



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



AGENZIA PER LA FAMIGLIA

Il servizio civile universale provinciale

La gestione del “sistema servizio civile universale provinciale”

2015-2018

Provincia autonoma di Trento

Agenzia per la famiglia, la natalità e le politiche giovanili

UFFICIO SERVIZIO CIVILE



INDICE

1. Una politica di transizione all'età adulta	3
2. L'impianto del servizio civile universale provinciale	4
3. Le finalità educative e di crescita	5
4. La realizzazione del servizio civile universale provinciale	5
<i>4.1 Dati relativi ai giovani partecipanti</i>	6
<i>4.2 Dati relativi ai progetti e alle organizzazioni di servizio civile</i>	10
<i>4.3 Dati relativi al gradimento espresso da partecipanti</i>	13
<i>4.4 La formazione generale</i>	17
<i>4.5 Le organizzazioni di servizio civile</i>	17
<i>4.6 Gli OLP</i>	18
5. La quotidianità del servizio civile	18
<i>5.1 Il monitoraggio strategico all'interno della valutazione di sistema “servizio civile provinciale”</i>	18
<i>5.2 Analisi qualitativa dei dati di monitoraggio strategico</i>	20
<i>5.3 Analisi quantitativa dei dati di monitoraggio strategico</i>	23
6. Il senso della proposta e le nuove prospettive	26

1. Una politica di transizione all'età adulta

Il servizio civile provinciale è previsto dalla legge provinciale 14 febbraio 2007, n. 5 (la cosiddetta «legge provinciale sui giovani»). Essa è stata modificata nel 2013, quando il legislatore provinciale — facendosi carico dello stato di grave crisi in cui versava il servizio civile (in Italia e anche in Trentino) e recependo le forti sollecitazioni provenienti dal mondo delle organizzazioni e dei giovani — è intervenuto modificando l'art. 16¹ ed istituendo il servizio civile universale provinciale (SCUP).

La strategia complessiva, con un respiro sull'intera legislatura, viene definita con le «linee guida», approvate dalla Giunta provinciale all'inizio del mandato². Secondo questo documento, il servizio civile si inserisce a pieno titolo nel contesto delle politiche giovanili, che hanno l'obiettivo di favorire nei giovani lo sviluppo dell'autonomia, la crescita della personalità e della socialità, la sviluppo della partecipazione piena alla vita sociale e politica. Si tratta di formare e attivare nuovi cittadini, impregnati della cultura della solidarietà, della partecipazione, della responsabilità comunitaria.

Il «sistema» del servizio civile si è articolato, dopo il 2013, come luogo di realizzazione di una politica di transizione all'età adulta, luogo di formazione e di crescita educativa, con ampia attenzione alla promozione culturale nei confronti dell'intera cittadinanza e dell'opinione pubblica in genere.

La concreta attuazione del sistema viene regolata dal Regolamento di attuazione³ e dai «Criteri per la gestione del servizio civile universale provinciale». Definiti per la prima volta nel 2014⁴, sono stati via via modificati sulla base dell'esperienza e delle evidenze emerse da quanto veniva realizzato sul campo. Il testo più recente è quello dell'ottobre 2017⁵.

La novità più rilevante del SCUP è senza dubbio la centralità data alla figura della/del giovane partecipante, in funzione delle cui esigenze e necessità si snoda l'intero sistema. Prima che nei singoli dispositivi o nelle scelte organizzative, il nuovo servizio civile si caratterizza per l'attenzione alla persona del giovane e l'intenzionalità formativa. Ciò significa disponibilità ed attenzione all'ascolto e al recepimenti delle attese della popolazione giovanile di riferimento (18-28 anni) e articolazione dei progetti e della loro gestione (in particolare la definizione della figura del *tutor*) non con prevalente finalità prestazionale ma con attenzione prioritaria all'apprendimento *on the job*.

In questo senso si è inteso declinare il concetto di «universalità» che la riforma del 2013 ha introdotto nella denominazione del servizio civile. Esso non solo deve raggiungere il maggior numero possibile di giovani, ma deve anche essere agibile da tutte le «tipologie» di giovani: non solo quelli con titoli di studio elevati ma anche quelli con scolarità inferiore, non solo quelli con molte esperienze ma anche quelli con meno opportunità, non solo quelli più performanti ma anche quelli con maggiori necessità di crescita.

Nei paragrafi seguenti si darà conto di come concretamente questi obiettivi sono stati perseguiti.

Discorso a parte deve essere fatto per la realizzazione del servizio civile nazionale (SCN). Esso è stato riformato, sull'onda lunga dell'innovazione di cui la Provincia di Trento — insieme ad altre amministrazioni locali — è stata antesignana in Italia. Fino ad allora esso era regolato dalla legge n. 64 del 2001, istitutiva del servizio civile volontario⁶, la cui realizzazione (a seguito di un accordo tra Stato e Regioni) era per la metà

¹ Lo ha fatto attraverso la legge provinciale 9.8.2013, n. 16 (la «finanziaria» 2014).

² Al momento della stesura di questo testo sono ancora in vigore le «Linee guida» approvate con deliberazione della Giunta provinciale n. 1302 del 28.7.2014, relative alla XV legislatura (2013-18). È in corso il lavoro istruttoria per la predisposizione delle Linee guida relative alla XVI legislatura.

³ «Regolamento di attuazione del capo II della legge provinciale 14 febbraio 2007, n. 5 relativo alla disciplina del servizio civile provinciale», approvato con Decreto del Presidente della Provincia n. 12-14/Leg. del 29 dicembre 2014.

⁴ Deliberazione della Giunta provinciale n. 2343 del 22.12.2014.

⁵ Deliberazione della Giunta provinciale n. 1610 del 5.10.2017.

⁶ Legge 6 marzo 2001 n. 64 «Istituzione del servizio civile nazionale».

affidata alle amministrazioni locali⁷.

A seguito della riforma nazionale del 2017⁸, l'intera materia sta per essere affidata esclusivamente al livello nazionale, con conseguente esautorazione (per quanto riguarda il solo servizio civile nazionale) delle Regioni e Province autonome. Tale processo non si è ancora concluso e a tutt'oggi (gennaio 2019) è ancora in corso la fase transitoria, che vede una applicazione parallela della vecchia e della nuova normativa.

2. L'impianto del servizio civile universale provinciale

Le norme di attuazione sono state definite avendo l'obiettivo di allargare la partecipazione, semplificare le procedure, facilitare lo svolgimento del servizio civile, inteso non come teorico diritto ma come effettiva opportunità offerta a tutti i giovani di entrambi i sessi e di età compresa tra 18 e 28 anni.

Per cogliere appieno la portata di questi obiettivi occorre ricordare quale era l'impianto gestionale del servizio civile provinciale fino al 2014, che ricalcava completamente le caratteristiche del servizio civile nazionale. Questi è improntato ad una logica direttamente discendente dal servizio militare (non si deve dimenticare che il servizio civile nel nostro Paese nasce nel 1972⁹ come possibilità alternativa di assolvere l'obbligo di leva¹⁰). Presenta 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 accreditati¹¹. 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.

Il SCUP liberalizza la possibilità per le organizzazioni di presentare progetti nell'arco dell'anno e prevede che entro 4 mesi ogni progetto presentato (e valutato positivamente) andrà ad attuazione.

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”, in sigla OLP).

L'allargamento della partecipazione viene realizzato prevedendo varie finestre di accesso per i giovani nel corso dell'anno. La loro durata viene liberalizzata (da 3 a 12 mesi) per aderire alle esigenze progettuali e anche per venire incontro alle tempistiche di vita dei giovani. Si tratta di facilitazioni per i giovani di enorme rilevanza, rispetto alla totale rigidità del sistema nazionale.

Il sistema viene “alimentato” da due liste: quella dei progetti¹² (presentati dalle organizzazioni, valutati e ammessi alla realizzazione) e quella dei giovani¹³, i cui requisiti sono verificati dalla Provincia, che li abilita alla scelta del progetto.

⁷ DLgs 5.4.2002, n. 77 e Protocollo d'intesa tra l'Ufficio nazionale per il servizio civile e le regioni e le province autonome (Repertorio atti n. 2452 del 26.1.2006).

⁸ Legge delega 6 giugno 2016, n. 106 e DLsg n. 40 del 6 marzo 2017 «Istituzione e disciplina del servizio civile universale».

⁹ Legge 15.12.1972, n. 772 «Norme per il riconoscimento dell'obiezione di coscienza».

¹⁰ Per una storia del servizio civile in Italia si veda, tra i molti, il recente 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, 240 pagine.

¹¹ Esistono un Albo nazionale ed un Albo provinciale degli enti e delle organizzazioni di servizio civile. Per il primo si vedano le deliberazioni della Giunta provinciale n. 233 del 10 febbraio 2006 e n. 1041 del 26 maggio 2006; per il secondo il riferimento è alla deliberazione della Giunta provinciale n. 2054 del 29 dicembre 2016 “Istituzione dell'«Albo delle organizzazioni del servizio civile universale provinciale» e relative procedure e modalità per l'iscrizione. Legge provinciale 14 febbraio 2007, n. 5 (legge provinciale sui giovani), art. 20”.

¹² Criteri di gestione (deliberazione n. 2343/2014), par. 1.7.

¹³ Regolamento (DPP n. 12-14 Leg.), art. 5.

Non da ultimo, va ricordato che dal maggio 2015 il servizio civile è tra le possibili opzioni del programma europeo “Garanzia Giovani” realizzato dalla Provincia autonoma di Trento¹⁴.

L’impianto del SCUP presenta, dunque, tutti gli elementi per diventare una effettiva opportunità offerta al maggior numero possibile di giovani, i quali restano liberi di sceglierla e di percorrerla.

Al SCUP continua ad affiancarsi il servizio civile nazionale, come sopra specificato.

3. Le finalità educative e di crescita

Il SCUP si propone di formare i giovani alla cittadinanza attiva e alla responsabilità verso la comunità. Attraverso il lavoro “vero” — anche fornendo occasione di (parziale) sostentamento¹⁵ — vuole far crescere i giovani al valore sociale del proprio lavoro e del proprio stare “in società” da adulti.

Tale opportunità viene fornita attraverso la proposta di un “progetto” all’interno del quale inserirsi e che vede i giovani quali protagonisti: esso prevede un percorso formativo, l’acquisizione di determinate competenze, la partecipazione alla operatività dell’organizzazione proponente.

Le competenze acquisite possono essere certificate¹⁶ su richiesta del giovane e diventare patrimonio personale spendibile nel mercato del lavoro.

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 «competenze trasversali» e sulle «competenze di cittadinanza». Essa è assicurata dall’USC per almeno 7 ore mensili e la partecipazione si basa, in parte, sulla libera scelta del giovane.

