



**Ufficio Servizio civile**

**Agenzia per la coesione sociale**

**Provincia autonoma di Trento**

# **La formazione OLP nel servizio civile universale provinciale**

**Indagine statistica in Trentino**



# Indice

|                                                                                                                       |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Introduzione.....</b>                                                                                              | <b>2</b>  |
| <b>1. L'universo di riferimento dell'indagine. La formazione OLP nel servizio civile universale provinciale .....</b> | <b>3</b>  |
| 1.1 SCUP_OLP Academy .....                                                                                            | 3         |
| 1.2 La formazione di SCUP_OLP .....                                                                                   | 4         |
| 1.3 L'indagine.....                                                                                                   | 6         |
| <b>2. Le risposte degli/delle OLP.....</b>                                                                            | <b>8</b>  |
| 2.1 Le caratteristiche degli/delle OLP che hanno partecipato all'indagine .....                                       | 8         |
| 2.2 Cosa pensano gli/le OLP della SCUP_OLP Academy.....                                                               | 13        |
| 2.3 Come viene vissuto il ruolo dell'OLP nelle organizzazioni .....                                                   | 17        |
| 2.4 Come gli/le OLP interpretano il loro ruolo .....                                                                  | 22        |
| 2.5 L'introduzione di OLP senior e i commenti finali.....                                                             | 30        |
| <b>3. L'appartenenza ad una comunità di adulti significativi.....</b>                                                 | <b>33</b> |
| 3.1 OLP: adulti in una comunità mista .....                                                                           | 33        |
| 3.2 Il pensiero degli/delle OLP riguardo la loro formazione .....                                                     | 35        |
| 3.3 Il valore delle differenze nel gruppo di OLP .....                                                                | 37        |
| 3.4 <i>Repetita juvant...</i> ma non troppo.....                                                                      | 38        |
| 3.5 L'inizio di un'appartenenza .....                                                                                 | 39        |
| <b>4. OLP nelle organizzazioni di servizio civile.....</b>                                                            | <b>40</b> |
| 4.1 Premessa .....                                                                                                    | 40        |
| 4.2 Formazione e dimensione organizzativa.....                                                                        | 41        |
| 4.3 Formazione e stili comportamentali.....                                                                           | 43        |
| 4.4 Considerazioni generali .....                                                                                     | 48        |
| <b>5. OLP appassionati di essere OLP.....</b>                                                                         | <b>49</b> |
| 5.1 Chi sono gli/le OLP? .....                                                                                        | 49        |
| 5.2 Dove lavorano queste OLP? .....                                                                                   | 50        |
| 5.3 Che rapporto hanno con il ruolo di OLP? .....                                                                     | 50        |
| 5.4 È bello essere OLP? .....                                                                                         | 51        |
| 5.5 Ma perché è interessante fare l'OLP? .....                                                                        | 51        |
| 5.6 Perché, allora, non c'è una corsa a diventare OLP? .....                                                          | 52        |
| <b>Conclusioni.....</b>                                                                                               | <b>55</b> |
| <b>Il questionario utilizzato .....</b>                                                                               | <b>57</b> |
| <b>Indice delle tabelle.....</b>                                                                                      | <b>61</b> |
| <b>Indice delle figure.....</b>                                                                                       | <b>63</b> |
| <b>Legenda delle sigle utilizzate .....</b>                                                                           | <b>64</b> |
| <b>Chi ha scritto questo report .....</b>                                                                             | <b>65</b> |

## Introduzione

Questo *report* presenta i risultati di un questionario somministrato *on line* agli/alle OLP (operatori locali di progetto) del servizio civile trentino nel periodo tra aprile e giugno 2020.

La finalità della rilevazione era quella di raccogliere informazioni presso gli/le OLP del servizio civile trentino in merito al sistema di formazione ad essi dedicato (identificato dal *brand* SCUP\_OLP Academy).

In riferimento alla formazione OLP ci si proponeva di:

- a) fare una verifica sulla qualità;
- b) favorire il miglioramento continuo del sistema;
- c) stimolare il senso di appartenenza alla comunità degli/delle OLP;
- d) informare gli/le *stakeholder*;
- e) documentare i risultati raggiunti.

Nel primo capitolo vengono presentati i dati relativi alla partecipazione degli/delle OLP alla SCUP\_OLP Academy, considerando tutti coloro che sono stati formati.

Nel secondo capitolo vengono presentate le caratteristiche delle persone che hanno risposto al questionario e le risultanze che ne emergono.

I capitoli successivi propongono approfondimenti su tre diverse tematiche, a commento dei dati raccolti. Riguardano rispettivamente:

- la creazione di comunità di pratiche che si è creata nel tempo (cap. 3);
- la gestione dei/delle giovani in servizio civile all'interno delle organizzazioni (cap. 4);
- la «figura» tipica dell'OLP (cap. 5).

In questi tre capitoli i riferimenti ai dati vengono operati con un *box* nel margine di destra, che rimanda all'analisi contenuta nel capitolo 2.

