



Valutazione del Servizio Civile Universale
Report Finale

Marzo 2024

Executive summary

Il Servizio Civile Universale è storicamente considerato un intervento mirato a promuovere la partecipazione dei giovani alla vita civica e sociale, fornendo loro opportunità di crescita e contribuendo al benessere generale della collettività.

In questo report sono presentate due prospettive di ricerca: in un'ottica di analisi di implementazione, si è cercato di verificare la coerenza di quanto pianificato con quanto realizzato, identificando eventuali aspetti critici; in un'ottica di valutazione degli effetti, si è cercato di identificare i cambiamenti prodotti, in termini di atteggiamenti, di competenze di prospettive occupazionali dei giovani coinvolti.

L'analisi di implementazione ha evidenziato criticità e punti di forza del servizio, in particolare: (i) offre ai giovani un'esperienza formativa (quasi unica) con un percorso lungo e strutturato; (ii) rappresenta un luogo di coinvolgimento aperto a tutti, sia coloro che hanno pochi strumenti e sia coloro che hanno già un curriculum strutturato con esperienze alle spalle; (iii) consente ai giovani di conoscere direttamente il terzo settore e le sue attività; (iv) trasmette la storia e i valori dell'obiezione di coscienza attualizzandoli per le nuove generazioni, mettendo in evidenza la comunanza e la centralità dei valori della solidarietà, della cittadinanza attiva, e della partecipazione.

Il giudizio espresso dai giovani in uscita dal servizio civile è ampiamente favorevole. In particolare, risultano pienamente soddisfatti dalla relazione con gli operatori, sia rispetto alle indicazioni ricevute, sia sul grado di autonomia concesso loro. Complessivamente oltre l'80% dichiara di essersi sentito utile, o quantomeno valorizzato, e ritiene di aver vissuto un'esperienza arricchente.

A fronte degli evidenti elementi positivi (provenienti da svariate fonti), l'intervento non è privo di criticità, quali: (i) tempistiche lunghe relativamente alla durata delle procedure di selezione, e alla calendarizzazione delle scadenze; (ii) eccessivo peso delle procedure burocratico-amministrative in capo agli enti ospitanti; (iii) rigidità del sistema che rendono poco compatibile il servizio con le esigenze di studio e di lavoro; (iv) scarsa efficacia nell'aggancio dei giovani; (v) aumento della fragilità dei candidati.

Gli interlocutori riconoscono infine come principale criticità del SCU il disallineamento tra la missione degli enti che guarda ai valori tradizionali dell'esperienza civile, e le aspettative dei candidati sempre più attenti ai risvolti professionali.

L'analisi degli effetti, di impostazione controfattuale con gruppo di controllo, è basata su una raccolta di dati primari che ha coinvolto oltre 2.000 candidati al servizio civile.

Sono emersi effetti positivi soltanto per la partecipazione alla vita sociale e comunitaria. Non si osservano particolari cambiamenti nelle altre dimensioni della cittadinanza attiva. Lo stesso vale per le competenze (cognitive e non cognitive) rilevate.

Le ricadute occupazionali sono quelle tipiche delle politiche attive del lavoro, con un effetto di lock in, nel breve periodo. Sono invece emerse ricadute positive sull'interesse e sulla probabilità di lavorare nel terzo settore. Il dato è trainato dall'incidenza di chi già lavora, o lavorerà, nel terzo settore (notevolmente superiore per i volontari rispetto ai candidati esclusi), ma testimonia la consistenza e la permanenza di questa vocazione per chi svolge il servizio civile.

Come punto di contatto tra i due filoni di si evidenzia la possibilità di attrarre maggiormente i giovani più attenti alla valenza formativa e professionale del volontariato, dando per stabile la componente giovanile più sensibile ai risvolti valoriali del servizio civile. In quest'ottica, ottenere un aumento dei candidati consentirebbe una selezione più efficace, a beneficio degli enti attuatori che, a loro volta, incontrerebbero meno difficoltà nell'avviamento dei volontari e, probabilmente, meno abbandoni in itinere.

Si potrebbe in questo modo valorizzare pienamente la capacità del SCU di formare e orientare i volontari verso le professionalità del terzo settore.

Sommario

1. Descrizione del Servizio Civile Universale e costruzione del modello logico.....	6
1.1 Il modello logico dell'intervento	7
1.2 Alcuni dati di sintesi sul servizio civile universale	9
2. L'analisi di implementazione	12
2.1 Le domande di valutazione e i temi da indagare	12
2.2 Gli strumenti di indagine e le fonti informative	14
2.3 Gli attori coinvolti nell'analisi di implementazione	16
2.4 Gli obiettivi, i cambiamenti e le criticità	19
2.5 Approfondimenti tematici	26
2.6 Punti di forza, criticità e possibili soluzioni	30
3. La valutazione degli effetti	34
3.1. Rilevare i miglioramenti dei candidati al SCU: la scelta delle variabili risultato	34
3.2. Il disegno generale per la valutazione degli effetti del SCU.....	37
3.3. L'indagine campionaria e le caratteristiche del campione	40
3.4. Le stime degli effetti del SCU.....	41
4. Conclusioni e indicazioni di policy.....	48
Appendice 1. Confronto dei risultati con diverse tecniche di stima	49
Appendice 2. I questionari	50
Appendice 3. Le note di sintesi.....	56

1. Descrizione del Servizio Civile Universale e costruzione del modello logico

Il servizio civile è stato introdotto nell'ordinamento italiano nel 1972¹ come alternativa al servizio militare di leva. Nel 2001² si passa a un'accezione più estensiva istituendo il Servizio Civile Nazionale (SCN) non solo come misura alternativa e sostitutiva del servizio di leva obbligatorio, ma anche come prestazione di attività volontarie di assistenza o di utilità sociale o di promozione culturale³. In questo modo è sancita, almeno in una prima fase, la convivenza di due forme: quella obbligatoria, per gli obiettori di coscienza, e quella volontaria aperta alle donne. Nel 2004⁴, con la sospensione della leva obbligatoria, si avvia la seconda fase di applicazione della norma: la partecipazione al SCN è rivolta ai giovani di entrambi i sessi ed esclusivamente tramite adesione volontaria. Nel 2017⁵ il SCN diventa Servizio Civile Universale (SCU nel seguito) e vengono introdotti alcuni cambiamenti tra cui, ad esempio, l'introduzione di un albo unico di enti di servizio civile, la modifica dei tempi della programmazione, l'introduzione dei programmi d'intervento in cui sono coinvolti più progetti, l'ampliamento dei settori di intervento, l'inclusione dei cittadini stranieri, la riforma della governance con un diverso ruolo di Stato, Regioni e Province Autonome. A partire dal 2021, del SCU si occupa il Dipartimento per le Politiche Giovanili e il Servizio Civile Universale (DG nel seguito: www.politichegiovani.gov.it) che ne cura la gestione e il coordinamento a livello nazionale.

Le aree di intervento del SCU sono suddivise nei seguenti settori: assistenza; protezione civile; patrimonio ambientale e riqualificazione urbana; patrimonio storico, artistico e culturale; educazione e promozione culturale, paesaggistica, ambientale, del turismo sostenibile e sociale 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 di italiani all'estero.

SCU offre l'opportunità di svolgere un periodo di servizio volontario in Italia o all'estero in progetti di interesse pubblico, svolgendo attività che possono variare di anno in anno in base ai progetti finanziati. I destinatari sono giovani di ambo i sessi, italiani e stranieri di età compresa tra 18 e 28 anni che possono svolgere progetti di servizio civile con durata compresa tra otto e dodici mesi, per un impegno settimanale di 25 ore (1.145 ore/12 mesi e 765 ore/8 mesi). I volontari selezionati realizzano le attività previste dal progetto e ricevono una formazione di ordine generale (minimo 30 ore) e una specifica (minimo 50 ore). Nelle sedi di svolgimento del servizio civile i volontari sono coordinati dagli Operatori Locali di Progetto (OLP) responsabili della realizzazione del SCU. Ai volontari spetta un rimborso mensile di 507,30 euro (per il servizio civile all'estero è prevista anche un'indennità giornaliera), in alcuni progetti è previsto anche il riconoscimento di crediti formativi.

In questo schema di policy si inserisce il "Tavolo Enti Servizio Civile" (d'ora in avanti TESC)⁶, un organismo di coordinamento che si occupa dell'implementazione e della gestione delle attività legate al SCU in una specifica area geografica, che può essere a livello regionale, provinciale o comunale. Il tavolo può essere composto da rappresentanti di enti pubblici e privati, associazioni, organizzazioni non governative e altri attori coinvolti nell'organizzazione e nell'offerta di opportunità di servizio civile. Il TESC è anche il principale committente della presente analisi che ha per oggetto il SCU in Piemonte, con un focus limitato ai soli progetti attuati dagli enti afferenti al tavolo⁷, ed è stata realizzata grazie alla collaborazione e al coinvolgimento diretto di questi.

¹ Legge 15 dicembre 1972, n. 772.

² Legge 6 marzo 2001, n. 64.

³ Legge 23 agosto 2004, n. 226.

⁴ La Legge 226/2004 demanda all'anno successivo la sospensione della norma precedente.

⁵ Decreto legislativo 6 marzo 2017, n. 40.

⁶ In Piemonte fanno parte del TESC: Acli, Aics, AISM, Anpas, Arci Servizio Civile, Comune di Asti, Delegazione Regionale Caritas Piemonte – Valle D'Aosta, Centro Studi Sereno Regis, Co.Co.Pa., Confcooperative Piemonte Nord, Consorzio Monviso Solidale, Diaconia Valdese, Figlie di Maria Ausiliatrice Piemonte e Valle D'Aosta, INAC, Legacoop, Papa Giovanni XXIII, Salesiani/CNOS-FAP, Vol.TO. Partecipano come enti osservatori: Provincia di Cuneo, Università degli Studi di Torino.

⁷ Non sono compresi nell'analisi i progetti attivati da enti partecipanti al TESC che non hanno aderito alla valutazione, né i progetti afferenti al Servizio Civile Regionale (L.R. 13 aprile 2015, n. 7).

1.1 Il modello logico dell'intervento

Dal punto di vista di policy il SCU può essere analizzato sotto diversi aspetti, rielaborati partendo dall'inquadramento normativo. Una policy, o politica pubblica, è una risposta a un problema collettivo, e prevede la dichiarazione formale di un obiettivo (o di una serie di obiettivi) accompagnata da strumenti, regole o incentivi per raggiungerlo. Una prima schematizzazione può essere la seguente.

- Obiettivi: il SCU ha l'obiettivo di coinvolgere i giovani in attività di interesse pubblico, promuovendo valori di cittadinanza attiva, solidarietà e partecipazione sociale, con l'intento di offrire un'esperienza formativa e al contempo contribuire al bene comune.
- Strumenti e Regole: (i) creazione di un sistema organizzato per la selezione, (ii) stipula di accordi con enti pubblici, ONG o altre organizzazioni per ospitare i volontari e definire le loro attività, (iii) fornitura di incentivi, come certificazioni o riconoscimenti, per motivare la partecipazione, (iv) formazione di ordine generale sulla storia e il significato del servizio, (v) formazione specifica per facilitare lo svolgimento delle attività assegnate, (vi) mansioni da svolgere a beneficio della comunità (principalmente associabili al terzo settore); (vii) monitoraggio e valutazione delle attività dei volontari per garantire la qualità e l'efficacia del servizio svolto.
- Benefici: ci si aspetta una serie di benefici sia per i giovani volontari che per la società nel suo insieme; per i volontari opportunità di crescita personale, acquisizione di competenze, e una maggiore consapevolezza delle sfide sociali; per la società un aumento del capitale sociale, migliorando la coesione sociale e promuovendo una cultura di responsabilità e partecipazione.
- Sfide e Criticità: la necessità di garantire la qualità delle esperienze offerte ai volontari, assicurare una distribuzione equa delle opportunità, gestire in modo efficace le risorse finanziarie e umane, e assicurare un coordinamento efficace tra le diverse organizzazioni coinvolte.

In conclusione, il SCU può essere considerato una politica pubblica mirata a promuovere la partecipazione dei giovani alla vita civica e sociale, fornendo loro opportunità di crescita e contribuendo al benessere della società.

Uno schema più dettagliato si configura in forma di modello logico, uno strumento utilizzato per progettare, descrivere e valutare le politiche pubbliche, che attraverso una struttura chiara e organizzata sintetizza come una policy intenda raggiungere i suoi obiettivi, identificando le relazioni causali tra le attività (input), i prodotti (output) e i risultati (outcome) previsti. Il modello logico di una policy è spesso rappresentato in forma di tabella o diagramma e aiuta a chiarire la "teoria del cambiamento" sottostante una policy, cioè come si ritiene che le attività intraprese portino agli effetti desiderati. In sintesi, il modello logico fornisce una struttura schematica per comprendere e comunicare come le risorse vengono utilizzate per realizzare attività specifiche, che a loro volta generano risultati misurabili e contribuiscono al raggiungimento di obiettivi più ampi. A partire da un problema, o una famiglia di problemi (di natura collettiva) il SCU prevede una serie di input, azioni, prodotti e risultati, che nelle intenzioni possono produrre i cambiamenti desiderati. Dalla normativa emerge chiaramente l'enfasi attribuita al sistema di valori che si desidera applicare per contrastare alcune derive problematiche quali (secondo la nostra lettura): (i) "la coesione sociale e la qualità della democrazia in Italia è a rischio se le nuove generazioni non sposano valori di difesa non armata/non violenta della patria, di pace tra i popoli e valori fondativi della Repubblica"; (ii) "i giovani hanno poche opportunità di accrescere le loro competenze attraverso un'esperienza professionalizzante di lunga durata". In particolare, si fa riferimento alla qualità della democrazia e alla formazione delle giovani generazioni, il SCU si colloca come intervento per: (i) "rafforzare nei giovani i principi costituzionali di solidarietà sociale e i valori di cittadinanza attiva, (ii) "supportare la crescita personale e professionale dei giovani e contribuire alla loro formazione civica, sociale e professionale". Per generare i cambiamenti desiderati vengono messi in campo una serie di:

- input, cioè le risorse (finanziarie, umane, materiali) e le condizioni preesistenti che sono necessarie per implementare la policy; per esempio, il budget allocato, il personale, compresi i professionisti, i funzionari, gli equipaggiamenti, infrastrutture o altri beni fisici;
- attività, cioè le azioni concrete che vengono intraprese per implementare la policy; per esempio, la formazione di personale o volontari, la realizzazione di programmi o servizi specifici, la realizzazione di campagne di sensibilizzazione o di comunicazione, il monitoraggio e la valutazione delle attività e dei risultati.

Da cui si attendono una serie di:

- output, cioè prodotti o servizi direttamente generati dalle attività, che sono misurabili e rappresentano il risultato immediato delle azioni intraprese; per esempio, il numero di beneficiari coinvolti, la quantità di servizi erogati;
- outcome, cioè gli effetti o i cambiamenti generati dagli output, che indicano il grado di raggiungimento degli obiettivi; per esempio, l'aumento della consapevolezza o delle conoscenze tra i beneficiari, il miglioramento delle loro competenze e capacità, i cambiamenti comportamentali o attitudinali in determinate comunità o gruppi di interesse.
- risultati, che rappresentano il livello più elevato che si intende raggiungere e sono strettamente collegati alla visione (o alla missione) della policy; per esempio, migliorare la qualità della vita, favorire l'inclusione sociale e la coesione comunitaria.

La tavola seguente rappresenta un tentativo di collocare il SCU all'interno della cornice concettuale del modello logico⁸ inserendo ed esemplificando le singole voci considerate.

Tavola 1. Il modello logico del SCU.

MOTIVAZIONE	INTERVENTO	RISULTATI
<p>PROBLEMA</p> <ul style="list-style-type: none"> - La coesione sociale e la qualità della democrazia in Italia è a rischio se le nuove generazioni non sposano valori di difesa non armata/non violenta della patria, di pace tra i popoli e valori fondativi della Repubblica. - I giovani hanno poche opportunità di accrescere le loro competenze attraverso un'esperienza professionalizzante di lunga durata. 	<p>RISORSE</p> <ul style="list-style-type: none"> - Finanziamenti del DG - Competenze amministrative (Personale del DG). - Competenze operative (formatori, operatori). - Reti (terzo settore, enti locali, altri stakeholder). 	<p>CAMBIAMENTI</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aumento dell'attenzione ai principi di solidarietà sociale. - Aumento delle competenze professionali e trasversali. - Aumento della consapevolezza sulle proprie competenze e autonomia personale.
<p>FINALITA'</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rafforzare nei giovani i principi costituzionali di solidarietà sociale e i valori di cittadinanza attiva. - Supportare la crescita personale dei giovani e contribuire alla loro formazione civica, sociale e professionale. 	<p>ATTIVITA'</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bando annuale per selezione volontari. - Raccolta e selezione delle candidature. - Avvio e realizzazione dei progetti - Formazione (generale e specifica) ai volontari. - Tutoraggio e certificazione delle competenze. - Monitoraggio e valutazione della policy. 	<p>REALIZZAZIONI</p> <ul style="list-style-type: none"> - Chiusura del bando. - Graduatoria dei candidati ammessi. - Progetti avviati e realizzati. - Ore di formazione erogate. - Ore di tutoraggio realizzato e certificazione delle competenze acquisite. - Produzione delle evidenze raccolte da monitoraggio e valutazione.
<p>OBIETTIVI</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aumentare la cittadinanza attiva. - Aumentare le competenze trasversali. - Aumentare le competenze professionali. 	<p>DESTINATARI</p> <ul style="list-style-type: none"> - Giovani italiani e stranieri regolarmente soggiornanti, tra i 18 e 28 anni. 	<p>DISTORSIONI</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gli enti di accoglienza considerano i volontari come forza lavoro. - I volontari considerano il SCU come un'esperienza lavorativa. - I volontari sono insoddisfatti e si indebolisce la loro propensione all'impegno civile.

⁸ Per una trattazione approfondita del modello logico si può fare riferimento a Martini A., Sisti M., "Valutare il successo delle politiche pubbliche, Metodi e casi", collana Economia e management, Il Mulino, 2009.

Le caselle rappresentate nel modello sono le direttive lungo le quali la presente analisi è articolata, e le voci all'interno sono i singoli tasselli utilizzati per raccogliere e analizzare le informazioni da elaborare. A partire da questi elementi sono state svolte e vengono qui presentate due prospettive di analisi:

- in un'ottica di analisi di implementazione, si è cercato di verificare la coerenza di quanto pianificato con quanto realizzato, identificando eventuali aspetti critici;
- in un'ottica di valutazione degli effetti, si è cercato di identificare i cambiamenti prodotti, soprattutto in termini di atteggiamenti e di competenze.

In particolare, nel primo caso, è stato esaminato il processo di attuazione dell'intervento, a partire dalla formulazione delle domande valutative, per circoscrivere gli ambiti tematici di interesse e le questioni da indagare, per poi identificare gli attori rilevanti e, in particolare, gli attori da "far parlare" per raccogliere le informazioni necessarie, e per identificare gli strumenti di indagine più adeguati alla raccolta delle informazioni (capitolo 2). Guardando al modello logico, l'analisi di implementazione studia le caratteristiche dell'intervento (risorse, attività, destinatari) in relazione alla capacità di produrre i risultati attesi, in termini di realizzazioni (output) cercando di cogliere eventuali distorsioni.

Nel secondo caso, è stata disegnata una valutazione di impatto controfattuale, che a partire dalla definizione delle domande di valutazione, identifica le variabili di interesse, le fonti utilizzabili – sia quelle già esistenti (dati secondari) sia quelle da costruire (dati primari), e applica il disegno di analisi più funzionale alle caratteristiche del caso e all'esigenza metodologica di osservare sia i beneficiari dell'intervento sia soggetti simili ma esclusi (capitolo 3)⁹. Guardando al modello logico, l'analisi degli effetti studia la capacità di produrre i risultati attesi, in termini di cambiamenti nei beneficiari (outcome) cercando di isolare la componente causale.

1.2 Alcuni dati di sintesi sul servizio civile universale

L'organizzazione del SCU si articola in sei fasi, a partire (i) dall'emissione del bando del DG per la candidatura dei progetti, con (ii) la successiva presentazione dei progetti da parte degli enti ospitanti, (iii) la valutazione e (iv) l'approvazione dei progetti finanziabili, per poi concludersi con (v) la pubblicazione del bando per la selezione dei volontari, (vi) la selezione dei volontari stessi e l'avvio delle attività di volontariato presso gli enti finanziati.

In questa sezione sono riportati alcuni dati di sintesi del SCU che riguardano l'ultima fase, cioè la selezione e l'avviamento dei volontari¹⁰.

Nel 2022 a livello nazionale sono stati messi a bando 74.163 posti, il più elevato numero di posti dall'istituzione del Servizio Civile Universale, suddivisi tra i 71.550 per il bando SCU e i 2.613 per i bandi relativi al Servizio civile digitale e Servizio civile ambientale¹¹. Complessivamente sono pervenute 126.245 domande con la seguente suddivisione geografica: oltre la metà nel Sud e Isole (55,31%) a cui seguono il Centro con il 20,9% ed il Nord con il 20,9%, oltre al 2,8% riconducibile all'Estero.

Il numero di volontari avviati al servizio dal 2001 è 624.360, di cui 50.972 nel 2022 (50.040 in Italia e 932 all'estero) e si conferma, come negli anni passati, la prevalenza delle regioni del Sud, isole comprese, per numero di volontari avviati, che superano i 50 punti percentuali (53,9%); a seguire il Centro (23,9%) e in Nord (22,2%). Il 62,9% dei volontari avviati è di sesso femminile e il restante 37,1% di sesso maschile. Le regioni del nord vedono una maggiore partecipazione femminile (64%); la regione Piemonte mostra una distribuzione in linea con l'area geografica di riferimento (Tav. 2).

⁹ Per una trattazione approfondita dell'analisi di implementazione e della valutazione degli effetti si può fare riferimento a Martini A., Sisti M., "Valutare il successo delle politiche pubbliche, Metodi e casi", collana Economia e management, Il Mulino, 2009.

¹⁰ Fonte: Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Politiche Giovanili e il Servizio Civile Universale, Relazione sulla organizzazione, sulla gestione e sullo svolgimento del Servizio Civile Universale (anno 2022): <https://www.politichegiovanili.gov.it/>

¹¹ Al momento della chiusura di questo rapporto (gennaio 2024) risulta aperto, fino al 15 febbraio 2024, il nuovo bando che a livello nazionale mette a disposizione 52.236 posti di servizio civile. Fonte: Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Politiche Giovanili e il Servizio Civile Universale.

Tavola 2. Composizione dei volontari avviati in Italia per area geografica (2022).

Aree geografiche	Femmine		Maschi		Totale N
	N	%	N	%	
Piemonte	1.824	64,2	1.019	35,8	2.843
Nord	7.251	64,3	3.866	35,7	11.117
Centro	7.361	61,6	4.602	38,4	11.963
Sud e isole	16.779	62,3	10.181	37,7	26.960
<i>Totale</i>	<i>31.391</i>	<i>62,8</i>	<i>18.649</i>	<i>37,2</i>	<i>50.040</i>

La fascia di età più numerosa tra i volontari risulta quella tra i 21 – 23 anni (in Italia 33,5%, in Piemonte 34,3%), a seguire 24 – 26 anni (in Italia 26,1%, in Piemonte 27,9%) e la classe più giovane 18-20 anni (in Italia 21,5%, in Piemonte 21,9%), ed infine la classe più anziana dei 27 – 28 anni (attualmente in Italia al 17,1%, in Piemonte 15,9%). A livello nazionale rispetto all'edizione precedente si evidenzia un considerevole incremento della classe più giovane (+4,1%) a fronte di una stabilità o decrescita delle altre classi, in particolare la più anziana che vede una contrazione rilevante (-4,2%). A livello regionale la tendenza viene confermata, seppur con un impatto più contenuto: nel 2022 la differenza percentuale rispetto al 2021 vede un aumento di 2,7% di giovani e una diminuzione di 0,7% della classe più anziana.

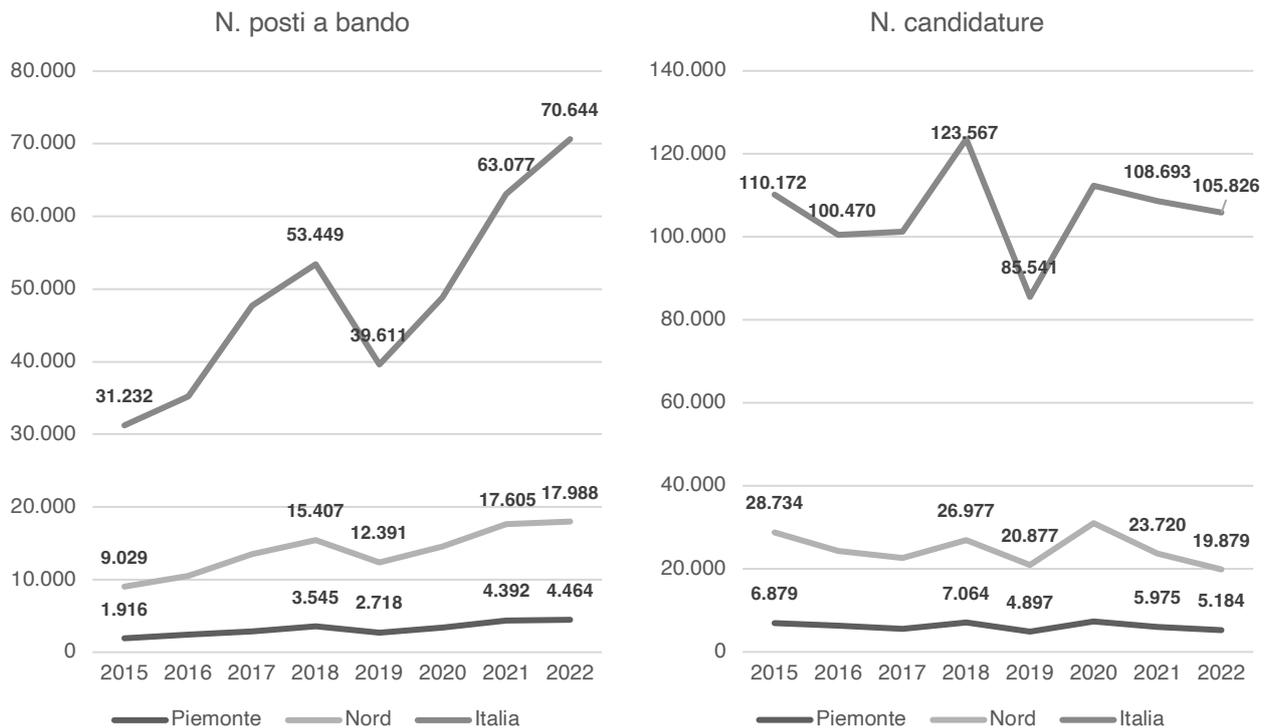
La quasi totalità dei volontari ha un livello di istruzione secondaria o universitaria: il 67,8% è in possesso di un diploma di scuola media superiore, il 20,9% ha conseguito una laurea, breve (14,1%) o specialistica (6,9%); il 10,3% ha la licenza media; residuale la sola licenza elementare (0,3%). La candidatura al SCU è ormai (dal 2005) estesa a cittadini dell'Unione europea, e cittadini non comunitari regolarmente soggiornanti in Italia. Nel 2022 sono 3.794 le domande presentate dagli stranieri, pari al 3,01% del totale e tra questi il 75,75% è di origine non comunitaria.

