di informazione, sensibilizzazione e formazione sui servizi di IVC.

2. Dalla norma alla messa a terra: i motivi delle sperimentazioni

- Le sperimentazioni possono essere lette come uno dei **laboratori del sistema IVC**: un luogo nel quale i modelli vengono verificati nei contesti reali, emergono criticità, vengono individuate soluzioni e si costruisce progressivamente un patrimonio metodologico condiviso.
- In questo senso, il sistema cresce anche e soprattutto **attraverso l'esperienza sul campo**, che permette di perseguire e realizzare alcuni obiettivi e funzioni specifiche di sviluppo di strumenti e metodologie.

OBIETTIVI

La prima funzione delle sperimentazioni è quella di **verificare concretamente il modello metodologico nella complessità dei contesti reali**. La sperimentazione consente infatti di individuare criticità e soluzioni operative, che non sono sempre immediatamente leggibili sul piano normativo e sul piano formale.

Una seconda funzione riguarda la possibilità offerta dalle sperimentazioni di sollecitare e diffondere una **dimensione di sensibilità culturale verso il tema della valorizzazione delle competenze**, attraverso azioni concrete per coinvolgere operatori ed enti sul valore delle competenze e sulla necessità di renderle visibili e leggibili all'interno dei percorsi formativi e professionali delle persone.

- Sperimentare significa inoltre **consolidare metodologie e strumenti**. Ogni esperienza permette di accumulare conoscenze, definire modalità operative, costruire strumenti e individuare soluzioni che possano successivamente essere utilizzati in altri contesti.
- Infine, le sperimentazioni favoriscono il **raccordo tra i diversi soggetti del sistema**. La messa a terra del Sistema Nazionale di Certificazione delle Competenze richiede infatti il coinvolgimento coordinato di MLPS, INAPP, enti titolati e operatori. Lavorare insieme su casi e problemi concreti permette di chiarire ruoli e responsabilità e, soprattutto, di costruire progressivamente un patrimonio comune di saperi, linguaggio e strumenti condivisi.

È con queste chiavi di lettura che possiamo guardare alle principali esperienze realizzate

3. Le sperimentazioni: quattro contesti, una stessa logica

Le esperienze si sono sviluppate in **contesti differenti**, ma tutte sono ricomprese nella **logica comune** del DM 115/2024. Le prime tre sperimentazioni afferiscono infatti alle previsioni dell'art 8 del DM, mentre la quarta è connessa all'applicazione dell'art. 4:

Sperimentazioni su IVC

- ***Servizio Civile Universale***
- ***Collaborazione con il progetto PUOI PLUS***
- ***Fondo Nuove Competenze 3***
- ***Scuola Politiche Attive del Lavoro – IVC Regione Siciliana***

Servizio Civile Universale

Il primo ambito di sperimentazione è rappresentato dal **Tavolo interistituzionale sul Servizio Civile Universale**, composto dal Ministero del Lavoro, da INAPP, da Sviluppo Lavoro Italia e dal Dipartimento per le Politiche Giovanili e il Servizio Civile Universale, nel quale il lavoro riguarda la valorizzazione delle competenze sviluppate dagli operatori volontari, attraverso la previsione del rilascio del Documento di Trasparenza al termine dei progetti, in coerenza con gli standard del Sistema Nazionale di Certificazione delle Competenze e, nello stesso tempo, con il mantenimento delle specificità educative, civiche e sociali tipiche del Servizio Civile.

La partecipazione di SLI al Tavolo, insieme a quella di INAPP, assume una **funzione di ponte tra il livello istituzionale e quello operativo**, attraverso azioni di supporto alla produzione di documentazione metodologica, modelli operativi e la produzione di strumenti per la messa in trasparenza delle competenze. Un risultato particolarmente significativo realizzato nel 2026 è rappresentato dalle Linee guida metodologiche «Modalità attuative di raccordo tra l'impianto di progettazione del servizio civile universale e le disposizioni contenute nel DM del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali n. 115/2024».

Collaborazione con il progetto PUOI PLUS

Il secondo ambito di sperimentazione è rappresentato dalla collaborazione con il **progetto PUOI PLUS** di SLI**,** che ha riguardato il rilascio, da parte degli enti interessati, del Documento di Trasparenza in esito ai tirocini extracurriculari rivolti a persone migranti in condizioni di vulnerabilità.

In questo contesto il lavoro realizzato ha permesso di **sperimentare l'integrazione dell'individuazione delle competenze nella progettazione**, nel monitoraggio e nella valutazione dell'esperienza di tirocinio, superando l'idea del Documento di Trasparenza come semplice adempimento amministrativo finale e valorizzandone la funzione di consapevolezza personale e di strumento spendibile per le persone.