Dopo le conclusioni, il lavoro è completato dal testo del questionario utilizzato per la ricerca, dalla lista delle tabelle e da quella delle figure, dalla legenda delle sigle che si trovano nel testo. Non manca la presentazione dei 5 autori.

Ci auguriamo che la lettura di queste pagine offra un punto di visuale inedito dell'esperienza del servizio civile universale provinciale e che — nello stesso tempo — sia di stimolo e di incoraggiamento all'impegno determinante dei/delle tantissimi\* OLP trentini.

# 1.

## L'universo di riferimento dell'indagine.

### La formazione OLP

### nel servizio civile universale provinciale

L'impianto della formazione OLP<sup>1</sup> è stato costruito fin da subito dopo l'attivazione del nuovo servizio civile universale provinciale sulla base della convinzione – che nel tempo non è venuta meno ma anzi si è rafforzata – che il ruolo di OLP sia assolutamente fondante e fondamentale per garantire la qualità dell'esperienza del servizio civile.

Pur consci che i protagonisti ultimi, e reali beneficiari, siano i giovani e le ragazze che partecipano ai progetti, resta il fatto che la modalità di gestione dei progetti e soprattutto la capacità di *tutoring* e, in un certo senso, anche di *mentoring* giocate dall'OLP siano aspetti che determinano la buona riuscita del servizio civile.

#### 1.1 SCUP\_OLP Academy

Sulla scorta di questa convinzione (assolutamente suffragata dai fatti nei 7 anni di esistenza del SCUP<sup>2</sup>) sono state riversate molte energie e le necessarie risorse per la formazione dei/delle OLP. È stato creato un *brand* per caratterizzare e ricondurre ad unità tutte le varie azioni formative: SCUP\_OLP Academy. Questa scelta sta ad indicare la volontà di dare compiutezza e funzionalità ad alcune scelte di fondo, che si ritroveranno nei commenti ai dati presentati nelle pagine successive:

- offrire strumenti teorici e pratici a coloro che si accingono ad assumere il ruolo di OLP;
- supportare l'esperienza di chi fa l'OLP e accompagnarne l'evoluzione in termini di gestione del ruolo;
- creare una *comunità di pratiche*, che consenta a chi gioca il medesimo ruolo in contesti organizzativi anche molto differenti di mettere a fuoco le linee portanti e gli aspetti comuni del «fare l'OLP»;

---

1 Da sempre nel servizio civile quello che di solito è definito «tutor aziendale» prende la denominazione di OLP, che significa: operatore locale di progetto. È una definizione coniata quando il servizio civile era solo nazionale e serviva identificare un referente «locale» per una gestione che era centralizzata a Roma. Il servizio civile oggi è anche regionale e (nel nostro caso) provinciale ma il nome è rimasto. Quando utilizziamo la sigla SCUP\_OLP intendiamo riferirci non ad un OLP generico ma espressamente all'esperienza di OLP nel contesto del servizio civile trentino.

2 In questo testo utilizzeremo spesso la sigla SCUP, acronimo di «servizio civile universale provinciale», antepoendogli l'articolo o la preposizione coerenti con una lettura completa della parola: in altri termini: diremo *del* SCUP e non *dello* SCUP. Per le varie sigle utilizzate si veda la legenda in fondo al testo.

- mettere a sistema la condivisione di buone pratiche, facilitare la comprensione delle evoluzioni continue delle caratteristiche del mondo giovanile, sostenere nei momenti di difficoltà e di calo di motivazioni, aiutare a definire nel modo più appropriato la relazione organizzativa tra servizio civile e il resto della propria organizzazione.

Questa strategia di massima attenzione e di cura della figura di sistema si concretizza non soltanto nell'azione formativa messa in atto dall'Ufficio servizio civile (da ora in poi: USC) ma si estrinseca anche in altre modalità, tutte mirate al sostegno e all'accompagnamento della figura. Ci si riferisce alla messa a disposizione degli strumenti di monitoraggio, che forniscono agli/alle OLP la possibilità di tenere sotto controllo l'andamento della qualità del progetto. Ci sono poi gli incontri di avvio progetto, veri e propri *briefing* prima della missione, che consentono di rimettere a fuoco le non poche attenzioni da avere con i/le nuovi/e giovani che stanno per inserirsi. E poi le verifiche costanti, gli interventi di USC in caso di problematiche, le varie relazioni dirette con OLP.

Bisogna dire che USC è pienamente cosciente del «costo» che ricade su OLP in termini di impegno, attività, preoccupazione e che questo è un'aggiunta ai propri impegni professionali. Diventa, quindi, importante aiutare OLP a rifocalizzare ogni volta le esigenze richieste dalla gestione del progetto e dai/dalle giovani partecipanti, nel tentativo di rendere meno onerosa la gestione del ruolo. Il tema del carico di lavoro richiesto ad OLP riemerge spesso in questa indagine.

Un ulteriore strumento di aiuto ad OLP è costituito dalle «Linee guida sul ruolo del SCUP\_OLP nei progetti di servizio civile»<sup>3</sup>, un documento costruito con il contributo di OLP (attraverso le occasioni di incontro fornite dalla formazione continua) e che racchiude tutte le indicazioni utili per chi intende svolgere questo ruolo.

