

# **RETE METROPOLITANA PER L'APPRENDIMENTO PERMANENTE**

## **REPORT SUL TEMA DEL SERVIZIO CIVILE**

**a cura di Sebastiano Miele -  
consulente Co.Pr.E.S.C. Bologna**

**1. IL SERVIZIO CIVILE E L' "APPRENDIMENTO PERMANENTE"**

**2. LO STATO DELLA NORMATIVA DEL SERVIZIO CIVILE RISPETTO AL  
RICONOSCIMENTO DEGLI APPRENDIMENTI**

**3. IL LAVORO DEL CO.PR.E.S.C. DI BOLOGNA RISPETTO ALLA VALORIZZAZIONE  
DEGLI APPRENDIMENTI NEL SERVIZIO CIVILE**

***3.1 PREMESSA***

***3.2 VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE E ORIENTAMENTO POST SERVIZIO  
CIVILE***

***3.3 DIARIO DELLE COMPETENZE***

**4. CONCLUSIONI E POSSIBILI SVILUPPI**

**5. ALLEGATO: ATTESTATO SPECIFICO COMPETENZE SECONDO LE NUOVE  
DISPOSIZIONI DEL SERVIZIO CIVILE UNIVERSALE**

## 1. IL SERVIZIO CIVILE E L' "APPRENDIMENTO PERMANENTE"

Il Servizio Civile nasce dalla storia dell'Obiezione di Coscienza al Servizio Militare obbligatorio. Nel corso degli anni si è sempre più evoluto verso una forma diversa, più improntata sulla "professionalizzazione" e l'apprendimento dei giovani. Oggi può essere considerata un'esperienza di apprendimento tra le più lunghe e le più pratiche (oltre che, in parte, teorica) proposte in Italia ai giovani tra i 18 e i 28 anni. L'ultima legge di riforma sul Servizio Civile "universale" fa esplicito riferimento al tema dell'attestazione delle competenze acquisite, prevedendo, per la prima volta, un apposito attestato sulle competenze da consegnare ai giovani che concludono il servizio. Questo conferma ufficialmente l'evoluzione del Servizio Civile da esperienza di "Difesa della patria" alternativa al servizio militare fino ad arrivare ad un'esperienza anche (o soprattutto) di apprendimento. Possiamo classificarla come esperienza di apprendimento permanente perché risponde esattamente allo scopo di *migliorare le conoscenze, le capacità e le competenze, in una prospettiva di crescita personale, civica, sociale e occupazionale.*

Della definizione di apprendimento permanente il Servizio Civile riprende anche le modalità, in quanto il processo di apprendimento avviene in modo sia non formale che informale.

Il Servizio Civile è un'esperienza di apprendimento non formale per due motivi.

- Si tratta di apprendimento *caratterizzato da una scelta intenzionale della persona*: ogni giovane sceglie un progetto, presenta la candidatura e partecipa a un colloquio di selezione obbligatorio.
- Ogni progetto di Servizio Civile *si realizza in un organismo* (pubblico o privato senza scopi di lucro) *che persegue scopi educativi e formativi.*

Inoltre, tutti i progetti di Servizio Civile devono prevedere un numero di ore di formazione abbastanza significativo, incluse nel monte ore di servizio dei giovani (una media di 30 ore a settimana che diventano 25 col nuovo Servizio Civile Universale). Una parte di queste ore è riservata alla cosiddetta "formazione generale". Sono ore dedicate a temi come la storia del Servizio Civile, la comunicazione, la gestione dei conflitti, la cittadinanza attiva, il lavoro per progetti ecc... Questa parte di formazione segue delle linee guida del Dipartimento Nazionale del Servizio Civile e dev'essere abbastanza simile in tutti i progetti. La sua durata minima è di 30 ore. Nel territorio metropolitano bolognese, gli enti che aderiscono al Co.Pr.E.S.C. (Coordinamento Provinciale Enti di Servizio Civile) di Bologna, riservano da anni non meno di 40 ore alla formazione generale.

Almeno 50 ore di formazione, invece, devono essere dedicate a temi più specifici legati a ogni singolo progetto. Questa parte della formazione varia molto da progetto a progetto e può avere una durata massima di 80 ore, le quali devono essere tutte organizzate dall'ente che propone il progetto.

Oltre all'apprendimento non formale, dunque, tutte queste ore di formazione potrebbero far pensare ad un'esperienza di apprendimento legata a modalità formali. Va evidenziato, però, che

queste ore di formazione sono svolte solo in parte attraverso lezioni frontali. Una buona parte della formazione generale, mediamente attorno al 50% del tempo, viene svolta attraverso dinamiche non formali. Le linee guida consentono anche parte della formazione “a distanza”, su piattaforme on line. Le lezioni frontali sono utilizzate ancor meno nella formazione specifica, che può essere organizzata “sul campo” attraverso l’affiancamento di tutor ed esperti dell’ente. Infine, nell’arco di un intero progetto, le ore di formazione rappresentano una percentuale ridotta rispetto all’esperienza totale. I progetti da 30 ore settimanali raggiungono un monte ore annuo di 1.400 ore di servizio.