4. La realizzazione del servizio civile universale provinciale

Il “sistema SCUP” prende avvio l’1 gennaio 2015.

Le “forme” del servizio civile in Trentino sono tre:

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

Uno dei compiti fondamentali di USC è quello di garantire l’unitarietà dell’esperienza del servizio civile, soprattutto per quanto attiene la gestione dei progetti e l’uniforme trattamento di tutti i partecipanti.

¹⁴ Il primo “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. La seconda fase è stata definita con la deliberazione n. 1192 del 18.10.2018 «Approvazione del “Piano di attuazione provinciale per l’occupazione giovanile - Nuova Garanzia Giovani”».

¹⁵ Tutti i giovani in servizio civile (in qualunque forma, SCN e SCUP) ricevono un compenso mensile che ammonta a 433,80 euro.

¹⁶ Nell’ambito di quanto previsto dalla legge provinciale 1 luglio 2013, n. 10 “Interventi per favorire l’apprendimento permanente e la certificazione delle competenze”, è stato identificato un percorso sperimentale di “attestazione delle competenze” acquisite nel SCUP. La relativa deliberazione è la n. 2372 del 16.12.2016 «Legge provinciale 1 luglio 2013, n. 10 “Interventi per favorire l’apprendimento permanente e la certificazione delle competenze”. Criteri e modalità di identificazione e messa in trasparenza degli apprendimenti in esito all’esperienza di Servizio Civile Universale Provinciale (SCUP)”».

4.1 Dati relativi ai giovani partecipanti

Nel corso degli anni sono stati attivati numerosi turni di proposizione (e di avvio), cioè possibilità per i giovani di scegliere i progetti.

È evidente l'ampio spazio concesso ai partecipanti per l'adesione al sistema e la candidatura ai vari progetti. Mentre il SCN propone la scelta dei progetti una sola volta all'anno, SCUP ha offerto molte più opportunità, mediamente oltre 10 volte all'anno.

TAB. 1.
Turni di proposizione e di avvio (2015-2018)

	SCUP_PAT	SCUP_GG	SCN	Totale
2015	2	5	1	8
2016	7	5	1	13
2017	8	2	1	11
2018	7	4	1	12
Complessivo	23	17	4	44

Il numero di iscritti al servizio civile universale provinciale (cioè di giovani che hanno espresso il desiderio di fare il servizio civile) è fornito nella tabella che segue: sono più di 3700 i giovani coinvolti in 4 anni. La tabella riporta il solo numero di coloro che hanno concluso la procedura di iscrizione al sistema, che abilita alla successiva (eventuale) candidatura ai progetti.

Coloro che si sono interessati e hanno chiesto informazioni sono all'incirca altrettanti.

La tabella seguente va letta tenendo conto che al dato vanno aggiunti i ragazzi interessati al SCN, dove non è prevista alcuna forma di iscrizione ma si passa direttamente alla fase di candidatura.

TAB. 2.
Iscritti SCUP (2015-2018)

Anno	Iscritti
2015	684
2016	1033
2017	1157
2018	903
Complessivo	3777

Gli iscritti al SCUP possono proporre la loro candidatura ai progetti e possono farlo ad ognuno dei turni di proposizione indicati sopra. Il numero delle candidature indica, pertanto, l'attenzione che è stata posta ai progetti presentati. Poiché lo stesso giovane può proporsi più volte (come vedremo sotto), la somma complessiva è — ovviamente — superiore al numero degli iscritti.

Il dato si attesta su un valore medio di circa 1200 candidature all'anno, considerando le tre forme di servizio civile. Nel complesso sono 5510 le scelte fatte dai giovani nel quadriennio considerato, di cui circa il 72% in SCUP_PAT, il 13% in SCUP_GG, il 15% in SCN.

TAB. 3.
Candidature ai progetti (2015-2018)

<i>Anno</i>	<i>SCUP_PAT</i>	<i>SCUP_GG</i>	<i>SCN</i>	<i>Totale</i>
2015	386	405	324	1115
2016	1571	198	187	1956
2017	1268	4	154	1426
2018	756	103	154	1013
Complessivo	3981	710	819	5510
Percentuale	72,25%	12,89%	14,86%	100%

Dopo la fase delle candidature è prevista la valutazione attitudinale svolta a cura delle organizzazioni di servizio civile. Tutti i giovani che si candidano ai progetti vengono valutati secondo modalità e criteri stabili dal progetto.

L'esito della valutazione attitudinale porta alla individuazione di "idonei" e "non idonei". I primi sono abilitati alla partecipazione mentre i secondi sono esclusi definitivamente dal progetto.

La selezione è svolta in modo rigoroso, come dimostra il fatto che il 23% dei candidati viene dichiarato "non idoneo".

TAB. 4.
Esiti della valutazione attitudinale per forma (2015-2018)

<i>Anno</i>	<i>Forma</i>	<i>Candidature</i>	<i>Idonei</i>	<i>Non idonei</i>
2015	SCUP_PAT	386	302	84
	SCUP_GG	405	210	195
	SCN	324	286	38
2016	SCUP_PAT	1571	1263	308
	SCUP_GG	198	116	82
	SCN	187	151	36
2017	SCUP_PAT	1268	960	308
	SCUP_GG	4	3	1
	SCN	154	120	34
2018	SCUP_PAT	756	607	149
	SCUP_GG	103	48	55
	SCN	154	135	19
Totali	SCUP_PAT	3981	3132	849
	SCUP_GG	710	377	333
	SCN	819	692	127
Complessivo		5510	4201	1309
Percentuale		100,00%	76,24%	23,76%

È possibile declinare anche il numero di tentativi che sono stati fatti dai giovani prima di essere ammessi a prestare il servizio civile.

Tra coloro che effettivamente vengono inseriti in un progetto, si vede che la stragrande maggioranza (oltre il 76%) è stata inserita in un progetto al primo tentativo. Questo ci dice che il servizio civile è un'opportunità che va “presa al volo” e a cui non si lascia tempo per ripensare.

Ne discende la necessità di continuare a far arrivare la proposta alle generazioni che si affacciano alla maggiore età per favorire un ricambio che è (evidentemente) molto rapido.

Tra gli idonei si distinguono coloro che, occupando i primi posti nella graduatoria, sono destinati ad occupare i posti previsti e dunque a partecipare effettivamente allo svolgimento del progetto.

Tra coloro che sono stati selezionati per la partecipazione ai progetti, emerge il dato relativo al “rinunciatari”, cioè coloro che — benché abbiano partecipato al non breve *iter* di avvicinamento — decidono di non prendere parte al progetto prima del suo inizio. Si tratta di oltre il 9%, un dato che conferma la forte volubilità dei giovani: si tenga conto del fatto che tra la selezione e l'avvio non passano più di 20 giorni.

TAB. 5.
Selezionati e rinunciatari per anno (2015-2018)

Anno	Selezionati	Rinunciatari	Rinunc./Selez.
2015	411	35	8,52%
2016	525	47	8,95%
2017	547	55	10,05%
2018	493	36	7,30%
Tot.	1976	173	8,76%

Fonte: dati USC

28.1.2018

Sul totale dei rinunciatari, va rilevato che 20 di loro sono stati successivamente inseriti in un altro progetto, mentre 4 di loro hanno rifiutato due progetti.

I selezionati che non rinunciano vengono avviati al progetto. La tabella che segue riporta il numero complessivo di giovani che hanno effettivamente iniziato la partecipazione a progetti di servizio civile nei 4 anni considerati. Si precisa che l'avvio SCUP dell'1 gennaio 2019 e quello SCN del 15 gennaio 2019 sono conteggiati nell'anno 2018 essendo l'intera procedura di avvio gestita nel corso di quell'anno.

Nel complesso in 4 anni sono stati 1803 i giovani che hanno potuto usufruire di questa esperienza di crescita e di apprendimento.

TAB. 6.
Avviati al servizio civile in Trentino (2015-2018)

	GG	PAT	SCN	Totale
2015	154	113	109	376
2016	66	316	96	478
2017	3	426	63	492
2018	31	352	74	457
Complessivi	254	1207	342	1803

Una volta iniziato il progetto, il giovane rimane libero di ritirarsi in qualunque momento. Non esiste alcuna forma penalizzante, salvo l'impossibilità di partecipare nuovamente.

Il fenomeno dei ritiri, cioè di coloro che non portano a termine il progetto, è strettamente connesso alle caratteristiche di una generazione che vive in modo precario e molto volubile, strattonata tra l'incertezza del-

la mancanza di lavoro e le varie opportunità che si possono aprire e che vanno esperite subito. Il servizio civile non fa eccezione.

Il tasso di ritiri si attesta poco sotto al 22%, peraltro in linea con il dato nazionale.

L'analisi delle motivazioni è resa molto difficile dal fatto che spesso i giovani non le forniscono e, a volte, le dichiarano in modo non sincero. Ciononostante si può stimare che la metà si ritiri perché ha trovato un'occupazione o perché ha ripreso gli studi. Restano oscure le motivazione dell'altra metà.

Non viene registrato il dato relativo al 2018 perché si tratta di progetti ancora in corso di svolgimento.

TAB. 7.
Ritirati dai progetti di servizio civile (2015-2017)

<i>Anno</i>	<i>Ritirati</i>	<i>Avviati</i>	<i>Ritirati/Avviati</i>
2015	64	381	16,80%
2016	116	479	24,22%
2017	112	494	22,67%
Totali	292	1354	21,57%

I giovani ritirati hanno svolto, comunque, una buona parte del progetto previsto (oltre la metà), se si tiene conto della durata media dell'insieme dei progetti dell'anno.

TAB. 8.
Durata del servizio dei giovani ritirati 2015-2017)

<i>Anno</i>	<i>Media mesi dei ritirati</i>	<i>Media durata progetti</i>
2015	7,07	10,46
2016	8,07	11,22
2017	7,20	11,45
Complessivo	7,24	11,09

Tra coloro che hanno portato a termine il progetto, si distinguono 5 ragazze che hanno preso parte a due progetti, essendo ciò previsto purché non si vada oltre i 12 mesi complessivi. Ebbene, due di loro hanno fatto 3+8 mesi, una 7+4 mesi, una 3+6 mesi, una 3+9 mesi.

Coloro che portano a termine il progetto cui hanno aderito ricevono dall'USC un attestato di partecipazione, che va ad arricchire il loro *curriculum vitae*, magari unito al "documento di trasparenza" relativo alle competenze acquisite durante questa esperienza.

Oltre il 78% dei giovani porta a termine l'esperienza completando tutta la durata prevista (i progetti SCUP hanno durata variabile da 3 a 12 mesi, quelli SCN sono tutti di un anno).