## 1.2 La formazione di SCUP\_OLP

L'impianto della formazione dei SCUP\_OLP è stato sinteticamente ma chiaramente espresso nell'articolo *Un nuovo paradigma per pensare la formazione degli/delle OLP*<sup>4</sup>, curato da Theofanis Vervelacis. Se ne rimanda alla lettura, limitandoci qui a indicare gli aspetti organizzativi della formazione, che ha una caratteristica di continuità, di accompagnamento, di creazione di *community*.

Al momento dell'effettuazione dell'indagine (il 26 aprile 2020 è la data di riferimento) gli/le OLP formati – cioè inseriti nel sistema = i/le partecipanti al modulo base – dal 2015 erano esattamente 795.

### *Modulo base (primo livello)*

I moduli di adeguamento sono stati proposti per 5 volte nel corso degli anni 2017 e 2018, formando 82 OLP. Sono stati interrotti quando una analisi dei bisogni formativi ha evidenziato che essi non erano più necessari.

3 Il documento è disponibile qui: [https://serviziocivile.provincia.tn.it/content/download/4725/54680/file/2021-02-23%20Linee%20Guida\\_rev%202021.pdf](https://serviziocivile.provincia.tn.it/content/download/4725/54680/file/2021-02-23%20Linee%20Guida_rev%202021.pdf)

4 L'articolo è disponibile qui: <https://serviziocivile.provincia.tn.it/content/download/4726/54686/file/Linee%20d'impianto%20formazione%20OLP.pdf>

**Tab. 1 Moduli di adeguamento 2017-2018**

| <i>anno</i>   | <i>partecipanti</i> | <i>edizioni</i> | <i>giornate</i> |
|---------------|---------------------|-----------------|-----------------|
| <b>2017</b>   | 58                  | 4               | 4               |
| <b>2018</b>   | 24                  | 1               | 1               |
| <b>Totali</b> | 82                  | 5               | 5               |

I moduli base proposti tra il 2014 e il gennaio 2020 sono stati 35, per 70 giornate formative. Gli/Le OLP formati sono stati 713.

**Tab. 2 Moduli base 2014-2020**

| <i>anno</i>           | <i>partecipanti</i> | <i>edizioni</i> | <i>giornate</i> |
|-----------------------|---------------------|-----------------|-----------------|
| <b>2014</b>           | 72                  | 3               | 6               |
| <b>2015</b>           | 109                 | 5               | 10              |
| <b>2016</b>           | 128                 | 7               | 14              |
| <b>2017</b>           | 135                 | 6               | 12              |
| <b>2018</b>           | 136                 | 7               | 14              |
| <b>2019</b>           | 113                 | 6               | 12              |
| <b>2020 (gen-feb)</b> | 20                  | 1               | 2               |
| <b>Totali</b>         | 713                 | 35              | 70              |

Il complesso degli/delle OLP formati nel periodo considerato è, dunque, di 795, in 42 edizioni realizzate per 84 giornate di formazione.

**Tab. 3 Moduli di adeguamento (2017-18) e moduli base (2014-20)**

| <i>modalità</i>    | <i>partecipanti</i> | <i>edizioni</i> | <i>giornate</i> |
|--------------------|---------------------|-----------------|-----------------|
| <b>Adeguamento</b> | 82                  | 5               | 5               |
| <b>Base</b>        | 713                 | 35              | 70              |
| <b>Totali</b>      | 795                 | 40              | 75              |

Dopo la formazione di base, l'attività rivolta a OLP si struttura come modalità di aggiornamento e formazione permanente. Si propone, cioè, l'opportunità annuale di una giornata per approfondire l'esperienza fatta o per analizzare aspetti specifici del ruolo che deve giocare.

### *Approfondimento di secondo livello*

Il modulo di secondo livello è destinato all'OLP che ha partecipato al modulo base. Esso riprende gli elementi fondanti del ruolo di OLP e li ridiscute alla luce dell'esperienza fatta. Si opera, pertanto, una rilettura dell'esperienza educativa svolta, in particolare evidenziando le caratteristiche per una relazione di aiuto significativa. Si lavora anche sulla dimensione organizzativa del lavoro dell'OLP, rivedendo le macro-aree in cui l'OLP svolge il proprio ruolo e tentando di definire le migliori indicazioni operative basate sull'esperienza della *community* degli/delle OLP.

I moduli di secondo livello vengono proposti a partire dal 2017. Nel periodo considerato ne sono state realizzate 19 edizioni con 404 partecipanti. Dunque, solo la metà degli/delle OLP formati è passata alla fase successiva (cioè ha gestito più di un progetto).