In questo senso possiamo affermare che il Servizio Civile è essenzialmente un’esperienza di apprendimento non formale, quando non addirittura informale: per la stragrande maggioranza del tempo i giovani “apprendono facendo”, direttamente attraverso la pratica delle attività di progetto in cui sono quotidianamente coinvolti. Attività che sono state “progettate” anche col fine di fornire delle competenze ai giovani. Competenze di almeno due ordini diversi.

Da un lato competenze più “trasversali”, che possono essere acquisite probabilmente nella maggior parte dei progetti, come quelle civiche e sociali.

Dall’altro vi sono tutta una serie di competenze più specifiche che possono variare molto da progetto a progetto, legate al settore e alle specifiche attività.

Gli enti di Servizio Civile infatti, previo accreditamento presso un apposito, possono presentare progetti in diversi settori. Nello specifico:

- Assistenza
- Protezione civile
- Patrimonio ambientale e **riqualificazione urbana**
- Patrimonio **storico**, artistico e culturale
- Educazione e promozione culturale e dello **sport**
- **Agricoltura in zona di montagna, agricoltura sociale e biodiversità**
- Promozione della pace tra i popoli, della non violenza e della difesa non armata, promozione e tutela dei diritti umani, cooperazione allo sviluppo, **promozione della cultura italiana all’estero e sostegno alle comunità italiane all’estero.**

Ogni settore ha diverse “sottoaree” più specifiche. Ad esempio, un progetto nel *settore* Assistenza può essere nell’*area* Anziani oppure Minori, Giovani e così via.

Le parti evidenziate corrispondono a “nuovi settori” (o all’ampliamento di settori precedenti) sui quali è possibile progettare a partire dal 2018, a seguito delle novità introdotte dalla riforma del Servizio Civile Universale. Vale dunque la pena spiegare come si è giunti a quest’ultima legge sul Servizio Civile, sottolineandone le novità proprio in riferimento al tema dell’apprendimento e dell’acquisizione delle competenze.

## 2. LO STATO DELLA NORMATIVA DEL SERVIZIO CIVILE RISPETTO AL RICONOSCIMENTO DEGLI APPRENDIMENTI

I principali riferimenti normativi che hanno contrassegnato la storia e l'evoluzione del Servizio Civile sono essenzialmente quattro. S'ispirano a diversi articoli della Costituzione italiana, tra cui, in particolare l'art. 2 (doveri di solidarietà politica, economica e sociale), l'art. 11 (ripudio della guerra) e il 52 (sacro dovere di "difesa della patria").

La **legge 772 del 72** "Norme per il riconoscimento dell'obiezione di coscienza" istituisce una prima alternativa al servizio militare obbligatorio. Nelle sue finalità non vi è un chiaro riferimento a un servizio civile ma, semplicemente, si ammette la possibilità di "soddisfare l'obbligo del servizio militare nei modi previsti dalla presente legge". È considerato un beneficio (non un diritto) concesso ai giovani e, per i primi anni, dura 8 mesi in più del Servizio Militare (che ormai durava 1 anno).

La **legge 230 del 98** "Nuove norme in materia di obiezione di coscienza" trasforma questa scelta in un diritto soggettivo dell'individuo, comunque rispondente al dovere costituzionale di difesa della Patria. Nelle finalità si fa chiaro riferimento a un servizio civile: "I cittadini [...] possono adempiere gli obblighi di leva prestando, in sostituzione del servizio militare, un servizio civile".

La **legge 64 del 2001** "Istituzione del servizio civile nazionale" instaura il servizio completamente su base volontaria, a seguito della decadenza del servizio militare obbligatorio (legge 331 del 2000 "Norme per l'istituzione del servizio militare professionale"). Il servizio si apre anche alle donne, che negli ultimi anni rappresentano sempre la percentuale maggiore del contingente totale di giovani. La legge inserisce chiaramente la *formazione* tra le sue finalità: "contribuire alla formazione civica, sociale, culturale e professionale dei giovani".

Questa legge ha caratterizzato tutta quanta la prima fase della storia del Servizio Civile su base volontaria, contribuendo a evidenziare e strutturare la componente formativa dell'esperienza. Componente che viene maggiormente valorizzata dall'entrata in vigore del nuovo Servizio Civile Universale.

