



Mercoledì 26 giugno 2024
Polo del '900

Il Servizio Civile Universale: valutazione e prospettive.

Evento organizzato da



Fondazione
Compagnia
di San Paolo

In collaborazione con



Indagine svolta da



ASVAPP



MERCOLEDÌ 26 GIUGNO 2024 | POLO DEL '900

Il Servizio Civile Universale:
valutazione e prospettive.

Matteo Bagnasco

Responsabile Obiettivo Cultura,
Fondazione Compagnia di San Paolo



Fondazione
Compagnia
di San Paolo



Mercoledì 26 giugno 2024
Polo del '900

Il Servizio Civile Universale: valutazione e prospettive.

Evento organizzato da



Fondazione
Compagnia
di San Paolo

In collaborazione con



Indagine svolta da



ASVAPP



MERCOLEDÌ 26 GIUGNO 2024 | POLO DEL '900

Il Servizio Civile Universale:
valutazione e prospettive.

Lorenzo Siviero

Presidente

TESC - Tavolo Enti Servizio Civile





Mercoledì 26 giugno 2024
Polo del '900

Il Servizio Civile Universale: valutazione e prospettive.

Evento organizzato da



Fondazione
Compagnia
di San Paolo

In collaborazione con



Indagine svolta da



ASVAPP



MERCOLEDÌ 26 GIUGNO 2024 | POLO DEL '900

Il Servizio Civile Universale:
valutazione e prospettive.

Micol Maggiolini e Gianluca Strada

ASVAPP - Associazione per lo Sviluppo
della Valutazione e l'Analisi
delle Politiche Pubbliche



ASVAPP – Associazione per lo Sviluppo della
Valutazione e l'Analisi delle Politiche Pubbliche



Il Servizio Civile Universale

Analisi degli effetti
Analisi di implementazione

Gianluca Strada
Micol Maggiolini

Torino 26 giugno 2024



Analisi degli effetti

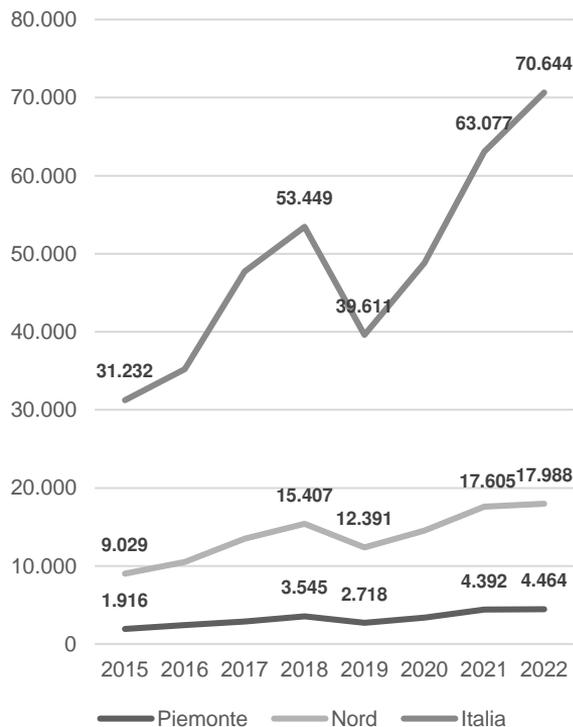
Gianluca Strada
Giacomo Ferrato

Una panoramica: Posti e Candidati (2015-2022)