**Tab. 4 Approfondimento di secondo livello 2017-2020**

| <i>anno</i>   | <i>partecipanti</i> | <i>edizioni</i> | <i>giornate</i> |
|---------------|---------------------|-----------------|-----------------|
| <b>2017</b>   | 118                 | 5               | 5               |
| <b>2018</b>   | 107                 | 6               | 6               |
| <b>2019</b>   | 161                 | 7               | 7               |
| <b>2020</b>   | 18                  | 1               | 1               |
| <b>Totali</b> | 404                 | 19              | 19              |

### *Approfondimento di terzo livello*

Il modulo di terzo livello è destinato all'OLP che ha partecipato al modulo base e al modulo di secondo livello. I contenuti sono i seguenti:

- *step by step*: la dimensione educativa del monitoraggio come passo nella direzione di una maggior consapevolezza di sé nel servizio civile;
- il trasferimento delle competenze ai/alle giovani: organizzare le attività in relazione ai processi operativi e ai servizi offerti, assegnare compiti con livelli crescenti di autonomia, sviluppare la “consapevolezza organizzativa”.

I moduli di secondo livello vengono proposti a partire dal 2018. Nel periodo considerato ne sono stati realizzate 7 edizioni con 146 partecipanti.

**Tab. 5 Approfondimento di terzo livello 2018-2019**

| <i>anno</i>   | <i>partecipanti</i> | <i>edizioni</i> | <i>giornate</i> |
|---------------|---------------------|-----------------|-----------------|
| <b>2018</b>   | 43                  | 2               | 2               |
| <b>2019</b>   | 103                 | 5               | 5               |
| <b>Totali</b> | 146                 | 7               | 7               |

### *Approfondimento di quarto livello*

L'approfondimento di quarto livello cessa di essere rielaborativo e diventa tematico. Si propongono argomenti collegati alla messa in atto del ruolo di OLP. Si tratta del tema della resilienza e di quello della gestione delle emozioni.

Il modulo di quarto livello è stato realizzato per la prima volta nel 2019, con due edizioni (una per tema), che hanno coinvolto 20 persone in tutto.

### *Dopo l'indagine*

I dati presentati sopra sono riferiti esclusivamente al periodo considerato nella indagine. Ovviamente nei mesi successivi la formazione SCUP\_OLP è continuata e sono state proposte altre opportunità che in questo paragrafo non sono citate (nuove edizioni e l'attivazione del quinto livello).

## **1.3 L'indagine**

L'universo dell'indagine era, dunque, quello delle 795 persone che hanno partecipato (più volte per circa la metà di loro) alle attività proposte da SCUP\_OLP Academy.



Gli obiettivi dell'indagine consistevano nel tentativo di comprendere:

- a) chi è l'OLP, cosa fa, quale ruolo gioca all'interno della organizzazione di servizio civile;
- b) quale giudizio dà dell'impianto della formazione degli/delle SCUP\_OLP;
- c) quale giudizio dà dei moduli a cui ha partecipato;
- d) la ricaduta della formazione seguita sulla gestione dei progetti e sul modo di fare l'OLP.

Tutti gli/le OLP sono stati invitati, con una spedizione email il 26 aprile 2020, a rispondere al questionario, presentato *on line* (tramite la piattaforma Google Form). Ai/alle non rispondenti è stato inviato un sollecito ricordando la richiesta di compilazione.

Chi non ha dato riscontro è stato, infine, raggiunto telefonicamente e il questionario gli/le è stato somministrato dall'operatore.

Le operazioni si sono chiuse il 7 agosto 2020 e sono stati raccolti in totale 399 questionari.

Dopo 6 anni era necessario rendere protagonisti i/le partecipanti all'azione formativa, per sapere da loro quali sono i punti di forza e quelli di debolezza di SCUP\_OLP Academy.

## 2.

### Le risposte degli/delle OLP

#### 2.1 Le caratteristiche degli/delle OLP che hanno partecipato all'indagine

Gli/Le OLP che hanno risposto al questionario sono stati tre quarti donne e un quarto uomini. Le loro età variano dai 23 ai 77 anni, con una media di 43 anni. Raggruppandoli per fasce d'età si nota che quasi un quarto di loro (il 23%) ha 35 anni o meno, il 37% ha tra i 36 e i 45 anni e, infine, il 39% ha più di 45 anni (in due casi non è stata indicata l'età). In relazione al luogo dichiarato come posto in cui abitano stabilmente, è stato distinto chi vive nei comuni di Trento e Rovereto (il 43%) – Centro – da chi vive altri comuni della Provincia (il 56%) – Periferia –. Sei persone al momento dell'indagine hanno dichiarato di risiedere fuori dalla provincia di Trento. In tre quarti dei casi (il 74%) gli/le OLP dichiarano di avere titoli più alti del diploma, negli altri casi di avere il diploma di scuola secondaria di secondo grado o titoli inferiori. Sono, più o meno in egual misura, le persone che provengono da percorsi di studio in ambito sociale e quelle che, invece, non hanno alle spalle percorsi in ambito sociale (rispettivamente il 47% e il 52%).