La **legge delega 106 del 2016** "Delega al Governo per la riforma del Terzo settore, dell'impresa sociale e per la disciplina del servizio civile universale", seguita dal **decreto legislativo 40 del 2017** "Istituzione e disciplina del servizio civile universale", apre la strada a quello che sarà il servizio civile dei prossimi anni.

Il servizio civile universale è disciplinato da 9 "principi e criteri direttivi". Uno di questi, l'ottavo, è dedicato completamente al tema dell'apprendimento:

h) riconoscimento e valorizzazione delle competenze acquisite durante l'espletamento del Servizio Civile Universale in funzione del loro utilizzo nei percorsi di istruzione e in ambito lavorativo;

Sebbene la componente formativa (sia umana che sociale, ma anche professionale) siano sempre stati presenti fin dalle esperienze dei primi obiettori, si capisce come il tema dell'apprendimento, anche in chiave lavorativa futura, sia diventato sempre più centrale per lo stesso legislatore.<sup>1</sup>

Sebbene il nuovo servizio civile universale sia stato disciplinato a partire dal 2016 e nonostante l'attenzione posta al "riconoscimento e valorizzazione delle competenze acquisite" mancavano delle informazioni chiare su quali dovessero essere i meccanismi per effettuare tale riconoscimento nella pratica. Avevamo dunque dei riferimenti normativi sull'importanza delle competenze senza, però, sapere quali potessero essere i "documenti in uscita" che i giovani avrebbero potuto ricevere per vedersi riconoscere le competenze acquisite in servizio.

Queste informazioni sono arrivate nell'ottobre del 2018 con l' "Avviso agli enti per la presentazione progetti di servizio civile universale per l'anno 2019" che contiene le disposizioni a cui gli enti di Servizio Civile devono attenersi per la redazione dei progetti.

Per la prima volta tali disposizioni inseriscono l'obbligo di rilasciare un documento in uscita sull'acquisizione di competenze, da scegliere fra queste quattro diverse tipologie

- "Attestato standard": uguale per tutti, con un format già predisposto dal Dipartimento Nazionale, fa riferimento a 6 competenze trasversali acquisibili in tutti i tipi di progetti di Servizio Civile.
- "Attestato specifico rilasciato dall'ente proponente": aggiunge al precedente attestato una sezione con 3 ulteriori aree:
  - la descrizione delle attività svolte dal giovane
  - le competenze maturate, con riferimento alle Competenze Chiave di Cittadinanza<sup>2</sup>
  - le conoscenze maturate, in particolare, durante la formazione specifica erogata dall'ente

Tutte queste aree sono da compilare in base al percorso di ciascun giovane, renderanno quindi l'attestato molto più specifico e personalizzato.

- "Attestato specifico rilasciato da ente terzo": la tipologia e la stessa del precedente, ma l'attestato è rilasciato e sottoscritto da un ente esterno, diverso dall'ente attuatore del progetto, che, da statuto, si occupa di attività di valutazione o di bilancio delle competenze o attività ad esse riconducibili quali la formazione, l'orientamento formativo, l'orientamento professionale, l'incontro domanda-offerta di lavoro, anche a titolo non esclusivo.

---

<sup>1</sup> Per inciso, esistono diverse altre tipologie di Servizio Civile basate su delle leggi regionali. La Regione Emilia Romagna è stata tra le prime in Italia ad varare una propria Legge regionale già nel 2003: "Nuove norme per la valorizzazione del Servizio Civile. Istituzione del Servizio Civile regionale". Per diversi anni questa legge ha permesso di svolgere un Servizio Civile nella regione anche ai giovani stranieri, fino a qualche anno fa esclusi dalla possibilità di svolgere il Servizio Civile nazionale, in quanto era obbligatorio il possesso della cittadinanza italiana.

Oggi anche a livello nazionale il servizio è aperto a "giovani italiani e stranieri regolarmente soggiornanti", come sancito da un'altro dei 9 principi fondanti il Servizio Civile Universale.

<sup>2</sup> Nelle disposizioni si fa riferimento alle competenze chiave di cittadinanza previste nel Decreto Ministeriale n. 139 del 22 agosto 2007 del MIUR, che recepisce la Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio del 18 dicembre 2006 per l'apprendimento permanente (2006/962/CE). Non si fa accenno, per il momento, agli aggiornamenti seguiti alla nuova Raccomandazione sulle competenze chiave per l'apprendimento permanente adottata dal Consiglio dell'Unione Europea il 22 maggio 2018

- “Certificazione rilasciata da soggetti titolati” ai sensi e per gli effetti del DLGS n.13/2013 Dlgs 16 gennaio 2013 n.13 recante “Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze”.<sup>3</sup>

Dai progetti di servizio civile che partiranno, presumibilmente, a fine 2019, gli enti dovranno dunque fornire ai giovani un documento in uscita sulle competenze da scegliere tra queste tipologie.

