



Presidenza del Consiglio dei Ministri

Consulta nazionale per il servizio civile universale

(art. 10, comma 1, del decreto legislativo 6 marzo 2017, n. 40)

VERBALE

Il giorno **4 maggio 2026**, alle ore **14:20** si riunisce, si riunisce in modalità da remoto, la Consulta nazionale per il servizio civile universale.

Sono presenti: Sergio Giusti (ANPAS), Licio Palazzini (ASC Aps); Fabio Abrescia supplente (CRI); Ilaria Rossignoli supplente (CONFCOOPERATIVE); Israel De Vito (Confederazione nazionale Misericordie d'Italia); Enrico Maria Borrelli (AMESCI); Claudio Di Blasi (Associazione Mosaico); Sandra De Thomasis (CVS Abruzzo); Laura Monaco (Cooperativa Sociale il Sentiero); Francesca Mazzà (Conferenza delle regioni e delle province autonome); Laura Albani e Sebastiano Megale supplenti, Hilde March (ANCI); Corrado Capasso, Antonello Careddu, Rosa Melfi, Bartolo Garofalo supplente (Rappresentanti degli operatori volontari); Ivan Nissoli (CSVnet); Laura Milani (CNESC); Paolo della Rocca (CSEV); Juri Morico (FNESC).

Assenti giustificati: Edoardo Italia, Vincenzo De Bernardo, Fabio Squeo, Cristina Gallasso, Antonio Ragonesi, Onelia Rivolta, Francesco Colaiani.

Partecipano in qualità di uditori: Rosario Lerro, Federico Giusti, Feliciana Farnese, Giovanni Rende, Veronica Lasalvia, Massimiliano Mura, Renata Barchiesi, Francesco Rubino, Elisa Cia, Francesco D'Ascenzo, Luca Gessaroli, Claudio Tosi, Rossano Salvatore, Lorena Gobbi, Andrea Bigioni.

Per il Dipartimento per le politiche giovanili e il servizio civile universale sono presenti: Giuseppe Pierro, Capo del Dipartimento per le politiche giovanili e il servizio civile universale; Laura Massoli, coordinatrice dell'Ufficio per il servizio civile universale; Claudiana di Nardo, coordinatrice dell'Ufficio organizzazione, risorse e comunicazione; Silvia Losco, coordinatrice del Servizio programmazione degli interventi e gestione dell'Albo; Giovanni Lanni e Laura Pochesci del Servizio comunicazione e informatica; Simona Alfei del Servizio programmazione degli interventi e gestione dell'Albo; Antonella Bruni dell'Ufficio per il servizio civile universale.

La riunione è verbalizzata da Laura Pochesci.

Alle ore 14:25 il Presidente, dopo aver verificato le presenze dei partecipanti e la presenza del numero legale, avvia la riunione.

Il Presidente Borrelli dichiara aperta la riunione e lascia la parola al Capo del Dipartimento.

OdG 1 - DM n. 115/2024 su individuazione e messa in trasparenza competenze OOVV;

Il Capo del Dipartimento, **Giuseppe Pierro**, precisa che l'incontro è finalizzato all'illustrazione di una prima bozza di documento - trasmesso ai partecipanti pochi minuti prima della seduta - relativo alle *Modalità attuative di raccordo tra l'impianto di progettazione del Servizio civile universale e le disposizioni sulle competenze contenute nel DM del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 115/2024* e sul quale è stato acquisito un assenso di massima dal medesimo Ministero dopo le modifiche apportate dal Dipartimento. Sottolinea che si tratta ancora di una bozza di lavoro e invita i presenti a non diffondere il testo. Su questa base verrà redatta una Guida operativa ad uso degli Enti.



Presidenza del Consiglio dei Ministri

A seguito delle osservazioni emerse nella precedente riunione, il Capo Dipartimento ha ritenuto di avviare la sperimentazione già a partire dal prossimo Bando senza, tuttavia, valorizzare, nella griglia di valutazione, l'attività di messa in trasparenza delle competenze; invita tutti a partecipare attivamente alla sperimentazione che riveste un carattere particolarmente innovativo. Lascia quindi la parola a Losco per una più puntuale esposizione del documento.

