



The word "TRENTINO" in a stylized font. The letters T, R, E, N are in blue, while T, I, N, O are in green. A small blue flower icon is positioned above the letter T.



AGENZIA PER LA FAMIGLIA

Il servizio civile universale provinciale

Relazione di monitoraggio generale
sulla gestione del “sistema servizio civile universale provinciale”
nell’anno 2016

prevista al paragrafo 12
delle *Linee guida per il servizio civile per la xv legislatura (2013-2018)*
ex art. 19 della LP 14 febbraio 2007, n. 5
approvate con deliberazione della Giunta provinciale n. 1302 del 28 luglio 2014

Relazione approvata dalla Giunta provinciale con conchiuso del 17 febbraio 2017

Provincia autonoma di Trento

AGENZIA PER LA FAMIGLIA, LA NATALITÀ E LE POLITICHE GIOVANILI

UFFICIO SERVIZIO CIVILE



INDICE

1. Il servizio civile in provincia di Trento:

l'impianto di sistema	3
1.0 L'istituzione e l'impianto del servizio civile universale provinciale	3
1.1 Novità normative 2016.....	5
1.2 Il funzionamento del sistema	5

2. Il servizio civile in provincia di Trento:

lo sviluppo nel 2016	8
2.0 I dati del servizio civile	8
2.1 I progetti di servizio civile	8
2.2 I giovani interessati al servizio civile.....	11
2.3 I giovani partecipanti	12
2.4 Lo svolgimento del servizio civile	19
2.5 La formazione generale.....	21
2.6 Le organizzazioni di servizio civile	24
2.7 Gli operatori locali di progetto.....	25
2.8 Il confronto con gli anni precedenti	25

3. Il servizio civile in provincia di Trento:

la quotidianità vissuta dai giovani	27
3.0 Il monitoraggio strategico	27
3.1 La scelta e la crescita dei giovani: motivazioni e aspettative.....	30
3.2 La formazione specifica.....	34
3.3 La formazione generale.....	35
3.4 La formazione degli OLP	36

4. Il servizio civile in provincia di Trento:

il senso della proposta e le nuove prospettive	38
4.1 Cos'è il servizio civile.....	39
4.2 L'«alleanza» con le organizzazioni di servizio civile	39
4.3 La centralità della figura dell'OLP	40
4.4 Obiettivi 2017	40

Legenda delle sigle utilizzate 42

Elenco delle tabelle 42

Elenco dei grafici 43

Struttura di gestione del settore “servizio civile” 44

Questo documento è stato redatto da Marco Maino (cap. 2), Sara Michelini (capp. 3 e 4) e Giampiero Girardi (capp. 1 e 4 e coordinamento generale)

Tutti i dati sono aggiornati al 15 dicembre 2016

1. Il servizio civile in provincia di Trento: l'impianto di sistema

1.0 L'istituzione e l'impianto del servizio civile universale provinciale

Storicamente legato all'*obiezione di coscienza*, come possibilità sostitutiva alla leva militare, nel nostro Paese il servizio civile si è evoluto formalmente in “servizio civile volontario” grazie alla legge nazionale n. 64 del 2001¹, introducendo la dimensione di volontarietà, come iniziativa di educazione alla cittadinanza attiva per aiutare le fasce più deboli della popolazione, per promuovere i valori della pace e dell’uguaglianza e per contribuire allo sviluppo sociale, culturale ed economico del nostro Paese.

Se queste sono le due tappe ad esso istituzionalmente e formalmente riconosciute, il servizio civile odierno si sta inoltrando in una terza fase del proprio ciclo di vita, accogliendo all’interno della propria dimensione caratterizzante di crescita civica e solidaristica, anche la dimensione di crescita personale, formativa e di avvicinamento del lavoro. E ciò è rilevabile sia a livello nazionale², ma anche e soprattutto sul territorio provinciale trentino.

Il servizio civile universale provinciale è stato istituito nel 2013 mediante una modifica della legge provinciale 14 febbraio 2007, n. 5 (la cosiddetta “legge provinciale sui giovani”) ed il suo funzionamento è regolato dal Regolamento di attuazione del capo II della legge provinciale 14 febbraio 2007, n. 5 relativo alla disciplina del servizio civile provinciale³ e dai Criteri per la gestione del servizio civile universale provinciale⁴.

Oltre all’esigenza di rispondere alle reali necessità del mondo giovanile nell’attuale contesto di crisi economica, l’innovatività della sopraccitata legge provinciale risiede nel principio di “universalità” che la connota e la costituisce; laddove con “universalità” si intende l’esigenza di semplificare le procedure, facilitare lo svolgimento del servizio civile, aprire ed allargare la partecipazione, come effettiva e concreta opportunità offerta a tutti i giovani di età compresa tra 18 e 28 anni.

Il servizio civile si propone di formare i giovani alla cittadinanza attiva e alla responsabilità verso la comunità. Attraverso il lavoro “vero” — anche fornendo occasione di (parziale) sostentamento⁵ — vuole far crescere i giovani al valore sociale del proprio lavoro e del stare “in società” da adulti.

Tale opportunità viene fornita attraverso la proposta di un “progetto” proposto e gestito da organizzazioni private ed enti pubblici a ciò accreditati⁶. I progetti, scelti direttamente e volontariamente dai giovani, li vedono protagonisti perché sono costruiti come veri e propri percorsi formativi, realizzati attraverso la partecipazione all’operatività dell’organizzazione proponente. Ciò consente di sviluppare nuove competenze e anche di consolidare e mettere alla prova quelle già possedute grazie agli studi fatti. L’esperienza di lavoro nel progetto viene affiancata dalla formazione specifica (assicurata dall’organizzazione per almeno 4 ore al mese) e dalla formazione generale, incentrata sulle cosiddette “competenze trasversali” e assicurata dall’USC per almeno 7 ore mensili.

È dunque chiaro l’intento e la volontà, attraverso la serie di tali cambiamenti normativi e strutturali, di allontanarsi dall’impianto gestionale del servizio civile provinciale vigente fino al 2014, che ricalcava le caratteristiche del servizio civile nazionale; quest’ultimo discendente dal servizio militare e impostato secondo

¹ Per alcuni riferimenti sulla storia del servizio civile in Italia si veda, tra i molti, il volume a cura di DARIO FORTIN dal titolo: *Dall’obiezione di coscienza al servizio civile universale. Quarant’anni di impegno giovanile e adulto*, Il Margine, Trento, 2014.

² ISFOL, *Il servizio civile nazionale fra cittadinanza attiva e occupabilità*, Ministero del lavoro e delle politiche sociali, 2015.

³ Approvato con Decreto del Presidente della Provincia n. 12-14/Leg. del 29 dicembre 2014. Pubblicato sul Bollettino ufficiale della Regione Trentino-Alto Adige n. 1 del 7 gennaio 2015.

⁴ Da ultimo modificati con deliberazione della Giunta provinciale n. 2173 del 2 dicembre 2016.

⁵ Tutti i giovani in servizio civile (in qualunque forma, SCN e SCUP) vengono compensati con 433,80 euro al mese.

⁶ La gestione dell’«Albo provinciale degli enti ed organizzazioni del servizio civile nazionale» è affidata alla Provincia autonoma di Trento.

prassi e modalità di accesso e gestione rigide⁷.

Con il SCUP si introducono dunque una serie di significativi rinnovamenti:

- viene semplificata la gestione burocratico-amministrativa e vengono facilitate le organizzazioni, le quali possono presentare proposte progettuali in qualsiasi momento, prevedendo che nell'arco di 30 giorni viene fornito il riscontro valutativo e che dopo 4 mesi ogni progetto presentato (e valutato positivamente) andrà ad attuazione;
- viene ribadita l'opportunità di promuovere il coinvolgimento e la partecipazione delle Comunità e delle amministrazioni comunali alla realizzazione dei progetti di SCUP⁸;
- il sistema viene “alimentato” da due liste: quella dei progetti (presentati dalle organizzazioni, valutati e ammessi alla realizzazione) e quella dei giovani, i cui requisiti sono verificati dalla Provincia, che li abilita alla scelta del progetto.
- le domande di partecipazione da parte dei giovani possono essere presentate tutto l'anno;
- l'allargamento della partecipazione è stato realizzato nel 2016 prevedendo 7 finestre di accesso per i giovani;
- la durata dei progetti viene liberalizzata: possono durare da 3 a 12 mesi, secondo l'attività prevista. E anche il loro inizio viene adattato alle esigenze operative;
- la gestione per le organizzazioni viene semplificata, limitando a due le figure indispensabili: quella del progettista e quella del tutor, denominato “operatore locale di progetto” (OLP);
- è promossa la partecipazione al finanziamento del Fondo del servizio civile da parte di soggetti pubblici e privati⁹;
- viene posta attenzione agli esiti dell'esperienza per i giovani, poiché viene previsto che la Provincia certifichi le competenze acquisite¹⁰ nell'ambito del servizio civile¹¹;
- è prevista, inoltre, la possibilità che i soggetti attuatori possano autofinanziare progetti di servizio civile, ai quali la Provincia autonoma di Trento contribuisce attraverso il finanziamento delle spese previdenziali ed assicurative¹².

Va comunque sottolineato che al SCUP continua ad affiancarsi il servizio civile nazionale, la cui gestione compete all'Ufficio servizio civile (USC) e che continua ovviamente a seguire le modalità definite a livello ministeriale¹³. (Si veda sotto la novità normativa in approvazione a livello nazionale).

Va inoltre ricordato che in Provincia di Trento, nel mese di maggio 2014, ha trovato attivazione il programma “Garanzia giovani”, promosso dall'Unione europea a favore dell'occupazione giovanile¹⁴. Il SCUP è stato pienamente coinvolto in questo percorso, che è diventato un ulteriore canale di accesso per molti giovani.

Ne consegue che, ad oggi, in Trentino coesistano tre “forme” di servizio civile in provincia:

⁷ Il servizio civile nazionale presenta in effetti molti elementi di rigidità e di fissità, non ultima il fatto che la possibilità di aderirvi venga offerta una sola volta all'anno: chi non sfrutta l'unica occasione (peraltro presentata in modo assolutamente non prevedibile), rimane escluso per 12 mesi. Lo svolgimento del servizio civile avviene attraverso la partecipazione dei giovani a progetti predisposti e gestiti da organizzazioni private ed enti pubblici a ciò accreditati. I progetti vengono scelti dai giovani (ragazze e ragazzi), hanno tutti la durata di 12 mesi, devono cominciare tutti insieme, hanno regole di svolgimento molto limitative (nell'orario, nella formazione, nel monitoraggio). I controlli e le procedure sono piuttosto rigidi.

⁸ Art. 17, comma 1bis, della legge provinciale n. 5 del 2007.

⁹ Art. 23, comma 1bis, della legge provinciale n. 5 del 2007.

¹⁰ Art. 16, comma 2bis, della legge provinciale n. 5 del 2007.

¹¹ In effetti va tenuta in seria considerazione la dimensione dell'orientamento “professionale” (accanto a quello personale) durante l'esperienza di servizio civile, come spazio privilegiato di individuazione delle proprie competenze personali — da mettere a disposizione di un futuro impegno lavorativo — e delle proprie aspirazioni di vita e del posto da occupare nella società per contribuire non solo alla propria sussistenza, ma anche al bene comune.

¹² Art. 21bis, comma 1ter, della legge provinciale n. 5 del 2007.

¹³ L'istituzione del servizio civile nazionale è stata sancita dalla legge 6 marzo 2001, n. 64, mentre l'anno successivo il decreto legislativo 5 aprile 2002, n. 77 ha provveduto a disciplinare le modalità di attuazione dell'istituto e ha stabilito le funzioni e le relative competenze a capo allo Stato, alle Regioni e alle Province autonome. Fondamentale a questo riguardo il Protocollo d'intesa siglato tra l'Ufficio nazionale per il servizio civile e le Regioni e Province autonome (Repertorio atti n. 2452 del 26 gennaio 2006).

¹⁴ Il “Piano di attuazione per l'occupazione giovanile della Provincia autonoma di Trento” nell'ambito del Piano italiano della Garanzia Giovani dell'Iniziativa europea per l'occupazione giovanile è stato approvato con deliberazione della Giunta provincia n. 807 del 26 maggio 2014.

1. il servizio civile di Garanzia Giovani (SCUP_GG), finanziato con fondi europei e mediato dalla struttura di coordinamento provinciale, il Servizio Europa;
2. il servizio civile provinciale *tout court* (SCUP_PAT), finanziato con fondi provinciali;
3. il servizio civile nazionale (SCN), che opera secondo la regolamentazione nazionale e viene finanziato da fondi statali.

La presente relazione, pertanto, offre una panoramica complessiva delle tre “forme” di servizio civile che si realizzano sul territorio provinciale.

1.1 Novità normative 2016

A livello nazionale

Nel 2016 il panorama nazionale in materia di servizio civile ha visto l’avvio di un processo di radicale riforma. Il relativo disegno di legge è stato approvato definitivamente dal Senato il 31 maggio 2016 ed è diventato la legge 6 giugno 2016, n. 106 “Delega al Governo per la riforma del Terzo settore, dell’impresa sociale e per la disciplina del servizio civile universale”. Essa è vigente dal 3 luglio scorso.

All’interno della norma un solo articolo (il n. 8) è dedicato al servizio civile e serve a tracciare le linee di riforma demandate al Governo. Si istituisce così il “servizio civile universale” (SCU), finalizzato, ai sensi degli articoli 52, primo comma, e 11 della Costituzione, alla difesa non armata della patria e alla promozione dei valori fondativi della Repubblica, anche con riferimento agli articoli 2 e 4, secondo comma, della Costituzione. Si prevede:

- un meccanismo di programmazione triennale per fissare i contingenti che possono essere ammessi al “servizio civile universale”;
- il riconoscimento e la valorizzazione delle competenze acquisite;
- una durata del servizio civile universale compresa tra 8 e 12 mesi;
- la possibilità di prestare in parte il servizio civile in un altro Paese dell’Unione europea.

Al momento della redazione di questa relazione, si è in attesa della definitiva approvazione del decreto di attuazione della legge n. 106 del 2016.

A livello provinciale

I “Criteri per la gestione del servizio civile universale provinciale”¹⁵ sono stati da ultimo riapprovati integralmente con deliberazione della Giunta provinciale n. 2173 del 2.12.2016.

Questa nuova regolamentazione del servizio civile universale provinciale interviene in particolare a semplificare la fase di presentazione delle proposte progettuali e la fase di scelta dei progetti da parte dei giovani (che sarà anch’essa in ogni momento, secondo la disponibilità di proposte progettuali), cercando di favorire la partecipazione e l’inclusività del sistema.

Per quanto riguarda la fase di avvio dei progetti, vengono meglio precisati alcuni passaggi amministrativi e gestionali.

Nella parte dedicata alla gestione dei progetti si prevede una più funzionale gestione dell’orario di servizio, oltre alla precisazione di alcuni aspetti di gestione.

1.2 Il funzionamento del sistema

Di seguito si elencano le principali funzionalità del sistema servizio civile in Trentino.

Progettazione. Sono stati tenuti diversi incontri con i progettisti, al fine di migliorare la qualità dei progetti e di renderli aderenti alle finalità del SCUP.

Valutazione progettuale. Particolare cura ed attenzione è stata posta alla fase di valutazione delle pro-

¹⁵ Inizialmente approvati con deliberazione della Giunta provinciale n. 2343 del 22.12.2014 e successivamente modificati con deliberazioni della Giunta provinciale n. 881 del 26.5.2015 e n. 2144 del 27.11.2015.

poste progettuali. Essa è stata affidata a valutatori professionisti esterni all’Ufficio¹⁶, quindi indipendenti e terzi rispetto ai vari attori del sistema. Gli stessi valutatori hanno curato alcuni momenti di formazione rivolti ai progettisti ed hanno assicurato il confronto verso i proponenti dei progetti non accettati. Nel corso dell’anno sono state valutate 224 proposte progettuali. Va rimarcato il fatto che il processo di valutazione non è considerato una mera incombenza amministrativa finalizzata all’operatività ma, al contrario, un elemento essenziale di analisi dei macro-processi di sistema, di riflessione costante sulla coerenza strategica dell’azione complessiva, di verifica per il miglioramento continuo delle funzionalità messe in campo e di innovazione¹⁷.

Promozione. È stata curata la promozione del servizio civile, sia nei confronti dei giovani, di potenziamenti soggetti gestori, dell’opinione pubblica.

Certificazione delle competenze. È stato avviato, con la collaborazione di Fondazione Demarchi, il sistema di certificazione delle competenze acquisite dai giovani nell’esperienza di servizio civile, secondo quanto previsto dalla legge provinciale sui giovani.

Formazione generale. Tutti i giovani in servizio civile hanno avuto l’opportunità di partecipare ad un modulo formativo mensile di 7 ore, su tematiche a scelta (tutte riferite alle cosiddette “competenze trasversali”). Il primo giorno di servizio è stato utilizzato per il modulo introduttivo e di presentazione, oltre che di elaborazione delle aspettative. Nell’ultimo mese di servizio tutti i giovani frequentano il modulo sulla ricerca attiva del lavoro. Nel corso dell’anno sono stati proposti 125 moduli formativi.

Formazione OLP. Sono state organizzate 7 edizioni del corso di preparazione per i nuovi tutor, la cui denominazione è “operatore locale di progetto” (in sigla: OLP). Si tratta di un corso di 2 giornate, obbligatorio per chi deve svolgere questa funzione.

Garanzia Giovani. Sono stati tenuti i rapporti con il Servizio Europa per la gestione delle fasi di “Garanzia Giovani”, all’interno della quale si sono inseriti alcuni progetti di servizio civile. Ciò ha comportato la necessità di attuare le specifiche procedure richieste dell’Unione europea, ivi compreso un impegnativo sistema di rendicontazione e di verifiche ispettive.

Assemblee. È stata proposta una giornata di incontro di tutti i giovani in servizio civile durante il mese di agosto e nel mese di dicembre, per dar loro modo di conoscersi, scambiarsi esperienze, fare il punto sul lavoro svolto e riflettere su alcune tematiche di interesse generale.

Analisi di placement. È particolare cura il seguire i giovani anche dopo la conclusione dell’esperienza del servizio civile per conoscerne gli esiti, sia in termini di scelta di vita sia per quanto attiene le scelte lavorative intraprese. Tutti i giovani vengono contattati dopo 6, 12 e 18 mesi dalla conclusione del servizio civile.