Tali tipologie, specialmente l'Attestato specifico”, si basano essenzialmente sulle Competenze Chiave di Cittadinanza.

Pur non potendo fornire attestati che non erano ancora previsti per legge, il Co.Pr.E.S.C. di Bologna ha iniziato da anni a sperimentare strumenti per valorizzare le competenze e gli apprendimenti dei giovani in servizio che si basano proprio sulle stesse Competenze Chiave di Cittadinanza.

### **3. IL LAVORO DEL CO.PR.E.S.C. DI BOLOGNA RISPETTO ALLA VALORIZZAZIONE DEGLI APPRENDIMENTI NEL SERVIZIO CIVILE**

#### **3.1 PREMESSA**

Il Co.Pr.E.S.C. coordina dal 2007 la formazione generale di tutti gli enti soci che propongono progetti di Servizio Civile.

In questo contesto ha permesso

- la realizzazione di una media di 8/10 corsi di formazione generale all'anno
- una media di 400 ore di formazione generale all'anno
- una media di circa 200 giovani coinvolti all'anno

Questi numeri sono costantemente in aumento negli ultimi 3 anni. Nel 2018 si sono superati i 15 corsi di formazione.

Gli enti coinvolti sono prevalentemente organizzazioni che gestiscono progetti di Servizio Civile con un numero di posti non elevato (mediamente attorno ai 4 volontari). Questi enti hanno bisogno di lavorare in modo coordinato con altri enti di Servizio Civile per formare delle aule di formazione generale con un numero adeguato. Le classi di formazione coordinate dal Co.Pr.E.S.C. di Bologna hanno mediamente una composizione di una ventina di giovani provenienti da 3/4 progetti ed enti diversi. Nel coordinare queste attività il Co.Pr.E.S.C. deve interfacciarsi con la Regione Emilia-Romagna, che resta formalmente titolare di questa formazione, operativamente demandata ai coordinamenti provinciali di servizio civile. Per questo il Co.Pr.E.S.C. di Bologna propone ogni anno un piano di formazione generale (valida per tutti gli enti soci) alla Regione, la quale ne valuta il

---

<sup>3</sup> A norma dell'articolo 4, commi 58 e 68, della legge 28 giugno 2012, n. 92. (13G00043)” (GU Serie Generale n.39 del 15-02-2013)

rispetto delle Linee Guida Nazionali. Accanto ai moduli obbligatori della formazione generale previsti dalle linee guida, il Co.Pr.E.S.C. propone da molti anni anche un modulo di *valutazione dell'esperienza* di formazione. In questo modulo i giovani esprimono le loro valutazioni sulla formazione ricevuta, ma anche le loro aspettative non soddisfatte. Negli ultimi anni ci siamo accorti, sempre più, che la maggior parte dei giovani si stupivano di non vedere affrontati nei corsi argomenti legati al loro futuro lavorativo. Più nello specifico, molti ci facevano notare quanto fosse urgente trattare argomenti legati alla valorizzazione delle competenze apprese durante il servizio. Le domande chiave attorno a cui ruotavano le loro riflessioni erano di questo tipo:

*Come inserire nel mio curriculum vitae le nuove competenze apprese, facendone comprendere il loro reale valore?*

*Come posso "dimostrare" le competenze che ho acquisito a un colloquio di lavoro?*

*Come occorre muoversi per affrontare al meglio il mondo del lavoro dopo l'esperienza di Servizio Civile?*

### **3.2. VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE E ORIENTAMENTO POST SERVIZIO CIVILE**

A partire dal 2015, sulla base di questi feedback, abbiamo iniziato a proporre approfondimenti più specifici su questi argomenti all'interno dei moduli già previsti dalle linee guida. Ad esempio, all'interno del modulo *Comunicazione interpersonale e gestione dei conflitti*, abbiamo trattato esempi di come comunicare in un eventuale colloquio di lavoro, o su come comunicare la propria professionalità attraverso strumenti digitali. Oppure, all'interno del modulo *Il lavoro per progetti* abbiamo proposto vari esempi e praticato simulazioni di progetti effettivamente realizzabili nel proprio futuro lavorativo, o lavorato, più in generale, su come progettare la propria carriera.

Abbiamo proposto questo tipo di approfondimenti:

- in 3 corsi di formazione generale legati a un bando straordinario di servizio civile attivato nel 2016, per un totale di circa 45 giovani.