Losco ricorda come il documento discenda dalla collaborazione di un Gruppo di lavoro incaricato di trovare una modalità attuativa del D.M. che fosse coerente sia sotto il profilo del nomenclatore sia sotto il profilo dei processi da implementare, con l'obiettivo di valorizzare specificamente il Servizio civile universale. Il documento è frutto di un lavoro congiunto con il *Ministero del lavoro e delle politiche sociali* e con il coinvolgimento dell'INAPP.

Il Servizio civile è stato considerato come una “scuola di apprendimento continuo non formale”, per questo nel documento il Progetto è inteso come un percorso continuo di apprendimento non formale di dodici mesi. L'obiettivo è evidenziare e identificare le attività di progetto che possano trovare un corrispondente nell'Atlante del lavoro. Allo scopo si è reso necessario allineare il lessico proprio del *Ministero del lavoro e delle politiche sociali* e quello del Servizio civile senza perdere le specificità del sistema SCU. Non tutte le attività del progetto corrisponderanno a una competenza, sarà sufficiente descriverne e mettere in trasparenza anche solo una di esse.

Il gruppo di lavoro ha analizzato l'Atlante per individuare le Aree Di Attività, ADA, potenzialmente attinenti ai progetti di servizio civile. Il collegamento operativo è stato costruito a partire dai settori di riferimento del Servizio civile. Per ciascun settore verranno quindi restituite solo le ADA ritenute più pertinenti. Pertanto, una volta qualificato il progetto in un determinato settore, il sistema Helios proporrà una selezione di ADA potenzialmente richiamabili, evitando l'apertura indiscriminata dell'intero Atlante.

È stato inoltre previsto un collegamento ai *framework* europei *LifeComp*, *EntreComp* che consentirà di far emergere, accanto alle ADA di natura più professionalizzante, le competenze personali, sociali, culturali e di cittadinanza attiva proprie del Servizio civile facendo, così, in modo che una competenza possa agganciare un descrittore riconosciuto a livello internazionale. In fase di progettazione, quindi, l'Ente dovrà selezionare almeno una ADA e almeno una competenza tratta dai quadri europei citati. Chiarisce che il DigComp viene trattato separatamente in quanto è stato inserito dal *Ministero del lavoro e delle politiche sociali* fra le competenze che concorrano alla professionalizzazione e quindi inserito accanto alle ADA come attività professionalizzante (è chiaramente facoltativa). Durante la realizzazione del progetto, l'ente dovrà garantire coerenza tra le attività referenziate agli standard e le esperienze effettivamente svolte dall'operatore volontario. A conclusione del percorso, viene redatto il documento di messa in trasparenza. Il sistema richiamerà le ADA e le competenze selezionate in progettazione e guiderà la compilazione di un attestato specifico. L'ente dovrà tuttavia descrivere le attività effettivamente svolte dal singolo operatore volontario e personalizzare il documento in relazione all'esperienza concreta.

Elemento centrale del modello è l'Attestato specifico. L'Ente che sceglie di mettere in trasparenza le competenze dovrà produrre un attestato specifico nel quale siano descritte le attività progettuali e i risultati raggiunti dal giovane. Tale attestato costituirà l'evidenza principale e unico allegato o richiamato nel documento di messa in trasparenza.



Presidenza del Consiglio dei Ministri

Terminata l'illustrazione il **Capo del Dipartimento** invita i partecipanti a formulare e condividere osservazioni. I presenti esprimono un generale apprezzamento per il lavoro e per il documento presentato, pur riconoscendo che una valutazione puntuale sarà possibile solo in fase applicativa (**della Rocca, Milani**).

In particolare, la discussione si concentra su:

Figura addetta alla messa in trasparenza delle competenze:

- chiarimenti sul profilo della figura preposta; se debba essere interna all'Ente e indicata già in fase di progettazione (**Di Blasi**);
- in quali modalità, con quale profilo accompagna il volontario durante il percorso; si chiede se siano previste ore minime o indicazioni organizzative (**Milani**);
- individua nell'OLP la figura che appare più vicina ai ragazzi (**Albani**);
- opportuno fornire indicazioni sui requisiti e sulle responsabilità della figura preposta al compito. Chiede se l'OLP, in quanto figura di accompagnamento del giovane, sia sufficiente oppure se il sistema richieda requisiti specifici propri della normativa sulle competenze.