TAB. 9.
Giovani che portano a termine il progetto di servizio civile (2015-2017)

<i>Anno</i>	<i>Terminati</i>	<i>Avviati</i>	<i>%</i>
2015	317	381	83,20%
2016	363	479	75,78%
2017	382	494	77,33%
Totali	1062	1354	78,43%

Tra coloro che hanno iniziato in servizio civile nel 2018, 16 giovani hanno già portato a compimento il progetto. La durata media è stata di 6,13 mesi. Tutti gli altri giovani sono impegnati nei loro progetti al momento della stesura di questa relazione.

In riferimento al genere, la presenza femminile rimane del tutto rilevante, ma i maschi sono in lenta crescita.

TAB. 10.
Avviati per genere (2015-2018)

	F	%	M	%	Tot.
2015	246	65,43%	130	34,57%	376
2016	321	67,15%	157	32,85%	478
2017	308	62,60%	184	37,40%	492
2018	296	64,77%	161	35,23%	457
Tot.	1171	64,95%	632	35,05%	1803
Percent.	%	65,43%		34,57%	

Non si rilevano differenze sostanziali tra le tre forme di servizio civile, come fa intendere la tabella seguente, riferita alle sole femmine, con le percentuali calcolate sul totale complessivo.

TAB. 11.
Femmine avviate per forma (2015-2018)

	SCUP_GG		SCUP_PAT		SCN		Tot.
2015	98	39,84%	76	30,89%	72	29,27%	246
2016	37	11,53%	217	67,60%	67	20,87%	321
2017	2	0,65%	266	86,36%	40	12,99%	308
2018	21	7,09%	220	74,32%	55	18,58%	296
	158	13,49%	779	66,52%	234	19,98%	1171

4.2 Dati relativi ai progetti e alle organizzazioni di servizio civile

L'altra componente essenziale del servizio civile è costituita dall'insieme dei progetti proposti dalle organizzazioni di servizio civile alla scelta dei giovani.

Il progetto di servizio civile deve avere caratteristiche ben determinate e la sua costruzione costituisce un impegno non indifferente per le organizzazioni.

Le proposte progettuali presentate nei 4 anni considerati sono stati 1136, con la suddivisione per anno evidenziata nella tabella seguente. Si tratta di un numero assolutamente considerevole per una realtà come quella trentina, che testimonia un forte coinvolgimento e una decisa presa in carico della responsabilità dell'offerta per i giovani.

TAB. 12.
Progetti presentati per anno e per forma (2015-2018)

	SCUP_PAT	SCUP_GG	SCN	Totale
2015	81	99	49	229
2016	184	43	26	253
2017	274	4	24	302
2018	219	112	21	352
Complessivo	758	258	120	1136

Le proposte progettuali (sia SCUP sia SCN) presentate dalle organizzazioni di servizio civile sono valutate secondo modalità rigorose da valutatori autonomi ed indipendenti. La valutazione *ex ante* delle proposte progettuali ha dato gli esiti mostrati nella tabella che segue.

Una percentuale attorno al 10% non supera la valutazione.

TAB. 13.
Esiti della valutazione progettuale per anno e per forma (2015-2018)

Durata		Presentati	Approvati	% Approvati	Non idonei	% Non idonei	Fuori termine	% Fuori termine
2015	SCUP	180	155	86,11%	19	10,56%	6	3,33%
	SCN	49	36	73,47%	139	26,53%	0	0,00%
2016	SCUP	227	200	88,11%	24	10,57%	3	1,32%
	SCN	26	23	88,46%	3	11,54%	0	0,00%
2017	SCUP	278	231	83,09%	45	16,19%	2	0,72%
	SCN	24	21	87,50%	3	12,50%	0	0,00%
2018	SCUP	331	294	88,82%	29	8,76%	8	2,42%
	SCN	21	18	85,71%	3	14,29%	0	0,00%
Totali	SCUP	1016	880	86,61%	117	11,52%	19	1,87%
	SCN	120	98	81,67%	22	18,33%	0	0,00%
Complessivo	SCUP+SCN	1136	978	86,09%	139	12,24%	19	1,67%

La durata dei progetti (come detto) può andare da 3 a 12 mesi per SCUP, mentre è fissa a 12 mesi per SCN. La stragrande maggioranza dei progetti (oltre l'82% per i soli SCUP) si attesta sulla durata massima, che è risultata preferita da parte dei giovani, i quali — evidentemente — prediligono la continuità della sicurezza offerta dal servizio civile rispetto alla comodità di progetti brevi e dunque più compatibili con altre scelte.

TAB. 14.
Progetti attivati per durata (2015-2018)

Durata	Forma	2015	2016	2017	2018*	Totali	Percentuale
3 mesi	SCUP	12	4	4	2	22	2,17%
4 mesi	SCUP	3	4	6	5	18	1,77%
5 mesi	SCUP	4	4	1	2	11	1,08%
6 mesi	SCUP	18	4	4	15	41	4,04%
7 mesi	SCUP	2	2	3	3	10	0,98%
8 mesi	SCUP	6	6	3	3	18	1,77%
9 mesi	SCUP	11	11	6	10	38	3,74%
10 mesi	SCUP	8	5	2	0	15	1,48%
11 mesi	SCUP	1	1	3	1	6	0,59%
12 mesi	SCUP	115	186	246	290	837	82,38%
Totale	SCUP	180	227	278	331	1016	100,00%
12 mesi	SCN	49	26	24	21	120	
Complessivo		229	253	302	352	1136	

I posti a disposizione possono variare di fatto senza limiti ma la quasi totalità dei progetti ha coinvolto 1 o 2 giovani, rispettando la logica e l'impianto del nuovo servizio civile, che tenta una sostanziale personalizzazione dell'esperienza, oltre a richiedere una grande attenzione educativa nello svolgimento.

TAB. 15.
Numero di posti per anno e forma (2015-2018)

Posti	2015		2016		2017		2018		Totali		Compl.
	SCUP	SCN	SCUP	SCN	SCUP	SCN	SCUP	SCN	SCUP	SCN	
1	78	-	98	-	121	-	188	-	485	-	485
2	65	24	84	7	89	6	93	3	331	40	331
3	13	3	18	3	26	3	24	1	81	10	81
4	12	10	9	6	24	5	14	6	59	27	59
5	4	3	5	2	5	2	3	1	17	8	17
6	3	3	2	4	3	4	4	3	12	14	12
7	1	1	3	0	0	0	3	0	7	1	7
8+	4	5	8	4	10	4	2	7	24	20	24
Tot.	180	49	227	26	278	24	331	21	1016	120	1136

Nel complesso i dati sopra commentati mostrano il profilo di un'esperienza che ha toccato un numero molto elevato di giovani, mantenendo però un alto profilo qualitativo, di cui si darà conto in un'altra analisi a ciò dedicata.

Le ODSC che hanno presentato progetti nei 4 anni considerati sono state 126, con un *trend* in crescita dalle 58 del 2015 alle 102 del 2018.

La tabella in Appendice 1 fornisce la lista delle organizzazioni con il numero di progetti presentati. Nel quadriennio considerato 10 ODSC hanno presentato 20 o più progetti, con un massimo di 54.progetti. 18 ODSC hanno predisposto da 10 a 20 progetti. 14 ODSC hanno proposto da 10 a 5 progetti. 84 ODSC si sono limitate a meno di 5 progetti dal 2015 al 2018.

I progetti autofinanziati sono stati 15 e sono stati presentati dalle seguenti organizzazioni:

- Acustica trentina Srl: un progetto nel 2016-17;
- Aldebra SpA: un progetto nel 2015-16;
- AMNU SpA: quattro progetti tra il 2015 e il 2018;

- BricoCenter SpA: un progetto nel 2018-19;
- Comune di Lavis: un progetto nel 2017-18.
- Cooperativa Progetto 92: un progetto nel 2017;
- Cooperativa AMICA: un progetto nel 2016-17;
- Cooperativa Villa S. Ignazio: 2 progetti tra il 2015 e il 2016;
- Fondazione Edmund Mach: un progetto nel 2018-19;
- Università di Trento: un progetto nel 2018-19.

4.3 Dati relativi al gradimento espresso da partecipanti

In questo paragrafo si presentano alcuni dati relativi al gradimento espresso dai giovani partecipanti. Si tratta delle risposte che vengono fornite al «Questionario finale sull’esperienza del servizio civile», che viene compilato dai giovani nel corso del modulo finale di formazione generale, che si tiene l’ultimo mese di servizio civile come momento di capitalizzazione dell’esperienza e al questionario che viene somministrato nel corso del monitoraggio «strategico», realizzato da USC all’incirca a metà di svolgimento di ogni progetto. I due strumenti sono stati introdotti nel corso del 2018 e implementano di mese in mese la consistenza della loro base dati (in totale sono stati raccolti 177 questionari a fine esperienza e 121 questionari a metà esperienza).

Pur essendo riferiti ad una sola annualità, i questionari finali si possono considerare come indicativi e rappresentativi dell’esperienza di servizio civile nella nostra provincia, soprattutto perché sono espressi alla fine dell’esperienza e rimandano ad un tentativo di valutazione di quanto si è fatto. Di seguito si riportano alcuni dei risultati più significativi emersi dall’analisi del questionario finale.

Le attività svolte durante il servizio civile sono state molto o abbastanza coerenti con quanto inteso leggendo il progetto iniziale per l’90,96% dei rispondenti e per una percentuale ancora più alta di questi (95,43%) le aspettative che avevano prima dell’inizio del progetto sono state molto o abbastanza soddisfatte.

La metà dei rispondenti (51,98%) dichiara di non avere difficoltà da segnalare. Le tipologie di difficoltà più riscontrate sono state di tipo relazionale dentro l’organizzazione (20,34%) e con gli utenti (11,86%). In ogni caso l’85,33% dei rispondenti ha sempre o spesso trovato un interlocutore competente a cui rivolgersi.

TAB. 16.
Sei stata/o soddisfatta/o della formazione specifica che hai ricevuto?

	numero	%
Molto	74	41,81%
Abbastanza	83	46,89%
Poco	16	9,04%
Per niente	4	2,26%
Totali	177	100.00

Guardando alla soddisfazione rispetto alla formazione specifica ricevuta dividendo i rispondenti in base al loro livello di istruzione, si può notare che la somma di coloro che hanno risposto molto e abbastanza è simile nei due gruppi (89,19% diploma di maturità o titoli inferiori e 87,50% laurea triennale o titoli superiori), ma i meno istruiti indicano la categoria “Molto” in percentuali superiori rispetto ai più istruiti (46,85% vs 32,81%) e indicano la categoria “Abbastanza” percentuali inferiori (42,34% vs 54,69%). Probabilmente i meno istruiti sono più soddisfatti della formazione specifica ricevuta proprio perché arrivando a svolgere servizio civile con un percorso formativo più breve rispetto ai più istruiti vedono questa formazione come molto utile per la loro carriera professionale e come esperienza teorica e complementare all’esperienza più pratica della quotidianità del servizio civile

Positivo è anche il dato sulla definizione in generale dell'esperienza di servizio civile: un 68,42% la reputa molto positiva e un 28,07% la reputa abbastanza positiva (96,49% il totale delle due categorie). Le risposte fornite sono sintetizzate nella tabella che segue.