**Tab. 6 Dati socio-anagrafici riferiti all'intero universo**

| <i>Genere</i>    |     |         |
|------------------|-----|---------|
| <b>Femminile</b> | 300 | 75,19%  |
| <b>Maschile</b>  | 99  | 24,81%  |
| <b>Totali</b>    | 399 | 100,00% |

| <i>Abitazione</i> |     |         |
|-------------------|-----|---------|
| <b>Periferia</b>  | 222 | 55,64%  |
| <b>Centro</b>     | 171 | 42,86%  |
| <b>Fuori PAT</b>  | 6   | 1,50%   |
| <b>Totali</b>     | 399 | 100,00% |

| <i>Fasce d'età</i>          |     |         |
|-----------------------------|-----|---------|
| <b>Fino ai 35 anni</b>      | 93  | 23,31%  |
| <b>Tra i 36 e i 45 anni</b> | 147 | 36,84%  |
| <b>Oltre i 45 anni</b>      | 157 | 39,35%  |
| <b>n.p.</b>                 | 2   | 0,50%   |
| <b>Totali</b>               | 399 | 100,00% |

| <i>Titolo di studio</i>    |     |         |
|----------------------------|-----|---------|
| <b>Diploma o inferiori</b> | 105 | 26,32%  |
| <b>Oltre il diploma</b>    | 294 | 73,68%  |
| <b>Totali</b>              | 399 | 100,00% |

| <i>Tipo di studi</i>     |     |         |
|--------------------------|-----|---------|
| <b>Studi non sociali</b> | 209 | 52,38%  |
| <b>Studi sociali</b>     | 189 | 47,37%  |
| <b>n.p.</b>              | 1   | 0,25%   |
| <b>Totali</b>            | 399 | 100,00% |

Tab. 7 Dettaglio titolo di studio

|                            |                                                             | <i>n.</i> | <i>%</i> |
|----------------------------|-------------------------------------------------------------|-----------|----------|
| <b>Diploma o inferiori</b> | Diploma di scuola secondaria di 1° grado/licenza elementare | 3         | 0,75%    |
|                            | Qualifica professionale/Scuola OSS                          | 6         | 1,50%    |
|                            | Diploma di scuola secondaria di 2° grado                    | 96        | 24,06%   |
| <b>Oltre il diploma</b>    | Laurea triennale 1° livello/Scuola Educatore Professionale  | 94        | 23,56%   |
|                            | Laurea quadriennale o magistrale/master 1° livello          | 178       | 44,61%   |
|                            | Dottorato/master 2° livello/scuola di psicoterapia          | 20        | 5,01%    |
|                            | Altro (Corso di Alta Formazione)                            | 2         | 0,50%    |
| <b>Totali</b>              |                                                             | 399       | 100,00%  |

Tab. 8 Dettaglio tipo di studi

|                            | <i>studi non sociali</i>                                                                                                                                                                                                                                        | <i>studi sociali</i>                                                                                                                                                                                                                                                         |
|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Diploma o inferiori</b> | Percorsi professionali, tecnici o liceali non rientranti nei percorsi indicati nella categoria “studi sociali”                                                                                                                                                  | Corsi OSS, OSA<br>Liceo socio-psico-pedagogico/Istituto magistrale                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Oltre il diploma</b>    | Laurea triennale, magistrale, <i>master</i> , dottorati in economia e commercio, giurisprudenza, lettere, storia, filosofia, lingue, ingegneria, architettura, design, urbanistica, fisioterapia, biologia, scienze religiose, conservatorio, scienze forestali | Laurea triennale, magistrale, master, dottorati in sociologia, pedagogia, educatore professionale, servizio sociale, scienze cognitive, psicologia, scuole di psicoterapia, scienze politiche, cooperazione internazionale, economia politica, gestione dell'impresa sociale |

L'organizzazione per cui hanno dichiarato di lavorare è stata considerata a seconda della sua natura giuridica e della tipologia organizzativa. Più di un terzo dei/delle rispondenti lavora in enti pubblici (37%) e quasi due terzi in enti del privato sociale o privati (61%), con una netta prevalenza del primo (del privato ci sono solo un'azienda e 5 liberi professionisti). Quasi un quarto dei/delle rispondenti lavora in cooperative o consorzi (23%), quasi un quinto (19%) in associazioni del privato sociale (escluse quelle di grandi dimensioni). Quasi un sesto dei/delle rispondenti (16%) opera in enti pubblici territoriali e, in egual misura, in enti pubblici di cultura/ricerca o grandi associazioni *non profit*. Infine ci sono coloro che operano presso enti religiosi (9%), APSP/RSA (8%) e presso scuole (6%).

Tab. 9 Organizzazione di appartenenza

|                                                                            | <b>n.</b>  | <b>%</b>       |
|----------------------------------------------------------------------------|------------|----------------|
| <i>Natura giuridica dell'organizzazione</i>                                |            |                |
| Ente del privato sociale o privato                                         | 245        | 61,40%         |
| Ente pubblico                                                              | 146        | 36,59%         |
| <i>n.p.</i>                                                                | 8          | 2,01%          |
| <b>Totali</b>                                                              | <b>399</b> | <b>100,00%</b> |
| <i>Tipologia organizzativa</i>                                             |            |                |
| Ente pubblico territoriale                                                 | 63         | 15,79%         |
| Ente pubblico di cultura/ricerca e grande organizzazione <i>non profit</i> | 63         | 15,79%         |
| Scuola                                                                     | 22         | 5,51%          |
| Ente religioso                                                             | 36         | 9,02%          |
| APSP e RSA                                                                 | 31         | 7,77%          |
| Cooperativa e consorzio di cooperative                                     | 93         | 23,31%         |
| Associazione                                                               | 77         | 19,30%         |
| <i>n.p.</i>                                                                | 14         | 3,51%          |
| <b>Totali</b>                                                              | <b>399</b> | <b>100,00%</b> |