Progetto «ChiCercaTrova». Nell’intento di sostenere la fase successiva al termine dell’esperienza del servizio civile e prendendo atto del persistere di condizioni di estrema difficoltà per l’inserimento nel mercato del lavoro, è stato attivato un progetto di accompagnamento destinato ai giovani che hanno concluso l’attività. Esso si propone di fornire occasioni di orientamento, motivazione, attivazione, anche con opportuni momenti formativi, per sostenere la ricerca del lavoro e comunque dell’inserimento nella vita adulta.

Monitoraggio strategico. È stato impostato il sistema di monitoraggio strategico del servizio civile, del quale si rende conto *infra* al capitolo 3.

Gestione contabile ed amministrativa. La necessità di provvedere tempestivamente alla liquidazione delle competenze mensili spettanti ai giovani in servizio civile ha richiesto una cura particolare nella gestione delle informazioni e la necessità di mantenere una tempistica molto stretta. Lo stesso vale per la gestione dei processi relativi alle numerose chiamate progettuali e di avvio dei giovani previste nel corso dell’anno.

Le *risorse* destinate al “sistema servizio civile” sono state nel 2016 di 1.320.000 euro, di cui il 77% è

¹⁶ Come previsto dai citati “Criteri” al paragrafo 1.10.

¹⁷ Non per caso, l’esperienza del SCUP è stata presentata, su invito degli organizzatori, al XIX Congresso nazionale dell’AIV, l’ Associazione italiana di valutazione, svoltosi a Roma il 21-23 aprile 2016 all’interno della sessione che trattava de “La valutazione come strumento per il miglioramento della (e nella) amministrazione pubblica: esperienze a confronto”. La relazione dell’USC aveva per titolo: “Accompagnare la crescita. Il ruolo dei processi valutativi per l’innovazione del sistema del servizio civile in Provincia di Trento”.

stato destinato ai compensi per i partecipanti e il 23% alle attività di gestione (valutazione, formazione, assicurazione, promozione ecc.). Di considerevole importanza sono risultate le risorse messe a disposizione dai fondi europei tramite il programma comunitario “Garanzia Giovani”.

2. Il servizio civile in provincia di Trento: lo sviluppo nel 2016

2.0 I dati del servizio civile

Vengono ora presentati dei dati relativi l'andamento del servizio civile durante il 2016, per delineare una panoramica del sistema del servizio civile in Trentino durante l'anno. Saranno approfonditi i seguenti ambiti:

- progetti presentati: calendario dei turni di proposizione, con progetti presentati, esito della valutazione e informazioni sulle caratteristiche dei progetti;
- giovani iscritti alle liste: numero dei giovani che manifestano l'intenzione di svolgere un periodo di servizio civile;
- giovani avviati: profilo dei giovani che durante il 2016 hanno iniziato a svolgere un progetto di servizio civile, informazioni anagrafiche e cronologia degli avvii;
- giovani in servizio: numero di giovani in servizio durante l'anno, mese per mese, distinti per anno di avvio e forma di servizio civile;
- formazione generale: numero di moduli formativi organizzati dall'USC per i giovani in servizio e percentuale di frequenza da parte dei giovani;
- OLP e organizzazioni: numero degli OLP e delle organizzazioni del Trentino accreditate all'albo.

2.1 I progetti di servizio civile

I progetti di servizio civile sono stati presentati ed avviati secondo i “turni di proposizione”, cioè cicli di 4 mesi che iniziano con la presentazione delle proposte progettuali e proseguono con la valutazione delle stesse proposte, la loro approvazione, la pubblicizzazione in favore dei giovani, la loro adesione, la conseguente valutazione attitudinale, l'approvazione della graduatoria e si concludono con l'avvio del progetto.

Ai 4 turni previsti ad inizio anno, sono stati aggiunti altri due turni straordinari, identificati dalla lettera S in fondo alla sigla.

In totale, nel corso dell'anno sono stati gestiti 6 turni di proposizione relativi a SCUP_PAT, con la scansione descritta alla tabella 1.

Tabella 1
SCUP_PAT 2016. Turni di presentazione e fasi

<i>Turno</i> ¹⁸	<i>Consegna</i> ¹⁹	<i>Info giovani</i> ²⁰	<i>Chiusura</i> ²¹	<i>Pubblicazione</i> ²²	<i>Avvio</i> ²³
SCUP_PAT 2016_1	15 gennaio	10 febbraio	1 marzo	24 marzo	1 aprile
SCUP_PAT 2016_2	15 marzo	8 aprile	28 aprile	24 maggio	1 giugno
SCUP_PAT 2016_2S	[*]	1 giugno	20 giugno	28 giugno	1 luglio
SCUP_PAT 2016_3	15 giugno	6 luglio	25 luglio	22 agosto	1 settembre
SCUP_PAT 2016_3S	15 luglio	10 agosto	9 settembre	23 settembre	1 ottobre
SCUP_PAT 2016_4	15 settembre	28 ottobre	17 novembre	29 novembre	1 dicembre

[*] Questo turno ha riguardato esclusivamente progetti presentati nel turno 2016_2 che erano stati approvati ma non finanziati.

Sono stati gestiti, inoltre, 4 turni di proposizione relativi a SCUP_GG, con la scansione descritta alla tabella 2.

Tabella 2
SCUP_GG 2016. Turni di presentazione e fasi

<i>Turno</i>	<i>Consegna</i>	<i>Info giovani</i>	<i>Chiusura</i>	<i>Pubblicazione</i>	<i>Avvio</i>
SCUP_GG 2016_1	15 gennaio	10 febbraio	1 marzo	24 marzo	1 aprile
SCUP_GG 2016_2	15 marzo	8 aprile	28 aprile	24 maggio	1 giugno
SCUP_GG 2016_3	15 giugno	6 luglio	25 luglio	22 agosto	1 settembre
SCUP_GG 2016_4	15 settembre	28 ottobre	17 novembre	29 novembre	1 dicembre

Nel corso del 2016, le organizzazioni accreditate hanno presentato, nei sei turni di proposizione sopra specificati, 224 progetti di SCUP e 26 progetti di SCN. I 250 progetti presentati durante l'anno sono stati valutati da un *team* di valutatori e valutatrici e ne sono stati approvati 224 (l'89,6%); 21 progetti sono stati ritenuti non idonei (8,4%), mentre 5 progetti sono stati presentati oltre il termine previsto.

I progetti approvati dai valutatori sono stati pubblicati, i giovani interessati si sono quindi potuti candidare alla partecipazione e, dopo la fase di valutazione attitudinale dei candidati da parte delle organizzazioni, i giovani idonei selezionati sono stati avviati. Nella tabella 3 i progetti presentati, e il conseguente esito valutativo, per ogni turno di proposizione durante il 2016.

¹⁸ Il turno di proposizione è identificato dalla “forma” del servizio civile, dall’anno e da un numero progressivo.

¹⁹ Scadenza di consegna delle proposte progettuali da parte delle organizzazioni di servizio civile ad USC.

²⁰ Pubblicazione da parte di USC della determina di approvazione dei progetti ammessi e contestuale apertura del bando rivolto ai giovani.

²¹ Fine del periodo informativo rivolto ai giovani ed inizio delle valutazioni attitudinali relative ai singoli progetti, realizzate dalle organizzazioni proponenti.

²² Pubblicazione della determina di avvio dei progetti, con la lista dei partecipanti.

²³ Prima data utile per l'avvio. I progetti definiscono autonomamente la data di avvio, che deve cadere sempre il primo giorno del mese

Tabella 3
SCUP 2016. Progetti per turno di proposizione

Turno	Presentati	Approvati	% Approvati	Non idonei	% Non idonei	Fuori termine
SCUP_GG 2016_1	26	24	92,3%	2	7,7%	0
SCUP_PAT 2016_1	3	3	100,0%	0	0,0%	0
SCUP_GG 2016_2	10	9	90,0%	1	10,0%	0
SCUP_PAT 2016_2	34	27	79,4%	5	14,7%	2
SCUP_PAT 2016_2S	26	26	100,0%	0	0,0%	0
SCUP_GG 2016_3	3	3	100,0%	0	0,0%	0
SCUP_PAT 2016_3	31	28	90,3%	3	9,7%	0
SCUP_PAT 2016_3S	39	34	87,2%	5	12,8%	0
SCUP_GG 2016_4	1	1	100,0%	0	0,0%	0
SCUP_PAT 2016_4	51	46	90,2%	4	7,8%	1
SCN	26	23	92,0%	1	4,0%	2
Totali	250	224	89,6%	21	8,4%	5

Come si può vedere nella tabella 4, la maggioranza dei progetti presentati durante il 2016 (190 progetti, l'83,1%), ha previsto una **durata** di 12 mesi, ovvero la massima consentita, mentre poco meno del 27% ha proposto durate inferiori a quella “canonica”. Questo dato è in controtendenza rispetto al 2015: nel primo anno di attuazione del SCUP, infatti, un maggior numero di progetti (il 37%) aveva usufruito della possibilità di variare la proposta in termini di durata.

Dopo la durata annuale, la seconda più diffusa è quella di 9 mesi (9 progetti, il 4,5% dei progetti approvati). Le durate meno ricorrenti sono quelle di 7 mesi e di 11 mesi, entrambi presentati solo una volta nel corso dell’anno.

Tabella 4
SCUP 2016. Progetti perdurata

Durata	Progetti	Percentuale
3 mesi	3	1,3%
4 mesi	4	1,8%
5 mesi	4	1,8%
6 mesi	4	1,8%
7 mesi	1	0,4%
8 mesi	3	1,3%
9 mesi	9	4,0%
10 mesi	5	2,2%
11 mesi	1	0,4%
12 mesi	190	84,8%
Totali	224	100,0%

Per quanto riguarda i **posti disponibili per progetto**, quasi la metà dei progetti approvati (89, il 44,3%) ha richiesto la presenza di un solo giovane, il 35,3% prevede invece la presenza di due giovani. I progetti che richiedono un alto numero di giovani sono numericamente inferiori. Il numero massimo di giovani richiesto per un progetto è stato di 12, in un solo caso durante il 2016. Nella tabella 5 si può vedere il numero di progetti approvati a seconda dei posti messi a disposizione.

**Tabella 5
SCUP 2016. Posti per progetto**

<i>Posti</i>	<i>Progetti</i>	<i>Percentuale</i>
1	89	39,7%
2	77	34,4%
3	18	8,0%
4	12	5,4%
5	6	2,7%
6	6	2,7%
7	3	1,3%
8	6	2,7%
9	1	0,4%
10	4	1,8%
11	1	0,4%
12	1	0,4%
Totali	224	100,0%

2.2 I giovani interessati al servizio civile

Sono 2000 i giovani che nel corso dell'anno sono entrati in contatto con il sistema del servizio civile. Questa cifra comprende tutti coloro che si sono iscritti ai registri di SCUP (sia PAT sia GG) e che hanno aderito ai progetti di SCN. Si tratta, pertanto, di un insieme di persone che non solo hanno chiesto informazioni ma si sono concretamente attivati per svolgere questa esperienza. Il dato comprende anche coloro che hanno poi effettivamente realizzato il loro progetto di servizio civile.

Chi è interessato a svolgere un periodo di servizio civile deve registrarsi o nella lista di SCUP_PAT oppure in quella di SCUP_GG. L'iscrizione alla prima lista ha durata di un anno e può essere rinnovata. L'unico vincolo è l'età, che deve essere superiore a 18 e inferiore a 29 anni.

Per accedere alle liste SCUP_GG bisogna invece aver aderito al programma “Garanzia Giovani”, presso il Centro per l'impiego, ed aver scelto il percorso relativo allo svolgimento di un periodo di servizio civile.

Al momento della stesura di questa relazione risultano iscritti 608 giovani alla lista SCUP_PAT e 320 giovani alla lista SCUP_GG, per un totale di 928 giovani che hanno manifestato interesse verso la possibilità di svolgere il servizio civile. Di questi il 60,8% sono ragazze, mentre il 39,2% sono ragazzi. L'età media degli iscritti è di 23,2 anni.

**Tabella 6
SCUP 2016. Giovani iscritti alle liste SCUP**

<i>Lista</i>	<i>Giovani</i>	<i>Percentuale</i>
SCUP_PAT	608	65,5%
SCUP_GG	320	34,5%
Totali	928	100,0%

Sembra interessante analizzare il numero di tentativi che sono stati fatti dai giovani prima di essere ammessi a prestare il servizio civile. Dunque, tra coloro che lo scorso anno sono stati selezionati per un progetto, il 76% è stato inserito al primo tentativo e quasi il 18% al secondo. C'è chi (ma sono solo 2 giovani) ha dovuto provare 5 volte prima di essere ammesso.

Tabella 7
SCUP 2016. Giovani avviati: numero di tentativi prima di essere selezionati

Tentativi	Giovani	Percentuale
1	368	76,7%
2	85	17,7%
3	19	4,0%
4	6	1,2%
5	2	0,4%
Totali	480	100,0%

Analoga valutazione può essere fatta per i 529 giovani che non sono stati ammessi a prestare il servizio civile e dunque risultano ancora in attesa. L'82% di loro ha provato una volta, il 13,6% due volte e così via fino ai 6 tentativi di due giovani.

Tabella 8
SCUP 2016. Giovani in attesa: numero di tentativi

Tentativi	Giovani	Percentuale
1	435	82,2%
2	72	13,6%
3	17	3,2%
4	1	0,2%
5	2	0,4%
6	2	0,4%
Totali	529	100,0%

2.3 I giovani partecipanti

In questo paragrafo si presentano i dati relativi ai giovani che hanno aderito ai progetti 2016. L'entrata nel sistema “servizio civile” comporta che si possano assumere diversi “stati”, come di seguito descritti:

- **selezionati:** giovani che, dopo essersi candidati ad un progetto ed aver sostenuto la valutazione attitudinale, sono stati ritenuti idonei e selezionati per cominciare il progetto di servizio civile;
- **rinunciati:** giovani selezionati che hanno espresso la volontà di non cominciare il progetto di servizio civile, non hanno quindi mai svolto nemmeno un giorno di servizio civile;
- **avviati:** giovani idonei selezionati che hanno iniziato il progetto di servizio civile;
- **in servizio:** giovani avviati che stanno ancora svolgendo il proprio progetto di servizio civile;
- **ritirati:** giovani avviati che hanno deciso di interrompere lo svolgimento del servizio civile prima della fine prestabilita da progetto;
- **terminati:** giovani avviati che hanno terminato regolarmente il proprio progetto di servizio civile.

Come si può vedere nella tabella 9, durante il 2016 sono stati selezionati 526 giovani, 46 dei quali (l'8,7%) hanno rinunciato al servizio civile, mentre 480 sono stati avviati. Tra gli avviati, 16 (il 3,3%) si sono ritirati, 19 (il 4,0%) hanno regolarmente terminato, mentre 445 (il 92,7% degli avviati durante il 2016) è attualmente in servizio.

Tabella 9
Il servizio civile in Trentino 2016. Partecipanti per stato
(dato al 15.12.2016)

Stato	Giovani	Percentuale
Selezionati	526	
Rinunciatari	46	8,7%
Avviati	480	
Ritirati	16	3,3%
Terminati	19	4,0%
In servizio	445	92,7%

Vengono ora presentati dati relativi ai giovani in servizio civile avviati durante il 2016; prima descrivendo la forma di servizio civile con la quale sono stati attivati e il periodo di avvio, poi delineandone il profilo con informazioni anagrafiche.

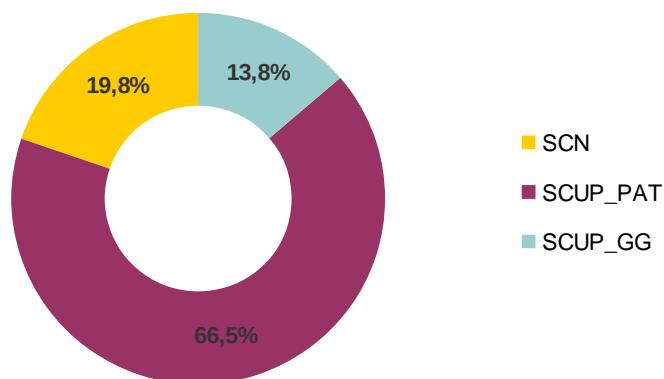
I giovani avviati in progetti SCUP durante il 2016 sono 385 (l'80,2% del totale), mentre quelli SCN 95 (19,8%). Va detto che 4 giovani “SCUP_PAT” sono stati avviati all'interno di progetti *autofinanziati*, ovvero finanziati dall'organizzazione che ha presentato il progetto (in questo caso aziende).

Nella tabella 10 si vede il dettaglio della forma di servizio civile dei giovani avviati durante il 2016, secondo la divisione sopra evidenziata.

Tabella 10
Il servizio civile in Trentino 2016. Avviati per forma di servizio civile

Forma	Giovani	Percentuale
SCUP_GG	66	13,8%
SCUP_PAT	319	66,5%
SCN	95	19,8%
Totali	480	100,0%

Grafico 1
Il servizio civile in Trentino 2016. Avviati per forma di servizio civile



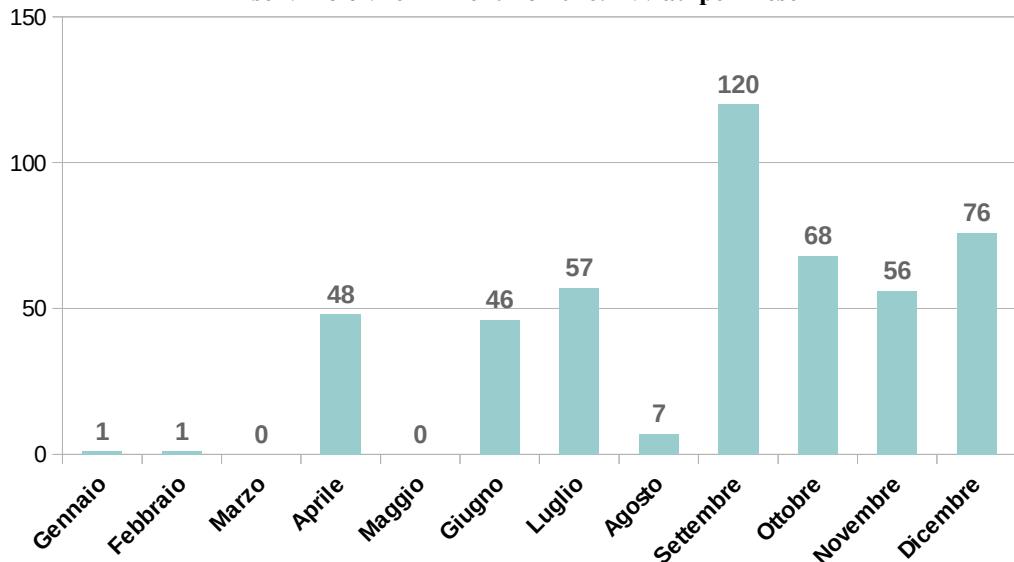
Nella tabella 11 si possono vedere gli avvii del 2016, per ogni mese dell'anno. I due giovani avviati a gennaio e febbraio 2016 sono dei subentri all'interno di progetti avviati durante il 2015, mentre con il mese di aprile sono iniziati gli avvii dei giovani selezionati all'interno dei progetti 2016. Marzo e maggio sono gli unici mesi del 2016 durante i quali nessun giovane è stato avviato. Il mese che ha visto il maggior numero di avvii è stato settembre (120 giovani, un quarto degli avvii del 2016).