Documento della messa in trasparenza:

- portabilità del documento; se sia riconoscibile all'interno del sistema e già pronto per le successive fasi di validazione e certificazione (**Di Blasi**);
- si sottolinea la mancanza di un automatismo applicativo tra norma nazionale e sistemi regionali, il rischio è creare aspettative nei giovani senza poter garantire in tutti i territori l'effettiva prosecuzione verso la validazione e la certificazione (**Milani**);
- si chiede se il documento di messa in trasparenza sostituisca l'attestato specifico o comunque in quale relazione si ponga rispetto a questo (**Milani**).

Fase progettuale

- si rileva che il modello proposto si fonda sui settori, mentre nella pratica progettuale gli enti ragionano anche per aree di intervento che sono talvolta la chiave di lettura dell'azione concreta svolta dall'organizzazione. Importante verificare, nella sperimentazione, se la geografia caricata in Helios sia sufficientemente adatta a raccogliere ciò che le organizzazioni fanno realmente o non le costringa ad adattare troppo le loro attività al modello proposto (**Palazzini**)

Tempi della procedura:

- **Palazzini** chiede se la messa in trasparenza debba svilupparsi lungo i dodici mesi dell'anno di servizio civile o solo in una parte dell'anno. Esprime preferenza per un periodo di tempo il più esteso possibile;

– **Fase 2 del documento:**

- **Palazzini** si concentra sulla fase 2 del documento relativa alla realizzazione e personalizzazione per il singolo operatore volontario rilevando in primo luogo che è la parte più scarna di indicazioni mentre questa prevede un carico di lavoro concreto e ritiene importante che tale fase sia testata durante la sperimentazione. Anche **Borrelli** sottolinea come la messa in trasparenza, riferita a un'esperienza annuale, sottintenda la necessità di raccogliere elementi, monitorare e valutare ciò che il giovane fa durante il servizio e come tale attività – diversa dal semplice assicurare l'operatività del giovane in servizio – comporti un carico di lavoro per l'ente;

– **Tempi per avvio della sperimentazione:**



Presidenza del Consiglio dei Ministri

- **Borrelli** rileva che la piattaforma non è ancora pronta, mentre l'uscita dell'Avviso è imminente. Gli enti di grandi dimensioni che presentano numerosi progetti, ricchi di attività hanno necessità di vedere i menu a tendina, gli allineamenti e il funzionamento concreto di Helios. Ripropone, quindi, che la sperimentazione parta con un Avviso tematico di piccole dimensioni. **Palazzini** ripropone che durante l'attuazione della misura ci sia un osservatorio misto per raccogliere le indicazioni generate dall'esperienza.
- **Questioni operative:**
 - **Nissoli** pone come questione organizzativa da chiarire le figure che potranno attestare i livelli raggiunti e quindi accedere ad Helios (nel caso fossero gli OLP il numero sarebbero un numero molto elevato).

Rossignoli condivide i dubbi operativi emersi: l'attuazione concreta dell'attività richiederà cambiamenti di lessico e di organizzazione interna, torna quindi ad auspicare che siano concessi agli Enti tempi più adeguati per permettere loro di assorbire le novità. Solleva, inoltre, il tema delle risorse: chiede se il documento o un successivo atto chiarirà la disponibilità di risorse aggiuntive per mettere a terra l'impegno richiesto, che si concretizzerà nel rilascio del documento finale.

Risponde il **Capo di Dipartimento** assicurando, nel merito del profilo della figura, la massima disponibilità dell'ente nell'individuare la figura o le figure da dedicare all'attività. Il documento di messa in trasparenza è, per quanto riguarda il Servizio civile, l'ultimo passo che esso è chiamato a compiere. Poi i passaggi successivi, validazione e certificazione, restano in capo agli enti certificatori e alla volontà del giovane di proseguire il percorso.

Il *Ministero del lavoro e delle politiche sociali* sta ancora lavorando alla realizzazione dell'IT Wallet. Il Dipartimento solleciterà e stimolerà i passaggi successivi. In ottica di sperimentazione, il Dipartimento intende individuare un nucleo di soggetti disponibili ad affiancare la sperimentazione, scegliendo quali e quanti progetti destinare all'attività. Tali progetti potranno essere seguiti insieme, perché l'attività necessita di essere messa a punto congiuntamente.

Non esclude che in futuro possano essere individuate risorse aggiuntive, ma ritiene prematuro definirle in questa fase. Richiama esempi di altre misure, come il tutoraggio, per le quali si è arrivati gradualmente a una definizione più strutturata. Prima occorre chiarire ruoli, compiti, funzioni, figure e carichi di lavoro effettivi.