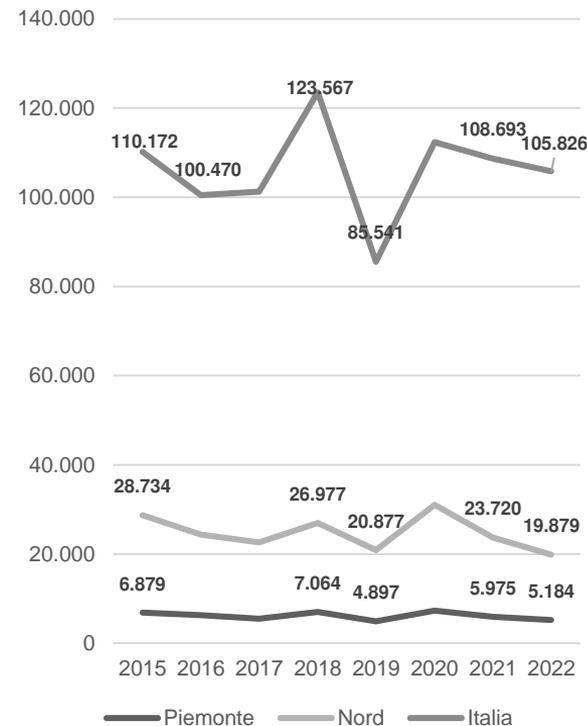
Italia: il numero di posti a bando è più che raddoppiato (da circa 30.000 a 70.000), mentre il numero di candidature è rimasto sostanzialmente stabile (nell'ordine delle 100.000).

Piemonte: i posti a bando aumentano (da circa 2.000 a 4.000) e le candidature diminuiscono (da circa 7.000 a 5.000).

N. posti a bando



N. candidature



Il Servizio Civile Universale (SCU)

Nel tecnico della valutazione degli effetti il «trattamento» che i volontari ricevono, e di cui si vogliono stimare gli effetti, può essere ricondotto a due componenti principali:

- la **formazione**, erogata all'avviamento dei volontari con una parte generale e una specifica; dove soprattutto la parte generale mira a trasmettere la logica e i valori alla base del servizio;
- il **volontariato**, che impegna i giovani per un periodo (da 8 a 12 mesi) in svariate attività a sfondo sociale, dove le mansioni assegnate, il contatto con l'utenza e la condivisione dell'ambiente di lavoro, mirano a formare le competenze (professionali e relazionali) funzionali a svolgere il servizio.

Sintesi degli effetti stimati

Sono state osservate tre dimensioni

- (i) **Cittadinanza attiva** (protesta, organizzazione, valori civici, diversità, autonomia)
- (ii) **Competenze cognitive e non cognitive** (digitale e amicalità)
- (iii) **Situazione occupazionale** (lavorare o cercare lavoro)

Sono stati testati tre modelli

- (i) Difference-in-Differences (DiD) >> confronto pre-post
- (ii) Propensity Score Matching (PSM) >> confronto tra i più simili
- (iii) DiD con PSM >> confronto pre-post tra i più simili

Questi modelli si basano sul **confronto** fra **trattati** (i volontari) e **controlli** (gli esclusi) per stimare gli **effetti** del servizio civile su alcune **dimensioni di interesse** (variabili risultato).

I **risultati ottenuti**, a parte trascurabili cambiamenti di entità, disegnano un quadro sostanzialmente coerente e indipendente dalla tecnica di stima usata.

- (i) **limitata incidenza sulla sfera dei valori e della cittadinanza attiva**
- (ii) **marcata incidenza sull'orientamento personale e professionale nel terzo settore**



ASVAPP

Effetto su cosa: le variabili risultato

Le variabili risultato (outcomes) sono le dimensioni di interesse «tradotte» in numeri

(i) Cittadinanza attiva

(ii) Competenze (cognitive e non cognitive)