Tabella 11
Il servizio civile in Trentino 2016. Avviati per mese

Mese di avvio	Giovani	Percentuale
Gennaio	1*	0,2%
Febbraio	1*	0,2%
Marzo	0	0,0%
Aprile	48	10,0%
Maggio	0	0,0%
Giugno	46	9,6%
Luglio	57	11,9%
Agosto	7	1,5%
Settembre	120	25,0%
Ottobre	68	14,2%
Novembre	56	11,7%
Dicembre	76	15,8%
Totali	480	100,0%

[*] I due giovani avviati a gennaio e febbraio 2016 sono dei subentri all'interno di progetti avviati durante il 2015.

Grafico 2
Il servizio civile in Trentino 2016. Avviati per mese

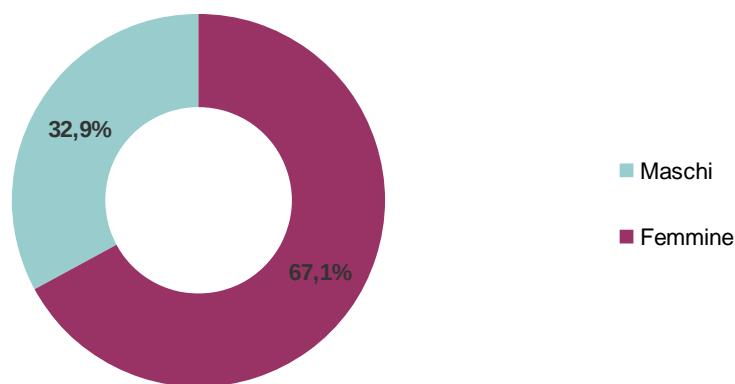


Per quanto riguarda il **genere** dei giovani avviati durante il 2016, due terzi sono femmine (322 giovani, il 67,1% del totale), mentre un terzo sono maschi (158 giovani, il 32,9%). Questo dato conferma la netta prevalenza femminile tra i partecipanti al servizio civile, che conferma il dato già rilevato lo scorso anno quando le ragazze rappresentavano il 66,8% del totale.

Tabella 12
Il servizio civile in Trentino 2016. Avviati per genere

<i>Genere</i>	<i>Giovani</i>	<i>Percentuale</i>
Maschi	158	32,9%
Femmine	322	67,1%
Totali	480	100,0%

Grafico 3
Il servizio civile in Trentino 2016. Avviati per genere



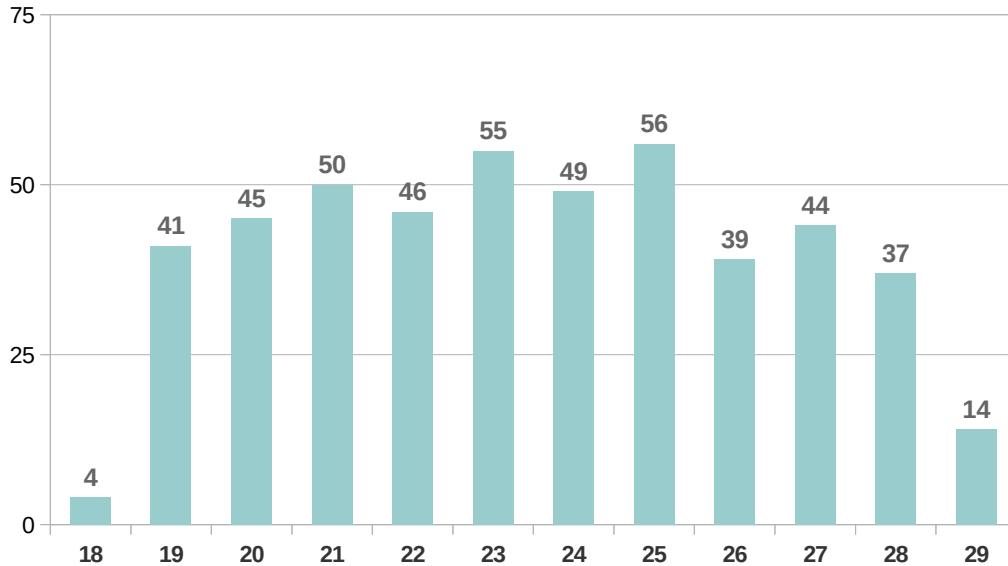
L'età media dei giovani avviati durante il 2016 è di 24 anni, esattamente come nell'anno precedente. Nella tabella 13 si può vedere come le fasce d'età che includono il maggior numero di giovani sono quella dai 21 ai 23 anni (151 giovani, 31,5% del totale) e quella dai 24 ai 26 (144 giovani, il 30,0% del totale).

Nel grafico 4 viene invece rappresentato il numero di giovani per ogni età, dai 18 ai 29 anni. Va sottolineato che per essere avviati in un progetto di servizio civile bisogna aver compiuto almeno 18 anni e non aver ancora compito il ventinovesimo anno di età. Nei dati presentati compaiono anche 14 ventinovenne, in quanto questi hanno iniziato il servizio civile prima di compiere 29 anni, raggiungimento l'età in questione solo durante il corso dell'esperienza.

Tabella 13
Il servizio civile in Trentino 2016. Avviati per classi di età

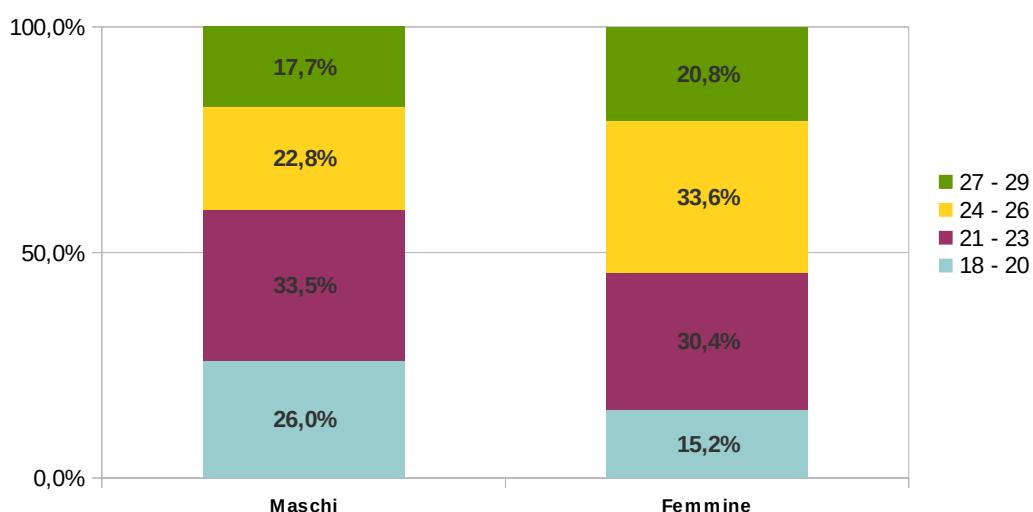
<i>Classi di età</i>	<i>Giovani</i>	<i>Percentuale</i>
da 18 a 20 anni	90	18,8%
da 21 a 23 anni	151	31,5%
da 24 a 26 anni	144	30,0%
da 27 a 29 anni	95	19,8%
Totali	480	100,0%

Grafico 4
Il servizio civile in Trentino 2016. Avviati per anni di età



L'età media delle ragazze è di 24,3 anni, mentre quella dei ragazzi è di 23,6 anni. Nel grafico 5 è possibile osservare un confronto tra l'età dei maschi e delle femmine, per ogni genere è infatti visibile la percentuale di giovani per fascia di età.

Grafico 5
Il servizio civile in Trentino 2016. Avviati per genere e per classi di età

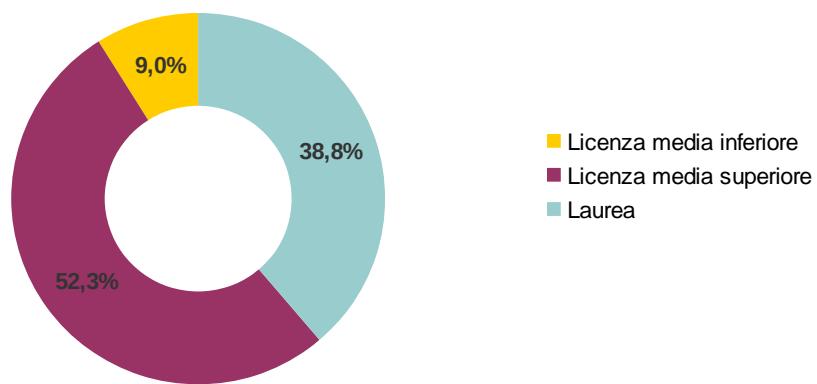


In riferimento alla **scolarità** dei giovani avviati durante il 2016, il 91,1% ha conseguito almeno la licenza media superiore, il 42,6% di questi (e il 38,7% sul totale) è inoltre laureato. Questi dati sono superiori al livello di scolarità della corrispondente classe di età dei giovani trentini.

Tabella 14
Il servizio civile in Trentino 2016. Avviati per livello scolastico

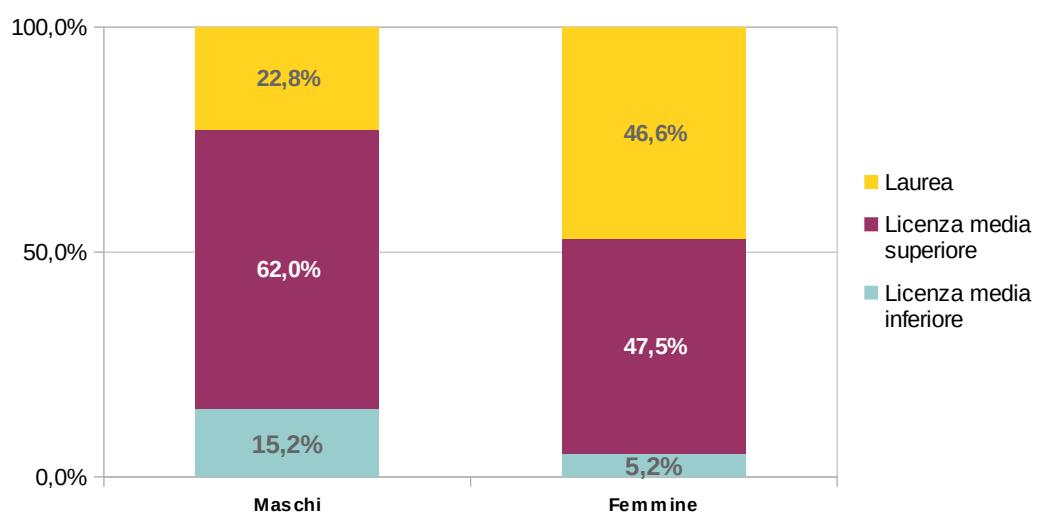
Titolo conseguito	Giovani	Percentuale
Licenza media inferiore	43	9,0%
Licenza media superiore	251	52,3%
Laurea	186	38,7%
Totali	480	100,0%

Grafico 6
Il servizio civile in Trentino 2016. Avviati per livello scolastico



Le ragazze risultano più istruite rispetto ai ragazzi, nel grafico 7 si può osservare un confronto tra la percentuale del titolo di studio conseguito dai maschi rispetto alle femmine. Quasi la metà delle ragazze avviate durante il 2016 (150 giovani, il 46,6% delle femmine) ha conseguito una laurea, mentre tra i ragazzi il 22,8% (36 giovani) risulta essersi laureato, meno della metà rispetto alle ragazze.

Grafico 7
Il servizio civile in Trentino 2016. Avviati per genere e per livello scolastico



Per quanto riguarda la **provincia di residenza** dei giovani avviati durante il 2016, la maggior parte (423 giovani, l'88,1%) risiede in Provincia di Trento, mentre il restante 11,9% (57 giovani) risiede fuori provincia. Tra le altre province (in ordine di presenza): Vicenza (7), Verona (6), Treviso (4), Rimini, Taranto e Bolzano (3), Udine, Mantova, Lecce e Trapani (6). Compaiono solo una volta: Cosenza, Benevento, Ferrara, Parma, Genova, Brescia, Como, Milano, Ancona, Torino, Bari, Brindisi, Cagliari, Olbia Tempio, Agrigento, Messina, Palermo, Ragusa, Terni, Belluno, Rovigo, Venezia. Un giovane dichiara la propria residenza in Romania.

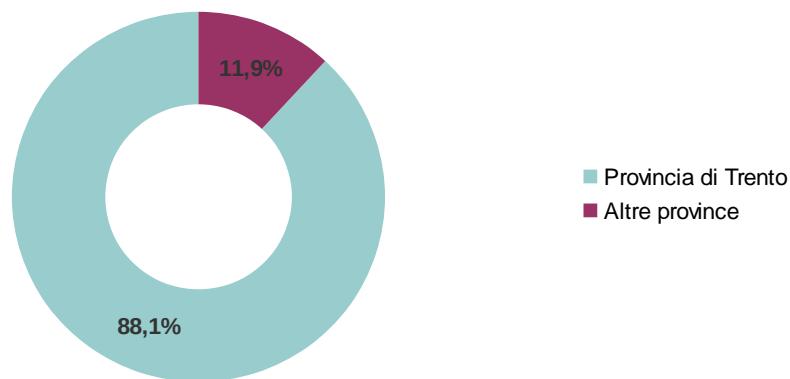
La **regione** nella quale risiede il maggior numero di giovani in servizio è quindi il Trentino Alto-Adige (426 giovani, l'88,8% del totale), seguita dal Veneto (20 giovani, il 4,2% del totale).

Tabella 15

Il servizio civile in Trentino 2016. Avviati per provincia di residenza

Residenza	Giovani	Percentuale
Provincia di Trento	423	88,1%
Altre province	57	11,9%
Totali	480	100,0%

Grafico 8

Il servizio civile in Trentino 2016. Avviati per provincia di residenza

Per quanto riguarda i giovani residenti in Provincia di Trento, nella tabella 16 si trova un approfondimento dei **comuni** nei quali risiede il maggior numero di partecipanti. Quasi un terzo dei giovani della provincia di Trento risiede nel comune capoluogo (131 giovani, il 31,0%); a seguire Rovereto (45 giovani, il 10,6%). Nella categoria “Altri” sono incluse tutte le località con meno di cinque giovani.

Tabella 16

Il servizio civile in Trentino 2016. Avviati per comune di residenza in provincia di Trento

Comune	Giovani	Percentuale
Trento	131	31,0%
Rovereto	45	10,6%
Lavis	22	5,2%
Pergine Valsugana	15	3,5%
Mori	13	3,1%
Arco	8	1,9%
Mezzocorona	8	1,9%
Ala	7	1,7%
Cles	7	1,7%
Mezzolombardo	6	1,4%
Riva del Garda	6	1,4%
San Michele all'Adige	5	1,2%
Vezzano	5	1,2%
Altri	145	34,3%
Totali	423	100,0%

2.4 Lo svolgimento del servizio civile

Dopo aver analizzato le caratteristiche dell'insieme dei giovani partecipanti ai progetti 2016, è di un certo interesse indagare come essi si sono distribuiti nel corso dell'anno, al fine di mostrare i flussi che hanno caratterizzato l'andamento del "sistema servizio civile", tenendo conto del fatto che la maggior parte dei progetti si svolge a cavallo di due annualità.

Nella tabella 17 e nel grafico 9 si può vedere un riepilogo dei **giovani in servizio durante tutto il 2016**, mese per mese. I giovani sono divisi per anno durante il quale hanno iniziato l'esperienza di servizio civile: il 2015 o il 2016.

Il 2016 è iniziato con 312 giovani in servizio, ovvero il numero di ragazzi e ragazze che a gennaio risultavano impegnati nello svolgimento di un progetto di servizio civile. La quasi totalità (311 giovani, il 99,7%) dei giovani attivi a gennaio è stato avviato nel 2015, mentre solo uno risulta avviato nel 2016 (un subentro ad un progetto avviato nel 2015).

Aprile è stato il primo mese del 2016 a vedere l'avvio di nuovi giovani all'interno di progetti approvati nel 2016; durante il mese di aprile i giovani avviati nel 2015 costituivano l'83,1% (255 giovani) del totale, mentre quelli avviati nel 2016 il 16,9% (52 giovani).

Durante il mese di luglio i giovani avviati nel 2016 hanno superato quelli avviati nel 2015 come presenze tra i giovani in servizio (52,4% contro 47,6%).

Novembre è stato l'ultimo mese del 2016 durante il quale sono risultati in servizio giovani avviati durante il 2015, a partire da dicembre infatti il 100% dei giovani in servizio risulta essere stato avviato nel 2016; questo perché gli ultimi progetti avviati nel 2015 sono stati a dicembre, e la durata massima di 12 mesi ha previsto il termine di questi entro il 30 novembre 2016. Tutti i giovani in servizio a dicembre 2016 sono diversi rispetto a quelli in servizio a gennaio 2016.