Gli ulteriori riscontri ottenuti in queste prime sperimentazioni ci hanno definitivamente convinto dell'urgenza e dell'importanza di dedicare più tempo a questi argomenti, soprattutto al tema della valorizzazione e del riconoscimento delle competenze acquisite. Competenze che spesso fanno fatica a riconoscere gli stessi giovani, immersi nelle attività da svolgere quotidianamente nel servizio e poco abituati ad autovalutarsi. Abbiamo così pensato di proporre un modulo dedicato alla *Valorizzazione delle competenze e orientamento post Servizio Civile* nel piano della formazione generale. La Regione Emilia Romagna ha consentito l'inserimento di questo modulo ed abbiamo cominciato a sperimentarlo effettivamente a partire dal 2016.

Per il momento è stato attivato in:

- 12 corsi di formazione generale organizzati per il bando ordinario di servizio civile a cavallo tra il 2016 e 2017, per un totale di circa 220 giovani coinvolti

- 15 corsi di formazione generale organizzati per il bando ordinario di servizio civile a cavallo tra il 2017 e 2018, per un totale di 303 giovani coinvolti
- 3 corsi di formazione generale organizzati per il bando regionale di servizio civile a fine 2018, per un totale di 52 giovani coinvolti

Il modulo è già in programma per

- I corsi di formazione generale legati al prossimo bando di servizio civile universale in partenza, che dovrebbero coinvolgere nuovamente un numero intorno ai 300 giovani.

A livello di contenuti, si tratta di un modulo di 5 ore in cui ci soffermiamo, generalmente, su tre aree principali.

- Un'area riguarda la riflessione, a partire dagli stessi curricula dei giovani in aula, su com'è possibile o com'è meglio inserire la loro esperienza e le competenze maturate col Servizio Civile all'interno del CV. Non esiste "un modo migliore" di farlo, checché ne dicano esperti e responsabili delle risorse umane. Ogni giovane deve capire quale può essere il suo modo di "trasformare" il proprio CV, evidenziando e valorizzando le competenze maturate grazie al Servizio Civile.
- Un'altra parte del modulo si concentra su come orientarsi e muoversi nel mondo del lavoro, a partire dalla ricerca di opportunità fino ad arrivare ad un uso consapevole del web e dei social per migliorare la propria reputazione digitale. Si tratta di uno degli aspetti in assoluto più determinanti ma maggiormente sottovalutati dai giovani in servizio e, in generale, da chi cerca lavoro.
- L'altra area a cui dedichiamo buona parte del tempo è dedicata proprio a cercare di far riflettere i giovani su quali competenze hanno effettivamente maturato. Ogni giovane matura competenze particolari, ma pochi maturano una consapevolezza abbastanza chiara su quanto hanno effettivamente appreso, tantomeno usano degli strumenti per "registrare", "rendicontare" i loro apprendimenti. In aula proponiamo strumenti come il Quadro delle Competenze Chiave di Cittadinanza<sup>4</sup>, facendo anche riferimento alla sua vicinanza allo "Youthpass"<sup>5</sup>. Si tratta di strumenti che aiutano a riflettere su competenze trasversali, utili sia a livello personale che

---

<sup>4</sup> Si tratta delle competenze chiave di cittadinanza previste nel Decreto Ministeriale n. 139 del 22 agosto 2007 del MIUR, che recepisce la Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio del 18 dicembre 2006 per l'apprendimento permanente (2006/962/CE) e degli aggiornamenti seguiti alla nuova Raccomandazione sulle competenze chiave per l'apprendimento permanente adottata dal Consiglio dell'Unione Europea il 22 maggio 2018

<sup>5</sup> È lo strumento per la certificazione delle competenze derivanti dalla partecipazione ai progetti nel settore Gioventù di Erasmus+.

professionale.<sup>6</sup> Molte di queste possono migliorare o essere apprese durante un qualsiasi progetto di Servizio Civile, specialmente quelle civiche e sociali. Il lavoro che proponiamo ai giovani ha l'obiettivo di stimolarli ad autovalutarsi rispetto a queste competenze trasversali per poi abituarsi a riconoscere e valorizzare anche competenze più specifiche, legate al particolare progetto svolto.

A questo proposito, siamo stati particolarmente felici di notare che lo standard dell' "Attestato specifico" per il riconoscimento delle competenze dei giovani, indicato dalle nuove disposizioni per la progettazione di Servizio Civile Universale, si rifaccia proprio alle competenze chiave di cittadinanza, su cui stiamo ormai lavorando da 3 anni.