(iii) Situazione occupazionale

Dimensione	Outcome	Descrizione
Cittadinanza attiva	Protesta	Attitudine alla protesta: firmare una petizione, partecipare ad una manifestazione, boicottare prodotti, condividere contenuti politici su blog o social media, contattare funzionari pubblici.
	Organizzazione	Vita sociale e comunitaria in forma di partecipazione alle attività di organizzazioni: culturali/ricreative, sociali/assistenziali, ambientali, religiose, sindacali/politiche.
	Valori civici	Comportamenti quali: non fare la raccolta differenziata, viaggiare senza biglietto sui mezzi pubblici, parcheggiare in divieto, farsi raccomandare sul lavoro, pagare in nero .
	Diversità	Temi divisivi su diversità e discriminazione: i diritti dei transessuali, la cultura rom, la religione cattolica, l'utilizzo del femminile per le cariche e le professioni, lo stigma della disabilità.
	Autonomia abitativa	Come indice di indipendenza e senso di responsabilità.
Competenze (non cognitive)	Amicalità	Attitudine alla collaborazione (in ambito lavorativo)
Competenze (cognitive)	Digitale	Competenze digitali, quali: inviare email, fare ricerche su web, usare Excel, scansionare un device, usare l'identità digitale.
Ricadute occupazionali	Motivazione al lavoro	come valore per l'indipendenza, la volontà di fare carriera, il senso del dovere.
	Lavora	Aver trovato lavoro
	Lavora nel terzo settore	Aver trovato lavoro nel terzo settore
	Interesse a lavorare	Cercare lavoro
	Interesse a lavorare nel terzo settore.	Cercare lavoro nel terzo settore

La raccolta dati: rilevazione sui candidati idonei

Candidature 2.972				
Ammissibilità candidature 2.938 (99%)				
No colloquio 51 (3%)	Colloquio di selezione 2.887 (97%)			
	Non presenti 887 (30%)	Ammessi al colloquio 2.000 (67%)		
		Non idonei 101 (3%)	Idonei 1.899 (64%)	
			Non selezionati 878 (30%)	Selezionati 1.021 (34%)
	SCU (>34%)			

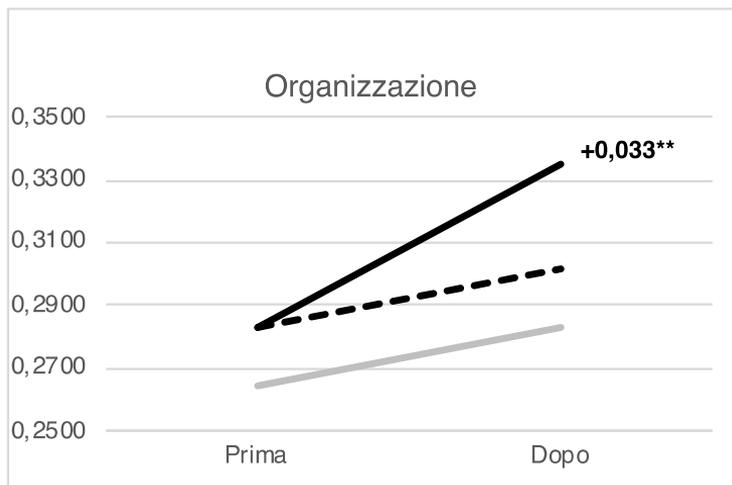
La **prima rilevazione** (settembre-dicembre 2022) ha raccolto **1.364 questionari** validi, di cui 771 compilati dai giovani selezionati e 592 dagli esclusi.

La **seconda rilevazione** (luglio-settembre 2023) ha raccolto **1.065 questionari** validi, di cui 694 compilati dai giovani ammessi al servizio civile e 371 da coloro che risultano esclusi.

Gli effetti su cittadinanza attiva e competenze

Si stimano **differenze poco marcate** (in generale), gli effetti risultano di lieve entità con poca variabilità nel segno (positivo).