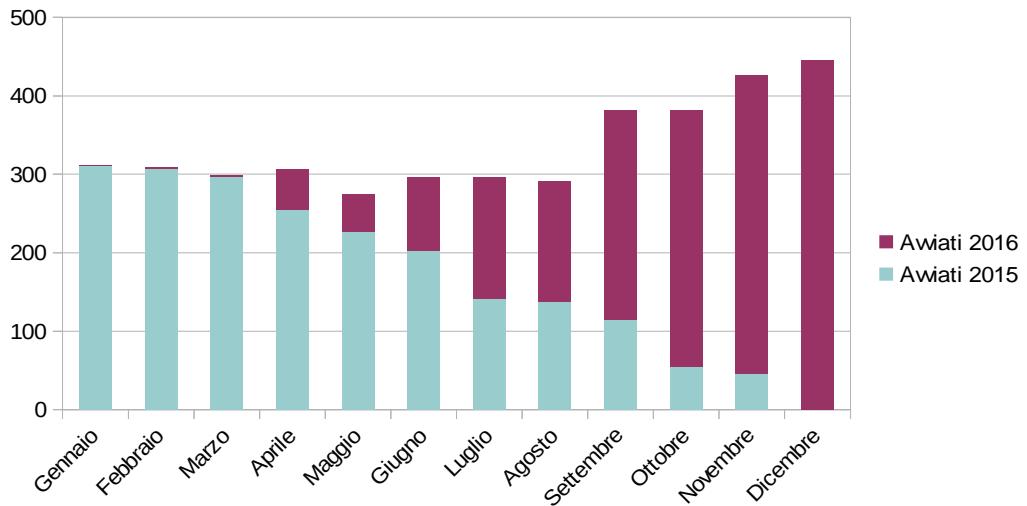
Il numero medio di giovani in servizio mensilmente nel 2016 è di 334,8. Il mese con meno giovani attivi è stato agosto (291 giovani), mentre il mese con il maggior numero di giovani in servizio è dicembre (445 giovani).

Tabella 17

Il servizio civile in Trentino 2016. Giovani in servizio per mese e per anno di avvio

Mese	Avviati 2015	Percentuale	Avviati 2016	Percentuale	Totale
Gennaio	311	99,7%	1	0,3%	312
Febbraio	307	99,4%	2	0,6%	309
Marzo	297	99,3%	2	0,7%	299
Aprile	255	83,1%	52	16,9%	307
Maggio	227	82,5%	48	17,5%	275
Giugno	202	68,2%	94	31,8%	296
Luglio	141	47,6%	155	52,4%	296
Agosto	137	47,1%	154	52,9%	291
Settembre	114	29,9%	267	70,1%	381
Ottobre	54	14,2%	327	85,8%	381
Novembre	46	10,8%	380	89,2%	426
Dicembre	0	0,0%	445	100,0%	445

Grafico 9
Il servizio civile in Trentino 2016. Giovani in servizio per mese e per anno di avvio



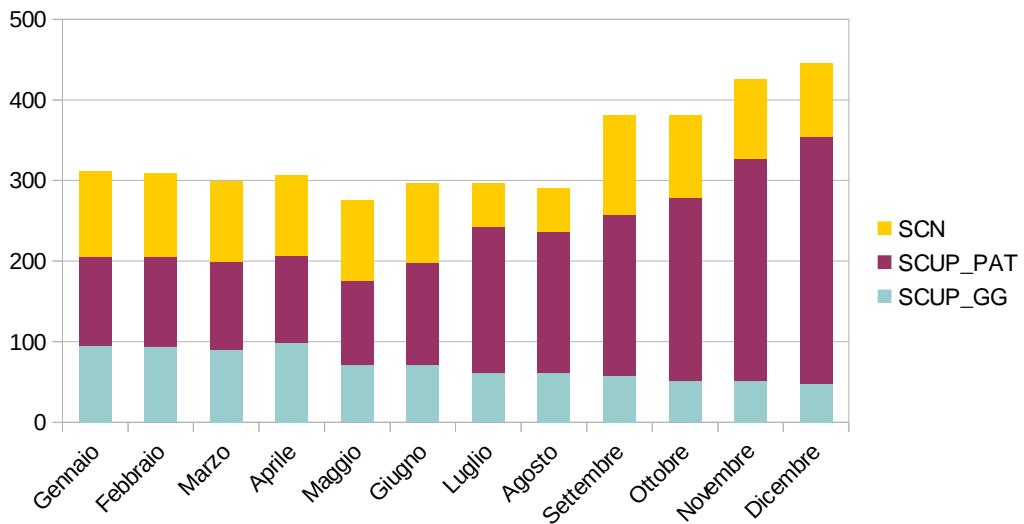
Nella tabella 18 e nel grafico 10 si possono invece vedere tutti i giovani in servizio durante il 2016, mese per mese, divisi per forma di servizio civile. I giovani attivi sono divisi quindi in tre principali categorie: SCUP_PAT, SCUP_GG e SCN.

Durante ogni mese del 2016, la maggior parte dei giovani in servizio civile sono inseriti in progetti di SCUP_PAT. Il picco si rileva a dicembre, quando il 68,6% (306 giovani) dei giovani attivi risultava essere avviato con SCUP_PAT. Va detto che a partire dal mese di aprile sono presenti all'interno della categoria SCUP_PAT quattro giovani avviati all'interno di progetti *autofinanziati*, ovvero progetti finanziati dall'ente proponente (in questo caso aziende).

Tabella 18
Il servizio civile in Trentino 2016. Giovani in servizio per mese e per forma

Mese	SCUP_GG	Percent.	SCUP_PAT	Percent.	SCN	Percent.	Totale
Gennaio	95	30,4%	111	35,6%	106	34,0%	312
Febbraio	94	30,4%	111	35,9%	104	33,7%	309
Marzo	91	30,4%	108	36,1%	100	33,4%	299
Aprile	98	31,9%	109	35,5%	100	32,6%	307
Maggio	72	26,2%	104	37,8%	99	36,0%	275
Giugno	72	24,3%	126	42,6%	98	33,1%	296
Luglio	62	20,9%	180	60,8%	54	18,2%	296
Agosto	61	21,0%	176	60,5%	54	18,6%	291
Settembre	58	15,2%	200	52,5%	123	32,3%	381
Ottobre	52	13,6%	227	59,6%	102	26,8%	381
Novembre	51	12,0%	276	64,8%	99	23,2%	426
Dicembre	48	10,6%	306	68,6%	92	20,7%	445

**Grafico 10
Il servizio civile in Trentino 2016. Giovani in servizio per mese e per forma**



2.5 La formazione generale

I giovani in servizio prendono parte a svariati occasioni formative. Viene definita “formazione specifica” quella riferita agli apprendimenti ed agli addestramenti finalizzati al corretto svolgimento delle attività progettuali. Essa è somministrata dall’organizzazione presso il quale il giovane è in servizio.

La “formazione generale” è finalizzata alla trasmissione delle competenze trasversali e di cittadinanza. Viene assicurata dall’USC. Per meglio comprendere i dati che verranno presentati, di seguito si fornisce una breve descrizione delle cinque modalità di svolgimento della formazione generale:

- 1) la *formazione generale iniziale* (FGI): prevista come prima giornata di servizio civile per tutti i giovani avviati; i partecipanti sono informati circa l’impianto del “sistema servizio civile”, dalle sue origini alle successive evoluzioni; vengono aiutati a riflettere sulle motivazioni, sulle attese e sulle aspettative; vengono edotti sulle modalità (anche amministrative) di funzionamento dei progetti. È stata realizzata all’inizio di ogni turno di avvio progetti ed è strutturata in modo da poter coinvolgere una sessantina di giovani (viene svolta in più sessioni se i partecipanti sono in numero maggiore);
- 2) la *formazione generale mensile* (FGM) consiste in una giornata al mese per tutti i giovani in servizio, che possono scegliere tra una serie di moduli formativi, i cui partecipanti non superano mai il numero di 25;
- 3) la *formazione generale centrale* (FGC) è un modulo rivolto ai giovani in servizio che si trovano a metà esperienza, occasione per fare il punto della situazione, anche in riferimento agli obiettivi di partenza; questa tipologia di formazione è stata messa in atto per la prima volta a novembre 2016;
- 4) l'*assemblea generale del servizio civile in provincia di Trento* (ASC) è un momento di incontro — che si ripete due volte all’anno (ad agosto e a dicembre) — al quale partecipano tutti i giovani in servizio civile per conoscersi, socializzare, confrontarsi sull’andamento dell’esperienza in corso;
- 5) la *formazione generale finale* (FGF) è rivolta ai giovani che stanno terminando l’esperienza del servizio civile ed ha l’obiettivo di fornire alcuni elementi utili per la ricerca attiva del lavoro, facilitando l’«uscita» dal sistema e l’ingresso nel mercato del lavoro. Il modulo prevede un numero di partecipanti non superiore a 25.

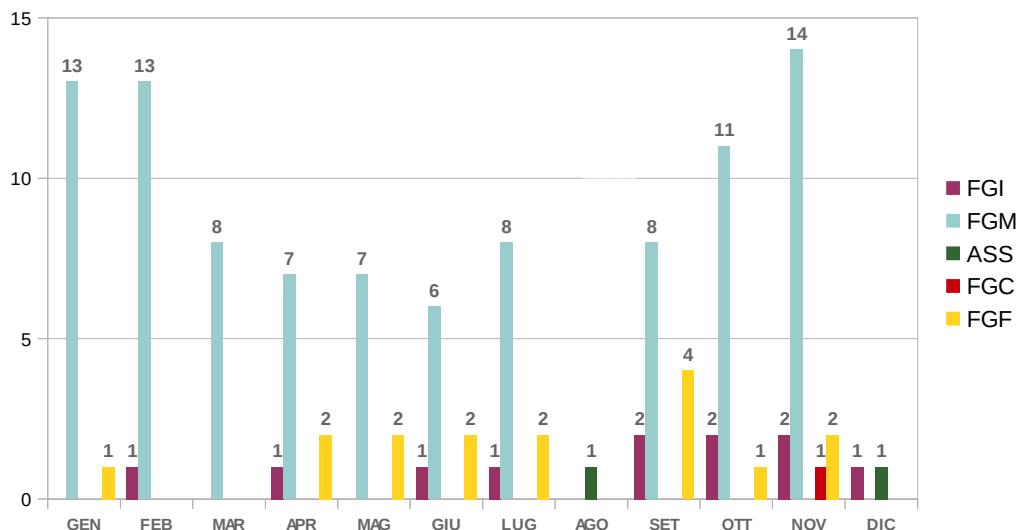
Durante il 2016, l’USC ha organizzato 125 occasioni formative. Di queste, 11 sono stati di formazione generale iniziale, 95 di formazione generale mensile, 2 assemblee generali, 1 formazione generale centrale e 16 formazioni generali finali. Nella tabella 19 il dettaglio delle formazioni generali organizzate mensilmente durante l’anno.

Tabella 19

Il servizio civile in Trentino 2016. Formazione generale per tipologia e per mese

	<i>Gen</i>	<i>Feb</i>	<i>Mar</i>	<i>Apr</i>	<i>Mag</i>	<i>Giu</i>	<i>Lug</i>	<i>Ago</i>	<i>Set</i>	<i>Ott</i>	<i>Nov</i>	<i>Dic</i>	Totali
FGI	0	1	0	1	0	1	1	0	2	2	2	1	11
FGM	13	13	8	7	7	6	8	0	8	11	14	0	95
ASC	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	2
FGC	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
FGF	1	0	0	2	2	2	2	0	4	1	2	0	16
Totali	14	14	8	10	9	9	11	1	14	14	19	2	125

Grafico 11

Il servizio civile in Trentino 2016. Formazione generale per tipologia e per mese

La *formazione generale mensile* è costituita da moduli che i giovani in servizio possono scegliere indicando le proprie priorità (cioè ordinando *tutti* i moduli proposti) nella lista che viene proposta di mese in mese.

Il 16,3% dei giovani non ha espresso alcuna preferenza e pertanto è stato inserito d'ufficio. Nel restante 83,7% dei casi i giovani hanno espresso la propria preferenza. Di questi, nell'85,3% dei casi i giovani sono stati assegnati al primo modulo scelto, nel 7,4% dei casi invece i giovani sono stati assegnati al secondo modulo inserito in ordine di preferenza. Nella tabella 20 la percentuale di soddisfacimento delle scelte effettuate per la quanto riguarda la FGM.

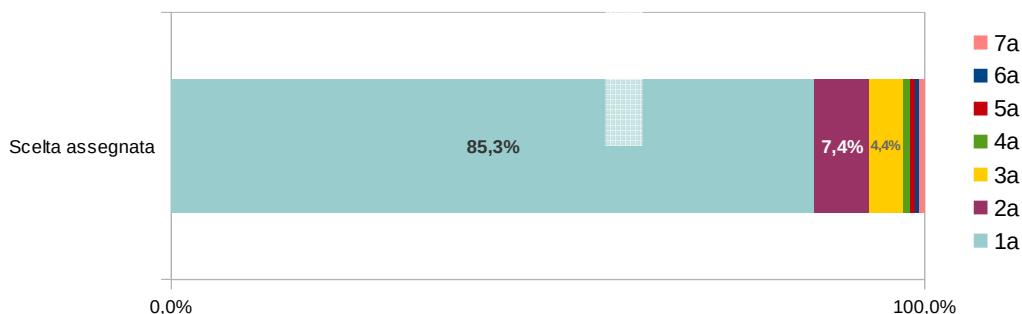
Non sono oggetto di scelta la *formazione generale iniziale*, che è per tutti il primo giorno di servizio civile, la *formazione generale centrale* che è a metà percorso, le assemblee di agosto e dicembre e la *formazione generale finale*, che si tiene nell'ultimo mese di servizio.

Tabella 20

Il servizio civile in Trentino 2016. Soddisfacimento delle preferenze nella formazione generale

<i>Ordine di scelta</i>	<i>Scelte</i>	<i>Percentuale</i>
Prima scelta	1634	85,3%
Seconda scelta	141	7,4%
Terza scelta	85	4,4%
Quarta scelta	20	1,0%
Quinta scelta	11	0,6%
Sesta scelta	11	0,6%
Settima scelta	14	0,7%
Totali	1916	100%

**Grafico 12
Il servizio civile in Trentino 2016. Soddisfacimento delle preferenze nella formazione generale**



Occorre considerare che la partecipazione alla formazione generale è svolta in orario di servizio ma non riveste un carattere di obbligatorietà, essendo al contrario un preciso diritto del giovane. Questi può, dunque, assentarsi, utilizzando la formula delle ferie (fatto salvo, ovviamente, lo stato di malattia). Ebbene, si rileva che la **percentuale di presenza** durante i moduli formativi è dell'82,1%, il che dimostra la forte sensibilità e serietà dei giovani che svolgono il servizio civile.

Il **gradimento** dei partecipanti viene misurato grazie ad un apposito questionario, somministrato al termine di ogni modulo e compilato da tutti i presenti.

Nel corso dell'anno sono stati somministrati 1684 questionari, le cui risposte sono articolate su una scala ordinale da 1 a 4 (con 0 si indicano le mancate risposte).

I risultati sono i seguenti.

**Tabella 21
Il servizio civile in Trentino 2016. Soddisfazione dei partecipanti per item (aspetti trasversali)**
(percentuali sul totale dei questionari compilati)

Item	Non risponde	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto	Media ²⁴
Soddisfazione delle proprie aspettative	0,12%	0,48%	4,52%	40,84%	54,04%	3,48
Ritiene che ci sia stato un buon equilibrio tra contenuti teorici e riferimenti operativi?	0,36%	0,48%	6,72%	36,92%	55,53%	3,47
Ritiene che quanto da Lei appreso sia applicabile o comunque utile nella Sua attività di servizio civile?	0,36%	1,90%	9,76%	38,67%	49,32%	3,35
Valuta positivamente l'articolazione del corso?	0,24%	0,77%	4,40%	33,65%	60,94%	3,54
Valuta positivamente le metodologie impiegate?	0,18%	0,89%	5,05%	32,70%	61,18%	3,54
Valuta positivamente accoglienza, cortesia, disponibilità, professionalità del personale di supporto?	0,36%	0,18%	1,31%	18,74%	79,42%	3,77
Valuta positivamente gli spazi di lavoro, l'aula, le attrezzature di supporto alla didattica?	0,24%	0,36%	5,11%	40,61%	53,69%	3,47
Valuta positivamente l'organizzazione degli orari?	0,00%	1,73%	10,23%	46,16%	41,88%	3,31

Va sottolineato il generale apprezzamento per le metodologie adottate dai formatori e per l'articolazione dei moduli, il che segnala la qualità del personale docente che opera nella formazione del servizio civile.

Ancor più elevato è il livello di valutazione dell'organizzazione e della gestione, che si avvale del prezioso contributo di alcuni "peer leader" (giovani collaboratori dell'USC che in passato hanno svolto il servizio civile).

Anche la soddisfazione delle aspettative è decisamente soddisfacente, raggiungendo una media vicina a 3,50 su 4.

²⁴ È calcolata assegnando il valore 0 alla mancata risposta, 1 a "per nulla", 2 a "poco", 3 ad "abbastanza", 4 a "molto".

Tabella 22

Il servizio civile in Trentino 2016. Soddisfazione dei partecipanti per item (aspetti specifici)
 (percentuali sul totale dei questionari compilati)

Item	Non risponde	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto	Media ²⁵
Chiarezza nella definizione degli obiettivi	1,19%	0,30%	3,63%	39,80%	55,09%	3,47
Adeguatezza del contenuto degli incontri rispetto alle proprie necessità	1,31%	0,71%	7,14%	43,19%	47,65%	3,35
Chiarezza e completezza della comunicazione del docente	1,43%	0,18%	2,08%	23,32%	72,99%	3,66
Capacità del docente di favorire partecipazione e confronto	1,25%	0,24%	3,69%	20,77%	74,05%	3,66
Raggiungimento degli obiettivi formativi	1,25%	0,48%	4,76%	41,17%	52,35%	3,43
Chiarezza e completezza dei materiali resi disponibili dai docenti	1,79%	0,24%	3,57%	37,38%	57,02%	3,48

Il generalizzato apprezzamento per il lavoro dei formatori viene confermato anche dalle indicazioni sugli aspetti specifici. Con una media di 3,66 su 4 viene sottolineata sia la chiarezza e completezza della comunicazione da parte del docente sia la sua capacità di favorire partecipazione e confronto.

Il valore più basso riferito all'adeguatezza del contenuto degli incontri rispetto alle proprie necessità rimanda all'impossibilità di strutturare una formazione personalizzata.