In concreto sono stati **organizzati momenti di sensibilizzazione, conoscenza e applicazione** del dispositivo IVC rivolti sia internamente agli operatori PUOI PLUS di Sviluppo Lavoro Italia, che agli operatori dei soggetti promotori, a cui è seguita la realizzazione di laboratori territoriali operativi di supporto alla redazione del Documento di Trasparenza, realizzati - in via sperimentale - con i soggetti promotori nei territori delle Regioni Sicilia, Piemonte e Toscana.

Fondo Nuove Competenze 3

Il terzo ambito di sperimentazione riguarda i percorsi formativi del Fondo Nuove Competenze 3, che **ha previsto per la prima volta il rilascio di un Documento di trasparenza in esito ai percorsi finanziati**, secondo quanto previsto dal DM 115/2024. Si tratta quindi di una sperimentazione particolarmente importante, perché porta l'applicazione del DM 115 nel campo della formazione continua aziendale e su una platea molto ampia di lavoratori e lavoratrici.

In questo sono state attivate azioni di supporto **agli enti titolati del FNC,** con l'obiettivo di accompagnarli in un cambiamento di prospettiva: passare da una logica focalizzata sulle attività formative realizzate, a una logica centrata sugli apprendimenti effettivamente sviluppati dalle persone.

Per questo sono stati messi a disposizione degli enti materiali e strumenti utili alla **progettazione dei percorsi formativi** secondo quanto previsto dal DM 115 e alla **redazione del Documento di Trasparenza**, strumenti pubblicamente disponibili per tutti sul sito del MLPS. Sono stati inoltre realizzati approfondimenti sugli aspetti più complessi della messa in trasparenza rivolti agli enti che hanno scelto di aderire alla Community «Competenze in pratica». Gli approfondimenti riguardano le modalità più efficaci e corrette di descrizione degli apprendimenti, la loro referenziazione agli standard di qualificazione, la produzione delle evidenze e lo sviluppo di una cultura più diffusa nelle imprese sul riconoscimento e la valorizzazione delle competenze maturate dalle persone nei contesti aziendali di apprendimento non formale.

Scuola Politiche Attive del Lavoro – IVC Regione Siciliana

Il quarto ambito di sperimentazione ha riguardato la collaborazione con la **Scuola Politiche Attive del Lavoro** di SLI per lo **sviluppo del servizio IVC della Regione Siciliana,** attività che afferisce all'art. 4 del DM 115, in cui si prevede la possibilità – sulla base di accordi o convenzioni - per un ente titolare delegato come Sviluppo Lavoro Italia di fornire supporto ad altri enti titolari, in questo caso una Regione, per la realizzazione dei servizi di IVC nei propri ambiti di titolarità.

In questa dimensione di collaborazione e confronto con la Scuola PAL, la Linea 1 del Progetto *Innovare la formazione continu*a ha fornito **supporto tecnico e metodologico per la costruzione dei materiali formativi rivolti agli operatori** dei servizi IVC in Sicilia, mettendo a disposizione competenze e contenuti relativi ai processi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze.

I quattro contesti di sperimentazione descritti sono diversi per destinatari, finalità e modalità di intervento ed è proprio questa varietà a rendere significativa la sperimentazione: consente infatti di verificare **la flessibilità e, allo stesso tempo, la solidità e la tenuta del modello metodologico proposto e degli strumenti individuati**.

Alla luce della ricognizione sulle esperienze fin qui maturate, ciò che risulta particolarmente interessante riguarda **quali risultati sono stati prodotti e quali elementi di apprendimento abbiamo rilevato rispetto alle azioni messe in campo**, che saranno oggetto del prossimo paragrafo.

4. *I risultati prodotti: dall'esperienza alla costruzione del sistema*

- Il valore delle sperimentazioni realizzate non si esaurisce nei risultati prodotti nei singoli contesti. Il loro contributo più significativo è rappresentato **da ciò che queste esperienze hanno permesso di apprendere, consolidare e rendere trasferibile**.
- Un primo risultato riguarda la **capacitazione degli operatori**. L'applicazione concreta del sistema IVC richiede infatti non soltanto strumenti e indicazioni metodologiche, quanto la capacità di utilizzarli in modo competente nei diversi contesti previsti dal DM 115/2024.
- Le sperimentazioni hanno avuto in comune l'investimento di tempo e risorse per la costruzione di percorsi e strumenti di supporto, che hanno permesso di accompagnare e formare gli operatori nella **lettura delle esperienze formative delle persone e/o esperienze work-based** in termini di apprendimenti maturati, individuazione delle competenze, loro referenziazione agli standard e raccolta delle evidenze.
- Questo lavoro ha prodotto, parallelamente, un **patrimonio di risorse** composto da documentazione specialistica relativa a metodologie, strumenti, soluzioni operative, modelli, template, materiali formativi e modalità di lavoro che sono stati progressivamente verificati e affinati attraverso l'esperienza sul campo e possono essere trasferiti a adattati ad altri contesti di sperimentazione.
- Come già detto, un elemento particolarmente importante riguarda il cambiamento di prospettiva che queste esperienze hanno contribuito a consolidare: **il passaggio dalla centralità delle attività formative realizzate, all'attenzione verso gli apprendimenti effettivamente sviluppati dalle persone**.
- È un cambio di approccio che incide sull'intero processo. Significa progettare, monitorare e valutare i percorsi formativi andando oltre ciò che viene svolto, concentrandosi sulle **competenze che vengono effettivamente sviluppate dalle persone** e su **quali elementi possono renderle riconoscibili e documentabili**.
- In questa prospettiva, anche il **Documento di Trasparenza assume un significato diverso**: non è semplicemente il documento prodotto alla fine di un percorso, quanto l'esito di un processo di osservazione, monitoraggio e documentazione degli apprendimenti che deve accompagnare tutta l'esperienza.