Outcome	T pre	T post	C pre	C post	DID	T-stat
Protesta	30,0	28,8	28,0	29,2	-2,40	1,57
Organizzazione	28,3	33,5	26,4	28,4	+3,34	2,02**
Valori civici	73,9	73,5	76,2	77,4	-1,58	1,21
Diversità	66,7	66,9	68,3	68,1	+0,44	0,44
Autonomia abitativa	46,3	48,0	51,4	55,4	-2,35	1,01
Amicalità (non cognitiva)	79,0	79,2	79,4	78,5	+1,06	0,90
Digitale (cognitiva)	75,2	78,3	77,4	79,3	+1,10	0,92
Motivazione lavoro	60,3	60,2	61,9	61,8	+0,07	0,08



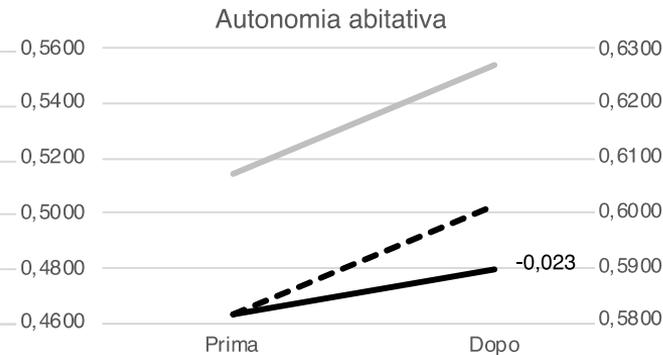
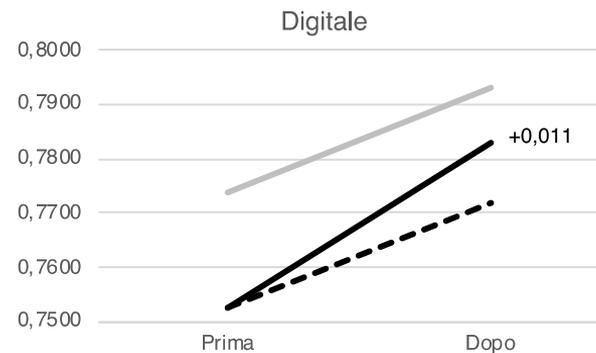
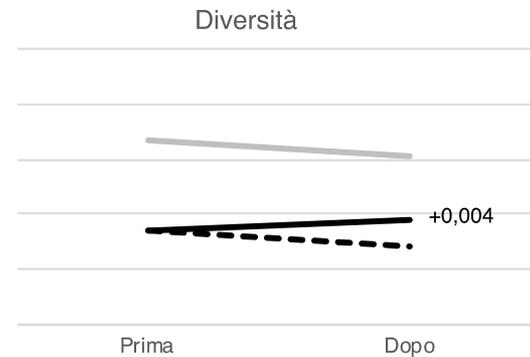
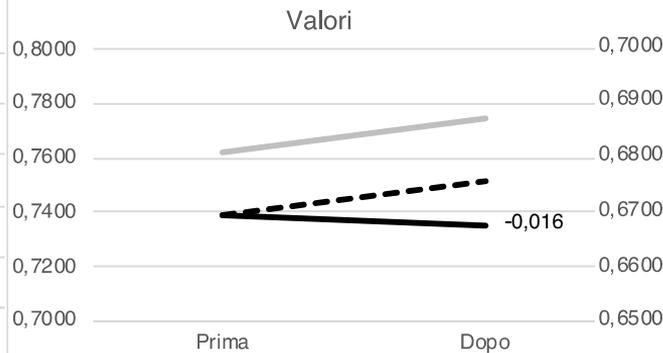
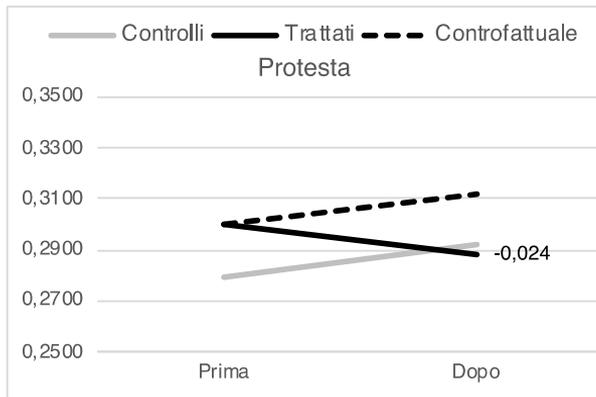
Dimensione valoriale (cittadinanza attiva) che riguarda la vita sociale e comunitaria in forma di **partecipazione alle attività di organizzazioni**: culturali/ricreative, sociali/assistenziali, ambientali, religiose, sindacali/politiche.