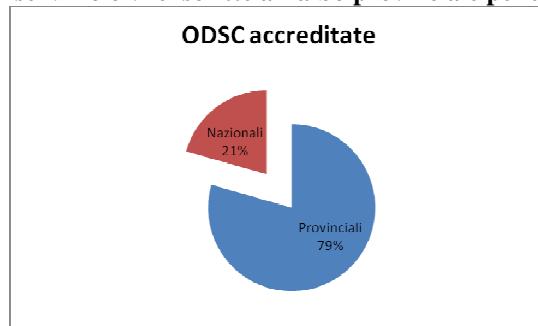
Da rimarcare anche il fatto che ben 238 sono i suggerimenti e le indicazioni fornite nella parte libera del questionario: il 14,17% dei rispondenti ha inteso fornire il proprio contributo.

2.6 Le organizzazioni di servizio civile

L'organizzazione che vuole entrare a far parte del sistema del servizio civile deve iscriversi all'Albo degli enti del servizio civile, che prevede specifiche richieste e caratteristiche.

Attualmente risultano iscritti all'albo 169 ODSC. Di queste, 135 sono provinciali, mentre 34 sono nazionali ma con sedi in Trentino.

Grafico 13
Organizzazioni di servizio civile iscritte all'albo provinciale per area di competenza

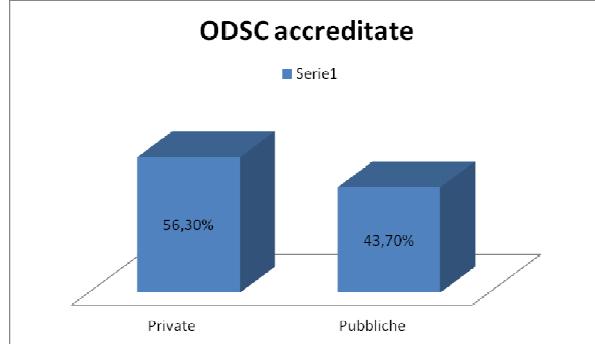


Al momento della redazione della presente relazione ci sono 4 organizzazioni in attesa di essere accreditate, mentre sono state 21 i nuovi accreditamenti nel corso del 2016.

Per quanto riguarda le 135 organizzazioni provinciali, nel 56,3% dei casi si tratta di organizzazioni private, mentre nel 43,7% di enti pubblici. Gli enti pubblici si dividono in enti locali (47,5%), altri enti pubblici (33,9%), università/scuole/istituti (16,9%) e associazioni tra enti locali (1,7%).

²⁵ È calcolata assegnando il valore 0 alla mancata risposta, 1 a "per nulla", 2 a "poco", 3 ad "abbastanza", 4 a "molto".

Grafico 14
Organizzazioni di servizio civile iscritte all'albo provinciale per natura giuridica



Il 40,7% delle organizzazioni provinciali ha sede nel comune di Trento.

2.7 Gli operatori locali di progetto

Ogni giovani in servizio civile è seguito da un *tutor*, che viene definito “operatore locale di progetto” (in sigla OLP), ovvero un operatore dell’organizzazione presso il quale il progetto viene realizzato. L’OLP ha il compito di accompagnare il giovane durante l’esperienze, come punto di riferimento ed esempio operativo.

Per diventare OLP, l’operatore di una organizzazione accreditata deve seguire un percorso formativo organizzato dall’USC, al termine del quale verrà iscritto al Registro provinciale degli operatori locali di progetto.

Attualmente risultano iscritti all’ambo 647 OLP; di questi 217 (il 35,1%) sono stati formati nell’ambito del SCUP, quindi a partire dal 2014. Durante il 2016 sono stati formati 93 nuovi OLP.

Tra gli OLP il 67,7% è di genere femminile, mentre il 32,3% è composto da uomini.

2.8 Il confronto con gli anni precedenti

Il confronto diacronico offre una panoramica che risale al 2014, anno in cui il servizio civile è stato riattivato dopo che l’anno precedente non erano stati pubblicati bandi a causa delle difficoltà economiche nazionali. Quello con il 2015 è, invece, un confronto che rimanda al primo anno di attuazione del servizio civile universale provinciale.

Il numero dei giovani avviati — come indicato nella tabella sottostante riportante i giovani avviati per anno e per forma di servizio civile — è cresciuto (nel complesso delle tre forme) esponenzialmente, quasi quadruplicandosi. Nello specifico, è possibile notare come la forma di servizio civile che ha più trovato un incremento nei tassi di avvio è il SCUP_PAT. Complice di tale tendenza è sicuramente la politica di apertura e di flessibilizzazione negli accessi che il SCUP_PAT ha saputo introdurre.

Tabella 23
Il servizio civile in Trentino 2014-2016. Avviati per anno e per forma

	2014		2015		2016		Variazione 2014-2016	Variazione 2015-2016
	n.	%	n.	%	n.	%		
SCUP_GG	[*]	[*]/	160	38,65%	66	13,75%		
SCUP_PAT	76	53,44%	135	32,61%	319	66,46%		
SCN	69	46,56%	119	28,74%	95	19,79%		
Totali	131	100,00%	414	100,00%	480	100,00%	216,03%	15,94%

[*] Nel 2014 Garanzia Giovani non era ancora stata attivata.

Tabella 24
Il servizio civile in Trentino 2014-2016. Iscritti per anno e per forma

	2014		2015		2016		<i>Variazione 2014-2016</i>	<i>Variazione 2015-2016</i>
	<i>n.</i>	<i>%</i>	<i>n.</i>	<i>%</i>	<i>n.</i>	<i>%</i>		
alla lista SCUP_PAT	463	305	55,66%	608	65,52%			
alla lista SCUP_GG	[*]	243	44,34%	320	34,48%			
Totali	463	548	100,00%	928	100,00%	18,36%	69,34%	

[*] Nel 2014 Garanzia Giovani non era ancora stata attivata.

Tra i giovani avviati nel corso delle tre annualità considerate, è possibile individuare una maggior presenza femminile, consolidatasi nel corso del 2015 e 2016, mentre si rileva un minor omogeneità per quanto riguarda quella maschile (si rileva infatti un tasso di presenza maggiore nel corso del 2014 rispetto al 2015).

Per quanto concerne l'età posseduta al momento dell'avvio, si ritrova un maggior presenza (costante e crescente nel corso del tempo) di soggetti con un'età compresa tra i 21 e 23 anni e tra i 24 e 26 anni.

Tabella 25
Il servizio civile in Trentino 2014-2016. Avviati per genere

	2014		2015		2016	
	<i>n.</i>	<i>%</i>	<i>n.</i>	<i>%</i>	<i>n.</i>	<i>%</i>
Maschi	105	80,15%	98	33,22%	158	32,92%
Femmine	26	19,85%	197	66,78%	322	67,08%
Totali	131	100,00%	295	100,00%	480	100,00%

Per quanto concerne l'età posseduta al momento dell'avvio, si ritrova un maggior presenza (costante e crescente nel corso del tempo) di soggetti con un'età compresa tra i 21 e 23 anni e tra i 24 e 26 anni.

Tabella 26
Il servizio civile in Trentino 2014-2016. Avviati per età

	2014		2015		2016	
	<i>n.</i>	<i>%</i>	<i>n.</i>	<i>%</i>	<i>n.</i>	<i>%</i>
da 18 a 20 anni	29	22,14%	84	28,47%	90	18,80%
da 21 a 23 anni	42	32,06%	90	30,51%	151	31,50%
da 24 a 26 anni	52	39,69%	91	30,85%	144	30,00%
da 27 a 29 anni	6	4,58%	30	10,17%	95	19,80%
Totali	131	100,00%	295	100,00%	480	100,00%

Relativamente al titolo posseduto dagli avviati, è possibile appurare una serie di scostamenti: in particolare, se nel corso del 2014 era più frequente riconoscere giovani in possesso di laurea, il dato si è tendenzialmente e positivamente modificato nel corso degli anni successivi, ritrovando una più netta prevalenza di giovani in possesso di titolo di scuola superiore.

Tabella 27
Il servizio civile in Trentino 2014-2016. Avviati per titolo di studio

	2014		2015		2016	
	<i>n.</i>	<i>%</i>	<i>n.</i>	<i>%</i>	<i>n.</i>	<i>%</i>
Licenza media inferiore	3	2,29%	33	11,19%	43	9,00%
Licenza media superiore	53	40,46%	157	53,22%	251	52,30%
Laurea	75	57,25%	105	35,59%	186	38,80%
Totali	131	100,00%	295	100,00%	480	100,00%

3.

Il servizio civile in provincia di Trento: la quotidianità vissuta dai giovani

3.0 Il monitoraggio strategico

Nel corso del 2016 è stato messo a punto un sistema di monitoraggio, il *monitoraggio strategico*, il quale, accostato all'interno del più ampio processo valutativo, si configura come base propedeutica alla valutazione *in itinere*.

Esso esiste e si giustifica in ordine alla richiesta di soddisfare i seguenti fabbisogni informativi:

- dare conto della realizzazione quotidiana del servizio civile, analizzando, da un lato, lo stato di attuazione del singolo progetto, dall'altro, le tendenze generali di tutti i progetti monitorati;
- valutare la dimensione di crescita dei ragazzi coinvolti (cogliendo le motivazioni e le aspettative che li hanno spinti all'iscrizione al servizio civile e il livello di soddisfazione delle aspettative iniziali; il gradimento e la percezione di spendibilità nel vissuto personal e di servizio dei contenuti formativi trattati durante la formazione specifica e generale);
- verificare l'azione di accompagnamento esercitata dagli OLP, gli operatori locali di progetto;
- raccogliere *feedback* sul più ampio sistema servizio civile cogliendo eventuali difficoltà di gestione di alcune fasi/ambiti operativi.

I progetti vengono concretamente monitorati mediante la *visita di monitoraggio*²⁶, la quale consente un confronto con i giovani coinvolti nel progetto monitorato e il proprio OLP mediante l'utilizzo di una scheda di monitoraggio impostata secondo un approccio integrato quali-quantitativo.

Il criterio che giustifica e guida la selezione dei progetti all'attività di monitoraggio è il loro stato di avanzamento, privilegiando quelli che si trovano circa a metà del percorso. Tutto questo per consentire di ottenere informazioni più “vissute” dai suoi partecipanti.

A partire dall'1 febbraio 2016 ad oggi²⁷, sono stati monitorati 166 giovani che, al momento della visita di monitoraggio, si trovavano a circa metà del proprio servizio civile e 76 operatori locali di progetto (OLP). Sono stati monitorati in totale 100 progetti, di cui 16 appartenenti a SCN, 26 a SCUP_GG e 55 a SCUP_PAT.

I giovani monitorati

Tra i 166 giovani coinvolti nel monitoraggio è possibile individuare una presenza femminile maggiore (110 femmine; 66,2%) rispetto a quella maschile (56 maschi; 33,7%).

Inoltre, chi vi partecipa, ha un'età variegata e ben bilanciata nelle varie fasce d'età: in misura percettibilmente maggiore nella fascia d'età compresa tra i 23 e i 26 anni (media: 24,53 anni).

Guardando al *titolo di studio*, emerge come circa la metà dei giovani dispongano di un titolo corrispondente alla licenza media superiore (41,5%), mentre la restante parte è costituita di laureati triennali (32,5%) o magistrali (24,6%). Chi dispone di titoli di studio più elevati sono le donne, mentre vi è una componente maggiore di uomini che ha svolto le scuole medie superiori.

²⁶ La visita di monitoraggio rappresenta un momento di incontro che si colloca a circa metà della realizzazione dei progetti presso gli enti ospitanti dei giovani e dei propri OLP, attori coinvolti per eccellenza nel progetto, da parte del referente incaricato al monitoraggio. Lungi dal voler riprodurre una mera logica ispettiva, la visita *in loco* risulta essere importante poiché in grado di ottenere non solo informazioni attendibili sul progetto, sullo stato dell'arte, sulle eventuali criticità emerse, ma anche di portare alla luce eventuali “falle” di sistema attraverso l'esplicitazione delle percezioni e delle esperienze di gestione da parte di OLP e giovane/i. Questo sistema ha dunque il valore aggiunto di far sentire i propri attori parte attiva, partecipe, in grado di contribuire alla modificazione e miglioramento del sistema. I dati che ne vengono restituiti non hanno di per sé valore rappresentativo, ma risultano utili per due ordini di motivi: da un parte, portare delle informazioni immediate sull'andamento del singolo progetto oggetto di monitoraggio; dall'altra, “scattare” una fotografia circa l'andamento complessivo dei progetti, identificando tendenze generali, elementi di forza e di debolezza, oltre che fornire *in itinere* spunti di riflessione per l'eventuale miglioramento e riprogettazione del sistema.

²⁷ I dati sono aggiornati al 15 novembre 2016.

Gli OLP monitorati

Tra i 76 OLP coinvolti nel monitoraggio è rilevabile una netta preponderanza di presenza femminile (53 donne; 69,7%) rispetto a quella maschile (23 maschi; 30,2%).

Tra gli OLP monitorati risulta che l'82,9% di essi *ha scritto il progetto* (interamente di proprio pugno, in collaborazione con colleghi dell'ente di appartenenza o in collaborazione con referenti di un'altra ODSC), mentre il restante 17,1% riferisce di non averlo scritto, né di aver collaborato.

In quanto al *grado di affiancamento dei giovani* offerto e garantito dagli OLP, è rilevabile come vi sia in essi una maggior predilezione verso un loro accompagnamento quotidiano (69,7%). La prossimità e la convivenza “professionale” nella stessa sede di attuazione del progetto tende, infatti, ad agevolare la quotidianità dell’accompagnamento, del tutoraggio e della supervisione del giovane.

Tra chi (il 30,3% degli intervistati) ha comunicato di riuscire a garantire un accompagnamento periodico dei giovani nel proprio percorso formativo entro l’ente, lo imputa: o alla propria assenza dalla sede di attuazione del progetto, o al ruolo di responsabilità ricoperto all’interno dell’ente e al relativo carico di lavoro che impedisce di seguire adeguatamente i giovani in servizio.

Tabella 28
Ha scritto il progetto?

	N	%
Si, di proprio pugno	26	34,2
Si, ma in collaborazione con un collega	33	43,4
Si, ma in collaborazione con un'altra ODSC	4	5,3
No	13	17,1
Totale	76	100,0

Tabella 29
Affiancamento giovani

	N	%
Quotidiano	53	69,7
Periodico	23	30,3
Saltuario	0	0,0
Totale	76	100,0

In questi ultimi casi, viene comunque assicurato un accompagnamento quotidiano da parte dei colleghi dell’OLP, i quali fungono da tutor per i ragazzi. Si fa notare come talvolta la figura dell’OLP sia concepita da giovani e OLP medesimi come presenza pro forma, poiché:

in ufficio ciascuno di noi è OLP, in quanto ognuno trasferisce competenze diverse in base al ruolo ricoperto (OLP).²⁸

Come tendenza generale, è dunque rilevabile un doppio “modello” di accompagnamento dei giovani: uno quotidiano ed uno a cadenza periodica. Tra i giovani monitorati non è risultato incidere, in questo ultimo caso, la periodicità dell’accompagnamento dell’OLP sul proprio percorso di formazione, poiché colmato dalla presenza costante di ulteriori altri operatori, che riescono a svolgere a loro volta un ruolo di tutoraggio o di *coaching*.

I progetti monitorati

Considerando la *coerenza progettuale*²⁹, si nota come il 71% dei progetti monitorati procede coerentemente con il proprio disegno progettuale iniziale, il 26% risulta invece “in parte coerente”, mentre solo il 3% riferisce di stare vivendo un’esperienza progettuale “per nulla coerente”.

Tra le più frequenti motivazioni collegate allo scostamento parziale o totale dalle attese progettuali iniziali, si rinvengono:

- ragioni di natura amministrativa che hanno ostacolato l’attivazione di specifiche attività;
- problemi congiunturali alla crisi e alla scarsità di risorse a disposizione (alcune attività progettuali, come ad es. la progettazione di un’App, richiedevano a valle dei finanziamenti);
- problemi derivanti dal non aver previsto alcuni fattori che possono influenzare la realizzazione dei progetti: es. la promozione di iniziative che non rispondono ad un bisogno conclamato o la pianificazione di attività all'esterno, senza considerare gli eventi atmosferici;
- problematiche emergenti dalla coprogettazione: alcuni progetti frutto di una coprogettazione, diversamente da altri maggiormente strutturati, hanno palesato una serie di problematicità: un numero significativo di

²⁸ Le citazioni testuali tratte dai colloqui di monitoraggio sono riportate in carattere più piccolo e con il testo rientrato, allo scopo di darne maggiore evidenza. Tra parentesi viene indicata la fonte (in forma anonimizzata).

²⁹ Per “coerenza progettuale” si intende il grado di corrispondenza tra le attività incluse nel progetto originario con quanto effettivamente realizzato al momento della visita di monitoraggio.

giovani dislocati su più sedi, talvolta molto distanti l'una dall'altra, spesso presentando attività molto diverse tra di loro e mai collegate l'una con l'altra, oltre che momenti di formazione specifica fuori dal controllo dei referenti del progetto;

- problematiche connesse al ritiro *in itinere* di giovani dal progetto, tali per cui alcune attività sono gravate sui giovani rimasti, costringendo l'ente a ridimensionarne i contenuti;
- percezione di difficoltà nel giovane derivante dalla ricalibrazione delle attività a seguito del cambio/ sostituzione dell'OLP.

Solo il sopraccitato 3% della totalità dei progetti monitorati ha presentato problemi di altra natura, connessi a problematicità di natura relazionale/conflittuale tra giovani, OLP ed organizzazione.

Agli OLP a cui è stata somministrata la scheda di monitoraggio è stato inoltre richiesto di esplicitare quanto e in che modo il progetto producesse una *ricaduta presso la propria ODSC* mediante l'apporto del/dei giovane/i in servizio. La risposta è positiva e incoraggianente: la quasi totalità dei progetti (89%) ha prodotto/sta producendo una ricaduta positiva sulle ODSC.

Secondo gli OLP la presenza del giovane rappresenta un deciso “valore aggiunto” per la buona conduzione delle attività e dei servizi offerti.

Senza l'aiuto del giovane in servizio molte attività non potrebbero essere state attivate oppure lo sarebbero state, ma in modo qualitativamente e quantitativamente ridimensionato.