I tre settori prevalenti, che coprono oltre il 90% degli ambiti del SCU nel 2022, sono nell'ordine: *Assistenza; Educazione e promozione culturale, paesaggistica, ambientale, del turismo sostenibile e sociale e dello sport; Patrimonio storico, artistico e culturale*. Il contesto piemontese presenta alcune differenze rispetto al nazionale, in particolare su due settori che impegnano un maggior numero di volontari (circa 3 punti percentuali in più), a fronte di una minore partecipazione negli altri settori, ad eccezione del recentemente introdotto *Agricoltura in zona di montagna, agricoltura sociale e biodiversità* (Tav. 3).

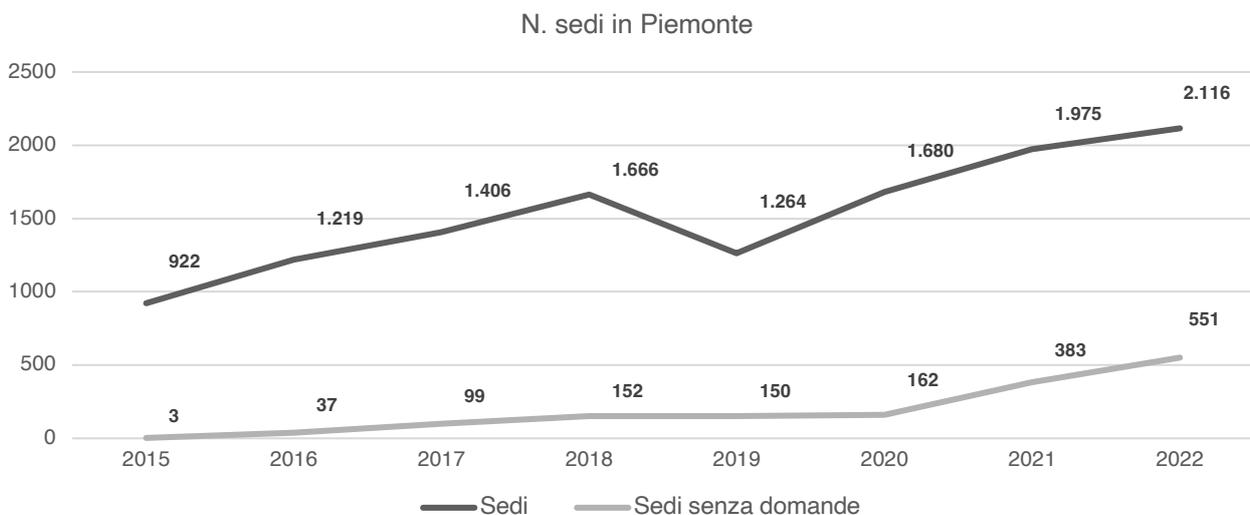
Tavola 3. Distribuzione dei volontari avviati in Italia e in Piemonte per settore (2022).

Settore	% Italia	% Piemonte
Assistenza	41,79%	45,20%
Educazione e promozione culturale, paesaggistica, ambientale...	35,77%	38,55%
Patrimonio storico artistico e culturale	14,18%	11,08%
Patrimonio ambientale e riqualificazione urbana	5,10%	2,88%
Protezione civile	2,76%	1,16%
Agricoltura in zona di montagna, agricoltura sociale e biodiversità	0,40%	1,13%
Totale	100%	100%

Quando si allarga lo sguardo alla dinamica temporale due dati attirano l'attenzione: il numero di posti a bando e il numero di candidature (Tav. 4). In Italia tra il 2015 e il 2022 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), anzi con lieve diminuzione. Anche in Piemonte (e in certa misura nell'intero nord Italia) la dinamica è simile, ma meno marcata: i posti a bando aumentano (da circa 2.000 a 4.000) e le candidature diminuiscono (da circa 7.000 a 5.000).

Tavola 4. Numero di posti a bando e di candidature in Italia e in Piemonte (serie storica 2015-2022).

Ciò determina in Piemonte (più che altrove) un rapporto posti/candidature sempre più sottile: dai circa 3 candidati per posto del 2015 si passa a un rapporto di quasi 1 a 1. Se si allarga la lente sul solo Piemonte questa dinamica grava in modo evidente su due aspetti: (i) in primo luogo il rapporto posti/candidati non è costante per tutti i settori di intervento, al contrario alcuni settori ne sono investiti maggiormente (in particolare l'Assistenza), in secondo luogo le sedi di accoglienza in cui a cui i candidati sono (potenzialmente) destinati aumentano di numero (di pari passo ai posti a bando), ma aumentano quelle che non ricevono candidature (coerentemente con il calo generale delle domande). In particolare (Tav. 5), le sedi crescono di 1.194 unità in otto anni (da 922 a 2.116) ma cresce molto di più la quota di sedi che resta senza domande (dallo 0,3% al 26,1%).

Tavola 5. Numero di sedi e di sedi senza domande in Piemonte (serie storica 2015-2022).

2. L'analisi di implementazione

L'analisi di implementazione è un processo attraverso il quale si valuta come una politica, un programma o un intervento viene effettivamente messo in atto e realizzato nella pratica. Questa analisi è essenziale per comprendere se un intervento sta funzionando come previsto, identificare eventuali ostacoli e apportare le necessarie correzioni, o miglioramenti. In questo capitolo si descrive appunto la logica valutativa che risponde alla domanda “come è stato realizzato l'intervento?” guardando al processo di attuazione con l'intenzione di approfondirne punti di forza e di debolezza, “facendo parlare” alcuni testimoni privilegiati, anche e soprattutto nell'ottica di individuare eventuali miglioramenti da proporre. In generale l'analisi di implementazione mira a: (i) descrivere cosa è stato realizzato durante l'intervento, chi sono i responsabili delle attività e gli attori coinvolti, chi ne riceve i benefici e chi ne subisce le conseguenze; (ii) giudicare se ciò che è stato fatto corrisponde al disegno originario, così come ricostruito dal valutatore; (iii) spiegare perché un intervento non sta (eventualmente) funzionando nel modo previsto, quali possono essere gli elementi di criticità ma anche i suoi punti di forza. L'analisi di implementazione, dunque, non guarda agli effetti prodotti da un insieme di attività ma indaga esclusivamente la sua realizzazione e, in genere, si concentra su alcuni temi che sono esplicitati sotto forma di domande valutative e che riguardano aspetti concreti dell'intervento.

La fonte informativa primaria di questa analisi è rappresentata da alcuni soggetti aderenti al TESC, in particolare quegli enti accreditati che si sono resi disponibili a partecipare. A ciascuno di questi enti accreditati fanno capo svariati enti di accoglienza e le relative sedi attuazione dei progetti di servizio civile dove i volontari svolgono le attività; per questa ragione si ritiene che essi offrano un punto di vista privilegiato, in ottica attuativa, poiché interagiscono contemporaneamente sia con il livello nazionale (conoscono e partecipano all'iter burocratico di elaborazione, presentazione e avvio dei programmi al DG) sia con il livello locale (rappresentano le sedi di accoglienza, con cui gestiscono la parte operativa dei progetti, curandone la formazione generale, il monitoraggio e la valutazione). Inoltre, essi interagiscono a livello regionale (e in una dimensione orizzontale) tra di loro, all'interno del TESC. Per un approfondimento sugli attori coinvolti nell'analisi di implementazione si rimanda al paragrafo 2.3.

Per quanto riguarda gli strumenti adottati per la raccolta delle informazioni, si è ricorso a: i) un esame della letteratura e dei documenti attuativi, per lo studio delle tematiche e delle prescrizioni; ii) la somministrazione di questionari, per la raccolta di dati primari; iii) la realizzazione di interviste in profondità, come fonte primaria di testimonianza sui processi di attuazione; iv) la realizzazione di focus group, come fonte primaria di discussione sui temi più rilevanti.

Il capitolo è organizzato come segue: (i) nella prima sezione sono formulate le domande di valutazione e definiti i temi di approfondimento, (ii) nella seconda sezione si descrivono gli strumenti di indagine e le fonti utilizzate, (iii) nella terza sezione si descrivono gli interlocutori coinvolti, (iv) nella quarta sezione si espongono obiettivi, cambiamenti e criticità del SCU, (v) nella quinta sezione si approfondiscono alcuni temi ritenuti meno problematici, (vi) nella sesta sezione si propone un bilancio dei punti di forza e di debolezza.

2.1 Le domande di valutazione e i temi da indagare

Nell'approfondimento sull'implementazione del SCU in Piemonte la scelta delle domande e dei temi da tenere sotto controllo è stata in parte guidata da alcune evidenze tratte dalla letteratura e in parte derivata dagli interessi della committenza e dal racconto diretto degli attori, anche alla luce della recente riforma del Servizio Civile.

A partire dal 1999 sono stati pubblicati, a cura della Conferenza Nazionale Enti di Servizio Civile, rapporti annuali sul Servizio Civile¹² che, in diverse occasioni, hanno affrontato vari approfondimenti e delineato punti di forza e di criticità. In tali rapporti i punti critici evidenziati sono inerenti generalmente al ruolo da svolgere durante il progetto, a problemi organizzativi del servizio (e alla pianificazione delle attività da svolgere in concreto) e alla formazione. La valenza formativa del SCU è stata frequentemente al centro delle indagini

¹² Per una raccolta completa dei Rapporti Annuali sul SC realizzati dalla CNESC si veda: <https://www.cnesc.it/documenti/rapporti-annuali.html>

realizzate e alcune ricerche hanno messo in evidenza carenze e lacune nella formazione che i volontari dovrebbero ricevere durante il servizio civile¹³.

La letteratura più recente sul servizio civile (prima nazionale, ora universale) si è concentrata su diversi aspetti: nel 2007 uno studio dell'IRS su quello che era ancora il SCN ha delineato come questo fosse già considerato dai giovani una "valida alternativa al lavoro", specie laddove i tassi di disoccupazione giovanile erano più alti, e ha affrontato compiutamente il fenomeno degli abbandoni, evidenziando come la motivazione principale degli abbandoni dei giovani volontari (prima dell'avvio del servizio civile o in itinere) era dovuto prevalentemente a cause esogene come l'aver trovato un'occupazione¹⁴.

Proprio il rapporto tra SCU e lavoro è uno tra i temi più ricorrenti in letteratura. Dal punto di vista normativo il servizio civile viene storicamente annoverata tra le politiche giovanili e non è assimilabile, in alcun modo, alle politiche per il lavoro. Tuttavia, nella percezione dei giovani sempre più spesso, ma talvolta anche nell'atteggiamento di alcuni enti ospitanti, l'anno di servizio civile può essere visto come una lunga esperienza di avviamento lavoro, come un'occasione di ricambio generazionale per il terzo settore (che tradizionalmente accoglie i volontari), come l'opportunità - per i giovani - di arricchire il curriculum e aumentare le proprie condizioni di occupabilità. La letteratura ha evidenziato come nelle motivazioni della scelta dei giovani di fare il servizio civile possa aver pesato il ruolo di tre macro-fattori:

- *“uno potrebbe essere definito pro-sociale, e fa riferimento al desiderio di dedicarsi agli altri, in particolare a chi ha bisogno;*
- *un altro concerne la spinta a realizzarsi dal punto di vista umano, come persona singola e come cittadino inserito in una comunità;*
- *un terzo rappresenta la cosiddetta “motivazione strumentale”, in quanto legata ad elementi concreti di scambio in virtù del servizio reso (retribuzione economica e concreta opportunità per entrare nel mondo del lavoro”¹⁵.*

Anche altre ricerche evidenziano il nesso tra servizio civile e occupabilità, osservando come il SCU si configuri “come uno strumento innovativo ed efficace nell’ottica del potenziamento dell’occupabilità” anche al netto del fallimento, e delle criticità emerse nelle Politiche Attive del Lavoro, e mettono in relazione proprio la dimensione dell’occupabilità con il potenziamento della cittadinanza attiva. Lo stesso studio affronta anche il tema della selezione dei candidati e dei profili dei giovani in servizio civile, rilevando che “il profilo dei volontari che emerge dai dati suggerisce una particolare attenzione alla fase di selezione dei candidati che sembra avvantaggiare profili particolarmente ‘performanti’ a svantaggio di profili caratterizzati da un titolo di studio più basso e da background familiari più critici in alcune aree del paese”¹⁶.

Cosa sia il servizio civile, come sia interpretato dagli attori coinvolti (enti e volontari in primis) e quanto sia un’esperienza per “lasciare qualcosa alla comunità” o “per arricchire il proprio bagaglio di competenze da spendere nel mercato del lavoro” è molto dibattuto anche a livello istituzionale, tanto che a stessa comunicazione istituzionale appare oscillante tra la promozione di un’attività di volontariato, utile soprattutto a promuovere la cittadinanza attiva dei giovani, e un’esperienza professionalizzante, in grado di avvicinare i giovani al mercato del lavoro.

Alla luce di questi elementi e degli interessi espressi dalla committenza, le prime domande che ci si è posti nel definire i contenuti dell’analisi di implementazione sono quelle relative agli **obiettivi**: “quali sono gli obiettivi per gli enti che propongono i progetti e per i giovani che vi partecipano?”.

Questo intervento, infatti, si caratterizza per essere fortemente normato nelle sue finalità, negli obiettivi, nelle attività e nei cambiamenti che si prefigge di generare nei giovani volontari coinvolti: tuttavia esso ha origini

¹³ Ufficio Nazionale per il Servizio Civile e Fondazione E. Zancan, *La valutazione di efficacia dei progetti di servizio civile -Rapporto finale 2008*; Di Rienzo P. et al., *Il Terzo Settore nel sistema della formazione degli adulti. Il ruolo del Servizio Civile Universale per lo sviluppo delle competenze di cittadinanza*, in Lifelong Lifewide Learning, 2022, VOL. 18, N. 40, pp. 74 - 92.

¹⁴ UNSC e IRS, *Il Servizio Civile Nazionale e il fenomeno degli abbandoni: analisi e prospettive*, Rapporto finale Dicembre 2007.

¹⁵ Cfr. Ufficio Nazionale per il Servizio Civile e Fondazione E. Zancan, *La valutazione di efficacia dei progetti di servizio civile -Rapporto finale 2008*, p.155.

¹⁶ De Luca F., *Il Servizio Civile come politica efficace per i giovani nel quadro del Next Generation EU*, in Politiche Sociali, n. 1/2022, Il Mulino, Bologna, pp. 31-60.

lontane e una lunga storia di trasformazioni normative e culturali che l'hanno portato dall'essere una opzione di obiezione di coscienza, alternativa al servizio obbligatorio di leva, ad una esperienza di volontariato universale, che si pone l'obiettivo di "cambiare la vita" dei giovani che lo sperimentano. Le prime domande valutative dunque mirano a ricostruire, dai diversi punti di vista degli attori coinvolti, qual è il senso concreto del SCU oggi, quali motivazioni spingono i giovani a sceglierlo e quali dimensioni intende cambiare. Il servizio civile, in base alla normativa vigente, resta una forte esperienza di promozione della cittadinanza attiva (un tema dai contorni spesso non chiaramente definiti) che si è cercato di tradurre in domande più circoscritte: cosa significa per un giovane che fa SCU essere un cittadino più attivo? Quali sono i valori che identificano un cittadino attivo?

Allo stesso tempo, tra i temi oggetto dell'analisi - e fortemente emersi durante le interviste - vi è anche quello dell'occupabilità e del ricambio generazionale. Il SCU è certamente anche un'importante esperienza formativa e orientativa che può, da un lato, aiutare i giovani ad entrare successivamente nel mercato del lavoro e, dall'altro, essere un'occasione concreta di ricambio generazionale per il terzo settore. Su questo punto le domande poste sono: SCU è vissuto dai giovani come un'occasione per aumentare la propria occupabilità e fare un'esperienza spendibile e utile anche per l'ingresso nel mondo del lavoro? Come vivono invece gli enti questo aspetto? Esiste un tema di ricambio generazionale dentro gli enti di terzo settore che, grazie ai volontari che restano oltre la fine del progetto, possono contare su una forza lavoro più giovane e adeguatamente formata?

Alcune ulteriori domande specifiche sono invece concentrate su approfondimenti tematici individuati con la committenza, e in linea con alcune evidenze emerse in letteratura:

Adesione dei giovani - in che modo sono cambiate le candidature nel tempo? Vi è stato un calo negli ultimi bandi? Quali sono le motivazioni principali?

Abbandono durante il servizio - Esiste un problema di abbandoni prematuri? Si è modificato nel tempo? Per quali motivazioni?

Formazione dei volontari - la formazione specifica e generale è adeguata? Esistono criticità specifiche su questo tema e per quali eventuali motivi?

Pianificazione delle attività dei volontari - esistono criticità relative alla pianificazione delle attività da svolgere nei progetti? Quali sono le eventuali motivazioni?

Grado di preparazione degli Operatori Locali di Progetto (OLP): qual è il grado di preparazione degli OLP nell'accompagnare i volontari? La formazione loro fornita è adeguata alle sfide attuali o necessità di un potenziamento? Esistono criticità specifiche su questo tema?

Come spesso accade l'analisi di implementazione offre anche, in corso d'opera, ulteriori spunti di approfondimento che si decide di affrontare. In particolare, è emerso un tema aggiuntivo che è stato successivamente indagato ovvero quello della fragilità dei giovani candidati: le domande che l'analisi si è posta su questo punto sono le seguenti: è vero che i giovani che oggi fanno domanda sono più fragili di quelli di ieri? Sotto quale profilo? quali sono le sue possibili origini? Che conseguenze ha questa condizione sul SCU?

2.2 Gli strumenti di indagine e le fonti informative

L'esame documentale, insieme a una breve rassegna della letteratura, è servito a perfezionare il focus dell'analisi e a identificare i temi da porre al centro delle domande valutative. Sono state raccolte informazioni di contesto istituzionali (principalmente attraverso la normativa di riferimento e dei documenti e report di sintesi pubblicati sul sito del DG, e nelle edizioni dal 2018 al 2022 della Relazione sulla organizzazione, sulla gestione e sullo svolgimento del servizio civile universale presentate alla Camera dei Deputati dal DG) e sono stati raccolti alcuni elementi di dibattito emersi nella ricca letteratura che ha accompagnato, negli ultimi decenni, lo sviluppo del SCU. L'esame documentale ha permesso di ricostruire il contesto, identificare gli attori coinvolti e definire la *governance* locale e nazionale del SCU, conoscere le dinamiche di funzionamento e problematizzare gli ambiti di indagine prescelti. Sono inoltre state analizzate le pagine dedicate al SCU dei siti web degli enti coinvolti nell'analisi ed i progetti disponibili on line presentati per l'edizione 2022 del bando SCU al fine di acquisire informazioni descrittive degli enti e dei settori di intervento dei progetti (la sintesi delle informazioni acquisite è successivamente stata validata direttamente dagli enti). Il secondo passaggio è stato invece la costruzione di un sistema di raccolta di dati primari, attraverso la scelta di strumenti di indagine da somministrare e proporre agli attori individuati.

In primo luogo, sono state realizzate 10 interviste in profondità, condotte in modalità online e della durata di 2 ore ciascuna, che hanno coinvolto un totale di 14 soggetti rappresentanti di 10 enti del TESC: la prima, a carattere esplorativo e introduttivo, realizzata nel mese di febbraio 2023, e le successive 9, realizzate nel mese di ottobre 2023 per raccogliere dati ed informazioni sulle domande valutative già citate, oltre ad eventuali altri spunti di discussione sul tema. In secondo luogo, si è fatto ricorso allo strumento del questionario on line (in economia con i questionari somministrati per l'analisi degli effetti) rivolti da un lato ai volontari e dall'altro agli enti ospitanti, in particolare agli OLP (Operatori Locali di Progetto). Nel primo caso sono state raccolte le opinioni dei volontari circa la soddisfazione generale rispetto all'esperienza di volontariato, la formazione ricevuta e gli esiti del percorso. Nel secondo caso sono state raccolte le opinioni degli OLP sulle attività concretamente realizzate, sulle criticità percepite e sull'organizzazione e sulle modalità di svolgimento e gli esiti dei progetti.

I dati qualitativi raccolti attraverso le interviste in profondità, così come alcune delle evidenze emerse dai questionari, hanno costituito la base per un successivo approfondimento tematico, svolto mediante l'organizzazione dei focus group. In particolare, i focus group sono stati un'occasione di ulteriore approfondimento e confronto su alcune tematiche emerse dalle interviste, ma anche un momento di riflessione collettiva e di raccolta di suggerimenti per la futura riprogrammazione. I 2 focus group sono stati realizzati nel mese di novembre 2023 e hanno coinvolto 11 partecipanti, rappresentanti di 9 enti del TESC. L'obiettivo del primo focus group è restituire le criticità emerse dalle interviste e alcune evidenze rilevate con i questionari. Segue una riflessione collettiva sul tema del possibile gap tra come è percepito e inteso SCU dagli enti (accreditati ed ospitanti) e come invece lo vedo i giovani (candidati e volontari). In altre parole si è chiesto ai partecipanti di confrontarsi sull'esistenza o meno di un disallineamento tra l'esperienza di volontariato e di cittadinanza attiva e l'esperienza professionalizzante e di avvio al mercato del lavoro. Nel secondo focus, è stato chiesto ai partecipanti di immaginare e condividere possibili soluzioni, e concrete ipotesi di miglioramento, per (provare a) risolvere questo eventuale disallineamento e affrontare le criticità emerse. Di seguito, nelle tavole 6 e 7, il quadro completo degli attori coinvolti nelle interviste (in ordine di realizzazione) e nei focus group realizzati.

Tavola 6. Interviste in profondità a testimoni privilegiati.

Nome	Ente/organizzazione
Monica Casetta	Arci Servizio Civile Piemonte
Lorenzo Siviero	Arci Servizio Civile Piemonte e Tavolo Enti di Servizio Civile
Andrea Scarselli	Vol.To - Volontariato Torino ETS
Stefano Bertuzzi	Diaconia Valdese - CSD
Giuseppe Inquartana	AiCS Torino - Associazione italiana Cultura e Sport APS
Cristina Paschetta	Consorzio Monviso Solidale
Cristiana Bertaina	Consorzio Monviso Solidale
Laura Barbato	ANPAS Piemonte
Daniele De Leonardis	Città di Torino
Roberta Ghidoni	Città di Torino
Alessandra Gatta	Comune di Asti
Guido Vercelli	Comune di Asti
Alessandro Regge	Legacoop Piemonte
Alessandra Brogliatto	Confcooperative Piemonte Nord

Tavola 7. Partecipanti ai focus group.

Nome	Ente/organizzazione
Monica Casetta	Arci Servizio Civile Piemonte
Lorenzo Siviero	Arci Servizio Civile Piemonte e Tavolo Enti di Servizio Civile
Andrea Scarselli	Vol.To - Volontariato Torino ETS
Stefano Bertuzzi	Diaconia Valdese - CSD
Simona Bertin	Diaconia Valdese - CSD
Giuseppe Inquartana	AiCS Torino- Associazione italiana Cultura e Sport APS
Cristina Paschetta	Consorzio Monviso Solidale
Laura Barbato	ANPAS Piemonte
Daniele De Leonardis	Città di Torino
Alessandro Regge	Legacoop Piemonte
Sofia Pastura	Confcooperative Piemonte Nord

2.3 Gli attori coinvolti nell'analisi di implementazione

Il TESC, nato come coordinamento nel 1999, si costituisce formalmente nel 2007 come ente di terzo settore con una compagine mista pubblico/privata dove la maggior parte degli enti aderenti sono ETS ma sono presenti anche enti pubblici e religiosi. La scelta della compagine mista pubblico/privata deriva dalla volontà di scardinare il pregiudizio per cui il SCU negli enti del terzo settore fosse un servizio civile migliore di quello svolto negli enti pubblici. L'intenzione era di dimostrare, lavorando insieme, che il servizio civile era sempre un'esperienza qualificante per i giovani, indipendentemente dall'ente di svolgimento. Attualmente il TESC è composto da 19 enti accreditati, non ha una struttura organizzativa propria ed una operatività quotidiana. A livello piemontese rappresenta l'unica forma di coordinamento e include la maggior parte degli enti di servizio civile attivi, come mostrato dal fatto che nel bando 2022 il 70% dei volontari ha svolto SCU presso uno degli enti aderenti al TESC. L'obiettivo principale del TESC è la costituzione di un luogo stabile in cui consolidare e sviluppare la rete di risorse e competenze costituita dagli enti del pubblico e del privato sociale del territorio regionale. Una sede per il confronto sulle politiche, sulle problematiche e sugli aspetti legati alla formazione, ad esempio con un appuntamento annuale di formazione rivolto a tutti i volontari in servizio presso gli enti aderenti. Risulta centrale il lavoro di *advocacy*, da un lato con la Regione Piemonte per sollecitare l'informazione e la promozione del SCU con campagne comunicative dedicate e l'applicazione della legge regionale, e dall'altro con il DG attraverso la partecipazione alla Conferenza Nazionale degli Enti di Servizio Civile (CNESC), di cui il TESC è la rappresentazione sul territorio piemontese, a cui vengono riportate le principali istanze emerse dal confronto interno.

Gli attori che l'analisi di implementazione "ha fatto parlare" sono i dieci enti, finanziati per il SCU e aderenti al TESC, che si sono resi disponibili a partecipare. La seguente è una descrizione sintetica degli enti coinvolti.