TAB. 17.

In generale, come definiresti la tua esperienza di servizio civile? (2018)

	numero	%
Molto positiva	117	68,42%
Abbastanza positiva	48	28,07%
Poco positiva	5	2,92%
Per niente positiva	1	0,59%
Totali	171	100,00%

Confrontando le risposte date a questa domanda da rispondenti diversi tra loro per genere, classi d'età e titolo di studio, si può notare che vi sono delle differenze nella risposta “Molto positiva” che è stata selezionata in percentuale inferiore dalle persone della classe d'età più alta (28-30 anni) e dai più istruiti (laurea triennale o titoli superiori). Ciò indica che l'esperienza è gradita in misura superiore da chi è più giovane d'età e per chi ha un livello d'istruzione più basso. Questo dato è legato probabilmente al fatto che le persone laureate e più grandi d'età decidono di iniziare un percorso di servizio civile perché non sono forse riuscite ad inserirsi nel mercato del lavoro in altra maniera, senza pertanto trovare l'esperienza troppo positiva, essendo stata un piano B che comunque non offre loro le garanzie che alla loro età ricercano. Allo stesso tempo i più giovani e/o non laureati che inseriscono all'inizio della loro carriera professionale un'esperienza, anche in assenza di garanzie per il futuro, potrebbero essere più consapevoli che anche proprio grazie all'esperienza di servizio civile fatta potranno sviluppare al meglio il resto della loro carriera.

In merito alla questione: “Cosa ti lascia il servizio civile?”, i giovani si dichiarano molto o abbastanza d'accordo con le seguenti frasi relative alla crescita professionale ottenuta nel servizio civile:

- “ho acquisito nuove conoscenze” (98,27%);
- “ho capito cosa mi dà più soddisfazioni in ambito lavorativo” (90,16%);
- “ho capito cosa mi piacerebbe fare nel mio futuro professionale” (81,15%);
- “è nato in me l'interesse per un nuovo settore” (72,57%).

I giovani si rivedono molto o abbastanza nelle seguenti frasi relative alla loro crescita personale grazie al servizio civile:

- “sono entrata/o in nuove reti relazionali” (85,66%);
- “ho imparato ad esprimere più spesso le mie idee” (85,23%);
- “è aumentata la mia autostima” (82,19%);
- “sono diventata/o meno timida/o” (70,59%);
- “ho iniziato ad informarmi di più sulle iniziative che vengono realizzate nel mio territorio” (64,37%).

Le risposte relative ad un maggiore interesse per le iniziative del territorio sono state confrontate anche considerando separatamente persone con livello di istruzione diverso, ma non si possono notare sostanziali differenze.

Molto più basse, invece, le percentuali di coloro che si rivedono molto o abbastanza nelle seguenti frasi sempre relative alla loro crescita personale grazie al servizio civile:

- “ho iniziato ad impegnarmi in un'attività di volontariato” (38,15%);
- “ho iniziato a partecipare alle attività di un'associazione, partito politico o sindacato” (14,99%).

Si conferma qui, anche per i giovani impegnati nel servizio civile, la sostanziale distanza oggi esistente tra il mondo giovanile e l'impegno socio-politico, che non va oltre la dimensione operativa (e concreta) del volontariato.

Sono stati fatto anche in questo caso dei controlli sulle risposte date a questi *item* considerando il livello di istruzione dei rispondenti. Si può notare che l'aver iniziato a prendere parte alle attività di un'associazione, partito politico o sindacato non varia tra persone con titoli di studio diverso, mentre i rispondenti con titolo di studio più basso (diploma di maturità o titoli inferiori) hanno dichiarato di aver iniziato ad impegnarsi in un'attività di volontariato in misura maggiore rispetto ai più istruiti (laurea triennale o titoli superiori). Considerando le risposte molto e abbastanza abbiammo infatti un 44,96% tra coloro che hanno un basso titolo di studio contro un 25,81% tra coloro che hanno un alto titolo di studio. Questo perché forse risulta un'intrigante e stimolante attività per chi è più giovane, mentre per gli altri più istruiti rischia di essere un impegno gravoso e tendenzialmente da evitare.

Ripresenterebbe sicuramente o probabilmente la domanda per il servizio civile il 94,80% dei rispondenti e consiglierebbero sicuramente o probabilmente l'esperienza ad un amico il 97,11% dei rispondenti.

TAB. 18.

Se potessi ritornare indietro nel tempo, ripresenteresti domanda per fare il servizio civile? (2018)

	numero	%
Sicuramente sì	111	64.16%
Probabilmente sì	53	30.64%
Probabilmente no	8	4.62%
Sicuramente no	1	0.58%
Totali	173	100.00%

TAB. 19.

Consiglieresti ad un amico di svolgere il servizio civile? (2018)

	numero	%
Sicuramente sì	116	67,05%
Probabilmente sì	52	30,06%
Probabilmente no	4	2,31%
Sicuramente no	1	0,58%
Totali	173	100,00%

In linea con i dati sulla definizione dell'esperienza di servizio civile prima citati, i dati delle due precedenti tabelle, considerando separatamente le persone diverse per genere, classe d'età e titolo di studio, riportano delle differenze legate al livello di istruzione. In entrambi i casi le persone più istruite, rispetto a quelle meno istruite, rispondono in percentuale inferiore “Sicuramente sì” e in percentuale superiore “Probabilmente sì”.

I dati desunti dallo strumento di monitoraggio strategico sono — ovviamente — più legati alla quotidianità di svolgimento del servizio civile

Durante l'inserimento nell'organizzazione, sono state prese diverse accortezze per accogliere i giovani. Alla quasi totalità di loro è stato uno spazio (personale o condiviso) per le proprie cose e sono state date indicazioni sugli spazi di lavoro (99,17%). Ad una percentuale di loro leggermente inferiore è stato dedicato del tempo per presentarli agli altri dipendenti (98,87%), sono state date informazioni sufficienti sull'organizzazione (94,17%) e è stato previsto un periodo di affiancamento adeguato durante il primo periodo di servizio (92,50%).

La formazione specifica è stata per lo più distribuita durante tutto l'arco del progetto (60,50%) ed è stata svolta con diverse modalità. Le più frequenti gli “Incontri collettivi e di équipe” (85,04%) e la “Partecipazione a corsi di formazione” (76,85%) e la meno frequente “Scambi con altre organizzazioni/missioni all'estero” 26,53%, probabilmente anche per la natura delle organizzazioni che nella maggior parte dei casi erogano servizi sul territorio senza troppe occasioni di scambi all'estero. Comunque sia quasi 1 giovane su 3

ha partecipato a formazioni con questa modalità Nel 59,65% dei casi i contenuti della formazione specifica hanno rispecchiato pienamente quelli indicati nella scheda progetto.

La formazione specifica è stata indicata molto e abbastanza utile:

- per “La tua crescita personale” dal 91,67% dei rispondenti;
- per “Lo svolgimento del tuo servizio civile” dal 87,50% dei rispondenti;
- per “La tua preparazione al mondo del lavoro” dal 85,00% dei rispondenti.

Gli OLP sono stati spesso raggiungibili e disponibili in termini di tempo per l'85,95% dei rispondenti e, al di là del tempo, hanno potuto contare molto sul loro supporto l'85,12% dei rispondenti. Comunque, al di là dell'OLP, in caso di dubbi o difficoltà nello svolgimento dell'attività c'è sempre qualcuno su cui contare all'interno dell'organizzazione nell'88,43% dei casi.

I giovani si sentono parte dell'organizzazione molto o abbastanza rispettivamente nel 56,30% e nel 38,66% dei casi. Il loro giudizio è molto positivo anche sull'organizzazione del progetto da parte dell'ente ospitante

TAB. 20.

Dovendo dare una valutazione su come l'organizzazione sta gestendo il progetto di servizio civile che stai svolgendo, cosa diresti? (2018)

	numero	%
L'ente ha organizzato molto bene il progetto	65	53.72%
L'ente ha organizzato abbastanza bene il progetto, ma ci sono <u>alcune</u> cose migliorabili	50	41.32%
L'ente <u>non ha</u> organizzato bene il progetto, ci sono <u>molte</u> cose migliorabili	6	4.96%
L'ente ha organizzato male il progetto	0	0.00%
Totali	121	100.00%

Le aspettative sono state molto e abbastanza realizzate rispettivamente nel 45,45% e nel 45,45% dei casi. E anche la soddisfazione complessiva è elevata, come mostra la tabella che segue.

TAB. 21.

Considerando tutto, sei soddisfatta/o dell'esperienza di servizio civile che stai facendo? (2018)

	numero	%
Molto	88	73.33%
Abbastanza	29	24.17%
Poco	1	0.83%
Per niente	2	1.67%
Totali	120	100.00%

La soddisfazione espressa dai giovani sia a metà che a fine esperienza è genericamente alta. Questo dato indica che il sistema servizio civile riesce ad offrire un'esperienza di crescita personale e professionale in linea di massima gradita dai giovani. È essenziale però continuare a monitorare l'esperienza dei giovani nelle organizzazioni, a curare la formazione degli OLP e la formazione generale, a premiare i progetti più stimolanti e a valorizzare le proposte e suggerimenti dei giovani per poter offrire un'esperienza che possa essere il più soddisfacente possibile.

Rimane ancora aperto per l'USC un punto interrogativo: capire come poter stimolare maggiormente i giovani all'impegno socio-politico. Di certo sappiamo che l'ultima assemblea (le assemblee sono organizzate da USC due volte l'anno e sono rivolte a tutti i giovani in servizio civile) in prossimità del 70° anniversario della “Dichiarazione Universale dei Diritti Umani” è stata apprezzata dai giovani che vi hanno partecipato. Da questa e altre esperienze si partirà per creare altri momenti/strumenti/modalità per incoraggiare i giovani a diventare cittadini attivi.

4.4 La formazione generale

La formazione generale del servizio civile è incentrata sullo studio delle competenze trasversali e delle competenze di cittadinanza. Essa è curata da USC.