Tab. 10 Dettaglio natura giuridica dell'organizzazione

|                                                 | <b>n.</b> | <b>%</b> |
|-------------------------------------------------|-----------|----------|
| <i>Enti pubblici</i>                            |           |          |
| APSP Azienda pubblica di servizi alla persona   | 30        | 7,52%    |
| APSS Azienda provinciale per i servizi sanitari | 3         | 0,75%    |
| Centro culturale «S. Chiara»                    | 2         | 0,50%    |
| Comune                                          | 58        | 14,54%   |
| Comunità di valle                               | 1         | 0,25%    |
| Consiglio provinciale                           | 1         | 0,25%    |
| Museo                                           | 20        | 5,01%    |
| Scuola                                          | 22        | 5,51%    |
| Università                                      | 9         | 2,26%    |
| <i>Enti del privato sociale o privati</i>       |           |          |
| APS Associazione di promozione sociale          | 22        | 5,51%    |
| ASD Associazione sportiva dilettantistica       | 4         | 1,00%    |
| Associazione                                    | 75        | 18,80%   |
| Azienda                                         | 1         | 0,25%    |
| Caritas                                         | 14        | 3,51%    |
| Cooperativa e consorzio di cooperative          | 93        | 23,31%   |
| Fondazione                                      | 14        | 3,51%    |
| Libera professione                              | 5         | 1,25%    |

|                                                     |            |                |
|-----------------------------------------------------|------------|----------------|
| SSD Società sportiva dilettantistica                | 1          | 0,25%          |
| UNPLI Unione nazionale Pro loco d'Italia            | 15         | 3,76%          |
| RSA Residenza sanitaria assistenziale               | 1          | 0,25%          |
| <i>Altro</i>                                        |            |                |
| <i>n.p.</i> (disoccupati, fuori servizio civile...) | 8          | 2,01%          |
| <b>Totali</b>                                       | <b>399</b> | <b>100,00%</b> |

**Tab. 11 Dettaglio tipologia organizzativa**

|                                                                            |                                                                                                                                          | <b>n.</b>  | <b>%</b>       |
|----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|----------------|
| <b>Enti pubblici territoriali</b>                                          | Comuni (58), Comunità di valle (1), Consiglio provinciale (1), APSS (3)                                                                  | 63         | 15,79%         |
| <b>Enti pubblici di cultura/ricerca e grandi organizzazioni non profit</b> | Università (9), Musei (20), Fondazioni (14), Centro Culturale S. Chiara (2), ANFFAS (3), APPM (13), Centro formazione internazionale (2) | 63         | 15,79%         |
| <b>Scuola</b>                                                              | Istituti scolastici                                                                                                                      | 22         | 5,51%          |
| <b>Enti religiosi</b>                                                      | Caritas (14), Noi Trento (14), Comunità Murialdo (8)                                                                                     | 36         | 9,02%          |
| <b>APSP e RSA</b>                                                          | APSP (30), RSA (1)                                                                                                                       | 31         | 7,77%          |
| <b>Cooperative e consorzi</b>                                              | Cooperative e consorzi di cooperative                                                                                                    | 93         | 23,31%         |
| <b>Associazioni varie</b>                                                  | ASD (4), SSD (1), UNPLI (15), APS e associazioni non inserite in altre categorie (8 APS+49 assoc.)                                       | 77         | 19,30%         |
| <b>n.p.</b>                                                                | Azienda (1), libera professione (5), n.p. (8)                                                                                            | 14         | 3,51%          |
| <b>Totali</b>                                                              |                                                                                                                                          | <b>399</b> | <b>100,00%</b> |

In relazione a quanto espresso in merito al ruolo ricoperto all'interno dell'organizzazione, si sono suddivisi i/le rispondenti a seconda del livello gerarchico e della tipologia di attività svolta. Guardando al livello gerarchico, si nota che la metà è un/a tecnic\* specializat\* (in questa categoria facciamo rientrare educatori/educatrici, insegnanti, altr\* laureat\* in ambito sociale, funzionar\*, amministrativé, bibliotecar\*...); un quarto di loro è un quadro (coordinatore/coordinatrice, referente, responsabile, conservatore/conservatrice, curatore/curatrice); più di un sesto è un operativ\* (ragionier\*, operatore/trice generic\*, OSS...) e infine quasi un 6% manager (president\*, direttori/trici... In relazione alle attività svolte, quasi due terzi dei/delle rispondenti svolgono attività sociali, circa un quarto è impegnato in attività non sociali mentre, in misura decisamente inferiore, l'8% svolge attività manageriali.

