

# Esperienza, formazione e apprendimento: verso un approccio sistemico alla valorizzazione delle competenze

Sandro Middei

**L**a “*comprovata capacità di utilizzare, in situazioni di lavoro, di studio o nello sviluppo professionale e personale, un insieme strutturato di conoscenze e di abilità acquisite nei contesti di apprendimento formale, non formale o informale*”. Questa la definizione di competenza, adottata dal D.lgs 13/13, che ha dato avvio nel nostro paese ad un cantiere volto a edificare il sistema nazionale di certificazione delle competenze (SNCC). Una definizione di ampia portata, sintesi del dibattito scientifico che, negli anni precedenti alla pubblicazione del decreto, ha progressivamente affermato la rilevanza della dimensione soggettiva, il valore degli apprendimenti maturati in qualsiasi contesto e, rispetto a questi, l'importanza di una mobilitazione riflessiva da parte del soggetto portatore delle esperienze. La competenza assurge a fattore di sviluppo personale e la sua rilevanza varca i

confini dei tradizionali ambiti lavorativi, legittimando il suo valore d'uso nei diversi contesti di esercizio ed instaurando con questi una relazione biunivoca. Approdo definitorio, dunque, e al contempo abbrivio di un processo di trasformazione non solo normativo e regolamentare, ma anche (potenzialmente) sociale. Un processo destinato a incidere sull'agire professionale degli attori della formazione. In questi anni abbiamo infatti assistito alla nascita di nuove figure abilitate a operare all'interno del sistema di *individuazione, validazione e certificazione (IVC)* e apprezzato l'effetto dell'uso di strumenti comuni su approcci e linguaggi. Sebbene il dibattito scientifico resti vivo, e persistano interrogativi di natura ontologica e posizioni differenti sull'adeguatezza dei modelli di osservazione, misurazione e rappresentazione della competenza, la comune percezione è che un processo di cambiamento sia

stato avviato. Un territorio vasto e dai confini cangianti, quello in cui operano i servizi IVC, volto ad accogliere istanze sociali e del mercato del lavoro in continua e veloce mutazione. Ne deriva la necessità di percorrerlo adottando un approccio sistemico, capace di valorizzare attori, dispositivi e pratiche, riconoscendo all'esercizio “esplorativo” un valore primario, da contrapporre alla pretesa di adottare soluzioni applicative di natura “deterministica”. Partendo da questa consapevolezza, il presente numero di FOR tenta di identificare alcune delle principali direttrici di cambiamento che attraversano, spesso intersecandosi, il vasto ambito di applicazione. Abbiamo scelto di farlo da una prospettiva ancora poco rappresentata nel dibattito: quella del formatore. In un sistema che riconosce nella natura processuale dell'apprendimento il suo elemento cardine, il formatore è chiamato a rivestire

un ruolo centrale, per alcuni aspetti di *trait d'union*, tra i diversi contesti applicativi e di “virtuosa sovrapposizione” con altre figure operanti nei processi IVC. In un modello di servizio che valorizza gli apprendimenti acquisiti nei diversi contesti, il ruolo della formazione si arricchisce, infatti, di inedite implicazioni nel concorrere alla promozione del diritto soggettivo alla trasparenza, al riconoscimento e alla spendibilità delle competenze acquisite in ogni contesto. Abbiamo cercato, dunque, di evidenziare alcuni elementi di novità che intervengono nel “mestiere” del formatore, riflettendo sul valore della funzione formativa all'interno di ciò che il D.lgs 13/13 ha inteso creare: un sistema multifunzionale, capace di rispondere alle esigenze del singolo, così come alle istanze produttive e sociali. Con questo intento, nella sezione *Ricerca e Studi*, grazie ai contributi raccolti, proponiamo uno sguardo

1 **Decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13.** *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*, in *Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, Serie Generale*, n. 39 del 15 febbraio 2013.



Sandro Middei

interdisciplinare all'IVC. Lo facciamo integrando osservazioni proprie del dibattito scientifico con riflessioni sullo stato di implementazione del sistema nazionale. Riflettiamo sul contributo delle metodologie formative di natura transattiva e negoziale nei processi di valorizzazione e capitalizzazione delle competenze. Approfondiamo le sfide introdotte dal DM 115/2024<sup>2</sup> in tema di interoperatività e governance. Rileviamo, infine, la funzione fondamentale dell'utilizzo di uno strumento comune di lettura e rappresentazione, come l'Atlante del Lavoro Inapp, che consente di valorizzare la natura sistemica dell'apprendimento e la sua

connessione con i contesti di esercizio della competenza. Le testimonianze raccolte nella sezione *Esperienze e vissuti* confermano quanto esposto in premessa: la necessità di un approccio alle pratiche IVC che coniughi aspetti metodologici e soluzioni tecniche. Le esperienze regionali riportate, pur nella varietà degli approcci operativi, evidenziano una comune esigenza: promuovere processi di apprendimento territoriale sui temi IVC che coinvolgano attivamente tutti gli attori. Allo stesso modo, le esperienze riportate in tema di microcredenziali e dei dispositivi attestatori a queste collegati – come i digital badge – mettono in

luce come, pur presentando evidenti vantaggi in termini di flessibilità, portabilità e cumulabilità, tali strumenti acquisiscano un valore effettivo solo quando si inseriscono in un più ampio processo di servizio, finalizzato alla “qualificazione” della persona a partire dal suo vissuto. Dall'insieme dei contributi raccolti affiora un principio ricorrente, che, in fondo, riflette la natura profonda della competenza: ogni modello o prassi applicativa dei servizi IVC non può prescindere da un approccio olistico. Irriducibile a una dimensione esclusivamente tecnica o professionale, la competenza integra elementi profondamente personali e

individuali, legati al valore che il soggetto è in grado di attribuire alle proprie esperienze di vita e di lavoro. Il formatore assume dunque una funzione nodale, nella relazione con gli altri attori dell'IVC, nel riconoscere questo valore e nel supportarne lo sviluppo, la rappresentazione e la spendibilità.

**Sandro Middei**  
Responsabile Area Progettazione  
SAIP Formazione Srl. Consigliere  
Nazionale AIF.

Copyright © FrancoAngeli  
This work is released under Creative Commons Attribution - Non-Commercial – No Derivatives License.  
For terms and conditions of usage please see:  
<http://creativecommons.org>

**2 Decreto ministeriale 9 luglio 2024, n. 115, Disciplina dei servizi di individuazione, di validazione e di certificazione delle competenze relativi alle qualificazioni di titolarità del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ai sensi del decreto legislativo 16 gennaio 2013 n. 13 e in attuazione del decreto interministeriale del 5 gennaio 2021 recante: Disposizioni per l'adozione delle linee guida per l'interoperatività degli enti pubblici titolari del sistema nazionale di certificazione delle competenze, in Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, Serie Generale, n. 185 dell'8 agosto 2024.**