Nel corso del quadriennio sono state offerte ai giovani 501 occasioni formative, tutte della durata di una giornata (7 ore di lavoro), per complessive 3501 ore. Essi

TAB. 22.
Moduli di formazione generale (2015-2018)

	2015	2016	2017	2018	Totali
Modulo iniziale	7	8	9	9	33
Modulo a scelta	41	93	124	100	358
Modulo intermedio	0	1	16	18	35
Modulo lavoro	5	17	19	20	61
Modulo finale	0	0	2	6	8
Assemblee	2	2		2	6
Totali	55	121	170	155	501

Poiché prendere parte alla formazione generale non è formalmente obbligatorio, è interessante verificare il tasso di partecipazione. Esso si attesta in media attorno all'80%. Si tenga conto che nella quota di assenti sono conteggiate anche le assenze "forzate", come quelle dovute a malattie e ad impegni improrogabili (come esami universitari, visite mediche ecc.).

TAB. 23.
Partecipazione alla formazione generale (2015-2018)

	2015	%	2016	%	2017	%	2018	%	Totale	%
Convocati	1818	100%	3557	100%	4907	100%	4648	100%	14266	100%
Presenti	1636	89,99%	2923	82,18%	3195	65,11%	3506	75,43%	11260	78,93%
Assenti	182	10,01%	634	17,82%	1049	21,38%	1141	24,55%	3006	21,07%

4.5 Le organizzazioni di servizio civile

Le organizzazioni di servizio civile devono essere iscritte all'Albo provinciale. Attualmente risultano iscritte 157 organizzazioni, 49 delle quali iscritte prima del 2015.

L'andamento delle iscrizioni negli ultimi 4 anni è mostrato nella tabella seguente.

TAB. 24.
Accreditamenti di organizzazioni di servizio civile (2015-2018)

	ODSC
2015	20
2016	21
2017	33
2018	34
Complessivo	108

4.6 Gli OLP

Sono 523 gli OLP formati nei 4 anni tra il 2015 e il 2018.

Altri 122 OLP sono stati aggiornati, dopo che avevano partecipato alla preparazione di base prima dell'istituzione del servizio civile universale provinciale.

Gli OLP formati presenti sul territorio sono, dunque, 624. Essi costituiscono l'ossatura portante dell'intero sistema servizio civile poiché il ruolo che giocano è essenziale per la buona riuscita del progetto e per il pieno perseguitamento delle finalità del servizio civile.

La tabella che segue mostra le varie opportunità formative che USC ha offerto nel corso degli anni. Il modulo base consta di due giornate (16 ore); il modulo di adeguamento è stato proposto fino allo scorso anno per coloro che si erano formati prima della nascita di SCUP (una giornata di 8 ore); il modulo di approfondimento è destinato a tutti ed è obbligatorio prendervi parte una volta all'anno (una giornata di 8 ore).

TAB. 25.
Edizioni dei moduli di formazione OLP (2015-2018)

	2015	2016	2017	2018	Moduli	Giornate
Modulo base	5	7	6	7	25	50
Modulo di adeguamento	0	4	2	0	6	6
Modulo di approfondimento	0	0	5	9	14	14
Totale	5	11	13	16	45	70

5. La quotidianità del servizio civile

In questo capitolo si presentano i risultati più significativi delle attività di monitoraggio strategico dei progetti di servizio civile realizzate tra dicembre 2015 e dicembre 2018 su progetti sia di servizio civile nazionale (SCN) sia di servizio civile universale provinciale (SCUP).

Nella prima parte dell'elaborato si cerca di evidenziare perché sia necessario operare un'attività di monitoraggio e valutazione nell'ambito della pubblica amministrazione, con un *focus* specifico sui sistemi e i processi attualmente attivi presso il servizio civile universale provinciale della Provincia autonoma di Trento, approfondendo, infine, il monitoraggio strategico nella sua operatività.

La seconda parte è dedicata all'esposizione dei risultati emersi dall'attività di monitoraggio e di ricerca, portando alla luce elementi di forza e nodi critici su cui impostare le progettazioni future.

5.1 Il monitoraggio strategico all'interno della valutazione di sistema “servizio civile provinciale”

Sono molte le definizioni che si ricavano dalla letteratura scientifica quando si parla di “monitoraggio” e “valutazione”. In generale, si fa riferimento sia a consequenziali tecniche di rilevazione e analisi di informazioni, sia a processi circolari e continui attraverso cui queste stesse informazioni vengono rese disponibili, analizzabili e spendibili da chi le ha generate.

La valutazione, nel suo produrre un giudizio argomentato su un'attività in divenire, è sempre frutto di un percorso esperto di ricerca, di raccolta di dati/informazioni secondo strumenti, metriche e attività di monitoraggio solidamente costruite. Per questo, oggi, l'attività del valutare non può più essere considerata come percorso isolato, distaccato, relegato alla somministrazione di questionari di soddisfazione ma, al contrario, deve essere concepito come un flusso d'osservazione e di interrogazione continuo del sistema, portandone alla luce i punti di forza, da valorizzare e rafforzare, e le lacune, su cui vi è necessità di intervenire. Si tratta dunque di processi ad elevata operatività, poiché finalizzati a generare un bagaglio informativo volto a mi-

gliorare un sistema, una politica, un servizio, un progetto, e così via.

È a partire da queste riflessioni che USC si è mosso, sviluppando un sistema di monitoraggio e di valutazione che sia realmente a servizio degli addetti ai lavori, anche in forza delle sempre più decise richieste di rendicontazione e messa in trasparenza delle risorse impiegate ed in esso investite.

Si vuole realizzare una valutazione che consenta di guardare con occhi più attenti, sensibili e maggiormente consapevoli al suo interno e che rappresenti, attraverso la spendibilità del dato raccolto, il “timone” attraverso cui guidare le progettazioni future.

Tre sono le fasi previste dall’USC in merito ai progetti di servizio civile:

- la valutazione *ex ante*: opera di un nucleo di valutatori esperti ed indipendenti, che verifica, sulla base di una griglia di valutazione composta di indicatori, la conformità dei progetti presentati dalle ODSC ai principi provinciali (e nazionali, se del caso) in materia di servizio civile;
- la valutazione *in itinere*: i progetti avviati vengono osservati per comprendere come vengono realizzati: entra in gioco qui il sistema di monitoraggio SCUP, che si articola in due modalità: (*i*) il monitoraggio “di gestione”, più introspettivo, legato alla auto rilevazione della dimensione di crescita del singolo giovane in servizio; (*ii*) il monitoraggio “strategico”, approfondito nel presente capitolo;
- la valutazione *ex post*: finalizzata a “tirare le fila”, esprimendo giudizi complessivi sull’efficacia delle realizzazioni, e sul loro impatto sui beneficiari finali dell’intervento e sulle dimensioni di sistema nel suo complesso al fine di produrne eventuali vie di rafforzamento e/o miglioramento.



fig. 1 La valutazione nel sistema servizio civile

Come suggerito in figura 1, il monitoraggio strategico, all’interno del più ampio processo valutativo, si configura come elemento essenziale della valutazione in itinere. Esso esiste e si giustifica in ordine alla richiesta di soddisfare un fabbisogno informativo relativo all’andamento dei progetti, cercando di rispondere alle seguenti domande:

- a) come stanno procedendo i progetti?
- b) sono coerenti con il disegno progettuale iniziale?
- c) vi sono degli scostamenti/variazioni rispetto all’ipotesi progettuale iniziale? E se sì, quali?
- d) che ricaduta stanno avendo i progetti sulle ODSC?
- e) i giovani in servizio cosa e quanto stanno apprendendo dall’esperienza?

f) gli OLP cosa e quanto stanno apprendendo dall'esperienza?

Oltre a questo, consapevoli che al fine di verificare l'andamento dei progetti sia necessario conoscere anche e soprattutto il gradimento di chi li gestisce e li fruisce, il monitoraggio strategico si è posto l'obiettivo di raccogliere un insieme di *feedback* sul più ampio sistema servizio civile.

Lo strumento utilizzato per raggiungere gli obiettivi illustrati è la visita di monitoraggio strategico: momento di incontro con giovani e OLP (ovvero gli attori per eccellenza del progetto) da parte del referente incaricato del monitoraggio (*auditor*).

Lungi dal voler riprodurre una mera logica ispettiva, la visita presso le organizzazioni serve per raccogliere informazioni attendibili sul progetto, sullo stato dell'arte, sulle eventuali criticità emerse. In questo contesto essa consente anche di evidenziare eventuali criticità attraverso l'esplicitazione delle percezioni e delle esperienze di gestione da parte di OLP e giovani in servizio civile. Si innesta, così, una sorta di autoapprendimento generale in ordine alla direzione di marcia e alla qualità complessiva.

Questo strumento ha il valore aggiunto di far sentire i propri attori parte attiva, partecipe, in grado di contribuire alla modifica e miglioramento del sistema.

Le modalità di realizzazione del monitoraggio strategico ha subito alcune modifiche dal suo avvio (dicembre 2015) ad oggi.

Fino a fine 2017 la visita del monitoraggio prevedeva l'utilizzo di una scheda di monitoraggio somministrata sotto forma di colloquio-intervista dal referente per il monitoraggio e basata su domande a risposta chiusa alle quali veniva richiesta giustificazione aperta. Questa impostazione si prestava per elaborare, in un momento successivo, un *report* volto a rendicontare l'andamento generale di tutti i progetti monitorati attraverso la lettura/analisi dei dati, sia quantitativi che qualitativi, a livello aggregato. Il *report* consentiva di "scattare" una fotografia dentro il sistema e di ottenere delle informazioni per rendere maggiormente consapevole l'USC sull'andamento generale dell'esperienza di servizio civile provinciale.

Da maggio 2018 sono stati messi a punto nuovi strumenti, pur mantenendo i medesimi obiettivi conoscitivi: viene introdotta una scheda di intervista strutturata per il colloquio con l'OLP e predisposto un questionario da far compilare a tutti i giovani coinvolti nei progetti oggetto di monitoraggio. Nel corso della visita vengono, dunque, organizzati due momenti separati durante i quali l'*auditor* si confronta con l'OLP e con i giovani partecipanti.

Il criterio che muove la selezione dei progetti da sottoporre al monitoraggio è il loro stato di attuazione, privilegiando quelli che si trovano al 50% del percorso progettuale. L'applicazione di tale criterio è motivata dalla convinzione che a metà del percorso sia possibile pervenire a informazioni, percezioni e giudizi maggiormente "vissuti" dai suoi rispondenti e che l'intervento possa contribuire al miglioramento della parte di realizzazione ancora mancante.

5.2 Analisi qualitativa dei dati di monitoraggio strategico

In questo capitolo si dà riscontro del lavoro di monitoraggio strategico svolto nel corso dei 4 anni dal 2015 al 2018), utilizzando un approccio qualitativo.

Tra il 2015 e il 2018 sono stati monitorati 226 progetti presso 113 organizzazioni accreditate, coinvolgendo 391 giovani in servizio e 224 OLP.