La Città di Torino (CT nel seguito), attraverso l'Ufficio Servizio Civile, è ad oggi una delle più grandi realtà in termini di offerta di posti, a cui fanno capo 86 enti di accoglienza e 486 sedi di attuazione con oltre 400 posti, tutti concentrati nella Città Metropolitana di Torino. Il ventaglio di progetti è molto ampio e la maggior parte dei posti sono attivati nei settori dell'Educazione e, a seguire, dell'Assistenza ma è anche disponibile un numero importante di posti in altri settori, in particolare Patrimonio storico artistico e culturale, Patrimonio Ambientale e riqualificazione urbana ma anche Protezione civile con attività, ad esempio, di tutela, valorizzazione, promozione e fruibilità dei beni artistici, culturali e ambientali.

Arci Servizio Civile Piemonte (ASC nel seguito), sede locale di Arci Servizio Civile Nazionale, è l'unico degli enti del TESC che si occupa esclusivamente del SCU ed opera per la promozione dei valori della nonviolenza e della pace, i temi al centro delle sue attività riguardano la difesa di beni comuni, ambiente, diritti sociali, cittadinanza ed inclusione e promozione della cultura. ASC comprende 140 enti di accoglienza e 175 sedi di attuazione che consentono di mettere a bando quasi 400 posti sull'intero territorio regionale, ad eccezione della provincia di Asti. La maggior parte dei posti rientrano nel settore dell'Educazione, seguito dall'Assistenza.

ANPAS Piemonte (AP nel seguito), comitato regionale dell'Associazione Nazionale Pubbliche Assistenze, si occupa di fornire servizi di trasporto sanitario di urgenza 118 in ambulanza e accompagnamento socio sanitari per esami clinici e/o terapie continuative. Ad AP ad oggi fanno capo 73 enti di accoglienza e 65 sedi di attuazione che consentono di mettere a bando oltre 300 posti sull'intero territorio regionale, ad eccezione della provincia di Biella. La quasi totalità dei posti messi a bando sono attivati nel settore dell'Assistenza e restanti posti nel settore Educazione prevedono attività di divulgazione della cultura del volontariato assistenziale e del primo soccorso e l'organizzazione di incontri sulla promozione di stili di vita più sani e salutari.

Vol.To ETS - Volontariato Torino (VT nel seguito) è un'associazione di secondo livello che ha l'obiettivo di sostenere e promuovere l'attività di volontariato attraverso l'erogazione di servizi a favore delle Organizzazioni di Volontariato e non profit che operano nella provincia di Torino attive nei campi socio assistenziale-sanitario, della tutela e promozione dei diritti, della protezione civile e valorizzazione dell'ambiente, nella tutela e valorizzazione del patrimonio storico ed artistico e nella promozione delle attività sportive. Al VT ad oggi fanno capo 126 enti di accoglienza e 238 sedi di attuazione che mettono a bando 248 posti in tutta la regione ad eccezione delle province di Asti, Novara e Verbania Cusio Ossola. La maggior parte dei posti messi a bando sono attivati nel settore dell'Assistenza.

Il Comune di Asti (CA nel seguito), attraverso l'Ufficio Servizio Civile, rientra tra gli enti che attivano un'offerta "media" in termini di posti a bando. Al CA ad oggi fanno capo 87 enti di accoglienza e 250 sedi di attuazione che mettono a bando 240 posti nelle province di Asti, Alessandria, Cuneo e Torino. La maggior parte dei posti è attivato nel settore Educazione, seguito da quello dell'Assistenza.

Confcooperative Piemonte Nord (CPN nel seguito) è l'articolazione territoriale delle zone di Torino, Novara, Biella, Vercelli e Verbanò Cusio Ossola della Confederazione delle Cooperative Italiane, associazione nazionale di rappresentanza, assistenza, tutela del movimento cooperativo impegnata anche nella diffusione di nuova imprenditorialità cooperativa. A CPN fanno capo 52 enti di accoglienza e 302 sedi di attuazione che mettono a bando 182 posti nei territori di Torino, Alessandria, Novara e Vercelli. La maggior parte dei posti messi a bando sono attivati nel settore dell'Assistenza.

Il Consorzio Monviso Solidale (CMS nel seguito) è attualmente da 56 Comuni della Provincia di Cuneo e si occupa della gestione dei servizi socio-assistenziali per persone in condizione di disagio sociale, con particolare attenzione ad anziani, minori e persone con disabilità. Al CMS ad oggi fanno capo 28 enti di accoglienza e 59 sedi di attuazione che mettono a bando 71 posti esclusivamente nella provincia di Cuneo in particolare nelle aree di Fossano, Saluzzo, Savigliano, Comunità Montane Valle Varaita e Valle Po Bronda e Infernotto. La maggior parte dei posti messi a bando sono attivati nel settore dell'Assistenza.

Legacoop Piemonte (LP nel seguito) è l'articolazione regionale dell'associazione nazionale di cooperative che promuove lo sviluppo della cooperazione, della mutualità e la diffusione dei valori cooperativi. Alla LP ad oggi fanno capo 7 enti di accoglienza e 45 sedi di attuazione che mettono a bando 57 posti nelle province di Torino e Vercelli. La quasi totalità dei posti disponibili sono attivati nel settore dell'assistenza e una quota residuale rientra nel settore Patrimonio storico, artistico e culturale.

La Diaconia Valdese CSD (DV nel seguito) gestisce le attività sociali della Chiesa Valdese nel campo dei servizi alla persona e animazione culturale giovanile in strutture e servizi di assistenza e accoglienza occupandosi di anziani, minori e giovani, persone con disabilità, adulti in difficoltà e migranti. Alla DV ad oggi fanno capo 5 enti di accoglienza e 13 sedi di attuazione che mettono a bando nella Regione Piemonte 28 posti concentrati nella provincia di Torino, in particolare nell'area del Pinerolese e delle Valli Pellice e Germanasca. La maggior parte dei posti messi a bando sono attivati nel settore dell'Assistenza.

L'AiCS Torino (AICS nel seguito) è il comitato locale dell'Associazione Italiana Cultura Sport, organizzazione non profit nazionale impegnata nella promozione delle attività sportive, culturali, ricreative, sociali, turistiche. Nell'ambito del SCU ad AICS Torino rappresenta 1 ente di accoglienza e 2 sedi di attuazione che mettono a bando nella Regione Piemonte 8 posti, tutti a Torino, settore Educazione ed in particolare nell'ambito della promozione dello sport, anche finalizzata a processi di inclusione.

Come appare evidente, gli enti descritti presentano differenze sia in termini di posti messi a bando, sia per area territoriale e settore di attività. Le tavole 8 e 9 riportano un quadro di sintesi, elaborato a partire da informazioni ricavate on line e successivamente validate dagli enti, che evidenzia l'eterogeneità osservata rispetto al volume di ciascun ente in termini di: numero di posti a bando, numero di enti di accoglienza, numero di sedi di attuazione, numero di progetti e operatività territoriale. Considerando la numerosità dei posti messi a bando gli enti si possono raggruppare in tre categorie: "grande" con i primi tre enti che mettono a disposizione oltre 300 posti ciascuno e che complessivamente coprono il 59% dei posti disponibili; "media" con i successivi tre enti che bandiscono tra 100 e 300 posti ciascuno e coprono il 33% dei posti totali, e "piccola" con gli ultimi quattro enti che offrono fino a 100 posti ciascuno e che coprono il restante 8% dei posti. Rispetto al territorio di intervento appare evidente come il SCU sia un'occasione per i giovani dell'intera Regione, ma con una maggiore rilevanza nella Città Metropolitana di Torino. La maggior parte degli enti è attiva in diversi territori provinciali, grazie alla capillarità della distribuzione degli enti di accoglienza, mentre quattro operano esclusivamente in una provincia. Città di Torino focalizza l'attenzione sull'area cittadina di competenza e sulla relativa area metropolitana, mentre Diaconia Valdese e Consorzio Monviso Solidale sono fortemente radicate nel territorio di origine, e limitano a quel contesto il raggio della propria azione; infine AiCS Torino rappresenta l'emanazione locale dell'ente nazionale ed impegna i volontari principalmente nelle proprie sedi locali.

Tavola 8. Dimensioni e territorio degli enti del TESC (bando 2022).

Enti finanziati	Posti a bando		Enti accoglienza		Sedi attuazione		Progetti		Territorio
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Città di Torino	424	20,9	86	14,3	486	29,7	51	28,5	To
Arci Servizio Civile Piemonte	399	19,6	140	23,2	175	10,7	42	23,5	To - Al - Bi - Cn - No - Vco - Vc
ANPAS Piemonte	375	18,5	73	12,1	65	4,0	10	5,6	To - Al - Bi - Cn - No - Vco - Vc
Vol.To	248	12,5	126	20,9	238	14,6	33	18,4	To - Al - Bi - Cn - Vc
Comune di Asti	240	11,8	85	14,1	250	15,3	12	6,7	At - Al - Cn - To
Confcooperative Piemonte Nord	182	9,0	52	8,6	302	18,5	11	6,1	To - Al - No - Vc
Consorzio Monviso Solidale	71	3,5	28	4,6	59	3,6	4	2,2	Cn
Legacoop Piemonte	57	2,8	7	1,2	45	2,8	9	5,0	To - Vc
Diaconia Valdese	28	1,4	5	0,8	13	0,8	5	2,8	To
AiCS Torino	8	0,4	1	0,2	2	0,1	2	1,1	To
Totale	2.032	100	603	100	1.635	100	179	100	

Relativamente ai settori di intervento, come mostra la tavola 9, la distribuzione dei posti a bando è estremamente concentrata su Assistenza ed Educazione (oltre il 90% dei posti a bando), i due settori principali anche a livello nazionale (cfr. paragrafo 1.2), mentre il restante (10% dei posti a bando) è ripartito in ordine di numerosità tra i settori: Patrimonio storico artistico e culturale, Patrimonio Ambientale e riqualificazione urbana, ed in quota infinitesimale (1% dei posti a bando) tra Promozione della pace tra i popoli, della nonviolenza e della difesa non armata della patria, Agricoltura in zona di montagna, agricoltura sociale e biodiversità, Protezione civile. Il peso relativo del primo settore come prevalente rispetto agli altri è variabile e determinato spesso dalla natura dell'ente, che verrà illustrata di seguito.

Tavola 9. Settori di intervento degli enti del TESC (bando 2022)

Enti finanziati	Settore Educazione		Settore Assistenza		Altri settori		Totale
	N	%	N	%	N	%	
Città di Torino	194	45,8	127	30,0	103	24,2	424
Arci Servizio Civile Piemonte	255	63,9	92	23,1	52	13,0	399
ANPAS Piemonte	10	2,7	365	97,3	-	-	375
Vol.To	79	31,9	153	61,7	16	6,5	248
Comune di Asti	171	71,3	57	23,8	12	5,0	240
Confcooperative Piemonte Nord	55	30,2	127	69,8	-	-	182
Consorzio Monviso Solidale	22	31,0	49	69,0	-	-	71
Legacoop Piemonte	-	-	54	93,1	4	6,9	58
Diaconia Valdese	5	17,9	19	67,9	4	14,3	28
AiCS Torino	8	100	-	-	-	-	8

Nei progetti sviluppati nel settore Assistenza i volontari svolgono attività di assistenza e supporto rivolte ad un ampio ventaglio di persone in condizione di fragilità come, ad esempio, minori, giovani, adulti e anziani in condizioni di disagio o esclusione sociale; persone con disabilità; pazienti con patologie invalidanti e/o in fase terminale; persone affette da dipendenze; donne in difficoltà e/o vittime di violenza; persone vittime di discriminazioni; minori stranieri non accompagnati, migranti e richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale ed umanitaria. Operano quindi in diversi luoghi come, ad esempio, case di riposo, comunità terapeutiche per persone con dipendenze, case di ospitalità notturna, centri diurni e comunità alloggio per persone con disabilità, consorzi di gestione dei servizi socio-assistenziali; centri per minori e comunità per minori stranieri non accompagnati; associazioni; uffici pubblici e sportelli per stranieri etc.

Invece, nei progetti realizzati nel settore Educazione i volontari svolgono attività di animazione culturale, interculturale e di comunità con minori, giovani, anziani e stranieri; attività di riduzione delle discriminazioni e aumento dell'accoglienza, dell'inclusione e della solidarietà; attività per il rafforzamento della coesione sociale,

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

anche attraverso l'incontro tra diverse generazioni; tutoraggio scolastico; attività di educazione ambientale e allo sviluppo sostenibile, educazione e promozione dello sport e delle attività artistiche; promozione dei diritti umani, del cittadino e dei consumatori; promozione della pace, della legalità e della nonviolenza; promozione del turismo sostenibile e sociale. I volontari operano quindi in diversi luoghi come, ad esempio, biblioteche, musei e fondazioni; scuole, asili nido, ludoteche; centri di promozione della partecipazione giovanile e sedi di aggregazione giovanile; centri anziani, associazioni; uffici pubblici e sportelli informativi; centri antiviolenza e centri famiglia; centri sportivi etc.

Le differenze tra gli enti, descritte fin qui, vanno tenute presenti per la lettura dei paragrafi seguenti, che elaborano le informazioni ottenute da questi soggetti nel corso delle interviste e dei focus group.

2.4 Gli obiettivi, i cambiamenti e le criticità

Di seguito si riportano i risultati degli approfondimenti tematici e gli aspetti ritenuti maggiormente problematici: la rilevanza di questi aspetti in alcuni casi è stata sviluppata a partire dalla letteratura esistente, oppure dalla sensibilità dei valutatori, in altri casi è emersa durante lo sviluppo dell'analisi come testimonianza diretta degli interlocutori.

Per introdurre le tematiche che si sviluppano nel seguito, è utile riportare il punto di vista degli OLP che rappresentano il punto di raccordo tra i volontari in servizio e gli enti di accoglienza, in quanto coordinano operativamente i compiti assegnati in sede progettuale. Il ruolo dell'OLP prevede principalmente la pianificazione e la supervisione delle mansioni attribuite ai volontari, della formazione specifica dei volontari e la gestione degli aspetti logistici-amministrativi, nonché la dimensione personale della relazione.

Secondo quanto rilevato, con un'indagine ad hoc a mezzo questionario strutturato¹⁷, questa figura vanta mediamente un'esperienza di lavoro nel terzo settore pari a 14 anni, con 5 anni nel ruolo di OLP. In media ciascuno di loro ha seguito nella sua vita professionale circa 12 volontari (ma oltre 25 per il 50% dei rispondenti).

Tra le mansioni previste come responsabili di progetto per il servizio civile vi sono: (i) la redazione della risposta al bando nazionale, (ii) la selezione dei candidati, (iii) l'organizzazione della formazione specifica per i volontari selezionati, (iv) la pianificazione e la supervisione delle attività per i volontari, (v) la certificazione delle ore e la gestione degli aspetti logistici-amministrativi. Le ultime due sono quelle svolte con maggiore intensità, senza particolari elementi di criticità. Criticità che invece vengono percepite in relazione alla risposta al bando nazionale e all'organizzazione della formazione specifica.

Vi sono poi alcuni momenti che prevedono occasioni di confronto tra volontario e OLP: organizzare le attività, erogare/organizzare la formazione, valutare l'attività svolta, affrontare problematiche, concordare/discutere orari o permessi, accompagnare/orientare la scelta occupazionale. In questi ambiti le interazioni più frequenti avvengono per l'organizzazione delle attività (con cadenza quotidiana/settimanale) e per valutare l'operato del volontario, sono invece più rari i momenti di scambio per orientare alla scelta occupazionale futura.

Interrogati sulle criticità dell'intera gestione del servizio civile, gli OLP segnalano con forza l'abbandono dei volontari prima della fine dell'anno di servizio: il 60% dei rispondenti si è trovato almeno una volta di fronte ad un caso del genere, e la dinamica appare in aumento. Se infatti la stima degli abbandoni prematuri nell'intera esperienza professionale fornita dagli OLP è pari a circa un quarto dei volontari seguiti, il dato sale al 40% quando si considera soltanto l'ultima annualità (2022/23). Tra le possibili spiegazioni addotte spicca con assoluta prevalenza (64%) la possibilità che il volontario riceva un'offerta di lavoro prima di aver terminato l'anno di servizio. A questa criticità fa da contraltare la continuità di coloro che invece terminano regolarmente la loro esperienza: quasi il 70% dei volontari seguiti continuano a collaborare con l'ente ospitante; nella gran parte dei casi lo fanno in forma di volontariato, ma non mancano episodi di inserimento lavorativo, sia con contratto a termine sia come dipendenti. Le ragioni che ostacolano una maggiore continuità lavorativa, sono molteplici e spesso sovrapposte, ma la principale è la mancanza di risorse finanziarie.

¹⁷ Le informazioni provengono dal questionario somministrato nel periodo compreso tra settembre e ottobre 2023. Complessivamente sono stati raccolti 388 questionari validi, su una popolazione stimata in 550 operatori con un tasso di risposta del 71%. Per ulteriori dettagli si rimanda alla Nota 3.

Infine, interrogati in modo esplicito rispetto alla percezione della figura del volontario all'interno dell'ente ospitante, tratteggiano un quadro decisamente proficuo, da cui traspare la percezione del volontario come risorsa decisamente utile.

Come anticipato, alcuni degli spunti raccolti attraverso questa rilevazione (per sua natura forzatamente schematica e riduttiva) sono stati approfonditi nel corso delle interviste, e dei focus group, con i rappresentanti degli enti, a partire da una progressiva contrazione delle candidature che, come si discute nel seguito, contribuisce in modo decisivo alla problematica degli abbandoni prematuri segnalata dagli OLP.

Gli obiettivi

Il primo tema affrontato nell'analisi di implementazione riguarda gli obiettivi del SCU. In relazione agli obiettivi esplicitati dalla normativa di riferimento, e riportati anche nel Modello Logico presentato nel primo capitolo, nel corso delle interviste si è cercato di far emergere il grado di condivisione percepito dagli enti e quello riscontrato nei volontari in servizio. L'intento è stato quello di valorizzare il duplice punto di vista di questi attori per comprendere se vi sia una visione comune tra offerta (attuatori) e domanda (beneficiari), e quale sia il peso che attualmente viene attribuito alle finalità dichiarate dal SCU.

Dal punto di vista normativo¹⁸ SCU è finalizzato alla "difesa non armata e nonviolenta della Patria, all'educazione, alla pace tra i popoli, nonché alla promozione dei valori fondativi della Repubblica". Nella normativa di riferimento, dunque, questo intervento resta fortemente legato alla sua storia e all'origine che trae dall'obiezione di coscienza. L'esame dei documenti e del materiale pubblicato sul sito del Dipartimento per le Politiche Giovanili e il Servizio Civile Universale (DG) aggiunge che tale difesa non violenta si realizza "attraverso azioni per la comunità e per il territorio". Inoltre, si legge sul sito del DG, "Il Servizio civile universale rappresenta un'importante occasione di formazione e di crescita personale e professionale per i giovani"; "Diventare volontario di Servizio civile aggiunge alla volontà di dare qualcosa di sé agli altri e al proprio Paese la possibilità di acquisire conoscenze e competenze pratiche ma più in generale rappresenta un'occasione di crescita personale e di formazione. Per questo il Servizio civile universale può rappresentare un'utile esperienza da spendere in ambito lavorativo"¹⁹. Se la normativa non fa accenno esplicito all'obiettivo più "professionalizzante" del SCU la comunicazione del DG sembra invece aggiungere molto su questo fronte e questo è stato più volte confermato dai soggetti coinvolti durante l'analisi.

Gli enti intervistati e coinvolti nei focus group hanno in grande maggioranza concordato sul fatto che l'obiettivo primario del SCU resta la promozione della cittadinanza attiva, che si traduce nel "lasciare qualcosa" alla comunità rispondendo ai bisogni sociali che, senza i volontari in servizio, troverebbero senz'altro meno risposte. Quasi tutti gli enti coinvolti, comunque, difendono la storia del servizio civile e la sua origine: in particolare la necessità di spiegare ai giovani l'origine dell'obiezione di coscienza e il necessario rimando all'impegno civile, incardinato sui principi della non violenza e della difesa non armata della patria; principi che si attualizzano in un'occasione di impegno a favore della propria comunità.

In seconda battuta, la grande maggioranza degli intervistati enfatizza l'obiettivo orientativo: il CMV, ad esempio, sottolinea come SCU debba fornire innanzitutto un'occasione ai giovani per fare un'esperienza che cambi la loro vita e la orienti, poiché tanti di loro arrivano senza sapere cosa vogliono fare e con questa esperienza possono crescere e acquisire elementi per chiarirsi le idee; CT, sulla stessa linea, ribadisce come sia un'esperienza lunga di cittadinanza attiva che svolge una funzione orientativa delle scelte future, facendo emergere le competenze di ciascuno per poi consolidarle.

Alcuni enti come AiCS sottolineano anche l'obiettivo formativo: "è una lunga esperienza che permette ai giovani di acquisire competenze (soprattutto trasversali) e abilità specifiche". Per AP SCU deve avere l'obiettivo di promuovere i valori del volontariato e certamente per questa associazione è "una reale possibilità anche per incrementare la capacità di far fronte alla richiesta di trasporti in ambulanza e su vetture ospedaliere". Alcuni enti - pur ribadendo l'elemento volontaristico - sottolineano il risvolto professionalizzante: CP riconosce e sottolinea "l'unicità di un'esperienza di così lunga durata che implica per i giovani un impegno personale ed emotivo con un forte risvolto professionalizzante, perché permette di sperimentare un contesto professionale,

¹⁸ Decreto Legislativo 6 marzo 2017, n. 40: istituzione e disciplina del servizio civile universale, a norma dell'articolo 8 della legge 6 giugno 2016, n. 106.

¹⁹ Fonte: <https://www.politichegiovanili.gov.it/servizio-civile/cosa-e-il-servizio-civile/>

con le sue regole e i suoi funzionamenti” (obiettivo professionalizzante). Allo stesso modo CA sottolinea questo aspetto quasi di “accompagnamento” al mondo del lavoro e di sviluppo di competenze trasversali, come ad esempio la capacità di relazionarsi con gli altri.

D’altro canto però, esiste l’altro lato della medaglia e diversi intervistati riconoscono come presso alcune sedi di accoglienza innegabilmente prevalga la possibilità di reclutamento di “forza lavoro” per svolgere le proprie attività, e rispondere ai bisogni sociali su cui si fonda la loro missione. Infatti, come sottolinea LP, anche se per gli enti l’obiettivo primario resta quello dell’impegno civile, circa un 30% dei loro volontari resta a lavorare dopo la fine del servizio. Il tema del possibile (o reale) ricambio generazionale che il SCU offre al terzo settore è affrontato in dettaglio nel seguito.

Se questi sono gli obiettivi per gli enti del TESC coinvolti, quali sono invece - dal loro punto di vista - gli obiettivi del SCU per i giovani che vi fanno domanda? La risposta quasi concorde è una tripartizione dei giovani candidati: (i) chi cerca lavoro, (ii) chi cerca un’esperienza di impegno civile e (iii) chi non ha un obiettivo preciso. Quasi unanime è la percezione che negli ultimi anni sia aumentata la quota di candidati che, facendo domanda del SCU, cercano lavoro. Tuttavia il concetto richiede alcune sfumature: nella percezione degli operatori si è cristallizzata la convinzione che, in misura maggiore rispetto al passato, i candidati puntino “ad acquisire qualcosa dalla comunità” piuttosto che “lasciare qualcosa di sé”. In altre parole, molti vedono nel SCU un lungo stage, o un tirocinio, che potrebbe anche trasformarsi direttamente in assunzione e ingresso nel mondo del lavoro. Tra costoro prevale una netta predilezione per i progetti considerati più spendibili in futuro per trovare lavoro: progetti educativi o culturali, progetti con migranti, con minori o con adulti in difficoltà. Al contrario sono meno ambiti i progetti propriamente socio-assistenziali (verso anziani o disabili), visti probabilmente con maggiore preoccupazione.

Infine, a discapito degli “impegnati” (che ancora esistono ma sono in netto calo), si lamenta una quota ampia e persistente di “indecisi”: “c’è chi non si aspetta nulla, chi vuole fare un’esperienza di crescita personale, chi cerca solo un’esperienza nuova e diversa che gli è stata consigliata”. In aggiunta, secondo la prospettiva degli enti, molti candidati non hanno idea di cosa sia il servizio civile, e addirittura tendono a confonderlo con un’attività realizzata nei “servizi sociali”, o nella “protezione civile”. Su questo punto una voce fuori dal coro: secondo AP per la natura dei progetti che questo ente propone, esclusivamente rivolti ai servizi di ambulanze e di trasporto sanitario e ospedaliero, i giovani sanno perfettamente cosa può offrire il servizio in un loro progetto e cercano un anno di impegno civile per contribuire alla garanzia che il diritto alla salute sia maggiormente garantito per tutti. In sintesi, emerge un gap tra la visione degli enti attuatori e la visione dei candidati. Tale disallineamento, forse non a caso, traspare anche a livello istituzionale soprattutto quando si esamina il versante della comunicazione: la percezione è che il DP “spinga maggiormente l’acceleratore sull’obiettivo professionalizzante”. In questa stessa direzione vengono collocate le innovazioni legislative che hanno introdotto le cosiddette “misure aggiuntive” ovvero: (i) il servizio di tutoraggio da realizzarsi negli ultimi tre mesi di servizio finalizzato a facilitare l’accesso al mercato del lavoro, e (ii) la certificazione delle competenze acquisite, per valorizzare il SCU sia in ambito lavorativo sia percorsi di istruzione, laddove consentito. Nella stessa direzione vengono percepite tanto le certificazioni delle competenze rilasciate da enti terzi accreditati, quanto la possibilità di ottenere -punteggi più alti in alcuni concorsi pubblici. Secondo questa prospettiva, predominante tra gli intervistati c’è stato un marcato disinvestimento nella promozione e nella diffusione, anche a livello capillare e locale, dei valori fondanti del SCU, ad esclusivo vantaggio di una comunicazione orientata agli aspetti professionalizzanti. Se dunque, da un lato, vi è una tendenza giovanile innegabile a perseguire il risvolto professionale dell’esperienza civile, dall’altro, questa prospettiva è stata avallata, se non addirittura incoraggiata, da una parte degli attori istituzionali.