Ma non solo: la presenza di un giovane garantisce un valido apporto di nuovi punti di vista dentro l'organizzazione, una presenza stimolante che permette di guardare alla dinamiche organizzative con occhi nuovi, di proporre soluzioni alternative e, grazie allo scambio intergenerazionale, maggiormente “tecnologiche” e “social” a problemi ordinari.

Consente, inoltre, di rafforzare la propria rete di contatti con l'esterno, di creare connessioni tra ODSC, territorio e associazionismo e di apportare consistenti migliorie nel sistema di comunicazione e diffusione delle attività/servizi/eventi dell'organizzazione ospitante.

Anche dal punto di vista dei destinatari degli interventi (utenti nel caso di servizi socio-assistenziali, pubblico/visitatori in altre realtà), i giovani in servizio divengono punti di riferimento. In particolare, nei progetti ascrivibili all'ambito socio-assistenziale e/o socio-educativo, dalla maggioranza degli OLP viene a più voci riferito che la presenza del giovane in servizio civile consente di creare un rapporto maggiormente personalizzato ed affezionato con l'utente portatore di un bisogno, offrendogli maggior benessere relazionale.

Entro questo quadro di analisi, risulta interessante citare le rappresentazioni con cui le ODSC guardano ai giovani in servizio civile, alla loro accoglienza ed “impiego” all'interno delle proprie strutture. Durante la visita ne sono emerse soprattutto tre³⁰:

- 1) il servizio civile come opportunità per avvicinare il giovane al mondo del lavoro, a fronte di un mercato in crisi: si tratta di organizzazioni che manifestano sensibilità e attenzione nei confronti dei ragazzi e della condizione in cui versano e che pertanto vedono nel servizio civile una possibilità di “riscatto” per il giovane che decide di aderirvi;
- 2) il servizio civile come opportunità per rispondere a bisogni organizzativi dell'ente: sono organizzazioni che, in alcuni casi, considerano i giovani come risorsa che, attraverso servizi preesistenti nell'organizzazione, aiuta a dare risposte (anche nuove ed innovative) a bisogni su cui l'ente opera nel quotidiano; in altri, concepiti come supporto nella realizzazione di servizi creati *ad hoc* per il progetto al fine di ampliare la propria offerta di servizi (spesso cercando di rispondere ad un bisogno attraverso un nuovo servizio, che non sarebbe stato attivabile senza il servizio civile);
- 3) il servizio civile come forza lavoro che copra strumentalmente, a costi nulli o ridotti, eventuali carenze di personale, all'interno della propria ODSC; una dimensione meno esplicitata a livello verbale, ma che è emersa “tra le righe”.

Queste molteplici rappresentazioni del servizio civile individuate entro le risposte delle ODSC fanno emergere come esso, sebbene progettato e “vestito” sui bisogni formativi del giovane, sia vissuto come opportunità anche da parte dell'ente: un rapporto di reciprocità che consente di “dare” alle giovani leve l'opportunità di fare esperienza su campo, ma anche di un “ricevere” un aiuto concreto (come visto, anche in senso strumentale) per portare avanti le proprie attività.

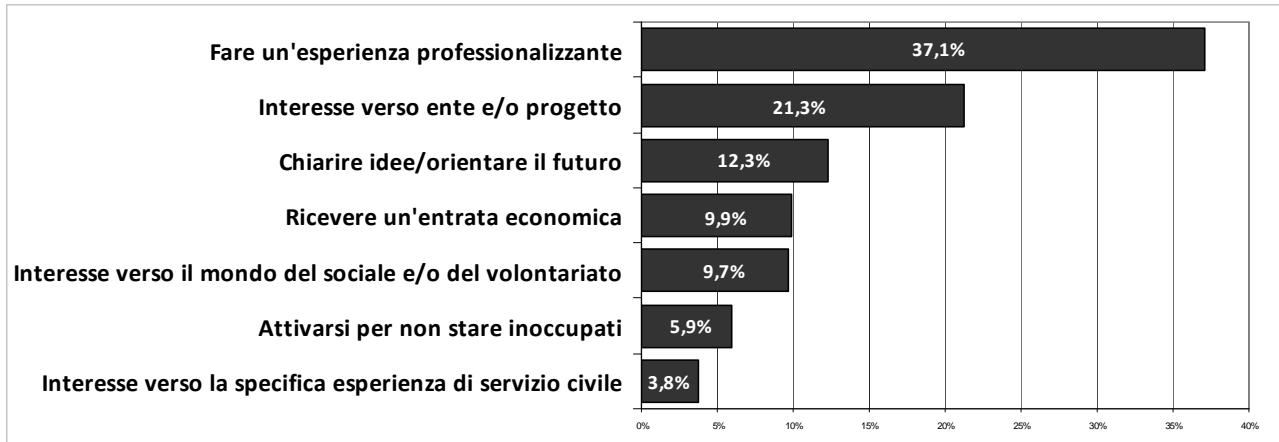
³⁰ Rappresentazioni dedotte dall'analisi qualitativa delle risposte offerte dagli OLP alla referente al monitoraggio.

3.1 La scelta e la crescita dei giovani: motivazioni e aspettative

Perché i giovani si iscrivono al servizio civile? Cosa si aspettano di ottenere e/o di raggiungere dall'esperienza di servizio? Si sentono soddisfatti e stanno crescendo a circa metà del progetto? Sono questi i quesiti iniziali che, in sede di visita di monitoraggio, vengono indagati.

Individuare le motivazioni che spingono/hanno spinto i giovani all'iscrizione al servizio civile non è operazione semplice, date le differenti storie di vita ed i variegati itinerari formativi e professionali di ognuno. Si presentano a questo punto quali, con più frequenza, ritornano nelle loro risposte³¹.

Grafico 15
Il servizio civile in Trentino 2016. Motivazioni



Certamente, i dati qui offerti tendono a dare ulteriore conferma agli studi di ricerca sul servizio civile condotti recentemente a livello nazionale³²: dalle risposte dei giovani emerge chiaramente un servizio civile sempre più svincolato, sia culturalmente che istituzionalmente, dalla propria concezione originaria, legata all'obiezione di coscienza al servizio militare obbligatorio, in favore di un significato maggiormente accostabile ad un'esperienza di crescita formativa e professionale.

I dati di monitoraggio provinciali, infatti, segnalano come i giovani vivano il proprio servizio civile come occasione per fare un'esperienza professionalizzante (37,1%), come concreto percorso di avvicinamento al mondo del lavoro. In effetti, emergono due sostanziali significati attribuiti al servizio civile: da una parte, una concezione più “emergenziale”, come ricerca, sul breve periodo di un temporaneo sostitutivo al lavoro vero e proprio, dall'altra, più propositiva e formativa, come opportunità per accrescere i propri saperi e competenze da spendere in futuri percorsi e contesti lavorativi.

Cercavo lavoro e non avendolo trovato ho cercato un'alternativa valida (Giovane/museo).

Io la vedo come occasione per immergermi nel mondo del lavoro, imparare cose e acquisire competenze, che non fa mai male per un lavoro futuro (Giovane/cooperativa).

Non solo la scelta di svolgere servizio civile avviene per ragioni di tipo professionale, ma spesso ci si avvicina ad esso secondo un dichiarato interesse verso il progetto a cui ci si è candidati e/o verso l'ODSC che lo propone (21,3%). Chi si candida ai progetti, dunque, non pare esprimere una generica richiesta di svolgere servizio civile in quanto tale (si consideri infatti il basso tasso di rispondenza in merito all'interesse di svolgerlo, pari a 3,2%): si tratta, invece, di soggetti con specifici fabbisogni informativi e/o esperienziali che si intende colmare attraverso la partecipazione al progetto.

³¹ Da una previa elaborazione qualitativa delle risposte, sono state successivamente ricodificate e “quantificate”, un approccio di ricerca misto che privilegia l'impiego integrato dei paradigmi qualitativi e quantitativi (cfr. Picci P., *Orientamenti emergenti nella ricerca educativa: i metodi misti*, Studi sulla formazione, Firenze University Press, 2012, pp. 191-201).

³² ISFOL, *Il servizio civile nazionale fra cittadinanza attiva e occupabilità*, Ministero del lavoro e delle politiche sociali, 2015.

Ma il servizio civile non è esclusivamente partecipato da giovani sicuri e certi del proprio percorso di vita personale e professionale: vi è chi, anche tra coloro che esprimono questa stessa sicurezza, manifesta il desiderio di chiarirsi le idee e di orientare il proprio futuro (12,3%) sperimentandosi entro qualcosa di pratico, rispondendo anche ad un attuale stato di inoccupazione (5,9%). La richiesta di “fare qualcosa”, per non stare a casa senza nulla da fare, non deve essere qui inteso in senso strettamente negativo (etichettando il servizio civile come “ultima ruota del carro”), ma anche come “riscatto” a fronte di uno stato di inoccupazione causata dall’attuale crisi economica.

Si tratta quindi di persone (in misura maggiore tra i più giovani) che scelgono di svolgere servizio civile per mettersi alla prova e comprendere, a fronte di una soggiacente incertezza verso il proprio futuro, di capire dove collocarsi sul piano di vita personale e professionale. Il servizio civile acquisisce un valore fortemente orientativo, un percorso che il giovane auspica essere formativo, “illuminante” e “chiarificatore”.

Vi è da aggiungere che il servizio civile assume ulteriore connotazione lavorativa e professionale anche grazie all’introito economico che ne deriva, seppur dalle risposte non ne trapeli un’assolutizzazione, dato il minor tasso di rispondenza. In effetti, il “ricevere un’entrata economica” (9,9%) è stato, tra la rosa delle motivazioni di iscrizione al servizio civile, meno citato in sede di visita di monitoraggio: è un dato, questo, che va interpretato con precauzione in quanto può essere intervenuto un effetto distorcente che ha presumibilmente influenzato la risposta³³. Questi giovani, alcuni dei quali venuti a conoscenza del servizio civile tramite il Centro per l’impiego, hanno sicuramente scelto l’esperienza anche seguendo l’incentivo economico che dall’esperienza se ne trae.

Va comunque detto che i 433,80 euro guadagnati a fine mese non sono solo intesi come uno sostentamento economico in senso strumentale, ma sono altrettanto percepiti come:

un riconoscimento materiale del servizio che prestiamo (Giovane/scuola)

cioè un riconoscimento che valorizza e nobilita quanto svolto dai giovani all’interno dell’ente ospitante.

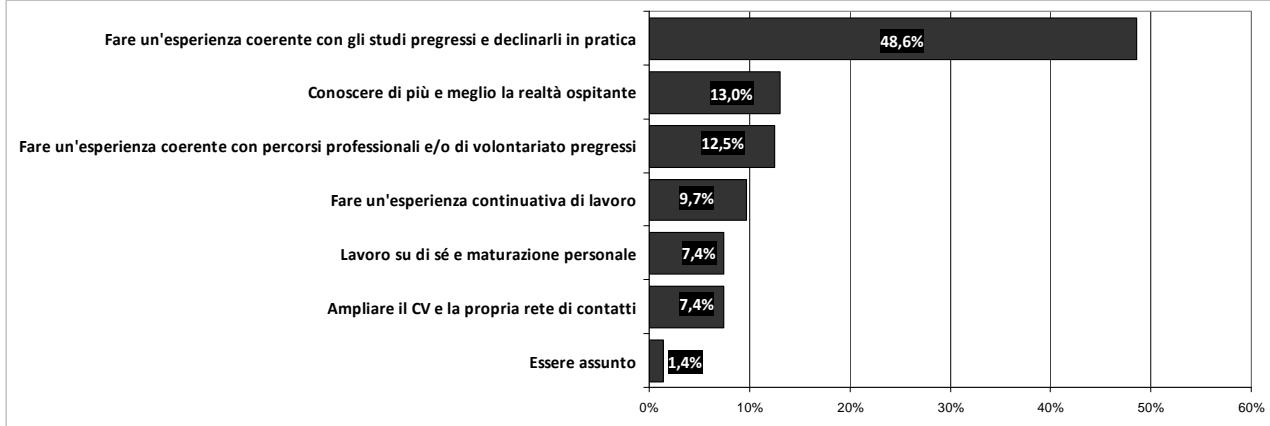
Non manca, seppur circoscritta, la presenza di giovani che scelgono di svolgere il servizio civile sulla base di un manifestato “interesse verso il mondo del volontariato e del sociale” (9,7%); essi decidono di mettersi in prima persona a servizio degli altri. Interessante l’esperienza di un giovane immigrato che riferisce di svolgere il servizio civile per

fare un servizio allo stato. Dato che l’Italia mi ha accolto non posso che sdebitarmi mettendomi a disposizione (Giovane/Comune).

All’interno del quadro di riflessione sulle aspettative che i giovani monitorati ripongono all’inizio dell’esperienza, emerge come l’attesa di “fare un’esperienza coerente con gli studi pregressi e declinarli in pratica” (48,6%) sia preponderante. Dato, quest’ultimo, che dà ulteriore conferma di quanto fin qui esposto: si tratta di una platea di giovani che, come ripetuto nell’ambito delle motivazioni, non solo sceglie di svolgere servizio civile per fare esperienza in contesti professionali strutturati, ma anche di rimanere in ambiti coerenti con i propri trascorsi formativi e di studio.

³³ Si tratta della cosiddetta “desiderabilità sociale”, cioè quell’effetto di disturbo che entra in gioco quando il soggetto, sottoposto ad un’intervista o a un questionario, offre delle risposte che possono essere considerate socialmente accettabili rispetto che ad altre, idealisticamente “adeguate alla norma”. Chi scrive ritiene che, in coerenza alla possibile influenza della desiderabilità sociale, potrebbe essere stata esplicitata con meno forza questa dimensione, quando invece pare risultare un elemento “discriminatorio” all’iscrizione. (cfr. Pitrone M. C., *Sondaggi e interviste. Lo studio dell’opinione pubblica nella ricerca sociale*, Franco Angeli, Milano, 2011).

**Grafico 16
Il servizio civile in Trentino 2016. Aspettative iniziali**



Il servizio civile diventa, per così dire, un “ponte” di collegamento tra l’indirizzo di studio, la formazione ricevuta e l’opportunità di metterla in pratica.

Da questo punto di vista esso, soprattutto dalla percezione dei giovani che hanno svolto o stanno svolgendo studi universitari, si rivela un’occasione per far scendere in pratica le competenze maturate nei propri percorsi accademici; un’occasione unica nel suo genere poiché in grado, spesso più di quanto riesca a fare il corso di studi universitario (alcuni percorsi accademici non prevedono a livello curriculare *stage* o tirocini), di offrire “arene” pratiche in cui sperimentarsi e di entrare a far parte di settori di attività che interessano, oltre che di conoscere di più e meglio la realtà ospitante (13,9%).

L’esperienza mi sta consentendo di applicare quanto studiato, dato che spesso l’Università non ti consente di metterle in pratica... Stavo cercando la possibilità di ampliare le mie conoscenze, apprendendo tecniche nuove nell’approccio educativo con i bambini in contesti scolastici (Giovane/scuola).

L’esperienza del servizio civile, dunque, viene percepita non solo come un’opportunità per applicare quanto si è studiato, ma anche come la possibilità (una tra le poche, se non in taluni casi l’unica, all’interno del panorama del mercato del lavoro) per inserirsi e farsi conoscere in organizzazioni di spicco o comunque non accessibili in altro modo, senza che venga richiesta esperienza pgressa³⁴.

In effetti, si tratta di giovani che spesso si approcciano in contesti organizzativi e interagiscono con professionisti per la prima volta: avere la possibilità di sperimentarsi senza che sia caricata su di loro eccessiva responsabilità e di essere ancora loro concesso il “lusso” di commettere errori, risulta di estrema importanza per il proprio percorso formativo e di crescita.

Il servizio civile è una forma ibrida tra lavoro e formazione: ti inserisce in un contesto lavorativo ma ancora in punta di piedi. Quindi mi permette di apprendere senza avere la pressione di sapere già le cose (Giovane/museo).

Il desiderio di mantenere continuità, inoltre, non è relativo solo agli studi svolti: alcuni giovani manifestano, infatti, l’ambizione di “fare un’esperienza coerente con percorsi professionali e/o di volontariato pgressi” (10,4%). Questo è un dato con un tasso di rispondenza minore poiché i giovani partecipanti sono in genere privi di pregesse esperienze lavorative o di volontariato.

Seppur in misura minore, viene anche richiamata la strategica utilità del servizio civile nella propria capacità di avvicinarsi al mondo del lavoro. I giovani riferiscono di aspettarsi, a fronte di pregesse esperienze professionali precarie, di “fare un’esperienza continuativa di lavoro” (9,7%), e/o di “ampliare il curriculum e la propria rete di contatti” (7,4%).

Ma, nonostante la percepita potenzialità del servizio come opportunità di avviamento al lavoro, è quasi inevitabile che alcuni la equivochino con un’aspettativa di assunzione. Seppur in modo circoscritto, è stata infatti esplicitamente manifestata l’aspettativa di “essere assunti” (1,6%) dall’ODSC

Io vorrei essere assunto! Sono arrabbiato e deluso da questo sistema (Giovane/Comune).

³⁴ Nell’ambito del SCUP si suole ripetere ai giovani che tutti chiedono loro esperienza, noi la diamo!

Nonostante tale attesa vada a coinvolgere solo tre casi, è comunque un dato significativo (che tenderebbe a crescere, sempre per effetto della sopracitata desiderabilità sociale, se la visita di monitoraggio avesse sviscerato questa dimensione più a lungo), poiché dimostra come il servizio civile sia concepito, talvolta pericolosamente nelle rappresentazioni dei ragazzi coinvolti, un espediente per essere assunti alla fine del progetto, quando invece non ha assolutamente questo obiettivo.

All'interno di questo quadro, vi è comunque una porzione di giovani che non sempre dimostrano motivazioni/aspettative già ben definite verso cui direzionare l'esperienza di servizio civile e, in generale, il futuro. O meglio, che possono anche possederle, ma ricercando anche qualcos'altro: si parla cioè di giovani che sono (anche) alla ricerca di apprendimenti 'altri', non necessariamente connessi a percorsi di studio precedenti. Si tratta di arricchimenti ulteriori, che permettano di fare un lavoro su di sé e di maturare a livello personale (10,4%), mettendosi alla prova su aspetti che coinvolgono la sfera più intima e relazionale.