2.1 Coerenza progettuale

La maggior parte dei progetti procede coerentemente con il proprio disegno progettuale iniziale, mentre un piccola percentuale risulta "in parte" o "poco" coerente.

Tra le più frequenti motivazioni collegate allo scostamento dalle attese progettuali iniziali, si rilevano:

- ragioni di natura amministrativa, che hanno impedito/ostacolato l’attivazione di specifiche attività progettuali;
- problemi congiunturali relativi alla scarsità di risorse a disposizione (alcune attività progettuali possono richiedere specifici finanziamenti);
- problemi derivanti dal non aver previsto fattori che hanno ostacolato la realizzazione di alcune attività progettuali: la promozione di iniziative che non rispondono ad un bisogno conclamato o l’organizzazione di azioni all’esterno senza considerare eventi atmosferici negativi;
- problematiche emergenti dalla co-progettazione: alcuni progetti frutto di co-progettazione possono palese una serie di problematicità come un numero significativo di giovani dislocati su più sedi, talvolta molto distanti l’una dall’altra, attività molto diverse tra di loro e poco collegate l’una con l’altra, 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 finiscono per gravare eccessivamente sui giovani rimasti, costringendo l’organizzazione a ridimensionarne i contenuti o a eliminarle definitivamente;
- percezione di difficoltà nel giovane derivante dalla ricalibrazione delle attività a seguito del cambio di un OLP;
- problematicità di natura relazionale tra giovani-OLP-organizzazione che ne hanno compromesso la tenuta.

2.2. Ricadute del progetto

Durante l’incontro di monitoraggio viene chiesto all’OLP di esplicitare *quanto* e *in che modo* il progetto abbia prodotto una ricaduta positiva sull’organizzazione grazie l’apporto dei giovani in servizio civile.

Nella maggior parte dei casi emerge come la presenza dei giovani presso l’ODSC rappresenti un decisivo “valore aggiunto”, una risorsa per la buona conduzione delle attività e dei servizi. Questa presenza garantisce un valido apporto di nuovi punti di vista nell’organizzazione, uno stimolo che permette di guardare alle dinamiche organizzative con occhi nuovi e permette di sviluppare elementi innovativi.

I giovani in servizio civile consentono, inoltre, di rafforzare la rete di contatti con l’esterno, di creare connessioni tra organizzazione, territorio e associazionismo e di apportare consistenti miglioramenti nel sistema di comunicazione e diffusione delle attività/servizi/eventi dell’organizzazione stessa.

Anche dal punto di vista dei beneficiari degli interventi¹⁷ (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 riferito come la presenza del giovane in servizio civile consenta di creare un rapporto più personalizzato con l’utente portatore di un bisogno, permettendo lo sviluppo di relazioni significative e conseguentemente di un maggior benessere relazionale.

In generale emerge come il progetto di servizio civile, sebbene progettato e “vestito” sui bisogni formativi del giovane, sia vissuto come opportunità anche da parte dell’organizzazione: sia viene a creare, in altre parole, un rapporto di reciprocità che consente di “dare” ai giovani l’occasione di fare esperienza sul campo, ma anche di un “ricevere” un aiuto concreto (come visto, anche in senso strumentale) per portare avanti le proprie attività.

2.3. Il punto di vista dei giovani

La percezione dei giovani partecipanti rispetto al progetto va letta come atteggiamento verso il servizio civile nel suo insieme.

¹⁷ Nel progetto di servizio civile il *destinatario* del progetto è il giovane partecipante, mentre le persone che beneficiano della sua attività sono definiti *beneficiari*.

Alcuni giovani sembrano non dimostrare motivazioni chiare e aspettative ben definite verso cui direzionare l'esperienza di servizio civile. Si tratta di giovani spesso alla ricerca di apprendimenti ‘altri’ e maturazione personale, ossia desiderosi di *accrescere una propria identità*, nuovi bagagli esperienziali, conoscitivi e/o di crescita, non necessariamente riferibili al percorso di studi o di lavoro intrapreso: si tratta di vivere l'esperienza di servizio civile come momento per riflettere su di sé, sui propri limiti e potenzialità, mettendosi alla prova su aspetti che coinvolgono la sfera più intima, personale e relazionale.

In effetti, molto spesso il servizio civile diventa un momento per *mettersi alla prova*, chiarire idee e orientare meglio il proprio futuro. L'esperienza che qui si fa acquisisce un valore fortemente orientativo e diventa un percorso che ci si attende sia istruttivo e “chiarificatore”.

In quest'ottica, in tanti partecipanti è assai evidente la strategica utilità del servizio civile nel favorire la propria capacità di *avvicinarsi al mondo del lavoro*. Dal servizio civile si aspettano di “fare un'esperienza continuativa di lavoro”, di “fare un'esperienza che qualifichi il curriculum vitae” e/o di “cogliere un'opportunità, aprire porte, ampliare la propria rete di contatti”:

“Sto acquisendo consapevolezza su come lavora l'ente in cui sono in servizio, penso possa essere un buon modo per arricchire il mio curriculum e aumentare la mia rete di contatti” (Giovane in servizio presso Villa “S. Ignazio”).

Accanto a questo, un altro elemento che ricorre con frequenza è l'interesse verso l'attività dell'ODSC e/o il progetto da esso proposto.

Il servizio civile è, inoltre, concepito come opportunità grazie al *compenso economico* che garantisce. Il compenso viene percepito anche come un fattore che qualifica il servizio quotidiano all'interno dell'organizzazione ospitante e gli restituisce valore e dignità.

Se in una porzione di giovani, seppur contenuta, sembra trapelare un certo “*interesse verso il mondo del volontariato e del sociale*”, emerge anche come il servizio civile sia un'occasione per “*fare qualcosa/occupare del tempo libero*”, non solo inteso in senso strettamente negativo (come, per così dire, l'ultima ruota del carro), ma anche come desiderio di non rimanere “con le mani in mano”, stando a casa, a fronte di uno stato di inoccupazione forzata dall'attuale crisi economica ed occupazionale.

Molti sono coloro che si sono accostati al servizio civile per *inclinazioni derivanti dagli studi pregressi o esperienze professionali o di volontariato attigue*. Essi intendono, così, soddisfare specifici interessi e fabbisogni informativi e/o esperienziali attraverso la partecipazione al progetto. Emerge una chiara propensione allo svolgimento del servizio civile inteso come “ponte” di collegamento tra l'indirizzo di studio, la formazione ricevuta e l'opportunità di metterla in pratica. Vi è, insomma, una ricerca di continuà tra ciò che si ha studiato con l'esigenza di concretizzarlo:

“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 in servizio presso l'istituto comprensivo Trento 5).

Da questo punto di vista il servizio civile, nella percezione dei giovani che hanno studiato/stanno studiando all'università, si rivela un'occasione per *far scendere nella pratica le conoscenze* maturate nei propri percorsi accademici; un'occasione che, per alcuni, risulta essere unica nel suo genere poiché in grado, anche più e meglio rispetto alla propria realtà universitaria di riferimento, di offrire contesti pratici in cui sperimentarsi (molti percorsi accademici non prevedono a livello curriculare *stage* o *tirocini*).

La ricerca di un'arena entro cui spendersi a livello pratico si incrocia con la ricerca, da parte dei giovani, di un *contesto ancora “protetto”* entro cui applicarsi:

“Il servizio civile è una sorta di forma ibrida tra lavoro e formazione: ti inserisce in un contesto lavorativo ma ancora in punta di piedi... quindi mi permette di apprendere giorno per giorno senza avere la pressione di sapere già le cose” (Giovane in servizio presso il Museo degli usi e costumi della gente trentina).

In effetti, per la maggior parte si tratta di giovani che si approcciano al mondo del lavoro per la prima volta: avere la possibilità di avvicinarsi alle attività affidate senza avvertire la tipica “ansia” da prestazione e di essere ancora loro concesso di “sbagliare”, risulta, dal loro punto di vista, di estrema importanza per l’efficacia e la pregnanza dell’esperienza.

Dai giovani trapela, infine, anche una certa fame di conoscere “cose nuove e spendibili nel proprio campo di interesse”, oltre alla curiosità nei confronti dell’ODSC, del proprio ambito e dinamiche di intervento, manifestando il desiderio di “conoscere di più e meglio la realtà ospitante”.

5.3 Analisi quantitativa dei dati di monitoraggio strategico

Tra i mesi di maggio e dicembre 2018 sono stati raccolti 121 questionari compilati da ragazzi e ragazze in servizio civile durante l’incontro di monitoraggio strategico.

Il primo tema ad essere affrontato è quello della *coerenza progettuale*, per quanto riguarda il discostamento dell’esperienza da quanto descritto all’interno del documento progettuale i rispondenti segnalano per lo più “cambiamenti minimi” (50%) o “nessun cambiamento” (35,83%).

TAB. 26.

Cominciamo ripercorrendo alcuni aspetti legati al progetto e all’idea che ti eri fatto inizialmente. Rispetto al progetto che hai scelto (quindi ripensando ai documenti che avevi letto e alle informazioni che ti sono state date prima di iniziare) ci sono stati dei cambiamenti significativi? [una sola risposta]	
Nessun cambiamento	35,83%
Cambiamenti minimi	50,00%
Cambiamenti minimi ma da segnalare	5,00%
Cambiamenti importanti, sostenuti da azioni correttive	6,67%
Cambiamenti importanti, non seguiti da azioni correttive	2,50%
Drastica variazione del progetto	0,00%

Rispetto alle ragioni che hanno portato a *cambiamenti all’interno dei progetti*, vengono indicate principalmente due opzioni: “di contenuto”, nel 55% dei casi, o di tipo “amministrativo o organizzativo”, nel 50,63% dei casi. Hanno peso molto inferiore i cambiamenti di natura economica (5,26%) e quelli dovuti a problemi relazionali (8,00%). Per quest’ultimo fattore, si suppone che la risposta non sia stata del tutto veritiera, perché in realtà le relazioni interne hanno un rilevanza notevole nel determinare la buona o cattiva riussita del progetto.

Dal punto di vista della qualità dell’esperienza per la maggior parte dei casi i cambiamenti vengono considerati migliorativi per il progetto di servizio civile, per il 39,53% sono stati “molto migliorativi” e per il 38,37% sono stati “abbastanza migliorativi”.

TAB. 27.