I/Le rispondenti hanno indicato di lavorare presso l'organizzazione da tempi diversi, che vanno dai 3 mesi e i 40 anni, con una media in anni pari a 12,6. La maggior parte di loro è presente presso l'organizzazione entro un lasso di tempo compreso tra i 6 e i 15 anni: sono il 42%. Circa un terzo ha oltre 15 anni di esperienza e quasi un quarto lavora nell'organizzazione da cinque anni o da un tempo inferiore.

Infine è stato chiesto in quanti progetti di servizio civile è stato ricoperto il ruolo di OLP negli ultimi 6 anni, cioè dopo il 2014. Nel 18% dei casi i/le rispondenti, al momento dell'indagine, non avevano agito il ruolo di OLP in nessun progetto. Due casi su 5 hanno fatto l'OLP in 1-

2 progetti, in quasi un quarto dei casi in 3-4 progetti e, infine, in circa il 17% dei casi in 5 progetti o più.

**Tab. 12 Ruolo dell'OLP**

|                                      | <b>n.</b> | <b>%</b> |
|--------------------------------------|-----------|----------|
| <i>Livello gerarchico</i>            |           |          |
| <b>Manager</b>                       | 23        | 5,76%    |
| <b>Quadri</b>                        | 102       | 25,56%   |
| <b>Tecnici specializzati</b>         | 201       | 50,38%   |
| <b>Operativi</b>                     | 68        | 17,04%   |
| <b>n.p.</b>                          | 5         | 1,25%    |
| <b>Totali</b>                        | 399       | 100,00%  |
| <i>Tipologia attività lavorativa</i> |           |          |
| <b>Attività manageriali</b>          | 30        | 7,52%    |
| <b>Attività sociali</b>              | 262       | 65,66%   |
| <b>Attività non sociali</b>          | 102       | 25,56%   |
| <b>n.p.</b>                          | 5         | 1,25%    |
| <b>Totali</b>                        | 399       | 100,00%  |

**Tab. 13 Anzianità lavorativa nell'organizzazione**

| <i>anzianità lavorativa nell'organizzazione</i> | <b>n.</b> | <b>%</b> |
|-------------------------------------------------|-----------|----------|
| <b>5 anni o meno di 5 anni</b>                  | 98        | 24,56%   |
| <b>Dai 6 ai 15 anni</b>                         | 168       | 42,11%   |
| <b>Oltre i 15 anni</b>                          | 126       | 31,58%   |
| <b>n.p.</b>                                     | 7         | 1,75%    |
| <b>Totali</b>                                   | 399       | 100,00%  |

**Tab. 14 Progetti in cui è stato ricoperto in ruolo di OLP negli ultimi 6 anni**

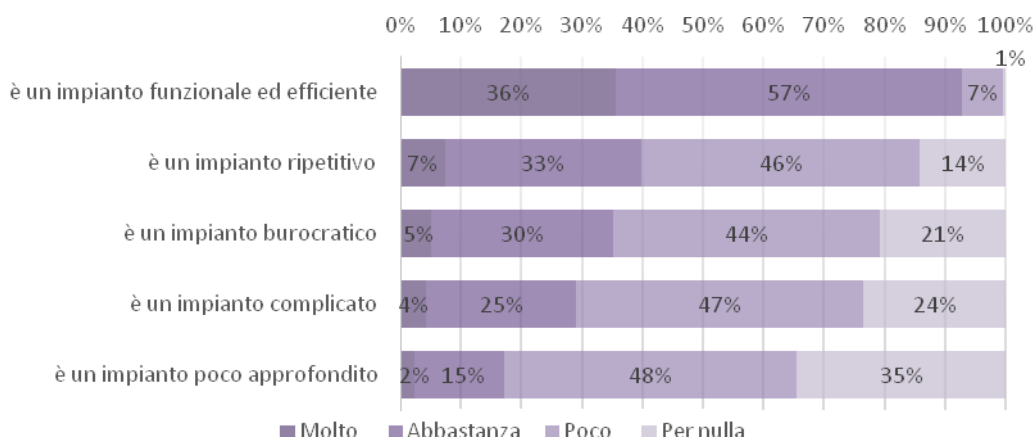
| <i>progetti</i> | <b>n.</b> | <b>%</b> | <i>classe</i> | <b>%</b> |
|-----------------|-----------|----------|---------------|----------|
| <b>0</b>        | 70        | 17,54%   | 70            | 17,54%   |
| <b>1</b>        | 88        | 22,06%   | 167           | 41,85%   |
| <b>2</b>        | 79        | 19,80%   |               |          |
| <b>3</b>        | 67        | 16,79%   | 93            | 23,31%   |
| <b>4</b>        | 26        | 6,52%    |               |          |
| <b>5</b>        | 23        | 5,76%    | 69            | 17,29%   |
| <b>più di 5</b> | 46        | 11,53%   |               |          |
| <b>Totali</b>   | 399       | 100,00%  | 399           | 100,00%  |

## 2.2 Cosa pensano gli/le OLP della SCUP\_OLP Academy

Agli/alle OLP è stato chiesto di esprimere una valutazione sull'impianto complessivo di SCUP\_OLP Academy, dunque su come viene proposta e realizzata l'attività formativa a loro rivolta. Nel dettaglio è stato chiesto di indicare quanto lo reputano un impianto "funzionale e efficiente", "complicato", "ripetitivo", "burocratico" e "poco approfondito", indicando molto, abbastanza, poco o per niente.