- Le sperimentazioni hanno inoltre permesso di mettere a fuoco alcune **condizioni necessarie per il buon funzionamento dei servizi**: integrare l'individuazione delle competenze nei processi ordinari di formazione e di politica attiva del lavoro, sviluppare negli operatori la capacità di osservare e documentare gli apprendimenti, disporre di strumenti adeguati e costruire un linguaggio comune tra i diversi soggetti coinvolti.

- In questo quadro, emerge infine quale risultato di importante valore **la collaborazione e l'azione di facilitazione**. Le sperimentazioni non si limitano alla costruzione teorica di modelli, ma riguardano la loro concreta messa a terra, favorendo il confronto tra soggetti istituzionali e operativi diversi e trasformando le criticità emerse nell'esperienza in occasioni di affinamento metodologico.

In sintesi

RISULTATI DELLE SPERIMENTAZIONI

- ✓ **CAMBIAMENTO DI PROSPETTIVA**: PASSAGGIO DALLA CENTRALITÀ DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE REALIZZATE, ALL'ATTENZIONE VERSO GLI APPRENDIMENTI EFFETTIVAMENTE SVILUPPATI DALLE PERSONE
- ✓ **CAPACITAZIONE DEGLI OPERATORI** RISPETTO ALLA LETTURA DELLE ESPERIENZE DI APPRENDIMENTO NELL'AMBITO DEI SERVIZI IVC
- ✓ **COSTRUZIONE DI UN PATRIMONIO DI RISORSE**, METODOLOGIE E STRUMENTI POTENZIALMENTE TRASFERIBILI AD ALTRI CONTESTI
- ✓ **RICONOSCIMENTO DEL DOCUMENTO DI TRASPARENZA** COME ATTESTAZIONE DI VALORIZZAZIONE E ATTRIBUZIONE DI SENSO AGLI APPRENDIMENTI
- ✓ **RUOLO DELLA FACILITAZIONE E DELLE AZIONI «PONTE»** FRA IL LIVELLO ISTITUZIONALE E QUELLO OPERATIVO CONNESSO AI SERVIZI IVC

5. Conclusioni

- Il risultato complessivo delle sperimentazioni fin qui condotte nell'applicazione del DM 115/2024 nei contesti di apprendimento non formale di competenza del MLPS, è riconducibile in particolare al **significativo insieme di esperienze, strumenti, soluzioni, modalità operative e conoscenze** che sono stati sviluppati e che possono essere trasferiti e adattati ad altri contesti sperimentali che potrebbero venire a definirsi in futuro.
- Per questa ragione, le sperimentazioni realizzate possono essere lette come veri e **propri laboratori di sviluppo e implementazione del sistema IVC** che si va costituendo intorno al DM 115, non soltanto luoghi nei quali si applicano strumenti già definiti, ma **contesti nei quali il sistema stesso apprende**, si modifica, si consolida e costruisce progressivamente le condizioni della propria diffusione.

Credits

Realizzazione: Sviluppo Lavoro Italia S.p.A. Area “Nuove Competenze per le Transizioni” – Progetto “Innovare la Formazione Continua” - Linea “Governance e Comunicazione” nell’ambito del Piano Operativo Sviluppo Lavoro Italia PON GIOVANI, DONNE E LAVORO FSE+ 2021-2027

Contenuti realizzati nell’ambito delle attività della Linea 1 del Progetto “Innovare la formazione continua”

Diritti: Sviluppo Lavoro Italia S.p.A.

Licenza: Creative Commons - CC BY-NC-ND 4.0

Aggiornamento: Ottobre 2026

COESIONE ITALIA 21-27 GIOVANI, DONNE E LAVORO | Cofinanziato dall’Unione europea | MINISTERO del LAVORO e delle POLITICHE SOCIALI | Sviluppo Lavoro Italia