Se ci sono stati cambiamenti, sono stati migliorativi per la tua esperienza di servizio civile? [una sola risposta]	
Molto	39,53%
Abbastanza	38,37%
Poco	11,63%
Per niente	10,47%

Altro tema ad essere indagato è la qualità dell'*inserimento iniziale* ei giovani all'interno delle organizzazioni. I giovani riferiscono che durante questa fase sono state prese diverse accortezze per accoglierli: per la quasi totalità (99,17%) è stato dato uno spazio (personale o condiviso) per le proprie cose e sono state date indicazioni esaustive sugli spazi di lavoro; è stato dedicato del tempo per presentare i nuovi arrivati agli altri operatori (nel 95,87% dei casi); sono state date informazioni sufficienti sull'organizzazione (94,17%); è stato previsto un periodo di affiancamento adeguato durante i primi giorni di servizio (92,50%).

È stato chiesto (con risposta libera) come è stata gestita la fase di inserimento iniziale nel progetto. Hanno risposto ben 118 giovani (il 97,52% del totale). Generalmente i rispondenti riferiscono di aver avuto un inserimento iniziale positivo che, anche se gestito in modi differenti (presentazioni ai colleghi, spiegazioni spazi/mansioni, affiancamento da OLP o giovani a fine servizio civile), ha dato la sensazione di trovarsi in un luogo accogliente e con persone disponibili.

La *formazione specifica* è un momento molto importante dell'esperienza del servizio civile perché serve per il trasferimento di competenze, informazioni, contenuti tecnico-professionali necessari per la buona conduzione delle specifiche attività progettuali. Nella maggior parte dei casi risulta essere distribuita durante tutto l'arco del progetto (60,50%) e viene svolta con diverse modalità. Le più frequenti sono “incontri collettivi e di équipe” (85,05%) e la “partecipazione a corsi di formazione” (76,85%), la meno frequente “scambi con altre organizzazioni/missioni all'estero”, la quale comunque ha raggiunto il 26,53%.

Nel 59,65% dei casi i contenuti della formazione specifica hanno rispecchiato pienamente quelli indicati nella scheda progetto.

La formazione specifica viene definita “molto” e “abbastanza” utile per la crescita personale dal 91,67% dei rispondenti, per lo svolgimento del servizio civile dal 87,50% dei rispondenti e per la preparazione al mondo del lavoro dal 85% dei rispondenti.

TAB. 28.

Al di là di quello che era previsto nel progetto, pensi che i contenuti della formazione specifica ti siano utili per... [una risposta per riga]				
	Molto	Abbastanza	Poco	Per niente
Lo svolgimento del tuo servizio civile	60,00%	27,50%	5,83%	6,67%
La tua preparazione al mondo del lavoro	45,00%	40,00%	9,17%	5,83%
La tua crescita personale	61,67%	30,00%	3,33%	5,00%

Un altro tema importante è quello dell'*accompagnamento* dei giovani da parte del loro OLP. Questi è stato quasi sempre raggiungibile e disponibile in termini di tempo per l'85,95% dei rispondenti e, al di là del tempo, hanno potuto contare “molto” sul loro supporto l'85,12% dei rispondenti.

In ogni caso, al di là dell'OLP, in presenza di dubbi o difficoltà nello svolgimento delle attività c'è sempre qualcuno su cui i giovani possono contare all'interno dell'organizzazione nell'88,43% dei casi.

Per quanto riguarda l'*integrazione dei giovani nelle organizzazioni* di servizio civile, si può affermare che essi si sentono parte della struttura in cui operano, come si vede dalle risposte riportate nella tabella seguente.

TAB. 29.

Considerando tutti gli operatori e dipendenti, ti senti di essere parte dell'organizzazione?	
Molto	56,30%
Abbastanza	38,66%
Poco	4,20%
Per niente	0,84%
Totale	100%

Molto positiva è anche la valutazione che i giovani danno su *come è stato gestito il progetto* da parte dell'organizzazione: “molto bene” per il 53,72%, “abbastanza bene ma con qualcosa di migliorabile” per il 41,32%, “non bene, con molte cose da migliorare” per il 4,96%. Nessuno ritiene che l'ODSC abbia organizzato “male” il progetto.

Altro tema molto importante è quello del *monitoraggio ordinario* (o di gestione), da svolgersi mensilmente all'interno delle attività progettuali. Si tratta di un obbligo fissato dalla normativa sul servizio civile. Una piccola percentuale di rispondenti (3,33%) ha dichiarato che il monitoraggio ordinario a carico dell'organizzazione non viene svolto, mentre in tutti gli altri casi viene svolto almeno mensilmente (49,17%) o con cadenza non regolare (47,50%). Quest'ultimo dato solleva non poche perplessità poiché denuncia una non sempre puntuale applicazione delle regole di gestione.

Per i giovani l'incontro di monitoraggio ordinario risulta essere molto o abbastanza utile per “risolvere eventuali problemi/difficoltà” (93,17% dei rispondenti), “capire a che punto è l'attività” (91,53% dei rispondenti), “chiarire le idee se ho dubbi” (87,07% dei rispondenti), “capire cosa sto apprendendo” (84,48% dei rispondenti), “rafforzare il rapporto con l'OLP” (76,52% dei rispondenti). C'è comunque un 19,59% dei rispondenti che risponde molto o abbastanza al “non serve a molto”.

TAB. 30.

Secondo la tua esperienza, a cosa serve il monitoraggio ordinario? [una risposta per riga]				
	Molto	Abbastanza	Poco	Per niente
A capire a che punto è l'attività	50,00%	41,53%	7,63%	0,85%
A capire cosa sto apprendendo	35,34%	49,14%	12,07%	3,45%
A risolvere eventuali problemi/difficoltà	55,56%	37,61%	5,98%	0,85%
A chiarirmi le idee se ho dubbi	55,17%	31,90%	9,48%	3,45%
A rafforzare il rapporto con l'OLP	36,52%	40,00%	17,39%	6,09%
Non serve a molto	8,25%	11,34%	22,68%	57,73%

Nel complesso alla richiesta se il progetto porti un “valore aggiunto” alla *mission* dell'organizzazione la maggior parte dei giovani risponde in modo affermativo: il 54,55% dice “molto” e il 41,32% dice “abbastanza”.

Dal punto di vista delle *aspettative* risultano essere “molto” e “abbastanza” realizzate nella quasi totalità dei casi (90,9%). Addirittura, in alcuni casi, l'esperienza risulta “al di sopra delle aspettative”. Tra chi esprime quest'ultimo giudizio, vi sono persone che riferiscono di aver aumentato l'interesse e la 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 di sé in quanto persona e cittadino.

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

“Dopo il servizio qui, sto considerando la possibilità di iscrivermi all'università. Mi piacerebbe diventare in futuro un educatore” (Giovane in servizio presso ANFFAS Trentino).

Infine, per quanto riguarda la *soddisfazione complessiva*, a metà della loro esperienza di servizio civile, si considerano molto e abbastanza soddisfatti/e rispettivamente l'73,33% e il 24,17% dei rispondenti.

TAB. 31.

E, considerando tutto, sei soddisfatta/o dell'esperienza di servizio civile che stai facendo?	
Molto	73,33%
Abbastanza	24,17%
Poco	0,83%
Per niente	1,67%
Total	100%

La risposta dei giovani è positiva ed incoraggiante: la quasi totalità dei progetti ha prodotto/sta producendo una ricaduta positiva sulle organizzazioni di servizio civile.

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

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

Inoltre un altro aspetto che viene sottolineato da una OLP:

“Scrivere e realizzare progetti di servizio civile all'interno del mio ente mi permette anche di ragionare sulle attività che proponiamo, anche mettendole in discussione. Facciamo insomma un'analisi organizzativa quando progettiamo e ci interroghiamo se ciò che portiamo avanti ogni giorno ha un'utilità, sia per il giovane in servizio, che per i destinatari del nostro lavoro”.

6. Il senso della proposta e le nuove prospettive

I dati riportati nei capitoli precedenti confermano che la presenza di un giovane in servizio civile è vista dentro le organizzazioni come stimolo a guardare alle dinamiche organizzative con occhi nuovi, a proporre soluzioni alternative e, grazie allo scambio intergenerazionale, maggiormente “tecnologiche” e “social” a problemi ordinari.

D'altro canto, da alcuni OLP viene ricordato come il proporre servizio civile nelle organizzazioni non sia semplice, né immediato: richiede un investimento di risorse e costi (in)diretti non irrilevanti.

“Non posso negarlo: in qualità di OLP e progettista, ‘fare’ il servizio civile mi richiede lavoro in più e tempo... però è anche vero che tutto questo ripaga nella relazione con il giovane, accompagnandolo nella sua formazione e, allo stesso tempo, ricevendo da lui il suo contributo”.

Il servizio civile crea dunque una logica “*win win*”, un rapporto di reciprocità che consente di “dare” alle giovani leve l'opportunità di fare un'esperienza formativa su campo, ma anche di un “ricevere” un aiuto concreto per portare avanti le proprie attività.

Il progetto deve nascere centrato sulla formazione ed apprendimento del giovane, non sui desideri e sulle volontà dell'organizzazione di coprire strumentalmente, a costi nulli o ridotti, eventuali carenze di personale.

Se le organizzazioni mantengono chiaro e vivo questo concetto, non si può che generare beneficio reciproco, individuale e collettivo, oltre che valore sociale, civico e territoriale.

Il servizio civile, all'interno del quadro sopra delineato, diviene in definitiva una risposta alle esigenze

della popolazione giovanile, 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.

Nel corso degli anni sono percepibili i cambiamenti delle caratteristiche delle generazioni che si susseguono. Indubbiamente si nota una certa fragilità nei giovani, che sembrano far fatica ad assumere responsabilità e a prendere in mano il proprio futuro. Un indicatore di questo è forse la presenza crescente dei genitori, che spesso accompagnano (quando non si sostituiscono) i loro figli nel prendere contatti per il servizio civile. Se è comprensibile la preoccupazione dei genitori rispetto alle prospettive (lavorative e di vita) per il futuro, appare di rilievo una partecipazione dell'adulto in percorsi, decisioni, scelte che (proprio perché tutela e protette da "sistema") dovrebbero essere lasciate alla responsabilità ed alla determinazione dei giovani.

Si rileva sempre più una certa volubilità nei giovani, che appaiono spesso molto incerti quando si tratta di inserirsi nel percorso del servizio civile, magari decidendo di farlo ma rimanendo pronti a cambiare idea in ogni momento. Fa pensare il numero dei "rinunciatari", cioè di coloro che (dopo aver esperito i vari passaggi) abbandonano nei giorni (quando non nelle ore) immediatamente antecedenti l'avvio del progetto che avevano scelto.