A questa impostazione dall’alto (top-down) si aggancia una evidenza dal basso (bottom-up): l’età media dei candidati si è abbassata, assottigliando la quota dei “consapevoli” che arrivano al servizio civile con un percorso (professionale e/o formativo) già strutturato, e in modo inverso è aumentata l’esigenza di orientamento, a favore di chi ancora non sa cosa “fare da grande”.

Si osserva, infine, da parte degli enti attuatori, un aumento dei candidati svantaggiati: il riferimento è la componente giovanile più fragile, o vulnerabile, che tradizionalmente vede nel servizio civile una concreta occasione di avvicinamento al mondo del lavoro, più protetta e più facilmente accessibile. Non a caso, va ricordata, la recente introduzione di una riserva di posti destinati alla cosiddetta categoria GMO (giovani con

minori opportunità), a tutela proprio delle situazioni di maggior fragilità. Riserva che tuttavia, secondo l'esperienza degli enti, non è sufficiente a soddisfare la domanda attualmente riscontrata.

I cambiamenti

Il secondo tema indagato è la percezione dei cambiamenti che il servizio civile può produrre nei giovani che vi prendono parte. Partendo dallo slogan tradizionalmente utilizzato per la promozione di questo intervento (*"il Servizio civile è un'esperienza che ti cambia la vita"*) sono stati approfonditi i cambiamenti osservabili sui giovani e le dimensioni lungo le quali sono stati osservati. Posto che l'obiettivo ufficiale del SCU resta l'impegno civile e la promozione della cittadinanza attiva (al netto delle riflessioni emerse e descritte nel paragrafo precedente) si è cercato di approfondire da un lato le dimensioni concrete di cittadinanza attiva e dall'altro i cambiamenti più evidenti che ad esse possono essere ricondotti.

Il principale contributo segnalato è legato alla maturazione generale dei giovani, sia come rinforzo delle competenze trasversali, sia come costruzione di competenze tecniche necessarie all'operatività dei progetti. Sul primo versante emergono le competenze relazionali: si impara a relazionarsi con diversi tipi di attori e persone come utenti fragili dei servizi, stakeholder e committenti, colleghi, referenti e coordinatori.

Un altro cambiamento rimarcato è l'aumento generalizzato di consapevolezza dei giovani rispetto a ciò che sono e ciò che possono fare. Ciò condiziona di conseguenza la consapevolezza rispetto a cosa fare in futuro (con riferimento alla funzione orientativa del SCU) ad esempio la scelta di proseguire in uno specifico ambito lavorativo o intraprendere/continuare gli studi per perfezionare il proprio profilo professionale. A queste consapevolezze si aggiunge l'acquisita conoscenza del funzionamento degli enti in cui sono coinvolti, che contribuisce a sviluppare la capacità di decodificare e interpretare i processi interni alle organizzazioni, e ai contesti lavorativi in generale.

Infine, la dimensione comunitaria, in cui aumenta la consapevolezza del fatto che le proprie azioni e il proprio impegno possano contribuire direttamente alla cura della comunità. Tale aspetto si manifesta nelle dimensioni concrete della cittadinanza attiva che, secondo gli enti, il servizio civile è in grado di sviluppare nei giovani. In concreto agli intervistati è stata posta la seguente domanda: "se il servizio civile si pone come obiettivo la promozione della cittadinanza attiva nei giovani che vi prendono parte, per voi un giovane che diventa un cittadino più attivo come si presenta? cosa fa di diverso rispetto a prima?"

Le risposte degli enti sono abbastanza omogenee, ma ognuno pone l'accento su diverse sfumature che possono essere sintetizzate come segue:

- i giovani non solo diventano più propensi a fare cose per gli altri e per la comunità ma acquisiscono soprattutto la consapevolezza di sé. Un giovane cittadino attivo, dunque, non è solo un cittadino impegnato per gli altri ma un cittadino consapevole e responsabile che decide di agire;
- i giovani diventano cittadini attivi quando trovano spazi di azione concreti per cambiare o migliorare qualcosa (indipendentemente dall'ambito in cui decide di agire);
- i giovani che diventano cittadini più attivi sono migliori perché si impegnano nelle loro comunità e si sentono protagonisti;
- i giovani diventano cittadini più attivi nel momento in cui si prendono cura della comunità e contribuiscono alla crescita materiale e spirituale della società;
- i giovani prendono coscienza del mondo dei servizi e del terzo settore e già questo è un traguardo importante da raggiungere per avere cittadini pienamente consapevoli delle risorse e del sistema di risposte ai bisogni della collettività;
- un giovane cittadino attivo è collaborativo ed in grado di aiutare e cooperare;
- un giovane che diventa un cittadino più attivo partecipa di più agli eventi della città e sviluppa qualche sensibilità verso qualcuno che ha bisogno.

In sintesi, SCU mira a rendere i giovani cittadini più attivi e questa finalità, per i diversi enti, ha tante sfumature diverse: per alcuni la cittadinanza attiva è più legata alla dimensione valoriale dell'aiuto e dell'impegno per gli altri e per la comunità, per altri ha a che vedere con la consapevolezza di sé, per altri ancora è strettamente legata al senso di protagonismo ma anche alla difesa non armata della patria, alla promozione della pace e alla partecipazione politica.

Il ricambio generazionale

La riflessione sugli obiettivi e sulle visioni di giovani ed enti ha restituito un disallineamento vistoso. Ma al di là delle diverse rappresentazioni e delle visioni non coincidenti, tutti si chiedono se il servizio civile possa contribuire all'inserimento lavorativo dei giovani. Più precisamente, ci si domanda se nella percezione degli enti i giovani volontari maturino la motivazione a lavorare nel terzo settore e se abbiano, al termine dell'esperienza di volontariato, la possibilità di entrarci a pieno titolo. In questo senso è stata inoltre sollecitata una discussione sul collegamento, potenziale e reale, tra il tema dell'occupabilità e quello, espresso anche dalla committenza, del ricambio generazionale terzo settore. Agli intervistati è stato chiesto se, nella loro esperienza, gli enti che partecipano alla realizzazione del SCU vogliono, e siano poi in grado di, valorizzare risorse umane che essi stessi hanno contribuito a formare durante l'anno di volontariato.

Vi è una sostanziale convergenza sul fatto che SCU rappresenti una importante e fondamentale opportunità di ricambio generazionale. Sebbene, come abbiamo visto, questo non sia l'obiettivo principale degli enti (ma sia un desiderata forte dei giovani) nell'esperienza degli intervistati una quota importante di giovani volontari dopo l'anno di servizio resta effettivamente negli enti di accoglienza o comunque in un ente di Terzo Settore conosciuto durante il servizio.

I giovani volontari offrono una importante possibilità di rinnovo generazionale non solo in termini lavorativi ma anche volontaristici: molti restano a lavorare ma tanti restano anche come volontari e questo rappresenta un'occasione preziosa, soprattutto per le piccole associazioni e i piccoli enti di accoglienza. Così come può accadere che chi resta come volontario inizi a lavorare per quell'ente in un secondo momento. Secondo alcuni enti almeno il 20% dei volontari resta dopo la fine del servizio, secondo altri il fenomeno si verifica addirittura per il 50% dei volontari e di questi almeno la metà diventano poi lavoratori a tutti gli effetti. Il CMS, ad esempio, coinvolge gli ex volontari del SCU come bacino fondamentale per gli assistenti sociali che devono individuare potenziali affidatari diurni di minori o adulti: spesso si preferisce scegliere tra chi ha avuto un'occasione lunga un anno per farsi conoscere. Dalle opinioni e riflessioni raccolte non sembra però esserci un disegno preciso ed intenzionale in tal senso, ma di fatto diversi enti di accoglienza vivono il SCU come una reale e concreta occasione per formare potenziali futuri operatori (soprattutto negli enti più piccoli come gli asili, le piccole cooperative, le associazioni che fanno dopo scuola o nei centri diurni). D'altra parte, è logico attendersi che, quando un ente che accoglie volontari in servizio civile deve assumere una nuova risorsa, si rivolga prima ad un ex volontario con cui ha avuto un'esperienza positiva e con cui ha potuto approfondire un rapporto di reciproca conoscenza per molti mesi.

Se da un lato, la lunghezza dell'esperienza è certamente l'elemento che favorisce maggiormente questo esito, la mancanza di fondi e lo rende maggiormente incerto e imprevedibile. Dodici mesi, infatti, sono un lasso di tempo lungo durante il quale avviene una contaminazione reciproca tra enti e volontari: gli enti hanno l'opportunità di conoscere i giovani, di formarli adeguatamente (anche rispetto alle competenze tecniche richieste) e di sperimentare non solo le loro abilità, ma anche la capacità di apprendere e acquisirne di nuove. Dal canto loro i volontari si mettono alla prova all'interno delle organizzazioni, che sono luoghi di lavoro, con le loro regole e i loro funzionamenti, e approfondiscono la conoscenza degli ambiti di intervento cui sono destinati: qualcuno spera di restare a lavorare, altri comprendono la necessità di formarsi ulteriormente (ad esempio iscrivendosi ad un corso di formazione OSS, o preparandosi ai concorsi per la pubblica amministrazione per poter accedere ad un Comune, etc.). Ciò che spesso accade però è che manchino le risorse per tenere i giovani dopo il servizio civile, e quindi tale esito risulta sottodimensionato proprio per questa carenza.

Nell'esperienza di AP si tratta senza dubbio di un ingresso preferenziale nelle associazioni che cercano nuovi dipendenti. Un giovane volontario, infatti, è già formato e ha fatto attività quotidiana sulle ambulanze e rappresenta senz'altro un candidato ideale all'assunzione. In questo settore c'è una forte ricerca di giovani lavoratori, perché nei volontari più stabili manca spesso proprio la fascia d'età intermedia (30-50 anni).

Il tema dell'età è certamente decisivo: secondo CP il 70% dei operatori sociali in Piemonte ha un'età tra i 35 e i 40 anni e ciò significa che c'è un forte bisogno per gli enti di terzo settore di assumere risorse umane più giovani. Tuttavia, rispetto al passato, il mondo del sociale si è fortemente specializzato e il contesto cooperativo in particolare ha bisogno di persone qualificate non solo negli ambiti propri dell'assistenza (servono educatori e OSS ma anche comunicatori, programmatori, informatici, amministrativi, project manager e dirigenti). Sono però

i giovani, forse oggi un po' meno propensi a lavorare e a "fermarsi" nel terzo settore anche perché, conoscono meno le opportunità professionali che questo mercato può offrire e sono più attratti dal settore pubblico, che storicamente offre maggiori garanzie e remunerazioni più alte.

Va poi aggiunto che, chi decide di fermarsi a lavorare, qualora ci siano le condizioni, spesso resta nell'ente di accoglienza ma anche in enti facenti parte della rete di quell'ente. In questo contesto il tema delle reti è fondamentale perché i volontari in servizio entrano in contatto con molte realtà del terzo settore, al di là del proprio ente di accoglienza, e questo amplifica le possibilità di restare sia come lavoratore sia come volontario. Per esempio, chi fa il servizio in un ente pubblico può facilmente entrare a lavorare in una cooperativa che ha conosciuto perché il Comune magari ha dato in appalto la gestione di un servizio.

Infine, ASCP fa notare come moltissimi degli attuali dirigenti del terzo settore in Piemonte, tra i 30 e i 45 anni, hanno svolto in passato il servizio civile, magari proprio nell'ente in cui ora ricoprono un ruolo apicale. Allo stesso modo molti degli OLP degli enti accreditati di accoglienza hanno a loro volta fatto il servizio civile in passato.

In sintesi, il SCU continua a rappresentare una decisiva occasione di ricambio generazionale per il terzo settore (non ricercata esplicitamente da tutti ma in fondo, da molti, auspicata), forse si osserva oggi una tendenza meno marcata rispetto al passato, ma comunque rilevante. Si evidenzia invece, da più fonti, meno appetibilità e attrattività dei posti di lavoro più orientati ai servizi assistenziali puri rispetto al passato.

Il rapporto tra le candidature e i posti a bando

Un aspetto cruciale portato alla luce fin dalle prime interviste è il grado di adesione dei giovani, la sua dinamica temporale, e il rapporto con la dinamica degli abbandoni durante il servizio. Gli intervistati hanno concordemente individuato il rapporto critico tra il numero di volontari in servizio e posti a bando, con la copertura dei posti disponibili che va deteriorandosi nel tempo. Tale percezione trova riscontro anche nell'andamento nazionale, riportato nella *Relazione sulla organizzazione, sulla gestione e sullo svolgimento del servizio civile universale (2022)* presentata alla Camera dei Deputati dal DG (cfr. paragrafo 1.2). L'analisi dei dati relativi al periodo 2015-2022 fotografa un generale peggioramento del rapporto tra candidature e posti messi a bando a livello nazionale, affiancato da una sostanziale stabilità delle domande che non appare correlata alla disponibilità di posti (all'aumentare dei posti non corrisponde cioè un aumento delle domande) facendo ipotizzare un "certo livello di saturazione del sistema stesso". Successivamente alla fase di candidatura si apre il tema dell'effettivo avvio, e il completamento del servizio civile da parte dei volontari (che può essere intaccato dal problema degli abbandoni). In sintesi, il DG fotografa un SCU in cui i posti a bando aumentano, anche su spinta della disponibilità dei finanziamenti, mentre la domanda da parte dei giovani rimane costante, mentre il tasso di abbandoni dei volontari selezionati mostra una tendenza in crescita, generando una complessiva criticità relativa alla non piena copertura dei posti aggiuntivi messi a bando di anno in anno. La tavola 10 mostra come nel complesso anche gli enti coinvolti nell'analisi hanno avviato meno volontari rispetto ai posti disposizione in occasione dell'ultimo bando del SCU (tasso di copertura: numero di volontari/numero di posti). Tutti gli enti riportano un calo delle domande negli anni (tasso di tiraggio: numero di candidature/numero di posti), passando da una condizione in cui i candidati erano superiori ai posti disponibili ad un'ultima edizione in cui, ad eccezione della CT e di ASCP, il numero di domande è pari o inferiore ai posti offerti.

Tavola 10. Posti e candidature degli enti del TESC (bando 2022)

Ente	Posti	Candidature	Candidati/Posti	Volontari avviati	Volontari/Posti
Città di Torino	424	1236	2,9	348	0,8
Arci Servizio Civile Piemonte	399	657	1,6	256	0,6
ANPAS Piemonte	375	264	0,7	197	0,5
Vol.To	248	251	1	132	0,5
Comune di Asti	240	226	0,9	149	0,6
Confcooperative Piemonte Nord	182	148	0,8	72	0,4
Consorzio Monviso Solidale	71	60	0,8	35	0,5
Legacoop Piemonte	57	32	0,6	15	0,3
Diaconia Valdese	28	27	1	13	0,5
AiCS Torino	8	5	0,6	4	0,5

Diversi enti, ad esempio VT e DV, sottolineano la crescita del numero di posti a bando dell'ultima edizione ed attribuiscono l'abbassamento del tasso di copertura proprio all'aumento dei posti, a fronte di un bacino di candidati potenziali che si mantiene costante.

La tavola 10 mostra però che non tutti gli enti sono impattati allo stesso modo dalla diminuzione delle domande: CT e di ASCP, pur registrando anch'essi una riduzione del numero di domande negli anni, nell'ultima edizione hanno avuto più candidati per ciascun posto. Un elemento che li distingue rispetto ad altri enti è l'offerta di un ampio ventaglio di progetti, tra cui i giovani possono scegliere, soprattutto nel settore Educazione (cfr. paragrafo 2.3). Anche considerando il trend generale illustrato nella relazione del DG - che descrive il settore Educazione in espansione e con un buon rapporto tra posti e domande e il settore Assistenza in contrazione- è possibile che l'opportunità di svolgere il servizio civile in attività connesse all'ambito educativo e della promozione culturale, paesaggistica, ambientale, sociale e sportiva abbia inciso sul tasso di risposta dei giovani. Come già ricordato molti enti coinvolti hanno registrato un generale calo di interesse e attrattività verso progetti di servizio nell'ambito dell'Assistenza. Al riguardo la stessa CT ha sottolineato una forte disomogeneità dell'attrattività dei progetti da loro promossi: ad esempio hanno riscontrato un'alta adesione dei giovani per le attività nelle biblioteche ed un interesse decisamente inferiore per le attività di supporto alle persone con sindrome di down. Gli enti che offrono la maggior parte dei posti in contesti assistenziali paiono dunque più direttamente coinvolti dal fenomeno generale della contrazione delle domande nel settore. Il CMS ha evidenziato come oggi spesso i ragazzi prima di iniziare sono intimoriti dall'idea di fare un'esperienza nel campo assistenziale, ad esempio in una casa di riposo, mentre al termine del percorso sono entusiasti e spesso decidono di continuare a collaborare. Anche AP ha riferito che, soprattutto dopo la pandemia da Covid-19, l'attività nel settore sanitario spaventa maggiormente rispetto al passato.

Alcuni enti segnalano anche un cambiamento di valori nei giovani che si avvicinano al servizio civile: i giovani paiono meno spinti a svolgere un'esperienza a servizio della società e maggiormente in cerca di un avvicinamento al mondo del lavoro e quindi paiono meno attratti da esperienze di servizio civile in ambito assistenziale, considerate meno spendibili professionalmente se non nell'ambito dei servizi alla persona.

Indipendentemente dal settore dei progetti, la maggior parte degli enti ha individuato come possibile motivazione alla base della riduzione delle candidature la mancata conoscenza del SCU da parte dei giovani. Gli intervistati hanno sottolineato che il proprio raggio di azione comunicativa riesce a raggiungere i giovani che già in qualche misura gravitano attorno alle realtà associative. La promozione locale è vissuta come una condizione necessaria ma non sufficiente per far conoscere il servizio civile ad una platea più ampia di giovani e ciò che invece è venuto a mancare è la promozione nazionale del servizio civile in particolare da parte del DG. In passato l'investimento su questo aspetto era maggiore con lo sviluppo di campagne di comunicazione mirate e multicanale, con una chiara identità visiva e con la distribuzione di gadget riconoscibili (borse, impermeabili, magliette, felpe indossate da giovani che in prima persona contribuivano a diffondere la conoscenza del SCU). Ad esempio, lo spot promozionale in passato trasmesso frequentemente sulle reti televisive e/o radiofoniche è ritenuto utile, non tanto per i giovani quanto per informare i genitori.

Un'ulteriore motivazione individuata è connessa al tema dell'accesso on line al SCU: molti enti hanno sottolineato come la stessa domanda on line, che da qualche anno ha sostituito la domanda cartacea, sia particolarmente complessa e scoraggi i giovani, rappresentando un motivo di caduta delle candidature. Per molti ragazzi la difficoltà di navigazione del sito web è un ostacolo rilevante che li dissuade così come l'utilizzo dello SPID²⁰ rappresenta una barriera all'ingresso che porterebbe molti a non presentare la domanda.

Le rinunce e gli abbandoni

Oltre al tema della contrazione delle domande, è stato indagato anche il tema degli abbandoni. La mancata presentazione ai colloqui di selezione dei candidati in genere e le rinunce dei candidati selezionati rappresentano la quota più importante, mentre le interruzioni durante lo svolgimento del SCU rappresentano un fenomeno meno frequente.

Tutti gli enti concordano nell'individuare come principale motivo della mancata presentazione ai colloqui delle rinunce all'avvio in servizio l'eccessivo tempo che intercorre tra la presentazione della domanda e l'esito del

²⁰ Sistema Pubblico di Identità Digitale: consente l'accesso ai servizi online della Pubblica Amministrazione e di altri enti convenzionati.

processo di selezione. Nei mesi necessari per l'iter burocratico i giovani trovano spesso altre opportunità formative o lavorative, oppure semplicemente si dimenticano di aver fatto domanda perché la considerano al pari di altre candidature presentate con tempistiche di risposta più rapide.

Il CA, come tentativo di contrasto alla mancata presentazione al colloquio, ha intensificato i contatti con i candidati che, dopo la pubblicazione delle date della selezione, vengono contattati tramite e-mail, messaggi WhatsApp e telefonate per favorire la loro partecipazione. Inoltre, ha cercato di abbreviare l'iter di inizio delle attività per i volontari selezionati ed ha differenziato i momenti di avvio uno a maggio, per i progetti nei settori culturale e sociale, ed uno a settembre per i progetti che coinvolgono le scuole. I giovani che iniziano a maggio si presentano praticamente tutti, mentre negli avvisi di settembre si registra comunque qualche mancata presa di servizio.

Il processo di selezione diventa ancora più critico se si considera che, come visto in precedenza, nell'ultimo bando il rapporto tra posti e candidati nella maggior parte dei casi è stato di 1 a 1. Ciò riduce ovviamente i margini di selezione, che diviene effettiva solo nei casi in cui il giovane non sia considerato in grado di svolgere l'attività. Gli enti hanno sottolineato al riguardo che adottano un approccio inclusivo e che tendono ad evitare il più possibile di assegnare la "non idoneità" ai giovani candidati per fornire anche a coloro che appaiono fragili l'opportunità di mettersi alla prova. Tuttavia, sempre più rispetto al passato, questa riduzione del margine di scelta, porta ad avviare giovani che richiedono un'importante attività di accompagnamento (cfr. paragrafo 2.5).

Gli enti segnalano un tasso di abbandoni in itinere in linea con gli anni precedenti dovuto all'aver trovato lavoro e/o all'impossibilità di conciliare gli impegni di studio/formazione. L'abbandono in itinere dovuto all'avvio di un'attività professionale non stupisce soprattutto se si considera che, come visto in precedenza, una quota significativa (se non maggioritaria) dei giovani volontari considerano il SCU come un'occasione di avviamento al lavoro piuttosto che un'esperienza di servizio per la comunità: se arriva un'offerta lavorativa con una retribuzione e/o una durata migliori viene colta senza remore.

L'unico ente che non indica il lavoro come motivo di abbandono in itinere è AP poiché la flessibilità totale degli orari del SCU (i servizi di ambulanze sono operativi 7 giorni su 7 e h 24) consente anche turni tardo pomeridiano/serali e rende l'impegno dei volontari compatibile con altre attività lavorative. Più complessa, invece, la compatibilità con percorsi universitari soprattutto nel fondamentale periodo della formazione che richiede la presenza obbligatoria per 8 ore incompatibile con la frequenza dei corsi accademici. Sempre AP registra come, a fronte di un calo complessivo di domande, si siano però ridotti gli abbandoni in itinere, ipotizzando che coloro che iniziano il servizio siano numericamente meno ma più motivati a portare a termine l'esperienza.

Diversi enti pongono l'accento anche sugli abbandoni per motivi di studio, ad esempio CT ricorda che in passato la distribuzione delle ore equivaleva quasi ad un tempo pieno e coloro che svolgevano il servizio civile non pensavano di combinarlo con altre attività, oggi invece con un impegno orario giornaliero di 4-5 ore i volontari immaginano di poterlo abbinare con percorsi formativi, ma spesso gli orari delle sedi di servizio coincidono con quelli delle lezioni universitarie e i giovani abbandonano il servizio. Inoltre, secondo ASCP negli ultimi anni alcuni volontari più giovani abbandonano perché inizialmente sottovalutano l'impegno necessario, e con l'abbassamento dell'età (cfr. paragrafo 1.2) il fenomeno da sporadico sta diventando frequente.

2.5 Approfondimenti tematici

Alcuni aspetti, potenzialmente problematici, selezionati in fase di disegno dell'analisi di implementazione sono stati affrontati e discussi con gli interlocutori, risultando però in linea con le prerogative dell'intervento. Si tratta di elementi che gli enti non percepiscono come fonti di criticità e sui quali non si ritiene di dover intervenire, se non marginalmente. Di seguito sono riportate le considerazioni raccolte su questa casistica.

La formazione e la pianificazione delle attività dei volontari

Il disegno generale del SCU prevede che i volontari ricevano complessivamente almeno 80 ore di formazione suddivise tra minimo 30 ore di formazione generale e minimo 50 ore di formazione specifica. La prima è finalizzata ad accrescere nei giovani la partecipazione attiva alla vita della società, e la consapevolezza sul significato dell'esperienza a partire dalla sua storia ed origine legata all'obiezione di coscienza, mentre la

seconda mira a fornire le competenze necessarie per svolgere le attività specifiche previste dal progetto e a far conoscere ai volontari le attività dell'ente.

Gli enti possono poi decidere di realizzare anche l'attività di tutoraggio. Tale misura aggiuntiva è finalizzata alla facilitazione dell'accesso al mercato del lavoro e prevede l'erogazione minima di 20 ore di percorso di orientamento al lavoro, da svolgere nei 3 mesi finali del servizio.

Praticamente tutti gli enti erogano 42/44 ore di formazione generale e 72 ore di formazione specifica (con piccole variazioni). Nella maggior parte dei casi l'erogazione della formazione generale è a carico dell'ente, mentre la formazione specifica è principalmente erogata direttamente dalle sedi di accoglienza. Fanno eccezione AP che forma direttamente i volontari sia per la parte generale sia per quella specifica, e DV che eroga direttamente anche una parte della formazione specifica. Al contrario ASCP non eroga direttamente nessuna delle due, limitandosi alla logistica della formazione generale e monitorando l'erogazione della specifica. CA evidenzia come possa essere funzionale in alcuni casi, soprattutto per enti che ospitano pochi volontari, l'erogazione congiunta della formazione da uno stesso ente per tutti i volontari di un progetto. Lo stesso CA suggerisce anche una maggiore flessibilità della formazione specifica, includendo ad esempio delle ore di lavoro da casa da parte dei volontari.

Relativamente alle modalità di erogazione, spesso la formazione frontale in aula è affiancata da momenti esperienziali che coinvolgono in modo interattivo i volontari, ad esempio *role play*. In alcuni casi sono previste anche giornate formative presso le sedi operative per far comprendere ai volontari come rapportarsi con gli utenti.

Un tema trasversale che caratterizza la formazione negli enti è l'attenzione all'individuazione ed emersione delle competenze: spesso i giovani sono inconsapevoli delle proprie capacità e necessitano di un percorso di affiancamento per poterle identificare con chiarezza. Tale attività di orientamento è realizzata dagli enti sia lungo tutto il percorso di servizio civile sia, in modo più mirato, negli ultimi mesi, nell'ambito delle azioni formative personalizzate e di tutoraggio.

Le competenze acquisite durante il servizio civile sono codificate in tre strumenti: un "attestato standard", un "attestato specifico", oppure la certificazione delle competenze effettuata da parte di soggetti terzi titolati.