Il livello medio di partenza è pari a 28,3 e sale a 33,5 dopo il SCU, per i controlli sale da 26,4 a 24,4, la **differenza stimata** (statisticamente significativa) è pari a **+3,3 punti (+11,6%)**.



ASVAPP

Gli effetti su cittadinanza attiva e competenze



Gli effetti sul lavoro nel terzo settore

Qui il confronto si restringe al sottogruppo di chi lavora (o cerca lavoro), e alla motivazione che lo guida.

La probabilità di **lavorare**, con il 31,6% per i trattati e il 50,7% per i controlli: **-19,1 punti percentuali a sfavore dei volontari** del SCU (valori osservati) e -16,3 (stime PSM).

La probabilità di **lavorare nel terzo settore**, con il 95,2% per i trattati e il 29,5% dei controlli: **+65,7 punti percentuali a favore dei volontari** del SCU (valori osservati) e +64,7 (stime PSM).

La **motivazione a lavorare nel terzo settore**, con l'81,3% dei trattati e il 67,1% dei controlli, **+14,2 punti percentuali a favore dei volontari** del SCU (valori osservati) e +13,8 (stime PSM).

La **motivazione a lavorare nel terzo settore per chi lavora nel terzo settore**: +39,3 (valori osservati) e +41,6 (stime PSM) rispettivamente, guardando solo a chi lavora già nel terzo settore.

Outcome	Totale	Trattati	Controlli	Differenza	Kernel [t-stat]
Lavora (tra chi lavora o cerca lavoro)	602	31,6%	50,7%	-19,1	-16,3** [2,08]
Lavora nel 3^ settore (tra chi lavora)	230	95,2%	29,5%	+65,7	+64,7*** [10,49]
Interesse 3^ settore (tra chi lavora o cerca lavoro)	602	81,3%	67,1%	+14,2	+13,8*** [3,22]
Interesse 3^ settore (tra chi lavora nel 3^ settore)	230	93,6%	54,3%	+39,3	+41,6*** [6,16]



Analisi di implementazione

Micol Maggiolini
Francesco Tarantino

Strumenti e fonti informative

Analisi documentale e rassegna della letteratura

- Normativa
- Relazioni annuali del Dipartimento su andamento SCU
- Rassegna della letteratura su SCU
- Ricognizione progetti degli Enti (bando 2022) sui siti web

Sistema raccolta dati primari

- **10 interviste** in profondità con 14 rappresentanti degli Enti del TESC
- Questionari on line (in economia con valutazione effetti) ad volontari e OLP
- **2 focus group** tematici (riflessione collettiva sugli elementi dalle interviste e dai questionari e individuazione collettiva di soluzioni e miglioramenti)

Principali temi indagati

Percezione degli obiettivi di SCU

Quali sono gli obiettivi per gli enti che propongono SCU e per i giovani che vi partecipano?

SCU come esperienza di cittadinanza attiva

Cosa significa per un volontario essere un cittadino più attivo? Quali dimensioni coinvolge?

Occupabilità e ricambio generazionale

SCU è visto dai giovani come un avvicinamento al lavoro? Come vivono gli enti questo aspetto? Esiste un tema di ricambio generazionale negli enti che possono contare su nuovi lavoratori giovani (ex volontari)?

Adesione dei giovani e abbandoni

Le candidature, i colloqui e gli abbandoni in itinere sono una criticità? Quali i motivi?