È una volubilità che diminuisce quando il progetto è cominciato, quasi che la difficoltà fosse soprattutto nel "decidere di partire" più che nel proseguire. Ad ogni buon conto, comunque, non è bassa neppure il numero di coloro che si ritirano da progetti in corso d'opera. Su questo punto saranno necessarie analisi più approfondite sulle motivazioni degli abbandoni, per capire quante sono dovute a ragioni oggettivamente importanti (come l'aver trovato un lavoro!) e quante, invece, rimandano alla scarsa convinzione o alla incapacità di far fronte (o anche solo di assumere) le inevitabili difficoltà presenti in ogni luogo di lavoro e di azione.

Resta il fatto che il servizio civile è una proposta coinvolgente e impegnativa, che richiede un certo sforzo e una certa fatica. Il sistema è stato costruito non soltanto sull'ascolto delle giovani generazioni, ma anche ritenendo che i giovani partecipanti dovessero giocare un ruolo attivo per il buon funzionamento dello stesso. Essi non sono considerati "utenti" di una politica ma protagonisti attivi, senza la cui partecipazione attiva il sistema non funziona. Ciò carica i giovani di una forte responsabilità, che, se per alcuni è una sfida intrigante e stimolante, per altri rischia di essere un peso gravoso e tendenzialmente da evitare.

Appendice 1

Numero di progetti presentati per organizzazione di servizio civile e per anno (2015-2018)

ODSC	2015	2016	2017	2018	Totale
Acustica trentina srl		1			1
ADA/ATTA	2	2	1	2	5
AGSAT		1	1	1	3
Aldebra SpA	1				0
AMNU SpA	1	1	2	1	4
ANFFAS Trentino	7	6	6	6	18
APAS				1	1
APS Energie alternative			1	2	3
APS InFusione				1	1
APSP Anaunia di Taio				1	1
APSP Casa mia			2	2	4
APSP Centro servizi sociosanitari e residenziali Malè				1	1
APSP Città di Riva		1	1		2
APSP Civica di Trento			2	1	3
APSP Cristani De Luca	5	3	3	4	10
APSP di Brentonico			1	3	4
APSP Giovanni Endrizzi di Lavis	1	6	4	4	14
APSP Margherita Grazioli di Povo				2	2
APSP San Valentino Città di Levico Terme			1	1	2
APSP Santa Maria di Cles	4	5	4	4	13
APSS Azienda provinciale per i servizi sanitari	3	3	2	4	9
ARCI del Trentino	1	3	1		4
ASD Podistica Novella		1	1	1	3
ASD Sportivando	4	5			5
ASD Tennis tavolo Lavis			1	1	2
ASIF G.B. Chimelli		1		1	2
Associazione culturale ARIA	1			1	1
Associazione provinciale per i minori	5	6	11	9	26
Associazione trentina sclerosi multipla		1	1	1	3
Associazione Trentini nel mondo				1	1
Associazione Trentino con i Balcani		1	1	1	3
Associazione Ubalda Bettini Girella	2	2	2	2	6
ATAS	2	2	4	3	9
Eurobrico SpA				1	1
Caritas diocesana di Trento	8	8	13	7	28

ODSC	2015	2016	2017	2018	Totale
Casa accoglienza alla vita Padre Angelo	2	2	1	3	6
Centro Astalli Trento		1	2	1	4
Centro per la cooperazione internazionale				1	1
Centro servizi culturali Santa Chiara		1	1	4	6
Comune di Ala		4	3	4	11
Comune di Arco				3	3
Comune di Borgo Valsugana		1		1	2
Comune di Brentonico		3	2		5
Comune di Comano Terme		1	1	1	3
Comune di Dambel			1		1
Comune di Isera			2	1	3
Comune di Lavarone	2				0
Comune di Lavis	5	6	5	5	16
Comune di Mezzocorona		2		2	4
Comune di Mori				1	1
Comune di Pergine Valsugana				1	1
Comune di Riva del Garda	1	3	2	1	6
Comune di Rovereto		2	2	3	7
Comune di Sanzeno			1	1	2
Comune di Trento	11	14	15	14	43
Comune di Vallarsa				1	1
Comune di Ville d'Anaunia			2	2	4
Comunità Murialdo	3		7	6	13
Con.Solida	4	7	3	3	13
Consiglio provinciale di Trento, Forum per la pace	2	1	2		3
Consorzio Associazioni con il Mozambico				1	1
Cooperativa Amica		2	5	2	9
Cooperativa Archè	1	2	1	1	4
Cooperativa Arianna		1	2	1	4
Cooperativa Città Futura					0
Cooperativa G. Veronesi	1	1	1	1	3
Cooperativa Girasole	1	1			1
Cooperativa Grazie alla vita				1	1
Cooperativa Gruppo 78				2	2
Cooperativa GSH	3	5	5	1	11
Cooperativa Il Bucaneve	2	2	2		4
Cooperativa Il Gaviale				1	1
Cooperativa Il Faggio				1	1

ODSC	2015	2016	2017	2018	Totale
Cooperativa Il Ponte				2	2
Cooperativa Incontra				1	1
Cooperativa IRIFOR del Trentino	2	1		1	2
Cooperativa Kaleidoscopio	2	3	4	1	8
Cooperativa La Rete	5	4	4	3	11
Cooperativa L'ancora	1	1	1		2
Cooperativa Oltre	1	2			2
Cooperativa Progetto 92	2	7	10	12	29
Cooperativa Punto d'Approdo	2	1	2	1	4
Cooperativa Sacra Famiglia	1				0
Cooperativa SAD	3	4	3	4	11
Cooperativa Smart				2	2
Cooperativa Villa Maria	5	5	3	4	12
Cooperativa Villa S. Ignazio	4	5	4	4	13
Cooperativa Villaggio del Fanciullo SOS	2	2	4	2	8
CSI Centro sportivo italiano, Comitato provinciale di Trento			1	1	2
Docenti Senza Frontiere				1	1
Estuario	1	1		1	2
Federazione trentina Pro loco e loro consorzi - UNPLI Trentino	2	3	4	4	11
Fies Project			1		1
FIM CISL Trentino			1		1
FM Impresa Sociale				1	1
Fondazione Edmund Mach				1	1
Fondazione Famiglia materna	1	3	3		6
Fondazione Franco Demarchi		3	1		4
Fondazione Museo Civico di Rovereto			2	1	3
Fondazione trentina Alcide De Gasperi		2	2		4
Gruppo Cooperativo SPES				3	3
Gruppo Oasi di Cadine	1	2	2		4
Gruppo trentino di volontariato GTV	2	1	1	1	3
Gruppo UCT - Uomo Città Territorio	1				0
INCO Interculturalità e comunicazione				1	1
Incontri internazionali di Rovereto				1	1
Istituto comprensivo Rovereto Nord				1	1
Istituto comprensivo Trento 3				2	2
Istituto comprensivo Trento 5	3				0
Istituto comprensivo Trento 6	1	1	1	1	3
Istituto culturale mocheno				1	1

ODSC	2015	2016	2017	2018	Totale
Istituto di istruzione Antonio Rosmini di Trento	2	1	2	2	5
Istituto di istruzione superiore Don Milani di Rovereto	5	8	6	3	17
Magnifica Comunità di Fiemme				1	1
MART Rovereto	3		3	4	7
MLAL Trentino				1	1
MUSE Museo delle Scienze	12	8	10	13	31
Museo degli usi e costumi della gente trentina	5	5	4	4	13
Noi Trento	2	3	5	12	20
Oratorio di Mezzocorona	1	1			1
Parco fluviale Novella		1	1		2
Periscopio		1	1	1	3
Portland	1		1		1
Prodigio		1	1	1	3
RSA Sacra Famiglia				1	1
SSD Rarinantes Valsugana			1	3	4
UICI Unione italiana dei ciechi e degli ipovedenti	2	1	1		2
Università di Trento	4	7	7	7	21
Valle aperta	2	4	4	2	10
Villa Argia			1	1	2

Legenda delle sigle utilizzate

ODSC	organizzazioni di servizio civile
PAT	Provincia autonoma di Trento
SCN	servizio civile nazionale
SCUP	servizio civile universale provinciale
SCUP_GG	servizio civile universale provinciale a finanziamento comunitario
SCUP_PAT	servizio civile universale provinciale a finanziamento provinciale

Elenco delle tabelle

1. *Turni di proposizione e di avvio (2015-2018)*
 2. *Iscritti SCUP (2015-2018)*
 3. *Candidature ai progetti (2015-2018)*
 4. *Esiti della valutazione attitudinale per forma (2015-2018)*
 5. *Selezionati e rinunciatari per anno (2015-2018)*
 6. *Avviati al servizio civile in Trentino (2015-2018)*
 7. *Ritirati dai progetti di servizio civile (2015-2017)*
 8. *Durata del servizio dei giovani ritirati 2015-2017)*
 9. *Giovani che portano a termine il progetto di servizio civile (2015-2017)*
 10. *Avviati per genere (2015-2018)*
 11. *Femmine avviate per forma (2015-2018)*
 12. *Progetti presentati per anno e per forma (2015-2018)*
 13. *Esiti della valutazione progettuale per anno e per forma (2015-2018)*
 14. *Progetti attivati per durata (2015-2018)*
 15. *Numero di posti per durata (2015-2018)*
 16. *Sei stata/o soddisfatta/o della formazione specifica che hai ricevuto?*
 17. *In generale, come definiresti la tua esperienza di servizio civile? (2018)*
 18. *Se potessi ritornare indietro nel tempo, ripresenteresti domanda per fare il servizio civile? (2018)*
 19. *Consiglieresti ad un amico di svolgere il servizio civile? (2018)*
 20. *Dovendo dare una valutazione su come l'organizzazione sta gestendo il progetto di servizio civile che stai svolgendo, cosa diresti? (2018)*
 21. *Considerando tutto, sei soddisfatta/o dell'esperienza di servizio civile che stai facendo? (2018)*
 22. *Moduli di formazione generale (2015-2018)*
 23. *Partecipazione alla formazione generale (2015-2018)*
 24. *Accreditamenti di organizzazioni di servizio civile (2015-2018)*
 25. *Edizioni dei moduli di formazione OLP (2015-2018)*
 26. *Questionario di monitoraggio (giovani partecipanti)*
 27. *Questionario di monitoraggio (giovani partecipanti)*
 28. *Questionario di monitoraggio (giovani partecipanti)*
 29. *Questionario di monitoraggio (giovani partecipanti)*
 30. *Questionario di monitoraggio (giovani partecipanti)*
 31. *Questionario di monitoraggio (giovani partecipanti)*
- Appendice 1*
Progetti presentati per organizzazione di servizio civile e per anno (2015-2018)
Appendice 2
Posti a disposizione per organizzazione di servizio civile e per anno (2015-2018)

La redazione è stata curata da Campiero Girardi

Hanno collaborato: Fabio Calò, Anna dell'Anna, Ester Marchetti, Sara Michelini, Maria Minotto, Elena Povoli, Silvia Sguotti, Marina Springhetti.