Nell'ambito della formazione il caso di AP è caratterizzato da una peculiarità derivante dal settore di intervento: la formazione offerta è particolarmente professionalizzante e prevede l'acquisizione di certificazioni riconosciute dalla Regione Piemonte (ad esempio l'abilitazione al servizio di emergenza 118; Certificazione S.A.R.A. Servizio di Accompagnamento con Relazione d'Aiuto; attestato specifico Operatore DAE ed abilitazione all'uso del defibrillatore semiautomatico esterno validità 2 anni). Tali certificazioni sono spendibili in un eventuale futuro professionale in campo sanitario.

Anche CMS presenta una particolarità nell'ambito della formazione: forte attenzione è dedicata alla costituzione del gruppo, in particolare è realizzato un campo residenziale di 2 giorni in tenda in una località di alta montagna, o in aperta campagna, dove i giovani possono sperimentarsi in una dimensione di apprendimento più immersiva. Con la stessa logica la formazione frontale in aula è affiancata da momenti esperienziali, come laboratori teatrali sulla gestione dei conflitti, *role play*, e giornate presso i centri di erogazione dei servizi (es. centro diurno per persone con disabilità) per comprendere come rapportarsi al meglio con gli utenti.

Tutti gli enti adottano un sistema di verifica della soddisfazione dei volontari sulla formazione, somministrando questionari al termine dei moduli e/o dell'intero ciclo di formazione e, in alcuni casi, realizzando anche incontri individuali e di gruppo alla fine del percorso. I *feedback* ricevuti, utilizzati dagli enti per progettare l'offerta formativa dell'anno successivo, sono generalmente positivi. Uno stimolo, condiviso anche dagli operatori, è emerso dai feedback dei volontari: considerano eccessivo il numero di ore di formazione, mentre preferirebbero meno attività in aula e più attività di *learning by doing*.

Risulta utile ricordare che il punto di osservazione diretto degli enti ascoltati relativamente alla formazione riguarda principalmente la sua componente generale, mentre per la formazione specifica gli intervistati riportano le indicazioni eventualmente segnalate dalle sedi di accoglienza. Gli enti sono quindi meno consapevoli delle eventuali difficoltà organizzative e/o l'impegno necessario agli OLP per svolgerle correttamente. Tuttavia,

sono gli stessi OLP (nei questionari dedicati) a non esprimere problematiche rilevanti in questo senso (cfr. paragrafo 2.4).

Infine, alcuni enti hanno segnalato altri punti di attenzione. Il primo riguarda il periodo di erogazione della formazione: dato che deve essere svolta nei primi tre mesi del SCU i ragazzi che prendono servizio a maggio sono impegnati nell'attività di formazione nei mesi estivi e talvolta si verifica una carenza di formatori. Il secondo è relativo alla necessità di coordinamento tra contenuti della formazione generale a cura dell'ente accreditato e quella specifica offerta dagli enti di accoglienza perché, in assenza di un adeguato raccordo in fase progettuale, si possono generare ripetizioni di temi/concetti. Il terzo punto tocca in particolare i volontari impegnati con enti che operano su territori molto vasti e talvolta non adeguatamente serviti dai servizi di trasporto pubblico: i giovani hanno segnalato le difficoltà legate agli spostamenti necessari per seguire la formazione generale, solitamente erogata nella sede dell'ente accreditato che può risultare difficilmente accessibile.

Anche la pianificazione delle attività dei volontari, secondo il punto di osservazione degli enti, non presenta particolari profili di criticità. Le attività previste sono indicate nel Patto di Servizio che rappresenta uno strumento guida anche per il volontario e non subiscono rilevanti variazioni. Nel dettaglio OLP e volontari concordano i particolari delle attività e il rapporto che si stabilisce solitamente tra loro consente la flessibilità reciproca per gestire piccoli imprevisti. Parallelamente alcuni enti segnalano come il ventaglio di attività da svolgere sia spesso tanto ampio da poter individuare il volontario più adatto per uno specifico compito.

La pianificazione è gestita direttamente dagli OLP che spesso, soprattutto in alcuni casi di realtà particolarmente grandi, svolgono questa attività in collaborazione con altre figure professionali (es. infermiere, maestre etc.). In questi casi è ovviamente necessaria una attenzione particolare ed un buon coordinamento tra coloro che assegnano le mansioni dell'operatore volontario, ma questo raccordo non viene indicato come fonte di problemi.

Una ridefinizione più frequente della pianificazione delle attività, perché non sempre quella immaginata originariamente riesce ad essere effettivamente realizzata dai giovani, si rende necessaria solo in presenza di volontari particolarmente fragili, per caratteristiche personali, o di origine straniera, che non padroneggiano ancora bene la lingua italiana; tale rimodulazione non viene però percepita come problematica.

In accordo con quanto dichiarato dagli OLP nei questionari (cfr. paragrafo 2.4), questi riscontri positivi sulla pianificazione delle attività derivano anche dal fatto che tendenzialmente gli operatori delle sedi di accoglienza vantano numerosi anni di esperienza nello svolgimento di questo incarico e ciò consente loro di integrare i volontari con gli impegni dell'ente senza particolari oneri e/o complessità.

Solo nei casi di sedi di accoglienza che si sono accreditate di recente, e che quindi non hanno ancora avuto modo di maturare esperienza, sono presenti alcune difficoltà puntuali, come ad esempio considerare erroneamente il volontario come una risorsa diretta, al pari di un operatore assunto, e non aggiuntiva rispetto allo staff regolare. Sono casi che si verificano raramente e in cui gli enti intervengono direttamente con la sede di accoglienza chiarendo eventuali fraintendimenti, e consentono ai nuovi OLP di entrare adeguatamente nel proprio ruolo.

Il livello di preparazione degli OLP e la fragilità dei giovani

L'OLP rappresenta la figura di riferimento diretto per i volontari e il raccordo tra l'ente e il volontario e svolge quindi un ruolo centrale nella buona riuscita di un'esperienza di Servizio civile. E' stata quindi anche indagata la percezione circa la preparazione degli OLP nell'accompagnare i volontari, con l'obiettivo di comprendere se la formazione loro fornita è adeguata alle sfide attuali.

Gli operatori delle sedi di accoglienza, per essere abilitati al ruolo di OLP, ricevono dagli enti una formazione obbligatoria focalizzata in particolare sulla storia e il senso del servizio civile, gli aspetti legislativi-normativi e organizzativi di SCU, la gestione burocratico-amministrativa dei volontari (es. gestione dei fogli firme, permessi, assenze, malattie etc.), in alcuni casi elementi di coprogettazione.

Anche in questo viene rappresentato un quadro complessivamente positivo in cui gli enti stessi svolgono funzioni di consulenza e accompagnamento agli OLP nella gestione di eventuali casi di problemi puntuali.

L'unica criticità rilevata da alcuni enti, in particolare da ASCP e AICS, riguarda l'assenza nella formazione obbligatoria di un approfondimento relativo agli aspetti educativo-relazionali che, viceversa, sono fondamentali nel rapporto con i volontari. Il fatto che l'onere di fornire agli OLP le competenze necessarie sui temi della

creazione e gestione del gruppo, gestione dei conflitti, facilitazione etc. sia totalmente in capo alle sedi di accoglienza rappresenta una fragilità del sistema poiché dipende dalla buona volontà e/o possibilità/capacità delle sedi di accoglienza, se non addirittura dei singoli OLP. Tale rischio è, almeno in parte, mitigato dal fatto che in diverse realtà gli OLP sono operatori sociali e/o educatori con una formazione specifica pregressa sugli aspetti relazionali. Tuttavia, questo non si può dare per scontato e possono verificarsi dei casi in cui un OLP, pur avendo un curriculum idoneo e avendo seguito la formazione obbligatoria, non sia pienamente adatto a motivare i volontari e/o non sappia gestire adeguatamente una situazione di disagio personale del giovane, o una sua difficoltà ad inserirsi nel gruppo.

A tal proposito è emerso che diversi enti (CMS, AP, CA e CPN) offrono agli OLP anche una formazione sugli aspetti relazionali con i giovani, con elementi fondamentali della relazione educativa e formativa, nozioni sulla gestione dei gruppi e la facilitazione delle relazioni, spesso adottando un approccio *peer to peer* di condivisione di esperienze dirette tra OLP. Si distingue in questo panorama il CMS che incentra la sua formazione proprio sui temi della relazione con i ragazzi, affidandosi ad una psicologa, e toccando solo marginalmente gli aggiornamenti burocratico-amministrativi e sulla progettazione. La formazione viene qui intesa come un'occasione di aggiornamento e rafforzamento di competenze già presenti. ASCP non ha ancora integrato la propria formazione con un focus sugli aspetti relazionali ma intende farlo, mentre DV ritiene non sia necessario perché reputa che i suoi OLP siano adeguatamente formati.

Anche in questo caso si trova conferma di quanto dichiarato espressamente dagli OLP, che non percepiscono criticità rilevanti nel loro livello di preparazione, e che solo marginalmente (18% dei rispondenti) vede un'eventuale formazione aggiuntiva come risorsa per svolgere con maggior efficacia e soddisfazione il proprio ruolo.

Tuttavia, si segnala a più voci un problema emerso negli ultimi anni: un aumento di giovani fragili (diversi da quelli inclusi nella categoria GMO). Secondo CT, soprattutto alcuni OLP con molta esperienza incontrano delle difficoltà a relazionarsi con volontari che spesso sono più fragili rispetto al passato, sia sotto il profilo socio-emotivo, sia rispetto alle competenze ed abilità che portano. Se un tempo i giovani erano sempre e comunque una risorsa, adesso in alcuni sono così vulnerabili e fragili, e necessitano di un accompagnamento maggiore. Presumibilmente tale maggiore fragilità osservata deriva anche dall'andamento delle domande (cfr. paragrafo 2.4) che pone gli enti nella condizione di fare meno selezione, trovandosi quindi a dover avviare anche giovani bisognosi di maggior supporto.

Secondo altri, ad esempio CPN, si assiste ad una polarizzazione dei giovani: da un lato ci sono giovani che spiccano per una elevata consapevolezza, solida formazione e competenze pregresse, adeguata capacità di espressione e di relazione interpersonale e che quindi sono in grado di offrire un proprio contributo sostanziale alle attività dell'ente, e dall'altro ragazzi molto fragili, con una limitata consapevolezza di sé e di ciò che vorrebbero, con limitate competenze, scarse proprietà di linguaggio, difficoltà relazionali e fragilità psicologiche che quindi necessitano di un sostegno e supporto da parte dell'ente prima di riuscire a svolgere adeguatamente le attività loro assegnate. Rispetto a qualche anno fa sembra venuta meno la fascia intermedia dei ragazzi in grado di supportare l'ente su alcuni aspetti e bisognosi di essere formati su altri ma senza la necessità di essere costantemente affiancati e supportati. Questa polarizzazione dei giovani rispecchierebbe la polarizzazione della società italiana in cui sono aumentati il divario sociale e la distanza tra le famiglie con più risorse e quelle a rischio marginalità economica e culturale.

Il CA individua altre possibili motivazioni alla base della nuova accentuata fragilità di alcuni giovani come, ad esempio, l'impatto sui più giovani della pandemia da Covid-19 ma anche la rottura dello stigma legato al benessere psicologico ed alla salute mentale per cui i giovani, a differenza del passato, si sentono più liberi di esplicitare il proprio disagio.

Indipendentemente dalle ragioni ipotizzate, gli enti concordano sul fatto che il servizio civile, anche e soprattutto per le sue finalità originarie, debba avere un approccio inclusivo e universalistico e sia, quindi, chiamato a svolgere un ruolo di bilancia tra i giovani che sono effettivamente da subito delle risorse e quelli che invece devono essere accompagnati (ma che spesso al termine del percorso escono rafforzati). Secondo alcuni, si tratta di una sfida importante a cui non sempre sono già preparati, e per questo potrebbe essere utile immaginare una formazione specifica mirata agli OLP sulla gestione dei profili di fragilità emergenti.

2.6 Punti di forza, criticità e possibili soluzioni

Nell'ambito delle interviste realizzate è stato chiesto agli enti di individuare, a partire dalla loro esperienza e dal loro punto di vista, i principali punti di forza e le criticità del SCU. Complessivamente viene descritto un intervento in cui gli enti credono molto, che rappresenta un'opportunità per i giovani, che consente loro di acquisire consapevolezza sulle proprie capacità, arricchire le proprie competenze e di partecipare ad un'esperienza collettiva di carattere nazionale. Le criticità riscontrate, sono principalmente ascrivibili al tema dell'organizzazione centrale, come le tempistiche, la rigidità delle regole burocratiche e la scarsa compatibilità con le esigenze dei giovani di oggi.

Di seguito sono riportati i principali punti di forza e di debolezza emersi durante l'ascolto, elencati in ordine di importanza attribuita dagli interlocutori. I principali punti di forza segnalati riguardano i seguenti aspetti:

- offre un'opportunità importante (quasi unica) ai giovani che, per un periodo lungo e strutturato, possono acquisire maggiore consapevolezza delle proprie capacità, anche attraverso l'emersione delle competenze, aumentare la propria formazione civica e professionale, acquisire competenze tecniche e trasversali, mettersi alla prova in contesti in cui sono a contatto con professionalità differenti e arrivare al termine più maturi;
- costituisce soprattutto per i giovani più fragili e con disabilità o GMO un percorso prezioso per rafforzare le proprie reti interpersonali e skills, acquisire sicurezza in se stessi e sentirsi a pieno titolo parte attiva della collettività, potendo contare su un contesto allo stesso tempo protetto e stimolante;
- rappresenta un luogo di coinvolgimento dei ragazzi, aperto a tutti, sia coloro che hanno pochi strumenti e sia coloro che hanno già un curriculum strutturato con esperienze alle spalle; la dimensione nazionale consente ai giovani di sentirsi parte di un'esperienza collettiva che accomuna giovani a livello nazionale ed internazionale;
- è un intervento strutturato, espressione di un sistema nazionale che attraverso istituti come la formazione, il tutoraggio, il monitoraggio delle attività consente di orientare i giovani, assisterli per un periodo lungo in cui si sperimentano nelle relazioni con contesti lavorativi, regole, gerarchie e acquisiscono competenze trasversali, cambiano e maturano per essere maggiormente strutturati nel loro percorso di crescita personale, di cittadinanza attiva e professionale;
- consente ai giovani di conoscere direttamente il terzo settore e la varietà di progetti, tra cui i giovani possono scegliere per attivarsi superando la non conoscenza ed eventualmente anche i pregiudizi
- consente di dare continuità a un'eredità valoriale importante, di trasmettere la storia ed i valori dell'obiezione di coscienza attualizzandoli per le nuove generazioni, mettendo in evidenza la comunanza e la centralità dei valori del terzo settore come solidarietà, cittadinanza attiva, partecipazione, equità, e cooperazione;
- favorisce il rapporto tra giovani ed enti del terzo settore, con una ricaduta positiva sia in termini di ricambio generazionale, quando gli ex volontari continuano una collaborazione strutturata, sia con l'allargamento della base dei cittadini attivi che contribuiscono attraverso la collaborazione di volontariato;
- mette a disposizione degli enti coinvolti un'ulteriore opportunità di *networking* e collaborazione grazie a contesti che consentono di sviluppare il confronto e lo scambio di buone pratiche sul territorio;
- prevede un rimborso monetario che lo distingue da altre esperienze di volontariato puro e cittadinanza attiva, e che motiva il giovane ad assicurare costanza nell'impegno per tutta la durata del servizio.

Infine, tra i punti di forza, va citato il livello elevato di soddisfazione espresso dai volontari: il giudizio largamente favorevole espresso dai giovani che hanno terminato l'anno di servizio civile è stato raccolto attraverso un questionario web (somministrato nell'ambito della valutazione degli effetti) sul gradimento rispetto all'esperienza appena conclusa²¹. I quasi 700 rispondenti restituiscono un responso positivo su tutte le questioni indagate, che riguardano sia le modalità operative sia il coinvolgimento personale nelle attività svolte durante il

²¹ Le informazioni provengono dal questionario somministrato nel periodo compreso tra luglio e ottobre 2023, alla coorte dei candidati nel corso del 2022 (per il bando 2021). Complessivamente sono stati raccolti 1.065 questionari validi, di cui 694 compilati dai giovani ammessi al servizio civile e 371 da coloro che risultano esclusi. Per altri dettagli si rimanda alla Nota 2 in appendice.

servizio. In particolare, risultano pienamente soddisfatti dalla relazione con gli OLP, sia rispetto alle indicazioni ricevute, sia sul grado di autonomia concesso loro. Complessivamente oltre l'80% dichiara di essersi sentito utile (58%), o quantomeno valorizzato (46%), l'83% ritiene di aver imparato molto e l'85% ritiene di aver vissuto un'esperienza arricchente, mentre soltanto il 10% risulta poco (o per niente) soddisfatto rispetto alle aspettative iniziali. Va qui precisato che il responso proviene da chi il servizio lo ha portato a termine, e non tiene conto del punto di vista di coloro che invece lo hanno interrotto, e che verosimilmente potrebbero avere un'opinione diversa.

A fronte degli evidenti elementi positivi (provenienti da svariate fonti), l'intervento non è privo di criticità, quelle segnalate dagli enti coinvolti riguardano i seguenti aspetti.

- Le tempistiche, relativamente alla durata delle procedure di selezione e alla calendarizzazione delle scadenze: il periodo tra candidatura e avvio del servizio è troppo esteso perché i giovani stiano fermi ad aspettare una risposta; inoltre l'uscita del bando per i volontari a dicembre per iniziare il servizio in tarda primavera/estate rende difficile la comunicazione dell'opportunità per i giovani; l'avvio in estate scoraggia molti, e spesso la formazione tra agosto e settembre coincide con i test di ingresso universitari; infine, le attuali finestre temporali fisse penalizzano la possibilità di agganciare potenziali candidati durante tutto l'anno.
- Le procedure burocratico-amministrative in capo agli enti: le attività di gestione di *back office* sono scarsamente remunerate e viceversa richiedono molto tempo sia agli enti sia alle sedi di attuazione che, se tale aspetto fosse più snello, potrebbero dedicarsi maggiormente alla gestione dei volontari.
- La progettazione: può essere snellita, soprattutto nei casi in cui le sedi di attuazione e le attività da svolgere sono invariate negli anni; per esempio, è richiesto in ogni bando l'inserimento di elementi di innovazione progettuale, a fronte di una sostanziale stabilità delle attività dei volontari che operano nell'affiancamento delle sedi di erogazione dei servizi, soprattutto assistenziali.
- La compatibilità con studio/lavoro: il vincolo di 5 ore giornaliere, spesso da svolgersi nella fascia lavorativa standard di apertura delle sedi di attuazione rendono difficile andare incontro alle richieste dei volontari, che vorrebbero conciliare il servizio con percorsi formativi/professionali; servirebbe una maggiore flessibilità nella gestione delle 25 ore settimanali, senza vincoli giornalieri.
- La promozione a livello centrale: la riduzione dell'investimento comunicativo del DG fa perdere la percezione che sia un intervento attuato a livello nazionale, riduce l'efficacia della promozione e incide sul calo delle domande; si registra scarsa efficacia nell'aggancio dei giovani che mostrano una limitata conoscenza delle caratteristiche del servizio (tanti volontari arrivano con il passaparola).
- La domanda on line: la navigazione del portale web risulta complessa e la necessità dello SPID un ulteriore ostacolo; inoltre quando la presentazione della domanda era cartacea, l'interazione con gli operatori consentiva di orientare i giovani verso il progetto più adatto a loro, limitando le candidature inadeguate; con la procedura on line è impossibile reindirizzare il giovane ad un'altra sede che sarebbe più adeguata alle sue caratteristiche e ai suoi interessi.
- La variabilità dei finanziamenti: la dotazione finanziaria nazionale non è stabile, e a cascata non sono stabili i progetti attivabili, ciò grava inevitabilmente sulla programmazione degli enti.
- La governance: la comunicazione con il DG, e la relazione con alcuni suoi funzionari, è percepita come non ottimale; a livello locale si registra l'esigenza di migliorare il collegamento tra enti e istituzioni coinvolte (Regione, Assemblea dei delegati volontari, ad esempio) per favorire un rafforzamento generale del sistema.
- La "fragilità" dei volontari: si registra una crescente presenza di ragazzi fragili tra i volontari e, secondo alcuni enti, l'assenza di azioni di supporto psicologico rappresenta una potenziale debolezza del sistema.

In aggiunta, aldilà dei punti evidenziati, gli interlocutori segnalano una criticità basilare: il disallineamento tra la visione (l'essenza) del SCU, adottata e promossa dagli enti, e quella dei candidati. A questo proposito sono emerse alcune proposte per ridurre questo disallineamento, sintetizzate nel seguito.

- 1) Investire maggiormente sulla comunicazione per spiegare meglio ai giovani il senso del SCU, a cosa serve (e a cosa non serve), dove si può realizzare e come funziona. Ciò vale sia a livello nazionale sia a livello locale, ma in modo coordinato e coerente; in particolare, servirebbe una comunicazione più capillare e di

prossimità (ad esempio inserendo in buca delle lettere un'informativa chiara e semplice sull'opportunità).

- 2) Svolgere azioni orientative ai progetti di SCU perché moltissimi giovani necessitano di un accompagnamento nella scelta del progetto più adatto; per esempio sarebbe utile tornare nelle scuole (magari all'interno delle ore di "educazione civica") con appositi moduli formativi di "cultura del servizio civile" come già realizzato in passato
- 3) Raccontare meglio quali sono i diversi ambiti di intervento e cosa realizzano gli enti di terzo settore, e le professionalità di cui ha bisogno, non solo educatori, OSS o assistenti sociali, ma anche progettisti e coordinatori, mediatori, orientatori, esperti legali, amministrativi, etc.
- 4) Mettere in campo azioni specifiche per rendere nuovamente attrattive le mansioni più assistenziali, che sembrano spaventare maggiormente i giovani oggi rispetto al passato, in particolare le professioni di cura degli anziani e di assistenza alle disabilità.

Dalle proposte, individuate e discusse, appare evidente che dal punto di vista degli enti il disallineamento possa essere ridotto agendo principalmente sulla sfera della comunicazione, sia in termini qualitativi modificando i contenuti da veicolare, sia in termini quantitativi introducendo nuovi canali di diffusione e potenziando quelli già attivi. Nel seguito si riporta una sintesi delle azioni concrete suggerite per favorire una promozione più efficace del SCU.

- a) Progettare interventi specifici di informazione nelle scuole e nelle università con l'attenzione a non realizzare questi interventi solamente a ridosso della scadenza del bando, ma durante tutto l'anno, coinvolgendo in prima persona i docenti e curando il messaggio da passare ai giovani affinché non sia comunicato come un'opportunità in competizione o in conflitto con il percorso di studi, o con il percorso di inclusione nel mondo del lavoro. A tal fine sarebbe funzionale un'alleanza istituzionale più forte tra MUR e Ministero delle Politiche Giovanili, per armonizzare maggiormente il SCU con le traiettorie formative e professionali dei giovani.
- b) Intercettare i giovani nei luoghi (fisici e virtuali) maggiormente frequentati con l'attenzione a sperimentare modalità e strumenti innovativi: in particolare nei luoghi dello sport e nei vari "luoghi virtuali" (per esempio, Spotify, piattaforma musicale molto diffusa tra i giovani), sfruttando strumenti di aggancio come, ad esempio, giovani già ingaggiati e/o in servizio (o ex volontari), e gli "influencer" sui social, in particolare il "*volunteer advisor*", un influencer che dà consigli specifici sulle opportunità di volontariato.
- c) Facilitare l'accesso: in generale, un maggiore supporto durante la fase di domanda è funzionale a evitare spiacevoli conseguenze (che nella realtà accadono) come la scelta inconsapevole e irreversibile di un progetto al posto di un altro; in particolare, si può migliorare la domanda online, che talvolta ha reso la procedura di candidatura e la scelta del progetto di destinazione più complicata: una soluzione pratica può essere una mappa interattiva di tutti i progetti che permetta di geolocalizzare quelli disponibili, evitando di navigare tra diversi siti e diverse modalità di presentazione dei progetti.
- d) Creare punti fisici di accoglienza/supporto per la compilazione delle domande, sul modello della Città di Torino che può vantare l'esistenza dell'InformaGiovani e delle Case del Quartiere; si potrebbero attrezzare punti fisici sul territorio di promozione permanente, dove orientare i giovani alla scelta dei progetti e supportare la compilazione della domanda online.
- e) Potenziare il marketing, ad esempio tornando alla produzione e alla diffusione di gadget, come è avvenuto in passato da parte della Regione Piemonte, anche utilizzando eventi culturali mirati o di grande impatto mediatico (come il Festival musicale Collisioni). È stata anche suggerita una attività di promozione congiunta tra gli enti del TESC: una campagna comune con un buon grado di coerenza estetica, con un'identità visiva comune, ad esempio, un logo unico accanto al logo di ciascun ente.

Infine, un contributo alla discussione dei punti di forza e delle criticità del SCU arriva dal DG, che nel gennaio del 2024 ha divulgato i risultati di un'indagine sui volontari del 2023 basata sui questionari di fine servizio (14.417 questionari compilati pari a più del 30% della popolazione di riferimento)²².

Nel seguito sono elencati i principali punti di contatto (molti) e divergenza (pochi) con quanto riportato in questo capitolo, da leggere tenendo nella dovuta considerazione due aspetti: l'indagine del DG coinvolge tutto il territorio nazionale e riporta il punto di vista dei soli volontari raccolto in modo standardizzato (questionari di fine servizio), mentre nel presente rapporto si guarda al solo territorio piemontese utilizzando sia fonti standardizzate (questionari ai candidati, ai volontari, e agli operatori di progetto) sia fonti discorsive (interviste e focus group con gli enti attuatori).

Si osserva innanzitutto piena coerenza nel gradimento espresso (oltre l'80%) e nelle proposte di lavoro ricevute a fine servizio (intorno al 20%); in secondo luogo alcune delle criticità percepite dagli operatori piemontesi sono confermate dalla rilevazione nazionale sui volontari: (i) un volontario su tre lamenta eccessi di burocrazia e auspica una riduzione dei tempi di attesa e un miglioramento nella gestione delle candidature, in particolare nella piattaforma online del DG; (ii) un volontario su cinque chiede maggiore supporto nella scelta dei progetti, sia da parte gli enti sia della rappresentanza dei volontari, e segnala la necessità di fare più informazione sui media tradizionali. In parziale disaccordo con la percezione riportata dagli enti piemontesi, i volontari a livello nazionale non sembrano lamentare eccessive difficoltà nel conciliare gli orari del servizio civile con le attività di lavoro e (soprattutto) di studio.