È un'esperienza forte che mi sta "scuotendo"! Sto superando la mia timidezza (Giovane/Azienda sanitaria).

Sono alla ricerca di cosa voglio fare da grande (Giovane/Oratorio).

Con questa esperienza voglio cercare di aumentare fiducia in me stessa (Giovane/Caritas).

Più della metà dei giovani (60,8%), riflettendo sulle aspettative all'inizio del proprio progetto rivelano, *a metà del proprio percorso*, di ritenerle pienamente soddisfatte: addirittura, per un ulteriore 19,3% dei casi l'esperienza risulta "al di sopra delle aspettative".

Tabella 30

Il servizio civile in Trentino 2016. Soddisfazione delle aspettative iniziali a metà percorso

	Giovani	Percentuale
Al di sopra delle aspettative	32	19,3
Pienamente soddisfatte	101	60,8
In parte soddisfatte	32	19,3
Per nulla soddisfatte	1	0,6
Totali	166	100,0

Tra chi esprime quest'ultimo giudizio, vi sono persone che riferiscono di aver aumentato interesse e sensibilità non solo verso l'area/ambito di attività in cui sono immersi, ma anche del servizio civile in quanto tale, come percorso dedicato alla maturazione in quanto cittadino impegnato ed attivo (come considerato entro il quadro delle motivazioni iniziali e delle aspettative per il quale ci si è iscritti al servizio civile, aspetti inizialmente meno attraenti tra i giovani).

Non sto solo applicando quanto studiato, ma sono più consapevole del ruolo che ricopro qui! Sto contribuendo, nel mio piccolo, a migliorare il servizio, a renderlo più attivo e vicino alla cittadinanza (Giovane/Comune).

Sto imparando tanto a livello personale, ma mi fa anche un forte effetto il fatto di veder sorridere gli anziani con cui interagisco... Sento che sto facendo qualcosa di bello e utile anche per gli altri! (Giovane/APSP).

Alcuni dei giovani riferiscono come il servizio civile stia consentendo loro di ridefinire le proprie aspirazioni e stia consentendo di affacciarsi al futuro con più sicurezza:

Sto considerando di iscrivermi all'università. Mi piacerebbe diventare educatore (Giovane/associazione).

Ma c'è anche chi, dal servizio civile ne esce destabilizzato... positivamente.

Io dal servizio civile esco più insicura, mi ha destabilizzato i piani! Ho una laurea in ingegneria, completamente diversa dal campo educativo. Accompagnando le scolaresche nella scoperta del museo, mi sto rendendo conto che è un settore che mi piace... chissà che non riesca in un futuro lavorativo ad unire queste mie due passioni (Giovane/museo).

Il restante 19,3% dei soggetti afferma di essere "in parte soddisfatto". Tra le principali motivazioni addotte in merito alla parziale soddisfazione, vi sono delle variazioni al progetto decise *in itinere* (la modifica o l'annullamento di attività ha compromesso la tenuta del progetto rendendolo non più rispondente ai suoi intenti iniziali) e alcune difficoltà nel rapporto tra OLP e giovane.

Va anche aggiunto che i giovani fanno trapelare una non sempre esplicitata (se non in sedi e contesti di confronto collettivo, come le assemblee generali del servizio civile) percezione di sfruttamento rispetto alle attività svolte nell'ODSC in rapporto all'entrata economica ricevuta e alle ore di servizio da svolgere. Percezione, è bene chiarirlo, in più contesti smentita da molti altri giovani, che, al contrario, vedono nell'esperienza un'effettiva occasione per mettersi in gioco a più livelli, non percependo la loro posizione come "sottomessa" a presunti voleri strumentali dell'ODSC.

Ciò fa dedurre che spesso — escludendo specifici e circoscritti casi — tale percezione sia influenzata da impressioni soggettive da parte del singolo giovane nel corso della realizzazione del progetto e che comunque essa vada riferita ad una scarsa chiarezza del "ruolo" giocato dal giovane all'interno dell'ODSC.

In via generale più della metà dei giovani, a seguito di qualche titubanza generica nell'adattamento al contesto di servizio e dopo una fase di conoscenza dell'ente, manifestano di stare acquisendo sempre più progressiva autonomia verso le mansioni affidate ("Molto": 66,9 %).

Se solo un caso isolato riferisce di avere incontrato difficoltà tali da sentirsi "poco" (0,6%) all'altezza, il 32,5% dei soggetti comunica di sentirsi "abbastanza" in confidenza con quanto c'è da svolgere, seppur con qualche difficoltà, spesso derivanti da insicurezze personali o dal dover fronteggiare la complessità nel lavoro con l'utenza in contesti socio-assistenziali.

3.2 La formazione specifica

Momento di apprendimento importante dell'esperienza di servizio civile è la formazione specifica, svolta direttamente dalle ODSC e dedicata all'acquisizione di competenze tecnico-professionali necessarie alla buona conduzione delle specifiche attività progettuali.

La formazione specifica risulta coerente³⁵ per il 77,7% dei giovani monitorati, con i contenuti proposti nell'ipotesi progettuale, mentre solo il 19,3% sono percepiti in parte coerenti e per il 3% per nulla coerenti. Tra i fattori imputabili a una parziale e per nulla coerenza, si rinviene:

- un'eccessiva astrattezza (talvolta anche non pertinenza) dei contenuti trasmessi rispetto alla specificità delle mansioni previste nel progetto. Alcune ODSC hanno strutturato una formazione specifica condivisa tra tutti i ragazzi di servizio civile ospiti nei vari uffici/servizi costituita di una prima parte di formazione introduttiva di conoscenza dell'ODSC e una successiva rivolta all'apprendimento di contenuti vari. Questo approccio tendenzialmente rivolto ad approfondire una variegata gamma di tematiche risulta, nei giovani, meno apprezzato poiché dispersivo e meno ancorato alle richieste formative specifiche dei progetti;
- la coprogettazione impedisce di tenere sotto controllo quanto e cosa viene trasferito ai ragazzi: vi è cioè meno capacità di controllo quotidiano su cosa e da chi viene impartita essendo il progetto dislocato su più sedi.

A livello generale, viene manifestato gradimento ("Molto": 74,1%) in merito alla capacità di tali momenti formativi di essere trasferiti e resi spendibili nell'affiancamento del/dei ragazzo/i e nelle attività progettuali.

Dai giovani emerge una predilezione per un approccio formativo *learning by doing*, percepito come maggiormente in grado di rispondere all'esigenza di interiorizzazione e applicabilità dei contenuti.

Fanno riflettere su ciò che si fa e sono facilmente applicabili... fanno apprendere dagli errori (Giovane/Oratorio).

Servono a livello pratico, se ci sei dentro capisci meglio, vedendo come fanno gli operatori (Giovane/Museo).

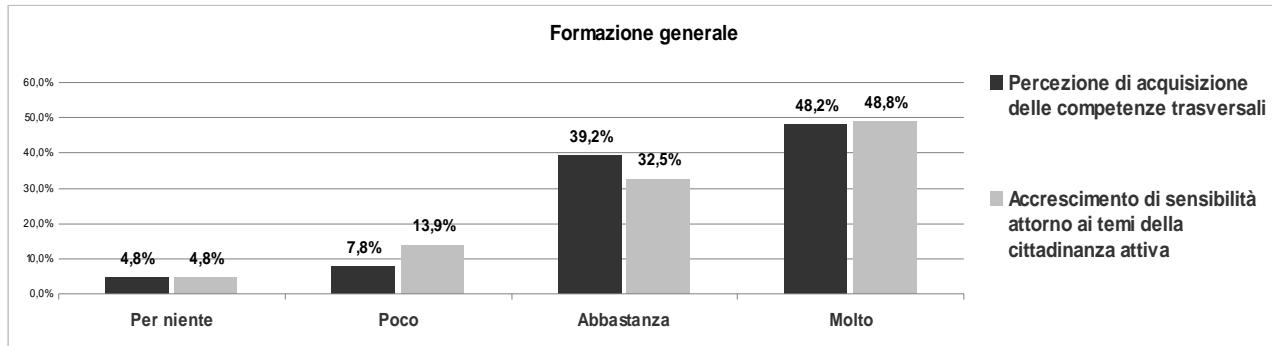
³⁵ La coerenza della formazione viene verificata, richiedendo ai giovani di esplicitare i contenuti, i tempi e le modalità utilizzate dall'ente per il suo svolgimento e, infine, se tutto questo risponde ai propri bisogni formativi e a quanto avevano letto nel progetto al momento della candidatura.

3.3 La formazione generale

Nella visita di monitoraggio è stato richiesto di esprimere un giudizio di gradimento in merito ai moduli di formazione generale, organizzati e realizzati a cura dell’Ufficio servizio civile, nella loro capacità di approfondire e fare acquisire consapevolezza in merito alle competenze trasversali e al loro “impiego”, oggi sempre più richieste e ricercate nei contesti di vita personale e professionale, sia di cittadinanza attiva.

Per la metà delle rilevazioni emerge come i moduli di formazione generale³⁶ e i relativi *feedback* siano in generale da ritenersi positivi in entrambi i *focus* di monitoraggio.

Grafico 17
Il servizio civile in Trentino 2016. Formazione generale



Chi risponde “molto” o “abbastanza” in entrambi gli indicatori dichiara anche il proprio gradimento dei contenuti, dell’ampio *range* di offerta dei moduli formativi, della facoltatività di scelta e dell’opportunità di confronto con persone provenienti da progetti e ambiti di servizio diversi.

Quando ho iniziato la formazione generale non mi aspettavo fosse così ben organizzata, molto pratica e in grado di creare un confronto tra progetti e persone diverse con cui scambiare esperienze, idee, pratiche (Giovane/Consorzio).

La formazione generale è insomma concepita come un’opportunità formativa che, altrimenti, non si avrebbe avuto modo di sperimentare al di fuori dell’esperienza di servizio, se non mediante la partecipazione a corsi a pagamento. Viene inoltre richiamata la capacità dei moduli di formazione generale di ingenerare numerosi spunti di riflessione; “pillbole di saggezza”, interiorizzate e fatte proprie nel personale vissuto quotidiano.

Alcuni moduli mi hanno migliorata molto... ad esempio il modulo ‘Parlare in pubblico’ mi ha permesso di metterle in pratica qui nell’ente, ma anche nella vita di tutti i giorni... Sto affrontando la timidezza (Giovane/Caritas).

Anche la dimensione più sociale-civica del servizio civile pare essere accresciuta rispetto all’inizio dell’esperienza. La metà dei giovani (48,8%) riferisce di aver accresciuto consapevolezza attorno ai temi originari del servizio civile e alle sue declinazioni di significato (partecipazione al bene comune, alla comunità e alla cittadinanza attiva), non solo grazie ai specifici moduli di formazione dedicati, ma anche attraverso ai momenti di incontro-confronto legati alle assemblee generali.

Fare per la comunità è un principio cardine del museo, non si può fare solo per soldi il servizio civile... la formazione generale ti spinge a ragionare su altri aspetti (Giovane/Museo).

Nonostante l’ampio interessamento e apprezzamento fin qui illustrato, una porzione di giovani, specie tra coloro i quali manifestano un “poco” e “per niente” gradimento rispetto alla formazione generale, rivela anche un altro tipo di giudizio, riassumibile con un’affermazione indicativa di un giovane:

Per me è una perdita di tempo rispetto a ciò che devo fare nell’ente (Giovane/Museo).

Questa affermazione proviene spesso da giovani entrati a far parte del servizio civile mediante il pro-

³⁶ I moduli di formazione generale sono raggruppati in tre macro-aree: “Costruzione del sé”, “Saper lavorare” e “Attivazione sociale e cittadinanza attiva”. Ogni mese viene proposto ai giovani in servizio una gamma di moduli a cui possono manifestare preferenza di partecipazione. Ognuno dei moduli è tenuto da formatori esperti.

gramma europeo Garanzia Giovani (SCUP_GG), dai quali traspare una concezione di formazione generale come parentesi fuorviante rispetto alle attività da svolgere nella propria ODSC di riferimento: si tratta generalmente di ragazzi che avanzano una mera richiesta di occupazione e, per questo, esprimono una concezione di servizio civile meno ancorata al suo senso più sociale e solidaristico. Questa tendenza, seppur meno prevalente, è spiegabile con quanto illustrato rispetto alle motivazioni dei giovani: il servizio civile è scelto per “fare” esperienza, per mettersi in gioco in qualcosa di concreto e spendibile sul mercato del lavoro.

Da questo punto di vista si parla di “inclusività” (universalità) del servizio civile, perché esso riesce a rispondere alle esigenze di una sempre più larga platea di giovani.

I dati fin qui esposti mostrano quanto sia importante che i giovani e le stesse ODSC maturino la consapevolezza dell’importanza della formazione: non va dimenticato, infatti, come questa sia elemento costitutente e connotante del servizio civile, probabilmente l’aspetto che più lo distingue e lo differenzia da un’esperienza di *stage*, di tirocinio o di apprendistato.

3.4 La formazione degli OLP

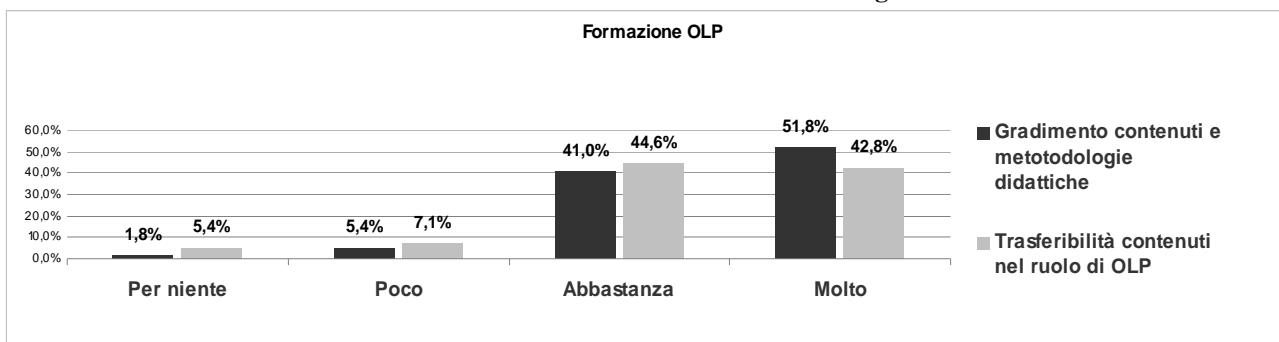
La formazione iniziale dell’operatore locale di progetto (OLP) rappresenta un altro oggetto di indagine della esperienza formativa di servizio civile.

Volta a preparare un operatore dell’ODSC allo svolgimento del ruolo di accompagnamento di un giovane alle attività/mansioni da svolgere, la formazione iniziale ha come obiettivo l’acquisizione di elementi/informazioni di ordine generale sul servizio civile, il ruolo del *tutor* e la trasmissione di alcune linee guida nella gestione educativa e tecnico-amministrativa del progetto.

È da precisare che tra i 76 OLP coinvolti nel monitoraggio non tutti hanno partecipato al corso di formazione iniziale incentrato sul SCUP, poiché lo hanno svolto prima del 2015. In totale sono 56 gli OLP che hanno risposto alle domande legate alla rilevazione del gradimento della formazione iniziale e di cui saranno ora esposti i risultati.

In questo ambito d’indagine emerge un tendenziale buon gradimento, sia nell’ambito dei contenuti trasmessi e delle modalità didattiche prescelte, sia per la loro trasferibilità nel ruolo di OLP.

Grafico 18
Il servizio civile in Trentino 2016. Formazione degli OLP



Tra chi riferisce di gradire “molto” (42,8%) e “abbastanza” (44,6%) i contenuti e le modalità didattiche utilizzate nelle formazioni iniziali, emerge in via generale l’interesse verso la parte introduttiva al servizio civile, i suoi fondamenti storici e come si articola a livello nazionale e provinciale, ma anche un apprezzamento verso la parte più legata al ruolo educativo dell’OLP.

Utile la parte generale e storica del servizio civile. Mi ha aiutato ad allontanarmi dalla vecchia immagine stereotipata del servizio civile come obiezione di coscienza (OLP/Comune).

Sono dati gli strumenti per capire come formare i ragazzi, per stimolarli ad individuare i propri limiti e potenzialità (OLP/cooperativa).

È inoltre apprezzata l’interattività con cui questi stessi vengono trasmessi.

Apprezzo molto i momenti di discussione con i colleghi e con i tecnici del servizio civile, con chi gli altri

OLP ‘veterani’ che hanno sviluppato più esperienza nella gestione dei progetti, per capire come si è de-streggiato nelle procedure e nelle relative difficoltà e come le hanno superate. Anche gli incontri con i valutatori, utili per comprendere quali sono gli elementi essenziali per la buona trascrizione di un progetto (OLP/Università).

Ma se, da una parte, sono manifestati tali apprezzamenti, tra chi riferisce di essere “abbastanza” (46,1%), “poco” (6,6%) o “per nulla soddisfatto” (3,9%), viene ricordato come non risultino altrettanto approfondite le questioni più tecnico-gestionali.

4.

Il servizio civile in provincia di Trento: il senso della proposta e le nuove prospettive

Il servizio civile, all'interno del quadro sopra delineato, diviene in definitiva una risposta, perché è a tutti gli effetti una politica a favore dei giovani. Seppur a termine, è *risposta* poiché in grado di recepire i bisogni attuali dei giovani dai 18 ai 28 anni e di farsi carico della situazione di difficoltà e disagio in cui versano. È una proposta rivolta ai giovani, che implica un loro *muoversi* ed *attivarsi*: una vera e propria politica *attiva*, in grado di consentire ai giovani di sperimentare e sperimentarsi concretamente dentro organizzazioni (*non profit*, pubbliche e aziendali), spesso non facilmente accessibili in altre modalità, e di ricevere una completa formazione, unita ad una minima autonomia economica.

I giovani del servizio civile fanno emergere proprio queste tendenze: si tratta di persone — si potrebbe audacemente affermare — «egocentriche». Vale a dire, giovani che scelgono il servizio civile in primo luogo per se stessi, per rispondere alle proprie personali aspirazioni, per ricercare il proprio sé dentro il mondo adulto, per fare scendere in pratica quanto studiato o effettuato in contesti professionali o di volontariato pregressi. In definitiva: per fare chiarezza e orientarsi dentro un futuro che si rivela fragile, incerto e caotico.