Abbiamo anche ricevuto diversi feedback positivi, oltre che dai giovani, anche dagli operatori degli enti. Ad esempio:

*Questo modulo è stato apprezzato da quasi tutti i volontari, che lo hanno vissuto come un'opportunità per riflettere sul loro percorso e sulle competenze apprese durante l'anno di servizio civile e su come poterle valorizzare.*

*Le volontarie hanno apprezzato in particolar modo la parte relativa a come valorizzare il servizio civile all'interno del proprio curriculum e nel proporre la propria candidatura durante i colloqui di lavoro.*

### **3.3. DIARIO DELLE COMPETENZE**

Parallelamente allo svolgimento del modulo sulla valorizzazione delle competenze, a partire dal 2017, abbiamo incentivato la riflessione sugli apprendimenti dei giovani in servizio anche attraverso un'ulteriore strumento. La proposta di questo strumento parte dal fatto che ogni ente deve inserire, all'interno di ciascun progetto di Servizio Civile, un piano di monitoraggio interno attraverso cui specificare come valuterà alcuni aspetti come il *raggiungimento degli obiettivi progettuali* e la *crescita del giovane*. Di quest'attività di monitoraggio sono completamente responsabili gli enti stessi, ma il Co.Pr.E.S.C. ha il compito, affidatogli dalla Regione, di proporre un percorso di accompagnamento al monitoraggio agli enti soci. Lo scopo è favorire il confronto su metodi di valutazione e strumenti per il monitoraggio e sull'efficacia degli stessi in base all'utilizzo che ne fanno i diversi enti.

In questo percorso di confronto tra gli enti abbiamo proposto l'elaborazione di uno strumento per la valutazione, in particolare, il livello di "crescita del giovane in servizio". Lo

---

<sup>6</sup> L'ultima Raccomandazione Europea sull'apprendimento permanente (maggio 2018) le ridefinisce in questo modo:

- competenza alfabetica funzionale;
- competenza multilinguistica;
- competenza matematica e competenza in scienze, tecnologie e ingegneria;
- competenza digitale;
- competenza personale, sociale e capacità di imparare ad imparare;
- competenza in materia di cittadinanza;
- competenza imprenditoriale;
- competenza in materia di consapevolezza ed espressione culturali.

abbiamo definito “Diario delle competenze”. Si tratta di uno strumento volto ad accompagnare il giovane, durante i diversi step di monitoraggio previsti, ad aumentare la sua consapevolezza sugli apprendimenti e le competenze acquisite “registrando”, di volta in volta, attività, situazioni e contesti che ne hanno consentito la maturazione.

Lo strumento si basa proprio sulle Competenze chiave di cittadinanza. Ogni ente può utilizzare o meno questo strumento all’interno del percorso di monitoraggio dei propri progetti. Può essere anche utilizzato in parte o adattato alle esigenze del singolo progetto. In ogni caso, diversi enti hanno deciso di utilizzarlo in questi due anni. I riscontri, a giudicare dai feedback ricevuti dagli operatori dei diversi enti, sono stati positivi. Ecco un esempio:

*I momenti di monitoraggio e il diario sono stati utilizzati non solo per vagliare l'andamento del progetto e le possibili problematiche ma soprattutto per formare un senso critico rispetto alle loro attività e ai loro sentimenti. Il diario delle competenze ha permesso di raccogliere informazioni circa le loro mansioni e le relative capacità.*

Possiamo considerare la nostra sperimentazione come un utile test che ci permette di arrivare più preparati all’introduzione “ufficiale” di queste novità legate all’introduzione di un’attestazione delle competenze nel servizio civile.

Sulla base della nostra esperienza, infatti, siamo già consapevoli anche di alcuni punti di debolezza di questi strumenti. In effetti, per quanto aiutino indubbiamente i giovani a maturare consapevolezza rispetto alle competenze apprese, comportano un’iniziale complessità nell’utilizzo da parte di chi non è avvezzo, intendendo sia i giovani che molti tra gli operatori degli enti che li affiancano nel percorso di monitoraggio.

Ecco tre riflessioni di alcuni di loro:

*Lo strumento è un po' complesso in particolare per giovani stranieri, per cui è stato utilizzato prevalentemente assieme a me e in modo orale, come base per la riflessione e il monitoraggio.*

*Alle ragazze è stato richiesto di compilare autonomamente il diario delle competenze e poi di confrontarci sul contenuto in sede di colloquio. Proprio in questa sede è emersa una certa difficoltà nell'utilizzo di questo strumento. La difficoltà principale riportata dalle volontarie è stata quella di valutare in maniera quantitativa le proprie competenze, mentre è risultata più utile la valutazione qualitativa delle competenze acquisite espressa durante i colloqui.*

*Il metodo proposto è piuttosto difficile. In questo caso è stato applicato a due persone neolaureate: per una, molto dotata nelle relazioni empatiche ma non particolarmente abile con la parola scritta e con la sintesi, è risultato troppo astratto; l'altra anche per motivi di studio aveva più dimestichezza con strumenti simili ma scarsa attitudine a sintetizzare rispetto alla prassi. Il ragionamento sulle competenze è stato quindi una estrapolazione molto guidata dall'esperto*

#### 4. CONCLUSIONI E POSSIBILI SVILUPPI

A seguito delle nuove disposizioni sulla progettazioni di Servizio Civile Universale, dunque, tutti gli enti saranno obbligati a fornire una delle tipologie di attestazione delle competenze previste.