²² Fonte: https://www.politichegiovanili.gov.it/media/zgifdfll/indagine-ov_0124.pdf

3. La valutazione degli effetti

La valutazione degli effetti si pone, secondo il paradigma controfattuale, come un confronto tra la situazione fattuale, cioè la condizione dei beneficiari dopo l'esposizione ad un certo intervento, e quella controfattuale, cioè la condizione dei beneficiari in assenza di intervento: l'effetto è la differenza tra le due condizioni. La sfida centrale di questo tipo di valutazione è il procedimento di stima del controfattuale, ipotetico e non osservabile per definizione. In prima battuta occorre dunque precisare i seguenti aspetti.

(i) Di cosa si stima l'effetto? In questo caso si va a identificare la cosiddetta "variabile trattamento", cioè in che cosa si configura l'esposizione all'intervento; il trattamento discrimina i beneficiari dai potenziali beneficiari non esposti all'intervento, e stabilisce in cosa si concretizza il meccanismo che dovrebbe produrre un cambiamento.

(ii) Su cosa si stima l'effetto? Si tratta di identificare grandezze misurabili, dette "variabili risultato" che descrivano il fenomeno su cui si voleva incidere; l'attenzione va rivolta al fatto che, al di là del processo di stima, tali grandezze devono essere interpretabili, cioè tali da permettere di immaginare, almeno indicativamente, un meccanismo causale che spieghi i risultati e delle possibili alternative di riprogrammazione.

Nel caso del SCU, se il primo punto non pone scelte particolari, in quanto il trattamento si definisce come assegnazione e svolgimento del periodo di servizio civile, il secondo invece comporta scelte sostanziali perché determina la natura dei risultati della valutazione stessa.

Per queste ragioni è utile partire dalla descrizione delle variabili risultato, scelte per la valutazione degli effetti (3.1), per poi passare al disegno di valutazione (3.2), alla costruzione della base dati (3.3) e alla discussione dei risultati (3.4).

3.1. Rilevare i miglioramenti dei candidati al SCU: la scelta delle variabili risultato

Il punto di partenza per alcune scelte di metodo è stato il Decreto legislativo n.40 del 6 aprile 2017, che introduce esplicitamente la valutazione dell'impatto sociale del servizio civile (articolo 21), precisando la seguente definizione: *"Per valutazione dell'impatto sociale si intende la valutazione qualitativa e quantitativa, sul breve, medio e lungo periodo, degli effetti delle attività svolte sulla comunità di riferimento rispetto all'obiettivo individuato"*. Il riferimento agli obiettivi rimanda necessariamente alla Legge 64/2001 che definisce le seguenti finalità (articolo 1): (i) *concorrere alla difesa della Patria con mezzi ed attività non militari*; (ii) *favorire la realizzazione dei principi costituzionali di solidarietà sociale*; (iii) *promuovere la solidarietà e la cooperazione, a livello nazionale ed internazionale, con particolare riguardo alla tutela dei diritti sociali, ai servizi alla persona ed alla educazione alla pace fra i popoli*; (iv) *partecipare alla salvaguardia e tutela del patrimonio della Nazione, con particolare riguardo ai settori ambientale, storico-artistico, culturale e della protezione civile*; (v) *contribuire alla formazione civica, sociale, culturale e professionale dei giovani*.

Si tratta evidentemente di obiettivi molto ampi ed eterogenei la cui osservazione e quantificazione è tutt'altro che scontata. Non a caso una stima rigorosa dell'impatto sociale è ancora lontana dall'essere stata prodotta e a tal proposito si cita testualmente la Commissione europea - Direzione generale Occupazione, affari sociali e inclusione - *Approcci proposti per la misurazione dell'impatto sociale*: *"Non esiste al mondo alcuna norma concordata per la misurazione dell'impatto sociale"*²³.

In generale, la misurazione dell'impatto sociale è un tema ricorrente, tornato recentemente alla ribalta sulla scorta dello sviluppo delle imprese sociali, che in letteratura non trova un consenso esplicito e un impianto teorico di riferimento. Tuttavia, restringendo il campo al solo impatto sul cambiamento generato presso i volontari, che nell'intento del legislatore sono i destinatari diretti del provvedimento e stanno al centro del circolo virtuoso che si intende innescare, sono state scelte in accordo con la committenza alcune dimensioni di interesse da osservare sui volontari.

All'interno di queste dimensioni sono state poi definite, e costruite, le variabili risultato, che devono essere grandezze osservabili (e misurabili) e devono essere adatte a descrivere in modo adeguato il fenomeno su cui si vuole stimare l'effetto: i dati necessari alla costruzione di queste variabili possono essere in qualche modo

²³ Il documento integrale è scaricabile all'indirizzo web: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13401&langId=it>

esistenti (dati secondari, per esempio il SILP²⁴ è una banca dati della Regione Piemonte che contiene una grande quantità di informazioni sui contratti di lavoro), oppure possono essere costruiti ad hoc come dati primari (per esempio, con una rilevazione diretta con questionario strutturato).

La scelta delle dimensioni da osservare è stata fatta a partire, sia dal dettato normativo citato, sia dalla tipologia di trattamento in cui si declinano le componenti principali del SCU:

- 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.

Da queste componenti essenziali che definiscono l'essenza del SCU sono state derivate, in accordo con la committenza, alcune dimensioni di interesse: (i) quella della cittadinanza attiva, (ii) quella delle competenze (cognitive e non cognitive), e quella delle ricadute occupazionali (in particolare nel terzo settore).

Si tratta, evidentemente, di dimensioni per cui si rende necessaria la raccolta di dati primari: nel caso specifico è stato costruito un questionario strutturato che indaga, oltre a una serie di caratteristiche socio anagrafiche dei rispondenti, le dimensioni di interesse declinandole in domande specifiche. Nel seguito si descrivono la logica e le fonti delle domande inserite nel questionario.

La cittadinanza attiva

Con il concetto di cittadinanza attiva si fa riferimento al coinvolgimento dei cittadini nella vita pubblica e nella società, oltre al semplice rispetto delle leggi e dei doveri civici. In particolare, l'accento viene posto sulla volontà e sulla capacità di partecipare orientare i processi decisionali per il benessere e il progresso di una comunità di riferimento. Da questa attitudine (o atteggiamento) derivano svariati comportamenti come, per esempio, il voto alle elezioni, il volontariato, l'attivismo sociale, la partecipazione a riunioni pubbliche, la promozione di iniziative comunitarie e la difesa dei diritti civili. Tipicamente riconducibili all'idea di responsabilità nei confronti della collettività e di collaborazione per affrontare le sfide sia sociali sia economiche.

Chiaramente sono molti i comportamenti e gli atteggiamenti da osservare in relazione ad una definizione del genere, e qualunque scelta non può che apparire forzata e riduttiva, soprattutto se orientata alla parsimonia dettata dalla necessità di raccogliere dati primari che scontano l'onere della compilazione di un questionario. In questi casi è infatti indispensabile limitare il numero di domande a carico dei rispondenti, il cui interesse (e attenzione) è direttamente proporzionale allo sforzo richiesto. Di conseguenza, oltre alla selezione degli argomenti da indagare, diventa fondamentale la scelta delle domande con cui questi argomenti sono declinati.

A tal proposito si è fatto ricorso alla *European Social Survey* (ESS), un'indagine accademica di vasta portata che raccoglie dati su opinioni, atteggiamenti e comportamenti delle persone in Europa, avviata nel 2001 con cadenza biennale²⁵. Qui si trova un bacino di 138 domande, già testate e con possibilità di comparazioni, con quesiti che riguardano il tessuto sociale, politico e valoriale, tra cui sono state selezionate le dimensioni "vita politica, società civile e comunità, valori e intercultura". A queste dimensioni è stata aggiunta, sempre in accordo con la committenza, quella dell'autonomia abitativa, anch'essa presente nella ESS: la logica della domanda è testare la motivazione all'autonomia dai genitori, il riferimento esplicito va ai cosiddetti "bamboccioni", termine negativo che riflette la percezione rispetto a persone che tendono ad evitare le responsabilità e le sfide dell'età adulta, come il lavoro stabile, l'indipendenza finanziaria e la gestione della propria casa. Tra queste sono state selezionate cinque batterie²⁶.

Le competenze cognitive e non cognitive

Il presupposto principale per l'attenzione allo sviluppo delle competenze dei volontari si trova nel già citato Decreto legislativo n.40 del 6 aprile 2017, si introduce anche il riconoscimento delle competenze non cognitive (di tipo relazionale): il servizio civile «non è lavoro, ma fornisce capacità di risolvere problemi, di lavorare in

²⁴ Per informazioni sul SILP si può visitare il sito web della Regione Piemonte: <https://servizi.regione.piemonte.it/catalogo/silp-sistema-informativo-lavoro-piemonte>

²⁵ Per approfondimenti si può visitare il sito web della ESS: www.europeansocialsurvey.org

²⁶ Vedi il questionario in appendice.

squadra, l'acquisizione di un sistema di valori da utilizzare in esperienze successive». Non a caso «un volontario su tre al termine del servizio civile viene impiegato nell'ente che lo ha immesso nel progetto».

In questo senso, sul versante delle competenze, si osservano per la dimensione non cognitiva gli aspetti caratteriali e relazionali, appartenenti alla sfera delle cosiddette socio-emotional skills, dove la rassegna della teoria esistente sul tema e un confronto con la committenza hanno portato a identificare nel classico schema delle *Big five*²⁷ una classificazione di riferimento per definire gli oggetti di interesse.

A partire da questo schema, è stato stabilito di circoscrivere uno specifico aspetto su cui si ritiene che il SCU possa verosimilmente incidere. Si tratta della dimensione *amicalità*. Ciascuna dimensione può essere poi suddivisa in sottodimensioni secondo varie impostazioni, da quella del test italiano *Big Five Questionnaire* (BFQ)²⁸, usato per gli adulti, a quella della *Survey on Socio Emotional Skills* (SSES)²⁹, in via di realizzazione su una popolazione più giovane Tav. 11).

Tavola 11. Le socio-emotional skills: Big fives e sottodimensioni.

Dimensione	Sottodimensioni BFQ	Sottodimensioni OECD
Amicalità	Cooperatività; Cordialità	Empatia; Fiducia; Collaborazione
Grinta	Dinamismo; Dominanza	Socievolezza; Assertività; Energia
Coscienziosità	Scrupolosità; Perseveranza	Motivazione; Responsabilità; Tenacia; Autocontrollo
Stabilità emotiva	Controllo emozioni; Controllo impulsi	Resistenza a stress; Ottimismo; Controllo emozioni
Apertura all'esperienza	Apertura a cultura; Apertura a esperienza	Tolleranza; Curiosità; Creatività

La dimensione prescelta è stata declinata in una batteria di domande (Tav. XX), attingendo alla letteratura esistente e a materiali prodotti per altre indagini³⁰.

Per quanto riguarda, invece, la dimensione cognitiva è stata richiesta una verifica sulle competenze digitali, sia per la crescente attenzione (e utilizzo anche durante il servizio) sulla materia, sia per l'avvio del nuovo programma di servizio civile digitale³¹.

Per la definizione delle domande si è fatto ricorso al questionario Fondazione per la Scuola – Riconessioni³², per cui, in un precedente incarico, erano state sviluppate specifiche batterie di domande a risposta multipla a partire dagli ambiti inquadrati nel framework europeo *DigComp*³³. Da questa fonte è stata effettuata una selezione, revisione e integrazione delle domande per rendere il test più adatto alle necessità del SCU, in accordo con la committenza³⁴.

La ricaduta occupazionale

Su questo versante, è utile richiamare alcune precisazioni. La prima riguarda necessariamente il mandato esplicito del servizio civile, che nasce primariamente come esperienza civica e partecipativa per i giovani, slegata dal mercato del lavoro³⁵. Tuttavia, negli anni più recenti aumenta l'interesse per il risvolto lavorativo³⁶, considerate anche le difficoltà di inserimento dei giovani in Italia e l'aumento del numero dei cosiddetti NEET. Oltre alla riconosciuta valenza del SCU sugli atteggiamenti e le pratiche di cittadinanza, lo stesso DG ha

²⁷ Heckman J.J., Kautz T., "Hard evidence on soft skills", Labour Economics, Elsevier, 2019, vol. 19(4).

²⁸ Il BFQ è progettato per valutare i livelli di questi cinque tratti attraverso una serie di domande, ed è ampiamente utilizzato in ambito psicologico e della ricerca per comprendere la personalità delle persone: Caprara G.V., Barbaranelli C., Borgogni L., Vecchione M., "Big Five Questionnaire", Giunti Editore, 2016.

²⁹ Indagine internazionale a cura dell'OECD: www.oecd.org/education/ceri/social-emotional-skills-study

³⁰ Per per amicalità si fa riferimento all'indagine condotta con il prof. Maccarini (OECD-SSES) per il progetto Riconessioni della Fondazione per la Scuola.

³¹ Dipartimento per le politiche giovanili e il servizio civile universale, Dipartimento per la trasformazione digitale, Programma quadro di "Servizio Civile Digitale": <https://www.politichegiovani.gov.it/media/dq5jnzld/programma-quadro-sc-digitale.pdf>

³² Fondazione per la Scuola-Progetto Riconessioni: <https://www.riconessioni.it>

³³ EU-Digcomp Framework: https://joint-research-centre.ec.europa.eu/digcomp_en

³⁴ Vedi il questionario in appendice.

³⁵ De Cicco R., "Le vie del servizio civile. Giovani e virtù civiche tra Europa unita e processo di globalizzazione", Gangemi Editore, 2011; Marta E., "Costruire cittadinanza. L'esperienza del Servizio Civile Nazionale Italiano", La Scuola SEI, 2012.

³⁶ Leone L., De Bernardo V., "Giovani verso l'occupazione. Valutazione d'impatto del servizio civile nella cooperazione sociale", Franco Angeli, 2017; IRPET, "Il Servizio Civile Regionale", Rapporto 2019.

sottolineato il valore del servizio nel processo di formazione delle competenze trasversali e relazionali, che giocano un ruolo importante nel mercato del lavoro.

In questo senso, il contatto con il mondo del lavoro e l'eventuale avviamento successivo di un contratto da parte del volontario si configura come un effetto indiretto dell'esperienza del SCU. Entrambi gli aspetti, quello dell'esperienza civica e quello delle competenze, sono stati ampiamente discussi nel capitolo precedente da cui sono emersi ulteriori argomenti di attenzione: (i) il primo testimonia l'indirizzo del DG che guarda con (crescente) attenzione alla spendibilità del servizio in chiave lavorativa, (ii) il secondo è l'interesse crescente (se non esclusivo) dei giovani candidati verso le prospettive occupazionali che il servizio può offrire.

Diventa dunque legittimo chiedersi se i volontari che hanno portato a termine l'esperienza di servizio abbiano acquisito un potenziale che li facilita nel trovare lavoro, e soprattutto se ciò avvenga a beneficio del terzo settore che sembra scontare un deficit di ricambio generazionale. A partire da queste considerazioni, sono state inserite nel questionario alcune batterie di domande che indagano la condizione occupazionale e la motivazione a cercare lavoro³⁷.

3.2. Il disegno generale per la valutazione degli effetti del SCU

L'obiettivo della valutazione degli effetti è di verificare, in senso causale, se l'intervento realizzato ha prodotto un cambiamento, cioè se la condizione dei beneficiari, in assenza del servizio civile svolto, sarebbe stata diversa. Gli interrogativi intorno a cui ruota questa attività si focalizzano in particolare su alcune competenze e atteggiamenti dei candidati selezionati che hanno completato l'anno di servizio civile. Ricorrendo alla terminologia della valutazione controfattuale³⁸ (l'obiettivo è quello di verificare se un certo trattamento (cioè lo svolgimento del SCU) ha prodotto un cambiamento su una certa variabile risultato (cioè le dimensioni di interesse definite per osservare i volontari).

Si sono fin qui definite le variabili trattamento e le variabili risultato. Di seguito si illustra in breve il disegno per la stima degli effetti. Per farlo si fa riferimento, a titolo esemplificativo e senza perdita di generalità, a una specifica variabile trattamento T (che vale 1 se si è trattati, 0 altrimenti) e a una specifica variabile risultato Y:

- T: i candidati selezionati, avviati al servizio civile e che completano l'iter previsto;
- Y: atteggiamenti, competenze e ricadute occupazionali dei candidati, misurate con un questionario e tradotte in punteggi sulla base delle risposte ottenute.

La domanda di valutazione in questo caso diventa *"il SCU produce un miglioramento sugli atteggiamenti, sulle competenze e sulle ricadute occupazionali dei volontari?"*. Si tratta di confrontare il livello di questi eventuali miglioramenti dei volontari che hanno terminato il SCU con ciò che avremmo osservato se costoro non avessero svolto il servizio civile. Non essendo noto il secondo termine (perché ormai i volontari il servizio lo hanno svolto), l'effetto non può essere misurato, bensì stimato, affrontando problemi non banali:

- se si ottiene la stima confrontando i volontari avviati con i candidati esclusi, si rischia di addebitare al trattamento una differenza di livelli esistente a prescindere dal SCU, perché appunto è avvenuta una selezione in base alla quale i migliori (secondo i criteri applicati) stanno da una parte e i peggiori dall'altra (la stima subisce una distorsione da selezione);
- se si ottiene la stima confrontando i livelli pre-trattamento e post-trattamento dei volontari avviati, si rischia di addebitare al trattamento una differenza che può essere spontanea, cioè dovuta a tanti fattori, come la maturazione che ogni persona sperimenta (soprattutto i giovani) in un anno di tempo (la stima subisce una distorsione da dinamica spontanea).

Per ridurre il rischio di incorrere in tali distorsioni, si ricorre al metodo delle differenze nelle differenze, o *difference in differences* (DiD nel seguito):

- l'idea è di sfruttare l'esistenza di candidati che vengono selezionati e diventano volontari avviati e candidati che invece vengono esclusi, entrambi possono essere osservati nel tempo, per esempio nell'anno T₀, in cui presentano la candidatura, e nell'anno T₁, un anno dopo la candidatura;
- una prima osservazione di Y (una certa variabile risultato generica) viene fatta su tutti i candidati al momento della candidatura, cioè prima dell'assegnazione al SCU;

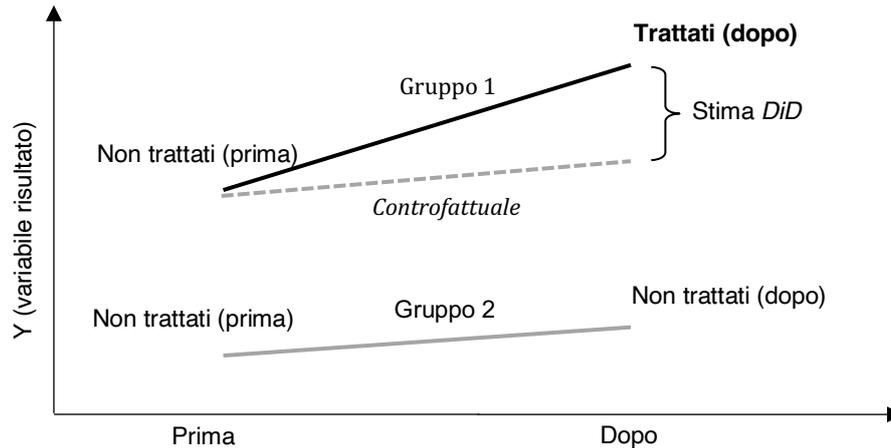
³⁷ Vedi questionario in appendice.

³⁸ Per una trattazione approfondita della logica controfattuale si può fare riferimento a Martini A., Sisti M., "Valutare il successo delle politiche pubbliche, Metodi e casi", collana Economia e management, Il Mulino, 2009.

- una seconda osservazione di Y, viene fatta successivamente, quando una parte dei candidati è stata trattata, cioè dopo essere stata selezionata, avviata e aver concluso il SCU;
- eventuali differenze nella prima osservazione testimoniano l'esistenza di differenze iniziali; supponendo che queste sarebbero rimaste invariate in assenza di trattamento, il confronto con le differenze finali stima l'effetto ricercato.

La logica del metodo DiD è mostrata nella Tavola 12 dove il confronto tra i livelli medi "prima" e i livelli medi "dopo" dei due gruppi sono confrontati per derivare una stima del cambiamento prodotto da T, che è il trattamento applicato al gruppo 1 nell'intervallo di tempo osservato. Questo disegno è generalizzabile a tutti i trattamenti previsti e a tutte le variabili risultato considerate.

Tavola 12. Schematizzazione del metodo *Difference in Differences (DiD)*.



Da un punto di vista operativo, ciò si traduce nel calcolare le differenze incrociate, fra volontari ed esclusi prima e dopo il SCU, sulle variabili risultato (Y) definite nel paragrafo precedente:

- (i) la cittadinanza attiva;
- (ii) le competenze cognitive e non cognitive;
- (iii) le ricadute occupazionali.

Va infine precisato che il disegno di valutazione DiD si basa su alcuni assunti fondamentali che devono essere soddisfatti per ottenere risultati validi. Il più importante, perché differenzia il DiD da altri metodi, è l'assunto che, in assenza di trattamento, le tendenze medie di trattati e controlli sarebbero state parallele nel tempo (parallelismo nei trend). In altre parole, i due gruppi avrebbero avuto lo stesso andamento nel tempo, e dunque, al netto delle differenze iniziali, la differenza residua è una stima corretta del trattamento.

Se l'assunto del parallelismo nei trend non è rispettato, o non può essere verificato (per esempio, attraverso un'osservazione aggiuntiva in un momento precedente in cui nessuno dei due gruppi era sottoposto a trattamento), la stima ottenuta non è corretta, o quantomeno discutibile. Per alleggerire questa condizione si possono applicare due disegni di valutazione alternativi che, sfruttando altri dati disponibili, minimizzano le differenze tra i due gruppi secondo altre logiche.

Il Propensity Score Matching

Il *Propensity Score Matching* (PSM) è un disegno di valutazione che mira a bilanciare le caratteristiche di trattati e controlli, sfruttando la probabilità di assegnazione al trattamento³⁹. La logica è la seguente:

- esistono alcune caratteristiche dei candidati (per esempio, l'età, il titolo di studio, le esperienze pregresse, etc.) che sono osservabili (cioè presenti nei dati) e che influiscono sulla probabilità di essere selezionati e avviati al SCU;
- mediante un modello di regressione⁴⁰ si stima la probabilità di assegnazione al trattamento per tutti sulla base delle caratteristiche osservabili, associando a ciascun candidato un punteggio fittizio (Propensity Score, PS) che rappresenta la probabilità di essere selezionato e avviato al SCU;

³⁹ Per una trattazione approfondita del modello PSM si può fare riferimento a Martini A., Sisti M., "Valutare il successo delle politiche pubbliche, Metodi e casi", collana Economia e management, Il Mulino, 2009.

- si stimano gli effetti sulle variabili risultato come differenza tra i trattati e i controlli più simili in termini di PS, cioè ciascun volontario del SCU viene abbinato al candidato escluso più simile e la differenza media calcolata per gli outcome sulle coppie abbinate è la stima dell'effetto.

In altre parole, nel contesto del DiD, l'aggiunta del PSM consente di isolare un gruppo di controllo più simile al gruppo dei trattati, riducendo le potenziali fonti di distorsione delle stime. Il cuore del PSM è il PS, la probabilità stimata di ricevere il trattamento: l'idea è che, se i due gruppi hanno punteggi simili, allora le differenze iniziali tra di loro sono ridotte e quindi le differenze negli outcome osservate dopo il trattamento siano più verosimilmente imputabili al trattamento stesso, e non ad altri fattori.

Tuttavia, è importante notare che anche il PSM è basato su alcune assunzioni, tra cui l'ipotesi dell'indipendenza ignorabile, cioè l'assunzione che tutte le variabili che determinano l'assegnazione al trattamento e contemporaneamente incidono sulle variabili risultato siano stati inclusi nella costruzione del PS. Se così non è, il PSM non svolge correttamente la sua funzione e dunque le stime ottenute non possono essere ritenute affidabili.

Il Regression Discontinuity Design

Il *Regression Discontinuity Design* (RDD) è un disegno di valutazione che sfrutta una certa "discontinuità" in una variabile di assegnazione per stimare l'effetto del trattamento⁴¹. In pratica, nel nostro caso ciò significa che, se esiste un criterio di assegnazione al SCU, questo può essere usato per minimizzare le differenze fra trattati e controlli. Il concetto è analogo a quello del PSM, appena illustrato: restringere il confronto tra le unità di osservazione più simili. In questo caso però si usa un punteggio assegnato da altri *ex ante*, anziché costruirne uno fittizio *ex post*. Il punteggio in questione è quello assegnato a ciascun candidato ritenuto idoneo nel corso del processo di selezione per il SCU: in questa fase sono valutate le caratteristiche dei CV e dei colloqui individuali per ogni candidato; al termine della selezione, ogni candidato idoneo si ritrova un punteggio: più alto è il punteggio più alta è la probabilità di essere avviato al SCU.

In altre parole, l'aggiunta del RDD, nel contesto del DiD, consente di limitare il confronto a coloro che si trovano intorno ad una certa soglia di esclusione, cioè dove i punteggi sono più simili e si può assumere che le differenze tra volontari ed esclusi siano ridotte. Questo confronto può essere fatto con due procedure, a seconda della distribuzione delle unità di osservazione lungo la scala del punteggio assegnato per la selezione:

- il cosiddetto *Sharp RDD* si applica quando il trattamento è assegnato esattamente in corrispondenza di una soglia nel punteggio, che distingue trattati e controlli in modo netto;
- il cosiddetto *Fuzzy RDD* si applica quando esiste soltanto una correlazione, ma non una perfetta corrispondenza, tra una soglia nel punteggio e l'assegnazione al trattamento.

Anche in questo caso, si deve tenere conto delle assunzioni, che garantiscono l'affidabilità del metodo: in particolare quello per cui l'area intorno alla soglia sia in grado di delimitare le unità di osservazione effettivamente più simili. Una soglia troppo grande può determinare l'inclusione nel confronto di trattati e controlli con punteggi molto distanti tra loro, rendendo meno credibile l'ipotesi che siano ragionevolmente confrontabili.