L'«egocentrismo» di cui qui si discute non deve essere inteso come il corrispettivo negativo e “distruttivo” dell'anima solidaristica, altruistica e di cittadinanza attiva; elementi, questi ultimi, su cui il servizio civile storicamente e tradizionalmente si fonda. Al contrario, dai dati emerge che l'esperienza del servizio civile assume progressivamente per i giovani anche questo valore e significato: essi, infatti, maturano, nel concreto svolgersi dell'esperienza di servizio, consapevolezza e sensibilità circa la ricaduta che le proprie attività hanno non solo su se stessi in termini di crescita personale e formativa, ma anche sugli altri, sull'organizzazione, sui destinatari delle attività portate avanti e, più in generale, su tutta la comunità.

L'avvicinamento al mondo del lavoro e la dimensione di partecipazione sociale, comunitaria e di cittadinanza attiva sono le due dimensioni che costituiscono e *ri-significano* il servizio civile, ormai entrato, come ricordato nell'*incipit* di questa relazione, nella sua terza «era».

Tuttavia, è bene ribadire che questo suo avvicinarsi ad un significato e ad un'ambizione «professionalizzante» non deve relegarlo a mero ammortizzatore sociale, ovvero come espediente che solo temporaneamente è in grado di dare soddisfazione al bisogno occupazionale. Se così fosse, non potrebbe fare altro che portare con sé una serie di pericolose complicazioni: che venga percepito, dai giovani e dall'immaginario collettivo, come un'attività lavorativa vera e propria mascherata dietro a propositi formativi e solidaristici. Un rischio, questo, non così poco frequente da incontrare: basti riflettere su quanto avvalorato dalla recente indagine — condotta dall'Ufficio servizio civile — denominata *“Le motivazioni correlate alla partecipazione al servizio civile”*³⁷, dove per l'appunto si evidenziano i fattori per i quali i giovani decidono di iscriversi e candidarsi.

All'interno della suddetta indagine, tra le altre evidenze in merito alle leve motivazionali che influiscono sulla decisione di svolgere servizio civile, si fa infatti emergere come i giovani vivano quest'ultimo, sì, come esperienza di avvicinamento al mondo del lavoro, di crescita a livello personale e formativo, che consente l'accrescimento di competenze professionali e di arricchimento del curriculum vitae, ma altrettanto come *“un'opportunità per gli enti di impiegare manodopera a basso costo”* e *“un'alternativa al lavoro vero e proprio, per non stare a casa inoccupati”*. È dunque una percezione che tende a diffondersi e di cui si necessita una riflessione ed un'azione concreta, da parte dell'Ufficio servizio civile, di contenimento. Tutto ciò in virtù del fatto che non può essere concepito lavoro, assecondando aspettative di assunzione al termine del progetto, e nemmeno rafforzando l'idea di essere un'occasione in cui chi ci guadagna è l'organizzazione.

È dunque obiettivo e “sfida” del SCUP assicurare che l'esperienza mantenga vivi e chiari i propri intenti attraverso la concretizzazione delle sue due “anime”, non privilegiandone una a scapito dell'altra, ma

³⁷ L'indagine, condotta nel mese di giugno e settembre 2016, nasce al fine di analizzare le motivazioni soggiacenti all'iscrizione al servizio civile nei soggetti iscritti ma non in servizio (vale a dire, coloro che, al momento della conduzione dell'indagine, non stavano partecipando a nessun progetto), esplicitando i fattori che incidono sulla (manca) candidatura ai progetti e operare un confronto tra giovani iscritti non in servizio ed i coetanei in servizio circa le rappresentazioni del servizio civile. Per approfondire: <http://www.serviziocivile.provincia.tn.it/news/pagina202.html>

promuovendo entrambe in egual misura.

4.1 Il servizio civile come proposta per i giovani

Resta vitale porsi continuamente in una dimensione di ascolto e di comprensione della realtà giovanile, continuando a interrogarsi su quale sia la specifica «essenza» del servizio civile di oggi, che deve essere una e una sola, capace di dirsi e presentarsi in modo chiaro e immediato.

Dal punto di vista dei **giovani** la dimensione principale del servizio civile sembra essere quella di uno stimolo che ti fa muovere, che ti mette in movimento, che ti porta all’azione, di contro alla condizione di inoccupato abbandonato sul divano davanti alla televisione... In questo senso il servizio civile è un modo per sporcarsi le mani, fare davvero, cimentarsi in un contesto reale che richiede responsabilità e operatività. Inoltre c’è la possibilità di ricevere una formazione pratica che ti fa imparare tante cose e per di più è gratis, anzi sei tu ad essere pagato...

Dal punto di vista delle **competenze** apprezzate dal mondo del lavoro vengono in evidenza alcuni aspetti: si apprendono abilità e atteggiamenti che il percorso scolastico non può trasmettere, acquisisci una esperienza che paga quando cerchi lavoro, impari a relazionarti ad un contesto reale di lavoro; ti metti alla prova.

Dal punto di vista dei **valori** e degli **ideali** non c’è dubbio che il servizio civile si pone quale via di mezzo tra *stage*, tirocinio, borsa lavoro, *voucher*... Il servizio civile è l’esperienza più completa e più pura, che rimanda ai *valori* oltre che al *lavoro* perché si pone nella prospettiva della crescita all’età adulta, dell’acquisizione di autonomia, di piena realizzazione della persona del giovane. In più: il servizio civile implica “solidarietà”, “essere d’aiuto”, “dare”, in una dimensione di cittadinanza attiva. Non si deve dimenticare che sempre il progetto di servizio civile ha una “ricaduta sulla collettività” (così come avviene per le aziende con una *Corporate Social Responsibility* autentica) perché resta evidente la sua funzione di «utilità sociale».

In altre parole possiamo affermare che il servizio civile è in una «terra di mezzo» semantica, che si muove tra l’*Io* e il *Noi* e tra *Lavoro* e *Valore*. Come già si diceva sopra, esso deve mantenere un sano e vitale equilibrio tra queste dimensioni.

4.2 L’«alleanza» con le organizzazioni di servizio civile

Il sistema del servizio civile universale provinciale si regge sull’opera di attori diversi. Tra questi è prioritaria l’opera delle ODSC (di cui si sono forniti i dati al par. 2.6), tra le quali troviamo il terzo settore, le amministrazioni pubbliche, le aziende ed altre organizzazioni private. Molto sono state le organizzazioni che hanno intrapreso il percorso di accreditamento. Nell’ultimo anno si è operato in particolar modo per avvicinare le aziende al servizio civile, trattandosi di una novità molto rilevante sia per il servizio civile sia per il mondo aziendale.

Si tratta di organizzazioni cui viene chiesto di condividere lo scopo e le finalità del servizio civile, impegnandosi a perseguirle con trasparenza, correttezza, spirito di servizio verso i giovani.

È una vera e propria alleanza educativa quella che si stringe tra l’USC e le organizzazioni per perseguire insieme il contesto esperienziale cui i giovani possano partecipare.

Alle organizzazioni accreditate va riconosciuto un grande impegno, che si concretizza nell’accoglienza dei giovani nei rispettivi ambiti operativi, nella valorizzazione e nell’accompagnamento, nel coinvolgimento dentro la concreta operatività. Si tratta di un lavoro non privo di fatica, che spesso viene ad aggiungersi ai problemi e alle difficoltà quotidiane.

4.3 La centralità della figura dell'OLP

Nel sistema del servizio civile trentino sono due le figure chiave: quella del «progettista» (cioè la persona che è in grado di tradurre l'esigenza dell'organizzazione in una proposta compatibile con le finalità del servizio civile) e quella del tutor, che viene definito «operatore locale di progetto», in sigla OLP.

Appare centrale aumentare l'attenzione per questa seconda figura, puntando ad aumentare la consapevolezza del ruolo e a svilupparla come prospettiva interessante di per sé.

Si punterà a costituire una sorta di «comunità di ruolo» che potrebbe funzionare in analogia alle comunità professionali, quei luoghi di incontro — sia fisico che virtuale — fondati sulla logica dell'apprendimento collaborativo e sullo scambio di esperienze «tra pari», all'interno del quale gli aderenti possono modulare, a seconda delle proprie esigenze, un percorso di apprendimento e di informazione.

Il riferimento possibile potrebbe essere alla professione di «coach» o alle funzioni di «mentorship» che molte aziende ormai posseggono.

4.4 Obiettivi 2017

Per rispondere a tutto questo, l'USC opererà per perseguire una serie di obiettivi strategici.

1) La finalizzazione del servizio civile come strumento di crescita nell'autonomia e per la transizione all'età adulta

La finalizzazione del servizio civile come definita nelle pagine precedenti porta a vedere in esso una vera e propria politica a favore dei giovani. In quanto tale, essa si pone come obiettivo il facilitare la possibilità reale e concreta, oltre che la relativa assunzione di responsabilità, di acquisire l'autonomia personale tipica dell'età adulta. In altre parole essa favorisce la transizione all'età adulta attraverso un'esperienza significativa, concreta, impegnativa.

2) Il miglioramento continuo della gestione del «sistema» al fine di rendere «universale» l'accesso al servizio civile

Il servizio civile deve diventare più accessibile e più inclusivo, continuando l'espansione numerica e puntando al maggior numero possibile di giovani.

Si tratta di:

- migliorare l'efficienza, in ordine al funzionamento amministrativo, non ultima l'effettiva possibilità di impiego delle risorse;
- migliorare l'efficacia dal punto di vista dei giovani partecipanti, facilitando l'accesso al sistema;
- migliorare la funzionalità per le organizzazioni di servizio civile, anche tenendo conto delle risorse umane a disposizione all'interno della struttura provinciale competente.

Il riferimento è volto alla semplificazione, non soltanto nel senso della riduzione dei passaggi burocratici ma anche nel senso di ricercare le soluzioni più funzionali alle esigenze di economicità e fruibilità dell'istituto del servizio civile.

3) Il potenziamento della comunicazione

Un obiettivo che si concentra, non solo sul che cosa e sul come comunicare il servizio civile verso l'esterno, ma anche all'interno dell'Ufficio e, più ampiamente, del sistema. Si tratta, cioè, di ragionare, *in primis* tra gli addetti ai lavori, su cosa (non) vuole essere oggi il servizio civile. Solo attraverso una sua opportuna chiarificazione interna è possibile procedere con una più efficace opera comunicativa verso l'esterno. Gli obiettivi connessi alla comunicazione sono:

- organizzare una campagna dedicata sui *mass media*;
- aumentare la presenza sui *social network* e nelle nuove tecnologie.

Si punterà molto sullo strumento dello *storytelling*, inteso come possibilità non solo di dare voce ai protagonisti, ma anche come esplicitazione di un “modello di governance” attraverso il racconto delle storie vissute, con uno sguardo aperto al mondo.

4) L'accompagnamento dei giovani nella fase di uscita dal servizio civile, con l'intento di sostenerli nell'inserimento nel mondo del lavoro

Se è vero quanto affermato poco sopra in ordine al senso del servizio civile di oggi, è cruciale riuscire a favorire l'«uscita» dall'esperienza e la contestuale inserimento nel mondo del lavoro.

Occorre raccogliere ed elaborare le esigenze dei partecipanti, oltre ad attivare una analisi continuativa di *placement* riferita a coloro che hanno terminato il servizio civile.

L'accompagnamento all'inserimento nel mercato del lavoro dovrà caratterizzarsi in coerenza con l'impianto del servizio civile, cioè basarsi sulla motivazione, sull'attivazione, sulla preparazione, sulla formazione.

5) La messa a regime del sistema di certificazione delle competenze

Dopo una faticosa sperimentazione, è stata codificata l'opportunità di documentare – attraverso un “dossier delle evidenze” – ciò che i giovani hanno fatto durante il percorso di servizio civile.

Si tratta di un obbligo espressamente previsto dalla legge provinciale n. 5 del 2007.

Ne deriverà una maggiore concretezza e una maggiore chiarezza delle competenze che possono essere messe in gioco, oltre ad una prospettiva più chiara per i giovani stessi.

6) Il miglioramento e l'allargamento dell'offerta progettuale, con il coinvolgimento di nuove organizzazioni.

Il perseguitamento delle finalità del servizio civile non si realizza senza l'alleanza educativa con le organizzazioni e la loro disponibilità.

Diventa cruciale, anche per aumentare la variabilità delle proposte operative, coinvolgere nuove organizzazioni e operare per il miglioramento continuo della capacità di proposta progettuale.

Il questo contesto si opererà per il rafforzamento delle metodiche di valutazione.

7) La sistematizzazione dell'attività di monitoraggio sulla realizzazione dei progetti

Si opererà per il perfezionamento del sistema di monitoraggio strategico con un affinamento delle fasi, degli strumenti e degli indicatori.

Il monitoraggio strategico è la sintesi delle varie metodologie adottate per avere cognizione della funzionalità del sistema in ogni momento. È cruciale migliorarne continuamente la capacità di comprendere e di dare indicazioni correttive in ogni momento.

Legenda delle sigle utilizzate

ODSC	Organizzazioni di servizio civile
OLP	Operatore locale di progetto (<i>tutor aziendale</i>)
SCN	Servizio civile nazionale
SCUP	Servizio civile universale provinciale

Tabelle

- Tabella 1 SCUP_PAT 2016: turni di presentazione e fasi
- Tabella 2 SCUP_GG 2016: turni di presentazione e fasi
- Tabella 3 SCUP 2016. Progetti presentati per turno di proposizione
- Tabella 4 SCUP 2016. Progetti perdurata
- Tabella 5 SCUP 2016. Posti per progetto
- Tabella 6 SCUP 2016. Giovani in attesa di avvio
- Tabella 7 SCUP 2016. Giovani avviati: numero di tentativi prima di essere selezionati
- Tabella 8 SCUP 2016. Giovani in attesa: numero di tentativi
- Tabella 9 Il servizio civile in Trentino 2016. Partecipanti per stato (dato al 31.12.2016)
- Tabella 10 Il servizio civile in Trentino 2016. Avviati per forma di servizio civile
- Tabella 11 Il servizio civile in Trentino 2016. Avviati per mese
- Tabella 12 Il servizio civile in Trentino 2016. Avviati per genere
- Tabella 13 Il servizio civile in Trentino 2016. Avviati per classi di età
- Tabella 14 Il servizio civile in Trentino 2016. Avviati per livello scolastico
- Tabella 15 Il servizio civile in Trentino 2016. Avviati per provincia di residenza
- Tabella 16 Il servizio civile in Trentino 2016. Avviati per comune di residenza in provincia di Trento
- Tabella 17 Il servizio civile in Trentino 2016. Giovani in servizio per mese e per anno di avvio
- Tabella 18 Il servizio civile in Trentino 2016. Giovani in servizio per mese e per forma
- Tabella 19 Il servizio civile in Trentino 2016. Formazione generale per tipologia e per mese
- Tabella 20 Il servizio civile in Trentino 2016. Soddisfacimento delle preferenze nella formazione generale
- Tabella 21 Il servizio civile in Trentino 2016. Soddisfazione dei partecipanti per item (aspetti trasversali)
- Tabella 22 Il servizio civile in Trentino 2016. Soddisfazione dei partecipanti per item (aspetti specifici)
- Tabella 23 Il servizio civile in Trentino 2014-2016. Avviati per anno e per forma
- Tabella 24 Il servizio civile in Trentino 2014-2016. Iscritti per anno e per forma
- Tabella 25 Il servizio civile in Trentino 2014-2016. Avviati per genere
- Tabella 26 Il servizio civile in Trentino 2014-2016. Avviati per età
- Tabella 27 Il servizio civile in Trentino 2014-2016. Avviati per titolo di studio
- Tabella 28 Il servizio civile in Trentino 2016. Ha scritto il progetto?
- Tabella 29 Il servizio civile in Trentino 2016. Affiancamento giovani
- Tabella 30 Il servizio civile in Trentino 2016. Soddisfazione delle aspettative iniziali a metà percorso

Grafici

- Grafico 1 Il servizio civile in Trentino 2016. Avviati per forma di servizio civile
Grafico 2 Il servizio civile in Trentino 2016. Avviati per mese
Grafico 3 Il servizio civile in Trentino 2016. Avviati per genere
Grafico 4 Il servizio civile in Trentino 2016. Avviati per anno di età
Grafico 5 Il servizio civile in Trentino 2016. Avviati per genere e per classi di età
Grafico 6 Il servizio civile in Trentino 2016. Avviati per livello scolastico
Grafico 7 Il servizio civile in Trentino 2016. Avviati per genere e per livello scolastico
Grafico 8 Il servizio civile in Trentino 2016. Avviati per provincia di residenza
Grafico 9 Il servizio civile in Trentino 2016. Giovani in servizio per mese e per anno di avvio o
Grafico 10 Il servizio civile in Trentino 2016. Giovani in servizio per mese e per forma
Grafico 11 Il servizio civile in Trentino 2016. Formazione generale per tipologia e per mese
Grafico 12 Il servizio civile in Trentino 2016. Soddisfacimento delle preferenze nella formazione generale
Grafico 13 Organizzazioni di servizio civile iscritte all'albo provinciale per area di competenza
Grafico 14 Organizzazioni di servizio civile iscritte all'albo provinciale per natura giuridica
Grafico 15 Il servizio civile in Trentino 2016. Motivazioni
Grafico 16 Il servizio civile in Trentino 2016. Aspettative iniziali
Grafico 17 Il servizio civile in Trentino 2016. Formazione generale
Grafico 18 Il servizio civile in Trentino 2016. Formazione degli OLP

Struttura di gestione del settore “servizio civile”

Assessora all'università e ricerca, politiche giovanili, pari opportunità, cooperazione allo sviluppo e al servizio civile

Sara Ferrari

Dirigente Agenzia provinciale per la famiglia, la natalità e le politiche giovanili

Luciano Malfer

Direttore Ufficio Servizio civile

Giampiero Girardi

Componenti e collaboratori Ufficio Servizio civile

Anna Dell'Anna

Lorenza Gardumi

Marco Maino

Sara Michelini

Prisca Penner

Alberta Postal

Marco Potrich

Marina Springhetti

Nadia Zorzi

Ufficio Servizio Civile

Via Grazioli 1, 38122 Trento

uff.serviziocivile@provincia.tn.it

+39 0461 493 100

www.serviziocivile.provincia.tn.it

FB: weSCUP

Twitter: SCUPTrento

Instagram: SCUPTrento