Punti di forza e di debolezza



ASVAPP

I 10 attori dell'analisi

dimensione

Città di Torino
Arci Servizio Civile
ANPAS Piemonte



Vol.To
Comune Asti
Confcooperative Piemonte Nord



Consorzio Monviso Solidale
Legacoop Piemonte
Diaconia Valdese
AiCS



settore prevalente



Percezione degli obiettivi di SCU

Cosa offrono gli **Enti**?

Un'esperienza per...

Obiettivo primario

promuovere la cittadinanza attiva

Obiettivi secondari

- **orientare** i giovani nelle scelte sul proprio futuro
- **formare** i giovani con competenze trasversali e specifiche anche con un risvolto **professionalizzante**

Cosa cercano i **volontari**?

Un'esperienza di...

- ↑ **avvicinamento al lavoro**
- ↓ **impegno civile**
- ≡ **crescita personale**

**Disallineamento
della visione
tra enti e volontari**

Cittadinanza attiva

Un'esperienza per **cambiare e lasciare qualcosa di sé alla comunità**

Impegnandosi per gli altri e per la propria comunità

Aumentando la **consapevolezza** di sé e decidendo di agire in modo **responsabile**

Imparando **valori** e modalità della **cooperazione**, della **collaborazione** e dell'**aiuto**

Conoscendo il mondo dei **servizi** e del **terzo settore** (risposte ai bisogni della collettività)

Sviluppando una maggiore **sensibilità** verso coloro che hanno bisogno

Diventando un **cittadino** più **attivo** e **partecipe** alla vita culturale, sociale, civica e politica della propria comunità

Occupabilità e ricambio generazionale

I **giovani** con SCU maturano la motivazione a **lavorare nel terzo settore**?

Molti giovani dopo SCU **si fermano** nell'ente o in enti conosciuti con SCU come **volontari** o come **lavoratori**

Diversa attrattività dei lavori assistenziali (puri) vs educazione

Se sì, hanno la **possibilità** di farlo?

Dipende dalla **disponibilità di risorse** degli enti (spesso mancano)

Per gli **Enti** SCU rappresenta un'opportunità di **ricambio generazionale**?

Non è un obiettivo preciso degli enti ma nella pratica molti enti vedono in SCU un'occasione per conoscere e formare potenziali nuovi operatori. SCU rappresenta un **bacino di giovani formati** a cui attingere prioritariamente in caso di nuove assunzioni

Adesione dei giovani e abbandoni

Rapporto critico tra posti a bando e volontari in servizio

Domanda

In molti enti il numero di domande è pari o inferiore ai posti
Diversa attrattività dei progetti

Colloquio

Numerosi mancati colloqui
Eccessivo tempo tra domanda ed esito selezione

Criticità nella **selezione** dei candidati **aumento dei giovani più fragili**

Abbandono

Abbandoni in itinere motivati da **studio/lavoro**



ASVAPP

Punti di forza e di debolezza

Forza

- esperienza di crescita e formazione con **percorso lungo** e **strutturato**
- luogo di **coinvolgimento** aperto a tutti (+ e – strutturati)
- occasione di **conoscenza 3° settore**
- occasione per **trasmettere** e **attualizzare** storia e valori dell'obiezione di coscienza
- **elevata soddisfazione** dei volontari

Debolezza

- **tempistiche** lunghe di selezione e calendarizzazione scadenze
- **rigidità del sistema** che rende difficile conciliare studio/lavoro
- eccessiva **burocrazia** per enti
- inadeguata **comunicazione** centrale
- domanda **on line** (spid)
- instabilità entità dei **finanziamenti**



Mercoledì 26 giugno 2024
Polo del '900

Il Servizio Civile Universale: valutazione e prospettive.

Evento organizzato da



Fondazione
Compagnia
di San Paolo

In collaborazione con



Indagine svolta da



ASVAPP