Quest'obbligo potrebbe essere un'ottima opportunità per la valorizzazione e il riconoscimento delle competenze acquisite dai giovani, a dimostrazione che il Servizio Civile è un'esperienza importantissima di apprendimento per i giovani italiani.

Allo stesso tempo, potrebbe esservi il rischio che la maggior parte degli enti, non preparati a questo tipo di novità e strumenti, lo percepiscano come l'ennesimo appesantimento burocratico di un sistema che, obiettivamente, ne richiede già molti. Com'è facile comprendere, non è l'attestazione in sé, in questo caso, che farà la differenza per i giovani, ma l'eventuale percorso proposto loro per renderli effettivamente consapevoli delle competenze che andranno descritte nel suo Attestato o nella sua Certificazione.

Se ogni ente produrrà da sé il proprio attestato standard da consegnare ai giovani a fine servizio, senza proporgli un percorso di accompagnamento, autovalutazione e riconoscimento degli apprendimenti, il mondo del Servizio Civile farà passi in avanti solo apparenti.

Da questo punto di vista è utile ricordare che un'altra novità del Servizio Civile Universale è rappresentata dal possibile inserimento, nei progetti, di un periodo di tutoraggio per l'ingresso nel mondo del lavoro. Periodo che potrebbe essere utilizzato proprio per creare dei percorsi sul riconoscimento degli apprendimenti e sulla loro valorizzazione in chiave lavorativa.

Per questo crediamo che la sperimentazione portata avanti dal Co.Pr.E.S.C. di Bologna può fungere da apripista per porre l'attenzione sull'importanza di non demandare il discorso all'ennesima attestazione "formale" ma sul coinvolgimento attivo dei giovani nella "produzione" consapevole di questo documento.

Nella prospettiva di continuare a lavorare in maniera coordinata e condivisa tra tutti gli enti del coordinamento, che rappresentano buona parte dei giovani in Servizio Civile nel territorio metropolitano di Bologna, abbiamo pensato di lavorare alla creazione di un percorso comune da proporre ai giovani per la valorizzazione delle competenze.

Ciò dovrebbe esprimersi, nel modo più concreto, tramite la creazione di un'**attestazione condivisa fra tutti gli enti** del coordinamento. Ciò porterebbe anche a una maggior riconoscibilità (e, forse, "spendibilità") di quest'attestazione che i giovani riceveranno a fine servizio. In questo senso la Città Metropolitana di Bologna potrebbe essere uno dei pochi territori a puntare decisamente e in modo chiaro sulla valorizzazione degli apprendimenti e delle competenze del Servizio Civile.

Tra le 4 tipologie possibili secondo le nuove disposizioni abbiamo pensato di puntare sulla tipologia **"Attestato specifico rilasciato da ente terzo"** (il cui format è allegato nell'ultimo paragrafo) dove l'ente terzo sia un "partner" tra i più competenti in materia, titolati e adatti a supportare questo percorso, come il Centro per l'Istruzione degli Adulti (CPIA). Per questo sarà proposto un **accordo tra il CPIA Metropolitano e gli enti aderenti al Copresc di Bologna**. In cui si individueranno le

modalità e i percorsi per valorizzare le competenze dei giovani in servizio, le quali consentiranno la realizzazione di un modello di Attestato specifico, condiviso tra tutti gli enti e rilasciato dal CPIA Metropolitano.

Un territorio vasto come la Città Metropolitana di Bologna, in cui la maggior parte dei giovani in Servizio Civile ricevono una valida attestazione delle competenze acquisite, formalmente rilasciata da uno stesso ente, come il CPIA, rappresenterebbe certamente un'avanguardia nel mondo del Servizio Civile e dell'apprendimento in generale, oltre che essere in linea con l'evoluzione della concezione del Servizio Civile in ambito nazionale.

Del resto, il Sottosegretario con delega al Servizio civile universale, infatti, commentando l'uscita dell'ultimo bando di progettazione per gli enti di Servizio Civile, ha fatto riferimento soprattutto alla valorizzazione delle competenze:

*“Sarà un bando teso alla maggiore valorizzazione delle competenze dei volontari. Il servizio civile infatti può essere un valido strumento di formazione per i nostri giovani, per accrescere il loro bagaglio culturale e di esperienze personali, preparandoli così alle sfide del domani, soprattutto quelle legate al mondo del lavoro”.*

## **5. ESTRATTO DELLE INDICAZIONI SUL RICONOSCIMENTO E VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE**

*contenute nelle Disposizioni sulle caratteristiche e sulle modalità di redazione, presentazione e valutazione dei progetti di Servizio civile universale in Italia e all'estero*

Le competenze degli operatori volontari possono essere attestate utilizzando un "attestato standard" o un "attestato specifico", oppure possono essere certificate da parte di soggetti titolati ai sensi e per gli effetti del Dlgs n. 13/2013.