Massoli conferma che, sebbene nel quadro attuale non è possibile collocare questa attività nel sistema dei contributi già previsto per le misure aggiuntive dal d.lgs. 40/2017, tuttavia il Dipartimento è consapevole che le attività richieste comporteranno per gli Enti investimento di tempo e risorse e per questo valuterà, conclusa la fase sperimentale, il tema delle risorse. Precisa, inoltre, che l'attività, sebbene non valutata ai fini del punteggio, verrà comunque analizzata e monitorata dal Dipartimento attraverso una cabina di regia o altra forma di coordinamento, anche in continuità con il gruppo di lavoro che già opera.

Losco precisa che il *Ministero del lavoro e delle politiche sociali* e INAPP prevedono un aggiornamento annuale dell'Atlante per cui il Dipartimento potrà sempre aggiornare in concomitanza con l'apertura degli Avvisi, la disponibilità delle ADA e la loro associazione ai settori SCU. Infine, precisa che nel documento non saranno qualificati un numero minimo di ore o giorni specifici per la messa in trasparenza proprio perché il Servizio civile è riconosciuto come percorso di formazione della durata dell'intero anno.



Presidenza del Consiglio dei Ministri

Borrelli chiede conferma del fatto che la figura individuata dagli Enti non dovrà avere particolari requisiti, **Losco** rassicura confermando che la responsabilità è in capo all'Ente che potrà procedere per il tramite di una figura che individuerà come idonea a svolgere la funzione. **Palazzini** giudica positivamente la possibilità concessa agli enti di scegliere al proprio interno la figura, comprese eventualmente figure esterne collegate all'organizzazione, senza ulteriore appesantimento in termini di requisiti di accreditamento.

Molti condividono la scelta di non fissare in questa fase sperimentale un numero di ore per la messa in trasparenza (**Megale, Abrescia**). **Abrescia** propone che sia la figura del tutor, impegnata nell'orientamento al lavoro e su aspetti connessi alle competenze, a introdurre o accompagnare il percorso di messa in trasparenza. Precisa che la proposta non mira a sovrapporre completamente tutoraggio e messa in trasparenza ma a permettere percorsi paralleli e coerenti.

Nissoli chiede se in fase di progettazione debba essere indicato un livello standard medio di competenza oppure se il livello venga definito solo alla fine e **Losco** risponde che la valutazione del livello avviene nella fase finale di messa in trasparenza, quando si considera l'esperienza effettivamente svolta dal singolo giovane. Ribadisce poi che, in questa fase, di sperimentazione il Dipartimento preferisce mantenere una impostazione flessibile data la eterogeneità degli Enti che poi, eventualmente, potranno anche suggerire raccordi fra la misura e del tutoraggio e della messa in trasparenza e certificazione delle competenze che tuttavia rimangono, al momento, percorsi distinti.

Massoli conferma che eventuali ulteriori richieste sul documento discusso potranno essere rappresentate a stretto giro per iscritto e che resta confermata l'intenzione di pubblicare l'Avviso presumibilmente alla metà di maggio e che, per quanto riguarda la fase di progettazione, il documento sulle modalità attuative sarà allegato all'Avviso così da consentire agli enti di conoscere il quadro di riferimento.

Odg 2 - Varie ed eventuali

Massoli informa che, relativamente al tutoraggio, il Dipartimento sta lavorando a una modifica del decreto sui contributi per chiarire la riparametrazione del contributo in caso di durata effettiva del servizio inferiore a quella del progetto (nel caso, per esempio, di operatori subentranti dopo il quarto mese). Richiama l'orientamento del Dipartimento a non frammentare eccessivamente le venti ore di tutoraggio, che attualmente sono concentrate nella fase finale.

Borrelli interviene sottolineando e ribadendo che il tutoraggio e l'orientamento al lavoro non devono essere considerati un intervento conclusivo da somministrare a fine servizio, ma un percorso di accompagnamento del giovane che dovrebbe utilmente iniziare durante l'esperienza. Chiede quindi di correggere tale impostazione, consentendo agli enti di esercitare l'attività di orientamento e tutoraggio nell'arco dei dodici mesi, fermo restando il monte ore. Alle ore 16.45 dichiara chiusa la seduta.

Alle ore 16:45 il Presidente dichiara conclusi i lavori

LA SEGRETARIA VERBALIZZANTE
(Laura Pochesci)

IL PRESIDENTE

(Enrico Maria Borrelli)