⁴¹ Per una trattazione approfondita del modello RDD si può fare riferimento a Martini A., Sisti M., "Valutare il successo delle politiche pubbliche, Metodi e casi", collana Economia e management, Il Mulino, 2009.

3.3. L'indagine campionaria e le caratteristiche del campione

Come anticipato nel paragrafo 3.1 per la raccolta dei dati necessari è stato costruito un questionario strutturato rivolto ai candidati al SCU e somministrato via web con piattaforma dedicata⁴²:

- la rilevazione guarda, a tutti i candidati che hanno presentato domanda per l'annualità 2022-23 (riferita al bando 2021);
- la rilevazione guarda, a tutti i candidati che hanno presentato domanda per l'annualità 2022-23 (riferita al bando 2021), a circa un anno di distanza dal momento della domanda di candidatura.

Dal punto di vista organizzativo, era previsto che le rilevazioni fossero due, una nel 2022 al momento delle candidature e una nel 2023 al termine del servizio (per i selezionati). L'ASVAPP ha predisposto e testato i questionari e il sistema di rilevazione, raccolto i dati forniti dagli enti attuatori contenenti le domande di candidatura al SCU e reso operativo il sistema ad agosto 2022.

Prima di descrivere gli esiti delle rilevazioni è necessario precisare che:

- (i) l'invito alla compilazione dei questionari è stato recapitato via e-mail sulla base delle informazioni raccolte e fornite dalla committenza;
- (ii) il dataset costruito sulla base di queste informazioni distingue i candidati tra selezionati ed esclusi sulla base delle classificazioni effettuate dai singoli enti.

La Tavola 13 sintetizza le informazioni ottenute su un totale di 2.972 domande di candidatura al SCU.

Tavola 13. Distribuzione degli esiti della selezione dei candidati, per ente.

Ente	(A) Idonei selezionati	(B) Idonei non selezionati	(C) Non idonei	(D) Assenti al colloquio	(E) Esclusi dal colloquio	Missing	Totale
Aics	4 (57%)	2 (29%)		1 (14%)			7 (100%)
Anpas	57 (69%)	26 (31%)					83 (100%)
Asc	217 (34%)	191 (30%)	32 (5%)	204 (32%)	2 (0%)		646 (100%)
Asti	148 (60%)	44 (18%)	6 (2%)	41 (17%)	6 (2%)		245 (100%)
Conf	90 (55%)	22 (13%)	11 (7%)	42 (25%)			165 (100%)
Csv-Volto	90 (41%)	35 (16%)	16 (7%)	80 (36%)		1 (0%)	222 (100%)
Diaconia	18 (45%)	16 (40%)				6 (15%)	40 (100%)
Legacoop						26 (100%)	26 (100%)
Monviso	30 (50%)	8 (13%)	3 (5%)	18 (30%)		1 (2%)	60 (100%)
Torino	367 (25%)	534 (36%)	33 (2%)	501 (34%)	43 (3%)		1.478 (100%)
Totale	1021 (34%)	878 (30%)	101 (3%)	887 (30%)	51 (2%)	34 (1%)	2.972 (100%)

Per facilitare la lettura, lo schema seguente (Tav. 14) raffigura il processo di selezione che attribuisce ai candidati lo status di idoneità al SCU che costituisce il bacino di utenza della rilevazione: si nota come il passaggio tra le diverse fasi riduce i candidati disponibili da 2.972 a 1.899. Si precisa inoltre che l'effettivo avviamento al SCU non dipende soltanto dall'esito della selezione (Selezionati/Non selezionati), ma anche dalla effettiva disponibilità dei candidati: in pratica i candidati selezionati possono rinunciare (per varie ragioni) al SCU e venire rimpiazzati dai non selezionati che accettano la proposta.

Si precisa che le tempistiche, dalla pubblicazione del bando per i volontari all'avvio dei progetti sono determinate dal DG e generalmente coprono un periodo di circa 6/9 mesi: verso fine dicembre viene pubblicato il bando per i volontari che resta aperto per circa un mese e mezzo (o due in caso di proroga); nei mesi di marzo e aprile si svolgono le selezioni (con valutazione dei titoli ed esperienze pregresse, e colloquio); infine i progetti partono in gran parte tra maggio e giugno, con alcune code a settembre. Sempre il DG pubblica le date di avvio dei "subentri" ovvero degli idonei non selezionati che entrano in servizio per coprire la vacanza dei posti generata dai ritiri dei selezionati, o i posti scoperti in progetti differenti rispetto a quelli per cui si erano candidati. Per queste ragioni l'effettiva conferma dell'effettivo avvio e fine del volontariato si ottiene soltanto al momento della compilazione dei questionari.

⁴² Vedi: www.limesurvey.org

Tavola 14. Rappresentazione grafica degli esiti della selezione dei candidati.

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%)

Seguendo il processo illustrato, a partire dai circa 2.000 candidati utilizzabili, sono state inviate dall'ASVAPP le e-mail di invito, e successivamente la committenza si è adoperata per sollecitare la compilazione ricontattando gli invitati, sia con SMS sia con telefonata. La prima rilevazione ha avuto luogo tra settembre e dicembre 2022 e tra luglio e settembre 2023 a circa un anno di distanza. Infine, una terza rilevazione è stata condotta sulla successiva coorte (i candidati per il bando 2022) tra aprile e settembre del 2023. I seguenti sono gli esiti delle rilevazioni:

- la prima rilevazione ha raccolto 1.364 questionari validi, di cui 771 compilati dai giovani selezionati e 592 dagli esclusi⁴³;
- la seconda rilevazione ha raccolto 1.065 questionari validi, di cui 694 compilati dai giovani ammessi al servizio civile e 371 da coloro che risultano esclusi⁴⁴;
- la terza rilevazione ha raccolto 1.065 questionari validi, di cui 694 compilati dai giovani ammessi al servizio civile e 371 da coloro che risultano esclusi⁴⁵.

3.4. Le stime degli effetti del SCU

In questo paragrafo sono riportati e discussi i risultati dell'analisi sulla base delle premesse espresse nei paragrafi precedenti e con le seguenti precisazioni:

(i) i dati utilizzati per le stime provengono dall'unione di tre diverse fonti (le anagrafiche fornite dalla committenza, le risposte alla prima rilevazione e le risposte alla seconda rilevazione) che devono essere tutte presenti perché un certo candidato sia utilizzabile; in altre parole, per ogni unità di osservazione deve esistere sia l'indirizzo e-mail, sia lo status selezionato/non selezionato, sia il primo questionario valido, sia il secondo questionario valido;

(ii) le variabili costruite e utilizzate si basano su ciò che è presente nei dati, in altre parole se alcune domande, all'interno di un questionario valido, non sono state compilate in entrambe le rilevazioni l'unità di osservazione non è utilizzabile.

Con queste premesse la numerosità campionaria utilizzata per costruire le stime è pari a 670 osservazioni, di cui 421 sono candidati selezionati (trattati), avviati, e giunti al termine del periodo di volontariato previsto, mentre 249 sono candidati esclusi (controlli), che durante la finestra di osservazione non hanno partecipato al SCU.

I risultati sono riportati alle dimensioni di interesse descritte al paragrafo 3.2 e riepilogate nella Tavola 15: (i) la cittadinanza attiva, declinata in cinque batterie da cinque domande ciascuna, (ii) le competenze (cognitive e non cognitive), declinate in due batterie da cinque domande ciascuna, e le ricadute occupazionali declinate in cinque domande per ricostruire lo status lavorativo e l'interesse a lavorare nel terzo settore.

⁴³ Vedi Nota 1, in appendice.

⁴⁴ Vedi Nota 2, in appendice.

⁴⁵ Le finalità e l'utilizzo della rilevazione sui candidati al bando 2022 si trovano nel paragrafo 3.4.

Tavola 15. Riepilogo descrittivo delle variabili risultato.

Dimensione	Outcome	Trattati	Controlli	Unità di misura
Cittadinanza attiva	Protesta	Risposte positive alla batteria di domande		Punteggio 0-5 (in base 100)
	Organizzazione	Risposte positive alla batteria di domande		Punteggio 0-5 (in base 100)
	Valori civici	Risposte positive alla batteria di domande		Punteggio 0-5 (in base 100)
	Diversità	Risposte positive alla batteria di domande		Punteggio 0-5 (in base 100)
	Autonomia abitativa	Risposte positive alla domanda		Punteggio 0-1 (in base 100)
Competenze (non cognitive)	Amicalità	Risposte positive alla batteria di domande		Punteggio 0-5 (in base 100)
Competenze (cognitive)	Digitale	Risposte positive alla batteria di domande		Punteggio 0-5 (in base 100)
Riscadute occupazionali	Motivazione al lavoro	Risposte positive alla batteria di domande		Punteggio 0-5 (in base 100)
	Lavora	Chi ha ricevuto una proposta di lavoro e accetta, o rifiuta per altro lavoro	Chi lavora	Punteggio 0-1 (in base 100)
	Lavora nel terzo settore	Chi ha ricevuto una proposta di lavoro e accetta	Chi lavora nel terzo settore	Punteggio 0-1 (in base 100)
	Interesse a lavorare	Risposte positive alla domanda		Punteggio 1-4 (in base 100)
	Interesse a lavorare nel terzo settore.	Risposte positive alla domanda		Punteggio 1-4 (in base 100)

La prima parte dell'analisi guarda alla cittadinanza attiva, per cui il test contiene 5 domande con 5 opzioni la cui somma (opportunosamente calcolata a seconda dei casi) determina il punteggio, da un minimo di 0 a un massimo di 5 (trasformati poi in base 100 per facilitare la lettura d'insieme).

Nella Tavola 16 si sintetizzano i risultati del disegno DID, sulle variabili risultato descritte in Tavola XX: per ciascuna sono riportati i punteggi ottenuti nei questionari pre e post, dai trattati e dai controlli, poi la differenza stimata (con la significatività statistica della stima). Obiettivo dell'analisi è capire se i punteggi aumentano grazie al SCU, dove le differenze positive rappresentano i benefici. Nella successiva Tavola 17 le stesse stime sono rappresentate graficamente.

Tavola 16. Effetti stimati con il modello DiD.

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

Significatività statistica: *90% t-stat>1,645; **95% t-stat>1,960; ***99% t-stat>2,576.

La prima domanda riguarda aspetti relativi all'attitudine alla protesta e registra attività quali: firmare una petizione, partecipare ad una manifestazione, boicottare prodotti, condividere contenuti politici su blog o social media, contattare funzionari pubblici. Il livello medio di partenza è pari al 30 e scende a 28,8 dopo il SCU, i controlli invece partono da 28 e arrivano a 29,2, la differenza stimata (non statisticamente significativa) è pari a -2,4 punti.

La seconda domanda 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.

La terza domanda riguarda i valori civici e raccoglie la critica verso comportamenti quali: non fare la raccolta differenziata, viaggiare senza biglietto sui mezzi pubblici, parcheggiare in divieto, farsi raccomandare sul lavoro, pagare in nero. Il livello di partenza dei trattati è 73,9 e scende a 33,5, i controlli salgono da 76,2 a 77,4, la differenza stimata (non statisticamente significativa) è pari a -1,6 punti.

La quarta domanda riguarda temi divisivi sulla diversità e la discriminazione, quali: i diritti dei transessuali, la cultura rom, la religione cattolica, l'utilizzo del femminile per le cariche e le professioni, lo stigma della disabilità. Il livello dei volontari è pari a 66,7 e si mantiene sul 66,9, i controlli similmente passano da 68,3 a 68,1, la differenza stimata (non statisticamente significativa) è pari a +0,4 punti.

La quinta domanda infine riguarda l'autonomia abitativa come indice di indipendenza e senso di responsabilità. L'autonomia per i trattati passa dal 46,3% al 48%, per i controlli dal 51,4% al 55,4%, la differenza stimata (non statisticamente significativa) è pari a -2,4 punti percentuali.

Gli effetti stimati sono positivi e statisticamente significativi soltanto per la partecipazione alla vita sociale e comunitaria (organizzazione), che vede i volontari del servizio civile comportarsi in modo più attivo; va considerato che il livello di partenza era basso per tutti (verso il 30/100) e il miglioramento è apprezzabile. Viceversa, l'attitudine alla protesta (pur se non significativa statisticamente) mostra un calo per i volontari, forse spiegabile con minore tempo libero a disposizione e una diversa disposizione nei confronti della società attribuibili all'esperienza di servizio. Per i valori civici e le diversità si parte da livelli decisamente alti, che si mantengono pressoché simili. (o con differenze non significative). Infine, l'autonomia abitativa, che sorprendentemente parte da livelli medio alti per tutti, penalizza i volontari probabilmente perché una parte dei controlli nello stesso periodo trova lavoro e può affrontare spese maggiori.

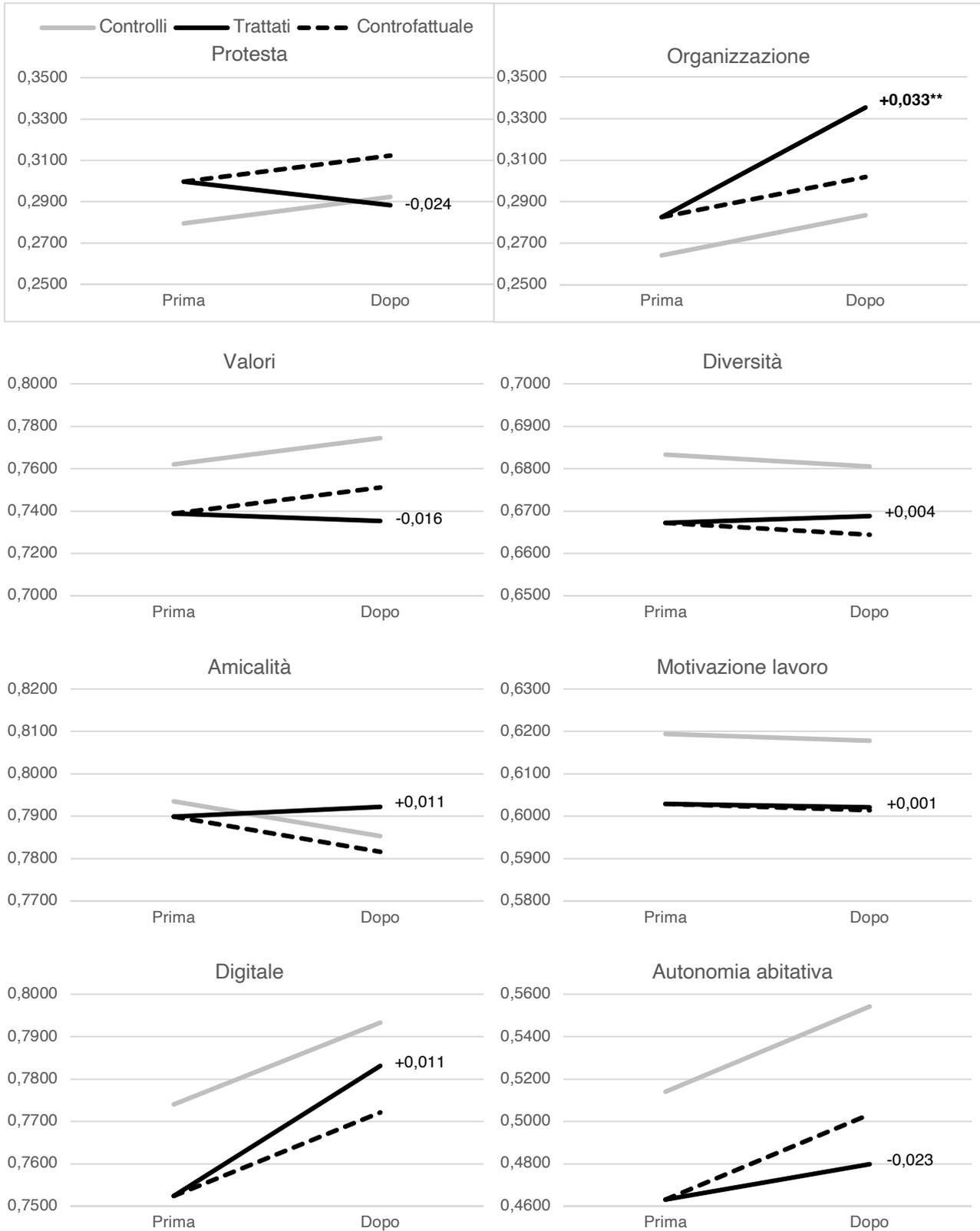
La seconda parte dell'analisi guarda competenze (cognitive e non cognitive) e alla motivazione al lavoro, per cui il test contiene 3 domande con scala Likert a 5 opzioni di risposta che determinano un punteggio 0-5 (trasformato poi in base 100). Per tutte e tre le variabili si osservano livelli di partenza medio/alti che non mostrano cambiamenti rilevanti.

La prima domanda riguarda la cosiddetta amicalità, cioè l'attitudine a collaborare declinata in ambito lavorativo. Il livello medio dei trattati è pari a 79 e si mantiene su 79,2, i controlli invece scendono da 79,4 a 78,5, la differenza stimata (non statisticamente significativa) è pari a +1, 1 punti.

La seconda domanda testa le competenze digitali, come disposizione a: inviare email, fare ricerche su web, usare Excel, scansionare un device, usare l'identità digitale. Il livello di partenza è 75,2 e sale a 78,3 dopo il SCU, per i controlli da 77,4 a 79,3, la differenza stimata (non statisticamente significativa) è +1,1.

La terza domanda guarda al lavoro come valore per l'indipendenza, la volontà di fare carriera, il senso del dovere. Il livello di partenza dei trattati è 60,3 e si mantiene a 60,2, similmente i controlli da 61,9 a 61,8, la differenza stimata (non statisticamente significativa) è pari a +0,1.

Tavola 17. Rappresentazione grafica delle stime DiD.



Gli effetti stimati con l'aggiunta del Propensity Score Matching (PSM)

Come anticipato nel disegno generale dell'analisi, esistono diverse possibilità per affinare le stime, nel caso si metta in dubbio la capacità del DiD di controllare adeguatamente le differenze tra i due gruppi. La possibilità di sfruttare la graduatoria di selezione del SCU per applicare un modello Regression Discontinuity Design è stata esclusa perché i punteggi non discriminano adeguatamente i trattati dai controlli. Ciò è testimoniato già dai livelli medi per i due gruppi, e poi dalla loro distribuzione: la media punti è quasi identica (62 per i trattati vs 61 per i controlli) e la distribuzione tende a essere omogenea; in aggiunta una parte del campione ha i punteggi mancanti (Tav. 18). In pratica, a causa delle rinunce e dei ripescaggi (come spiegato nel Capitolo 2), l'assegnazione effettiva al servizio civile dipende più dalla disponibilità dei candidati che dal processo di selezione.

Tavola 18. Distribuzione dei punteggi in graduatoria per trattati e controlli.

Punteggio	Controlli	Trattati
<50	25 (9,6%)	28 (6,2%)
50-60	91 (35,3%)	143 (31,8%)
60-70	113 (43,8%)	230 (51,2%)
>70	29 (11,2%)	48 (10,7%)
<i>Totale</i>	<i>258</i>	<i>449</i>

Le stime sono state invece testate con l'altro disegno alternativo, cioè l'aggiunta del PSM allo stimatore DID, per affinare il controllo delle differenze iniziali tra i due gruppi. Come anticipato nel Capitolo 2, il PSM consente di isolare un gruppo di controllo più simile al gruppo dei trattati, sfruttando la presenza di variabili che descrivono le caratteristiche delle unità di osservazione. In particolare, sono state considerate alcune variabili raccolte con il questionario per osservarne la distribuzione campionaria. La Tavola 19 riepiloga la forma delle variabili raccolte.

Tavola 19. Riepilogo descrittivo delle variabili di controllo.

Dimensione	Variabile	Definizione
Anagrafica	Età	Meno di 25 anni 1/0 oltre 26
	Genere	Femmina 1/0 maschio
Studio	Titolo di studio	Laurea 1/0 altro
	Sta studiando	Sì 1/0 altro
Lavoro	Ha lavorato	Sì 1/0 altro
	Cerca lavoro	Sì 1/0 altro
	Ha fatto un colloquio	Sì 1/0 altro
Volontariato	Fa volontariato	Sì 1/0 altro
	Volontari in famiglia	Sì 1/0 altro
	Conosce ente in cui si candida	Sì 1/0 altro
Motivazione	Si candida per utilità	Candidatura per valori 1/0 per utilità

La Tavola 20 pone a confronto le caratteristiche dei due gruppi: le differenze più marcate riguardano l'età, il genere, il titolo di studio, il lavoro pregresso e l'intensità della ricerca, la conoscenza dell'ente presso cui si propone la candidatura al SCU e la motivazione a candidarsi. Il gruppo di controllo mostra sistematicamente valori inferiori su queste variabili, indicando l'incidenza negativa che questi fattori possono avere sulla probabilità di svolgere il SCU.

Tavola 20. Distribuzione delle variabili di controllo per i due gruppi.

Variabile	Trattati		Controlli		Totale	
≤25 anni	284	67,5%	170	68,3%	454	67,8%
Femmina	291	69,1%	181	72,7%	472	70,4%
Laurea	151	35,9%	118	47,4%	269	40,1%
Sta studiando	237	56,3%	144	57,8%	381	56,9%
Ha lavorato	271	64,4%	191	76,7%	462	69,0%
Cerca lavoro	127	30,2%	104	41,8%	231	34,5%
Ha fatto un colloquio	188	44,7%	151	60,6%	339	50,6%
Fa volontariato	264	62,7%	151	60,6%	415	61,9%
Volontari in famiglia	95	22,6%	55	22,1%	150	22,4%
Conosce ente	98	23,3%	37	14,9%	135	20,1%
Si candida per utilità	211	50,1%	141	56,6%	352	52,5%

Per pareggiare queste differenze è stato stimato un propensity score, un punteggio di sintesi che rappresenta la probabilità teorica di essere assegnati al trattamento sulla base delle caratteristiche considerate. Il PS è stato stimato con modello di regressione che tiene conto dell'incidenza di ciascuna caratteristica sulla probabilità di essere trattato. La Tavola 21 mostra il contributo netto di ciascuna variabile inserita nel modello: essere sotto i 25 anni, avere una laurea, avere esperienze di lavoro pregresse, cercare lavoro attivamente, pesano negativamente sulla probabilità di trattamento; così come candidarsi motivati dal risvolto professionale del SCU, più che dai valori che esso incarna. Al contrario, conoscere l'ente in cui ci si candida ha un'incidenza positiva sull'assegnazione. La *baseline* è rappresentata dal candidato teorico, che non possiede alcuna delle caratteristiche (e dunque delle penalizzazioni) considerate, e ha una probabilità stimata di accesso al SCU del 93,9%.

Tavola 21. Stima del propensity score.

Variabile	Incidenza sulla probabilità di SCU	z-stat
<=25 anni	-0,224	1,900
Laurea	-0,209	0,348
Ha lavorato	-0,348	0,258
Ha fatto un colloquio	-0,258	0,332
Conosce ente	+0,323	0,323
Si candida per utilità	-0,209	2,060
<i>Baseline</i>	0,939	6,280

Significatività statistica: *90% z-stat>1,645; **95% z-stat>1,960; ***99% z-stat>2,576.

Questo punteggio è stato costruito per tutte le unità di osservazione (trattati e controlli) sulla base delle caratteristiche (e delle differenze) mostrate viene usato come misura di somiglianza tra i due gruppi. In pratica, i risultati di ogni trattato vengono confrontati con quelli dei controlli ad esso più simili, attribuendo eventuali differenze all'effetto del SCU. Questa operazione di abbinamento fra trattati e controlli simili può avvenire in vari modi, qui è stato utilizzato il *Kernel matching*, in cui ogni trattato si abbina con tutti i controlli disponibili, ma, in fase di confronto, a ogni controllo è assegnato un peso differente, a seconda che questo sia più o meno simile (in termini di *propensity score*) al trattato da abbinare⁴⁶. La Tavola 22 riporta le stime ottenute con questo disegno (nelle colonne centrali della tabella), poste a confronto le stime DiD (prima colonna a sinistra), mostrate in precedenza. Nelle ultime due colonne a destra, sono riportate, a scopo di confronto anche le stime ottenute senza DiD, ma soltanto sui valori post trattamento.

Tavola 22. Effetti stimati con il modello DiD-PSM.

Outcome	DiD	T-stat	DiD-PSM	T-stat	PSM	T-stat
Protesta	-2,40	1,57	-3,44**	2,01	-0,70	0,34
Organizzazione	+3,34**	2,02	+1,61*	2,06	+5,32***	2,70
Valori civici	-1,58	1,21	-1,31	0,92	-3,63***	2,55
Diversità	+0,44	0,44	-0,20	0,34	-0,40	0,29
Autonomia abitativa	-2,35	1,01	-2,22	0,86	-3,26	0,74
Amicalità (non cognitiva)	+1,06	0,90	+1,02	0,75	+1,42	1,10
Digitale (cognitiva)	+1,10	0,92	+1,45	1,04	+0,70	0,46
Motivazione lavoro	+0,07	0,08	+0,03	0,35	-0,60	0,49

Significatività statistica: *90% t-stat>1,645; **95% t-stat>1,960; ***99% t-stat>2,576.

Da questo confronto emergono due elementi di interesse: (i) le stime prodotte risultano sostanzialmente convergenti e riguardano la partecipazione civica (organizzazione) dove si osserva un effetto positivo e statisticamente significativo, la cui intensità è però sensibile al metodo di stima e varia lungo una forbice tra +5,32 e +1,61 punti di vantaggio; (ii) le altre variabili considerate non mostrano variazioni rilevanti, se non in due casi. Le variabili protesta e valori civici sono sensibili al metodo di stima, e mostrano effetti negativi pari rispettivamente a -3,44 e -3,63 punti (statisticamente significativi) con uno stimatore su tre, negli altri casi restano di segno negativo, ma perdono di rilevanza. Si può concludere che, mentre si stima un effetto positivo certo, ma di intensità variabile, sulla partecipazione civica, vi sono indizi di incidenza negativa sull'attitudine alla protesta e alla sensibilità verso i valori civici.

⁴⁶ Per testare la robustezza dei risultati sono state confrontate tecniche alternative di matching, i risultati sono riportati in appendice.