### **Attestato Specifico**

L'attestato specifico, di cui si allega il format (allegato 2), contiene nella prima parte le medesime informazioni di quello standard. [...]

Nella seconda parte deve indicare le ulteriori competenze che il volontario ha avuto l'opportunità di maturare durante lo svolgimento del servizio, attraverso la realizzazione delle specifiche attività che lo hanno visto impegnato nell'ambito del progetto cui è stato assegnato<sup>3</sup>.

In particolare, le ulteriori competenze che l'ente può attestare (citandone almeno 2 tra quelle previste) sono da riferire alle competenze chiave di cittadinanza, di cui al Decreto Ministeriale n.139 del 22 agosto 2007 del MIUR, ossia: imparare ad imparare, progettare, comunicare, collaborare e partecipare, agire in modo autonomo e responsabile, risolvere problemi, individuare collegamenti e relazioni, acquisire ed interpretare l'informazione.

Segue format >>

## Attestato specifico



L' [ENTE PROPONENTE IL PROGETTO] per il progetto di servizio civile [TITOLO PROGETTO] realizzato da [ENTE ATTUATORE] presso [SEDE DI ATTUAZIONE] nell'ambito del Settore d'impiego [SETTORE] e nell'area di intervento [AREA]

### ATTESTA CHE

l'operatore volontario [COGNOME] [NOME] nato il [DATA NASCITA] a [LUOGO NASCITA] con codice fiscale [CODICE FISCALE] ha superato le selezioni svolte dall'ente in relazione al Bando [ANNO] del Dipartimento della Gioventù e del Servizio civile ed è risultato idoneo per lo svolgimento del servizio civile universale per il progetto sopra indicato. Il servizio ha avuto inizio il [DATA INIZIO] ed è terminato il [DATA FINE].

L'operatore volontario ha svolto le attività formative e progettuali previste nel progetto sopra citato ed ha avuto l'opportunità di maturare le sotto elencate conoscenze e capacità:

- conoscenze di carattere generale in un processo di formazione generale: Valori e identità del servizio civile; La cittadinanza attiva; Il giovane volontario nel sistema del servizio civile;
- conoscenze sui rischi connessi all'impiego dei volontari nei progetti di servizio civile (ai sensi del D.lgs 81/2008);
- conoscenza dell'ente e del suo funzionamento;
- conoscenza dell'area d'intervento del progetto;
- migliore conoscenza del territorio in cui si realizza il progetto;
- capacità di gestione del tempo in relazione all'orario di servizio.

Il progetto inoltre ha investito sullo sviluppo delle seguenti competenze chiave per l'apprendimento permanente<sup>1</sup> dell'operatore volontario del Servizio Civile:

Competenze sociali e civiche. Queste includono competenze personali, interpersonali e interculturali e riguardano tutte le forme di comportamento che consentono alle persone di partecipare in modo efficace e costruttivo alla vita sociale e lavorativa, in particolare alla vita in società sempre più diversificate, come anche a risolvere i conflitti ove ciò sia necessario. La competenza civica dota le persone degli strumenti per partecipare appieno alla vita civile grazie alla conoscenza dei concetti e delle strutture sociopolitici e all'impegno a una partecipazione attiva e democratica

---

<sup>1</sup> Sono le competenze chiave per l'apprendimento permanente individuate nella Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio del 18 dicembre 2006 (2006/962/CE).

Con specifico riferimento alle attività sotto descritte svolte dall'operatore volontario si attesta, inoltre, che il progetto ha investito sullo sviluppo delle competenze chiave di cittadinanza <sup>2</sup>di seguito indicate.

ATTIVITÀ DEL VOLONTARIO

COMPETENZE CHIAVE DI CITTADINANZA

Durante l'attività di formazione specifica l'operatore volontario ha potuto maturare le seguenti conoscenze:

Data

**Per l'ente attuatore**

L'OLP/ Il Responsabile legale

**Per l'ente proponente il progetto**

Il Responsabile legale dell'ente /Il Responsabile del coordinamento del servizio civile universale

---

<sup>2</sup> Sono le competenze chiave di cittadinanza previste nel Decreto Ministeriale n. 139 del 22 agosto 2007 del MIUR, che recepisce la Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio del 18 dicembre 2006 per l'apprendimento permanente (2006/962/CE).