La terza parte dell'analisi guarda alle ricadute occupazionali, rilevate nei questionari con un set di domande sulla situazione lavorativa. In particolare, si testa da un lato la probabilità di lavorare, e la probabilità di lavorare nel terzo settore, e dall'altro l'interesse a lavorare nel terzo settore. Va precisato che l'osservazione di questi risultati è possibile soltanto in uscita dal SCU per i trattati, e circa un anno dopo la candidatura per i controlli (cioè nella rilevazione post), in quanto al momento dell'ingresso (cioè la candidatura al SCU) entrambi i gruppi sono teoricamente non occupati, perché stanno ancora studiando o hanno appena terminato gli studi, oppure sono in cerca di lavoro. Ai fini analitici ciò determina la possibilità di applicare il solo disegno del Propensity Score Matching, nella forma descritta in precedenza. (Kernel matching)⁴⁷. I risultati sono riportati nella Tavola 23.

La prima domanda rileva la probabilità di lavorare, ed è stata calcolata soltanto per coloro che dichiarano di lavorare (o di essere in procinto) oppure di cercare lavoro, in pratica escludendo chi si dedicherà allo studio. Il campione si riduce qui a 602 unità, con una probabilità osservata di lavorare del 31,6% per i trattati e del 50,7% per i controlli: la differenza è di 19,1 punti percentuali a sfavore dei volontari del SCU, se si guarda ai valori osservati, e leggermente più contenuta (16,3) se si guarda alle stime PSM. Il dato è ampiamente prevedibile, e coerente con altre ricerche⁴⁸, ed è chiamato effetto *lock in*. Si parla di *lock in* tipicamente nelle politiche per il lavoro, quando la partecipazione a una politica attiva di una certa intensità produce un effetto inizialmente negativo, che viene poi recuperato nel medio/lungo periodo. Ciò succede per esempio nel caso della formazione professionale, dove chi partecipa ai corsi non può cercare lavoro, e quindi la sua probabilità di occupazione inizialmente si riduce, con la prospettiva di recuperare questo gap e produrre successivamente un miglioramento grazie alle competenze e ai titoli acquisiti. Lo stesso vale per i tirocini: chi fa un tirocinio è impegnato a tempo pieno per mesi durante i quali non cerca lavoro, mentre i controlli lo fanno e lo trovano prima. E da questo punto di vista il SCU è assimilabile a un tirocinio, posto che per un lungo periodo (8-12 mesi) i volontari non stanno sul mercato del lavoro, mentre i controlli sì.

La seconda domanda riguarda la probabilità di lavorare nel terzo settore, ed è stata calcolata soltanto per coloro che dichiarano di lavorare (o di essere in procinto), escludendo chi studia e chi non ha (ancora) trovato lavoro. Il campione si riduce ancora a 230 unità, con una probabilità osservata di lavorare nel terzo settore del 95,2% per i trattati e del 29,5% dei controlli: la differenza di 65,7 punti percentuali è qui a favore dei volontari del SCU, se si guarda ai valori osservati, e 64,7 se si guarda alle stime PSM. Questo dato, se da un lato può apparire scontato perché in continuità con il periodo di servizio civile, dall'altro induce a pensare ad una notevole capacità di selezione ed orientamento, posto che al momento delle candidature i due gruppi mostravano motivazioni simili.

L'interesse, e dunque la motivazione, a lavorare nel terzo settore è stata indagata con una domanda diretta, posta a tutti, che viene qui restituita con due quozienti differenti, considerando prima il bacino di chi lavora o cerca lavoro, e poi restringendo ai soli lavoratori. Nel primo caso, i 602 rispondenti, dichiarano interesse a lavorare nel terzo settore l'81,3% dei trattati e il 67,1% dei controlli, con una differenza osservata di +14,2 punti percentuali a favore dei trattati, e una stima PSM pari a +13,8. Una differenza che, nel secondo caso tra i 230 lavoratori, sale a +39,3 punti, con una stima PSM di +41,6. Il dato è trainato evidentemente dall'incidenza di chi già lavora, o lavorerà, nel terzo settore (notevolmente superiore per i trattati), ma testimonia la consistenza e la permanenza, e probabilmente il rinforzo, di tale attitudine durante il servizio civile, che viceversa tende a svanire.

Tav. 23 - Stima degli effetti di SCU sulla ricaduta occupazionale

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 ^a settore (tra chi lavora)	230	95,2%	29,5%	+65,7	+64,7*** [10,49]
Interesse 3 ^a settore (tra chi lavora o cerca lavoro)	602	81,3%	67,1%	+14,2	+13,8*** [3,22]
Interesse 3 ^a settore (tra chi lavora)	230	93,6%	54,3%	+39,3	+41,6*** [6,16]

Significatività statistica: *90% t-stat>1,645; **95% t-stat>1,960; ***99% t-stat>2,576.

⁴⁷ Per testare la robustezza dei risultati sono state confrontate tecniche alternative di matching, i risultati sono riportati in appendice.

⁴⁸ Risultati simili, ma più marcati, sono stati stimati con un disegno di valutazione controfattuale per il servizio civile regionale in Toscana, dove l'effetto sul il tasso di occupazione dei volontari ruota intorno a -26 punti percentuali (Cfr. IRPET, "Il Servizio Civile Regionale", Rapporto 2019).

4. Conclusioni e indicazioni di policy

Il quadro che emerge dai due filoni dell'analisi mette in evidenza un filo conduttore che può suggerire alcune indicazioni per il futuro.

L'analisi di implementazione ha evidenziato criticità e punti di forza, in particolare, l'esistenza di un gap - tra come è inteso e visto il SCU da parte degli attuatori e dalla maggior parte dei giovani. Esiste però anche un disallineamento più profondo, sul versante istituzionale, tra come è intesa e comunicata localmente l'opportunità di servizio civile e come invece è intesa e comunicata a livello nazionale da parte del DG. Il Servizio civile sconterebbe da questa prospettiva uno squilibrio tra la finalità di impegno civico e quella professionale, che negli ultimi anni ha assunto un peso rilevante. Pur continuando a rappresentare potenzialmente un'opportunità di ricambio generazionale per il terzo settore, forse con una tendenza meno marcata rispetto al passato, ma comunque rilevante, si evidenzia una crescente fatica a saturare il numero di opportunità offerte. Al crescere dei posti offerti il bacino dei candidati resta sostanzialmente costante nel tempo, aggravato dalle rinunce e dai ritiri in itinere. Nel primo caso, la causa è ricondotta, secondo la visione degli attuatori, all'eccessiva durata del processo di selezione, che dilata l'attesa tra candidatura e avvio del servizio; nel secondo caso, invece, il drop out è riconducibile al fatto che i volontari trovano altri lavori e abbandonano il servizio.

L'analisi degli effetti, se da un lato ha rilevato una limitata capacità del SCU di incidere positivamente sulle dimensioni legate alla sfera dei valori e della cittadinanza attiva, dall'altro ha evidenziato una marcata opportunità di selezione e orientamento dei giovani verso una vocazione personale e professionale rivolta alle attività del terzo settore. Al netto della capacità attrattiva che il servizio civile tradizionalmente ha esercitato (e continua ad esercitare) sui giovani più sensibili all'elemento culturale e valoriale dell'esperienza, può risultare decisivo riuscire ad attrarre maggiormente i giovani più attenti alla valenza formativa e professionale del volontariato nel terzo settore. In quest'ottica, un eventuale aumento dei candidati sarebbe funzionale per un processo di selezione più efficace, a beneficio degli enti attuatori che incontrerebbero meno difficoltà nell'avviamento dei volontari. A questo proposito, va ricordato che il processo di selezione dei candidati risulta complesso e articolato, e grava sugli enti in termini di tempo e personale dedicato, ma non appare in grado di svolgere effettiva selezione: ciò si spiega, da un lato, a causa della progressiva contrazione del rapporto tra posti disponibili e candidati (per molti enti pari, o inferiore, a 1/1), e dall'altro, a causa delle rinunce e dei ripescaggi, che rende l'assegnazione effettiva al servizio civile più simile all'autoselezione. Dunque un allargamento del bacino dei candidati contribuirebbe in modo decisivo a facilitare il lavoro degli enti attuatori, valorizzandone la capacità di formare e orientare i volontari verso le professionalità del terzo settore, che a più voci necessita di potenziamento e ricambio generazionale.

Sul versante analitico, a partire dalle evidenze emerse nel corso del presente lavoro, può essere utile considerare una prospettiva di sviluppo per rinforzare e ampliare la portata dei risultati ottenuti nel lungo periodo. Tuttavia, se l'interesse di ricerca viene circoscritto alle sole ricadute occupazionali si potrebbe ricorrere a dati di fonte amministrativa, come il Sistema Informativo del Lavoro del Piemonte (SILP). Questa banca dati detenuta dalla Regione Piemonte, raccoglie le Comunicazioni Obbligatorie sui rapporti di lavoro (COB), cioè l'insieme delle comunicazioni che ogni datore di lavoro è tenuto a inoltrare ogniqualvolta si proceda a un'assunzione (con qualsiasi contratto, anche parasubordinato), a una trasformazione o alla cessazione di un rapporto di lavoro. Attraverso l'analisi delle COB è quindi possibile ricostruire la storia lavorativa di uno specifico gruppo di persone, posto di avere gli identificativi per l'estrazione dei dati (per esempio il codice fiscale). Questa opzione permetterebbe di replicare in modo più accurato, e con una finestra temporale più ampia sia nel pregresso sia nel progresso, l'analisi delle ricadute occupazionali. In aggiunta, eviterebbe il costo (non indifferente) sia in termini economici sia in termini di riduzione campionaria che una rilevazione di dati primari inevitabilmente porta con sé.

Appendice 1. Confronto dei risultati con diverse tecniche di stima

Come spiegato nel capitolo 3, la tecnica del Propensity Score Matching (PSM) consiste nel porre a confronto gli outcome di ogni trattato con quelli di uno o più controlli ad esso simili. Questa idea può essere realizzata in tanti modi. Nelle analisi fin qui presentate si è fatto ricorso al *Kernel matching* in cui ogni trattato è abbinato con tutti i controlli disponibili, ma, in fase di confronto, a ogni controllo è assegnato un peso differente, a seconda che questo sia più o meno simile (in termini di *propensity score*) al trattato da abbinare. Dal momento che i risultati possono dipendere dal tipo di tecnica usata, in questa appendice si presentano le stime ottenute con tecniche alternative.

(i) *Nearest neighbour matching*: a ogni trattato è abbinato il controllo ad esso più simile; una volta ottenuto il sottogruppo dei controlli abbinati, la stima degli effetti si ricava come differenza media tra gli outcome di trattati e controlli abbinati; la variante qui illustrata è quella con ripescaggio che consiste nell'abbinare a ogni trattato un solo controllo, quello più simile utilizzando se necessario il medesimo controllo per l'abbinamento con più trattati; viceversa, nella variante senza ripescaggio se un controllo è già stato abbinato a un trattato, non può essere riutilizzato per successivi abbinamenti (se necessario sarà usato il secondo controllo più simile).

(ii) *Radius matching*: a ogni trattato sono abbinati tutti i controlli la cui distanza sia inferiore a un raggio stabilito, in questo caso la distanza tra i due *propensity score* non deve essere superiore a 0,005).

La procedura del *Bootstrap* applicata al PSM è un'altra tecnica utilizzata per valutare la robustezza dei risultati ottenuti; il vantaggio principale di questa procedura è la possibilità di stimare la distribuzione campionaria di una statistica (come la differenza media tra gruppi nel PSM) e di valutare l'incertezza intorno a quella stima, per comprenderne la variabilità e l'affidabilità (soprattutto quando si opera su un campione limitato di dati). Il procedimento è il seguente.

(a) Si creano N campioni dal dataset originale (nel nostro caso 300) tramite campionamento con sostituzione, dove ogni campione ha la stessa dimensione del campione originale, ma ogni osservazione viene scelta casualmente e può essere selezionata più di una volta; per esempio, con 1000 osservazioni nel dataset, ogni osservazione ha una probabilità uguale di essere scelta, ma dopo la prima selezione, quella osservazione viene rimessa nel dataset originale, il che significa che può essere selezionata di nuovo, e quindi alcune osservazioni possono apparire più volte nel nuovo campione, mentre altre possono non apparire affatto.

(b) Per ogni nuovo campione generato (nel nostro caso 300), si ripete il processo di stima del propensity score, il matching, e la stima dell'effetto del trattamento.

(c) Dopo aver eseguito la procedura di PSM su ogni campione generato (nel nostro caso 300), si calcola la media delle stime ottenute da ogni campione.

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

Tav. XX - Stima degli effetti di SCU con diverse tecniche di PSM

Outcome	Kernel [t-stat]	Kernel [t-stat] (Bootstrap 300)	Nearest neighbour [t-stat] (Con ripescaggio)	Radius [t-stat] (0,005)
Protesta	-3,44 [2,01]**	-3,11 [1,71]*	-2,09 [0,47]	-3,47 [2,01]**
Organizzazione	+3,65 [2,06]**	+3,60 [2,14]**	+1,09 [0,24]	+3,50 [1,95]**
Valori civici	-1,31 [0,92]	-1,50 [1,04]	+0,48 [0,13]	-1,76 [1,21]
Diversità	+0,37 [0,34]	+0,30 [0,36]	+0,83 [0,35]	+0,34 [0,31]
Autonomia abitativa	-2,22 [0,86]	-2,20 [0,90]	-3,08 [0,42]	-3,34 [1,29]
Amicalità (non cognitiva)	+1,02 [0,75]	+1,10 [0,90]	+3,37 [0,94]	+1,05 [0,76]
Digitale (cognitiva)	+1,45 [1,04]	+1,25 [0,87]	+6,28 [1,48]	+1,40 [0,99]
Motivazione lavoro	+0,38 [0,35]	+0,10 [0,05]	+3,43 [1,41]	+0,13 [0,13]
Lavora (tra chi lavora o cerca)	-16,3 [2,08]**	-15,1 [3,51]***	+2,8 [0,27]	-16,2 [3,36]***
Lavora nel 3 ^a settore (tra chi lavora)	+64,7 [10,49]***	+65,2 [11,4]***	+69,6 [6,9]***	+64,7 [8,88]***
Interesse 3 ^a settore (tra chi lavora o cerca)	+13,8 [3,22]***	+13,3 [3,22]***	+22,1 [2,17]**	+13,0 [2,96]***
Interesse 3 ^a settore (tra chi lavora)	+41,6 [6,16]***	+41,1 [6,61]***	+52,8 [4,73]***	+40,2 [5,1]***

Significatività statistica: *90% t-stat>1,645; **95% t-stat>1,960; ***99% t-stat>2,576.

Appendice 2. I questionari

QUESTIONARIO SCU (PRE TRATTAMENTO)

Motivazione alla candidatura				
		Perché hai deciso di candidarti per il servizio civile universale?	<ul style="list-style-type: none"> - Per dare il mio contributo ad una causa specifica - Per fare un'esperienza di utilità sociale - Per avere un'entrata mensile sicura - Per fare un'esperienza lavorativa da mettere nel CV - Per farmi conoscere da una realtà specifica - Per chiarirmi le idee in un momento in cui non sapevo che strada prendere - Perché mi hanno detto che era un'esperienza bella/utile 	

Fonte	Dimensione	Domanda	Risposta	Note
Lavoro, Studio & esperienze di volontariato				
<i>Come prima cosa, vorremmo farti alcune domande sui tuoi studi.</i>				
	Studio	Qual è il tuo titolo di studio? (indicare il titolo più alto conseguito)	Licenza media o inferiore Qualifica professionale e altri titoli di istruzione secondaria superiore che non permettono l'accesso all'università Diploma di istruzione secondaria superiore Laurea triennale o diploma universitario Master universitario di primo livello Laurea specialistica o a ciclo unico o diploma di specializzazione Master universitario di secondo livello Dottorato di ricerca	
		Stai ancora studiando?	Sì, sto ancora studiando No, ho appena terminato gli studi No, ho terminato da uno o più anni	
		Hai intenzione di continuare gli studi in futuro?	Sicuramente sì Forse sì Forse no Sicuramente no	
<i>Ora vorremmo chiederti alcune domande sulla tua esperienza lavorativa...</i>				
ESS9	Esperienza, anche saltuaria	Hai mai svolto un'attività lavorativa retribuita, anche in nero?	Sì/No	
ESS9	Esperienza, solida	[Se sì] Hai mai svolto un'attività lavorativa retribuita o un apprendistato retribuito di 20 ore o più alla settimana per almeno 3 mesi?	Sì, con contratto regolare Sì, come lavoratore autonomo Sì, ma senza un contratto No	
	Esperienza	[Se sì] Quando?	Negli ultimi 12 mesi Tra 1 e 3 anni fa Più di 3 anni fa	
Art+1	Esperienza	[Se sì ad una o più delle precedenti] In quale settore hai lavorato prevalentemente?	Agricoltura Commercio Costruzioni Industria Istruzione Pubblica amministrazione	

			Servizi Trasporti Turismo/Ristorazione Altro	
IO	Terzo Settore	[Se sì] Il Terzo settore è un insieme di enti di carattere privato che agiscono in diversi ambiti, dall'assistenza alle persone con disabilità alla tutela dell'ambiente, dai servizi sanitari e socio-assistenziali all'animazione culturale. Hai mai lavorato nel terzo settore?	Sì/No	
	Motivazione	Negli ultimi 12 mesi, hai cercato lavoro?	Sì/No	
		[se sì] Hai avuto un colloquio di lavoro.	Sì/No	
<i>... e sulla tua esperienza nel mondo del volontariato.</i>				
	Volontariato pregresso	Escludendo il servizio civile, hai mai svolto attività di volontariato?	Sì/No	
	Volontariato pregresso	[se sì] Per quanto tempo?	- Da 0 a 3 mesi - Da 4 mesi a 1 anno - Da 1 a 3 anni - Più di 3 anni	
	Volontariato pregresso	[se sì] Con che frequenza?	- Quotidianamente - Almeno una volta alla settimana - Almeno una volta al mese - Almeno una volta l'anno - Altro/sporadicamente	
	Volontariato pregresso	Nel tuo ambiente familiare ci sono persone attivamente impegnate nel volontariato?	Sì/No	
	Volontariato pregresso	Ritieni che l'attività di volontariato possa migliorare il curriculum e aiutare professionalmente?	Molto Abbastanza Poco Per nulla	
	Volontariato pregresso	[se sì] Hai svolto attività di volontariato presso enti strettamente collegati a quello per cui hai fatto domanda di servizio civile?	Sì/No	

Cittadinanza Attiva (ACCI)				
<i>Con le prossime domande, ci interessa conoscere il tuo rapporto con la società.</i>				
ESS6 (2012)	Società civile, (sub. Protest) + vita politica	Per ottenere cambiamenti utili alla collettività, nel corso degli ultimi 12 mesi hai svolto qualcuna delle seguenti attività? - Firmato una petizione. - Partecipato ad una manifestazione pubblica autorizzata. - Boicottato dei prodotti. - Postato o condiviso online qualcosa di politica, ad esempio su blog, per e-mail o su social media come Facebook o Twitter. - Contattato un politico o un funzionario pubblico (statale o dell'amministrazione locale).	Scelta multipla, no obbligo	-
ESS6 (2012)	Società civile e comunità	Negli ultimi 12 mesi, hai partecipato in qualche forma alle	Sì/No	

		attività delle seguenti organizzazioni: - Culturali/ricreative. - Sociali/assistenziali - Ambientali - Religiose - Sindacali/politiche.		
ISTAT(2019)	Valori, civismo	Secondo te, quanto sono giustificabili i seguenti comportamenti? - Non fare la raccolta differenziata - Viaggiare senza biglietto sui mezzi pubblici - Parcheggiare dove è vietato - Farsi raccomandare per ottenere un lavoro - Pagare un lavoro in nero	1-5 (1 mai giustificabile, 5 sempre giustificabile)	
Toolkit Toscana	Valori, diversità	Quanto sei d'accordo con le seguenti affermazioni? - Alle persone transessuali dovrebbero essere riconosciuti più diritti - I rom dovrebbero fare lo sforzo di adeguarsi davvero alla cultura italiana (R) - Dovremmo smettere di comportarci come se quella cattolica fosse l'unica religione che c'è in Italia - Declinare al femminile il nome delle professioni e delle cariche è eccessivo (R) - Se una persona con disabilità si impegna molto, spesso raggiunge quello che vuole (R)	1 -5 (totale disaccordo, totale accordo)	

Socio-emotional skills				
<i>Infine, ci piacerebbe conoscere meglio alcune tue caratteristiche.</i>				
Maccarini (OECD PISA)	Amicalità > Cooperatività; Cordialità>> Empatia; Fiducia; Collaborazione	Quanto sei d'accordo con le seguenti affermazioni:	1-5	
		Lavoro bene con altri	1-5	
		Mi capita spesso di litigare con le persone con cui lavoro	1-5	
		Mi fa piacere che altri mi aiutino a risolvere un mio problema di lavoro	1-5	
		Mi piace aiutare gli altri entro un gruppo di lavoro	1-5	
		Penso che una parte del lavoro consista anche nell'aiutare gli altri a svolgere i loro compiti	1-5	

Altre competenze				
	Motivazione al lavoro	Quanto sei d'accordo con le seguenti affermazioni:		
		Il lavoro rende indipendenti.	1-5	
		È importante tenersi un lavoro, anche sgradito.	1-5	
		Se non mi piace un lavoro lo lascio immediatamente.	1-5R	
		È importante avere un lavoro che permetta di fare carriera.	1-5	
		Il reddito di cittadinanza	1-5R	

		rappresenta una fonte di reddito stabile.		
ESS9	Autonomia abitativa	Hai mai lasciato la casa dei tuoi genitori per almeno 2 mesi per iniziare a vivere senza di loro?	- Non ho mai vissuto senza di loro per più di 2 mesi - Non ho mai vissuto con un genitore/tutore - Sì	
	Competenze digitali	Quanto ti senti sicuro/a a:		
		Inviare una email.	1-5	
		Cercare informazioni sul web.	1-5	
		Operare su un foglio di calcolo.	1-5	
		Eseguire una scansione del sistema operativo.	1-5	
		Ad autenticarti con l'identità digitale.	1-5	

QUESTIONARIO SCU (Post TRATTAMENTO)

Condizioni			
		L'anno scorso risulti aver presentato domanda per il servizio civile (2022), è così?	<ul style="list-style-type: none"> - Sì - No [END]
		Sei stato selezionato per svolgere il servizio civile?	<ul style="list-style-type: none"> - Sì e sono tuttora in servizio [TRATTATO] - Sì e ho già finito il servizio [TRATTATO] - Sì, ma mi sono ritirato (o comunque ho interrotto) [CONTROLLO/NIENTE/ABBANDONI] - Sì, ma ho rifiutato [CONTROLLO] - No, non sono stato selezionato [CONTROLLO]
		[SE SÌ] Attualmente sei al termine della tua esperienza in servizio?	<ul style="list-style-type: none"> - Sì sono all'ultimo mese - Sì mi mancano due mesi - No mi mancano più di due mesi

PROSEGUI PERCHI E' TRATTATO			
Fonte	Dimensione	Domanda	Risposta
Lavoro, Studio & esperienze di volontariato			
		Durante il servizio civile hai svolto attività di studio?	Sì No
		Hai intenzione di studiare una volta terminato il servizio civile?	Sicuramente sì Forse sì Forse no Sicuramente no
<i>Ora vorremmo chiederti alcune domande sulla tua esperienza lavorativa...</i>			
ESS9	Esperienza, anche saltuaria	Durante il servizio civile hai svolto attività lavorativa retribuita, anche in nero?	Sì No
IO	Terzo Settore	[Se sì] Il Terzo settore è un insieme di enti di carattere privato che agiscono in diversi ambiti, dall'assistenza alle persone con disabilità alla tutela dell'ambiente, dai servizi sanitari e socio-assistenziali all'animazione culturale. Durante il servizio civile hai lavorato nel terzo settore?	Sì/No
		[SE SÌ] Con che contratto?	CONTRATTI
	Continuità lavorativa	Ti è stato proposto di lavorare presso l'ente in cui hai svolto il servizio civile?	Sì/No
		[SE SÌ] Pensi di accettare?	Sì/No [se no] perchè? – studio – altro lavoro – altri motivi
		Ti è stato proposto di lavorare presso un altro ente del terzo settore?	Sì/No
		[SE SÌ] Pensi di accettare?	Sì/No [se no] perchè? – studio – altro lavoro – altri motivi
	Motivazione	Pensi di cercare un lavoro dopo il servizio civile?	Sì/No
		[SE NO] Perchè?	intendo dedicarmi allo studio ho già un lavoro altri motivi

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

	Terzo Settore	Ti interessa lavorare nel terzo settore?	particolarmente Molto abbastanza poco per niente
--	---------------	--	--

PROSEGUI PER CHI E' CONTROLLO			
Fonte	Dimensione	Domanda	Risposta
Lavoro, Studio & esperienze di volontariato			
		Nel corso dell'ultimo anno hai svolto attività di studio?	Sì No
		Stai attualmente svolgendo attività di studio?	Sì No
<i>Ora vorremmo chiederti alcune domande sulla tua esperienza lavorativa...</i>			
ESS9	Esperienza, anche saltuaria	Nel corso dell'ultimo anno hai svolto attività lavorativa retribuita, anche in nero?	Sì No
IO	Terzo Settore	[Se sì] Il Terzo settore è un insieme di enti di carattere privato che agiscono in diversi ambiti, dall'assistenza alle persone con disabilità alla tutela dell'ambiente, dai servizi sanitari e socio-assistenziali all'animazione culturale. Durante l'ultimo anno hai lavorato nel terzo settore?	Sì/No
		[SE SÌ] Con che contratto?	CONTRATTI
	Motivazione	Stai attualmente cercando lavoro?	Sì/No
		[SE NO] Perchè?	intendo dedicarmi allo studio ho già un lavoro altri motivi
	Terzo Settore	[Ti interessa lavorare nel terzo settore?	particolarmente Molto abbastanza poco per niente

Appendice 3. Le note di sintesi

Le tre note di sintesi (Nota 1: rilevazione PRE, Nota 2: rilevazione POST, Nota 3: rilevazione OLP) che descrivono gli esiti delle rilevazioni sui candidati, sui volontari e sugli operatori locali di progetto, prodotte e già consegnate durante lo svolgimento delle attività di analisi non sono qui allegate per non appesantire il documento.