**Fig. 1**

**In riferimento all'impianto complessivo di SCUP\_OLP Academy – dunque a come viene proposta e realizzata l'attività formativa rivolta agli/alle OLP – la mia valutazione è... (N. 399)**

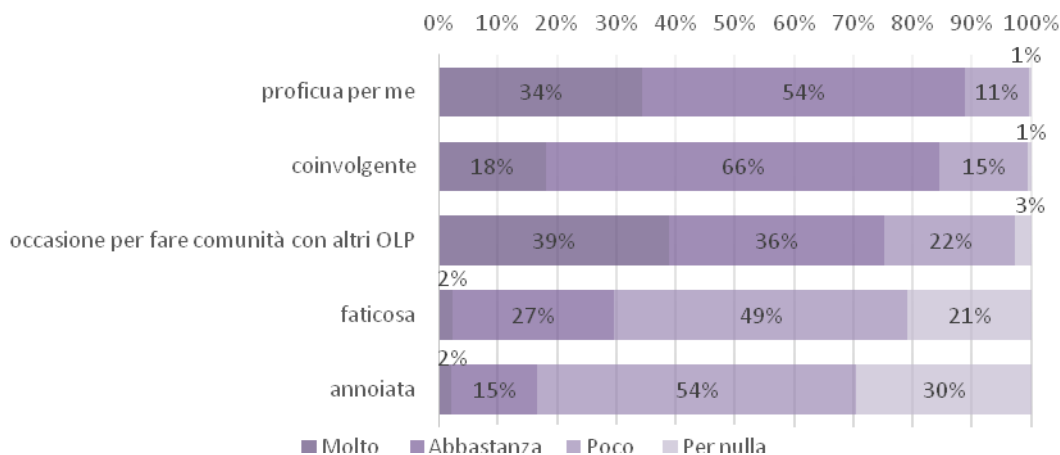


Secondo quasi tutti gli/le OLP il percorso formativo proposto ha un impianto funzionale ed efficiente: ad indicare "molto" o "abbastanza" sono più di 9 su 10. In relazione agli altri aggettivi proposti, tutti e quattro con un'accezione negativa, una percentuale molto inferiore, ma non trascurabile, indica "molto" o "abbastanza": il 40% lo reputa ripetitivo, il 35% burocratico, il 29% complicato e il 17% poco approfondito.

Ai/alle OLP è stato poi chiesto quanto la partecipazione ai moduli formativi sia stata "proficua per me", "faticosa", "coinvolgente", "annoziata" e "occasione per fare comunità con altri/e OLP".

**Fig. 2**

**In riferimento all'insieme dei moduli cui ho preso parte, la mia partecipazione è stata.... (N. 399)**



In relazione alla partecipazione la maggior parte dei/delle OLP la definisce proficua per sé stessi/e, coinvolgente e occasione per fare comunità con altri/e OLP: indicano “molto” o “abbastanza” rispettivamente l’88%, l’84% e il 75%, dunque sempre tre quarti o più. È necessario sottolineare che l’*item* rispetto al quale viene maggiormente selezionata l’opzione di risposta “molto” è quello relativo all’aspetto comunitario, cioè alla formazione OLP intesa come momento per creare comunità tra OLP. Sono in meno, ma in una percentuale non irrisoria, a definire la loro partecipazione “molto” o “abbastanza” faticosa e annoiata (rispettivamente il 29% e il 17%).

In relazione alla partecipazione come occasione per fare comunità con altri/e OLP, hanno indicato “molto” più coloro che provengono da studi sociali rispetto a chi ha avuto altri percorsi (tab. 15) e chi ha seguito 5 o più progetti rispetto a chi non ne ha seguiti meno (tab. 16).

**Tab. 15 “La mia partecipazione è stata occasione per fare comunità con altri OLP”:  
incrocio con il tipo di studi**

|                          |    | <i>molto</i> | <i>abbastanza</i> | <i>poco</i> | <i>per nulla</i> | <i>totali</i> |
|--------------------------|----|--------------|-------------------|-------------|------------------|---------------|
| <b>Studi non sociali</b> | n. | 67           | 86                | 48          | 8                | 209           |
|                          | %  | 32,06%       | 41,15%            | 22,97%      | 3,83%            | 100,00%       |
| <b>Studi sociali</b>     | n. | 88           | 58                | 40          | 3                | 189           |
|                          | %  | 46,56%       | 30,69%            | 21,16%      | 1,59%            | 100,00%       |
| <b>Totali</b>            | n. | 155          | 144               | 88          | 11               | 398           |
|                          | %  | 38,94%       | 36,18%            | 22,11%      | 2,76%            | 100,00%       |

**Tab. 16 “La mia partecipazione è stata occasione per fare comunità con altri OLP”:  
incrocio con il numero di progetti gestiti**

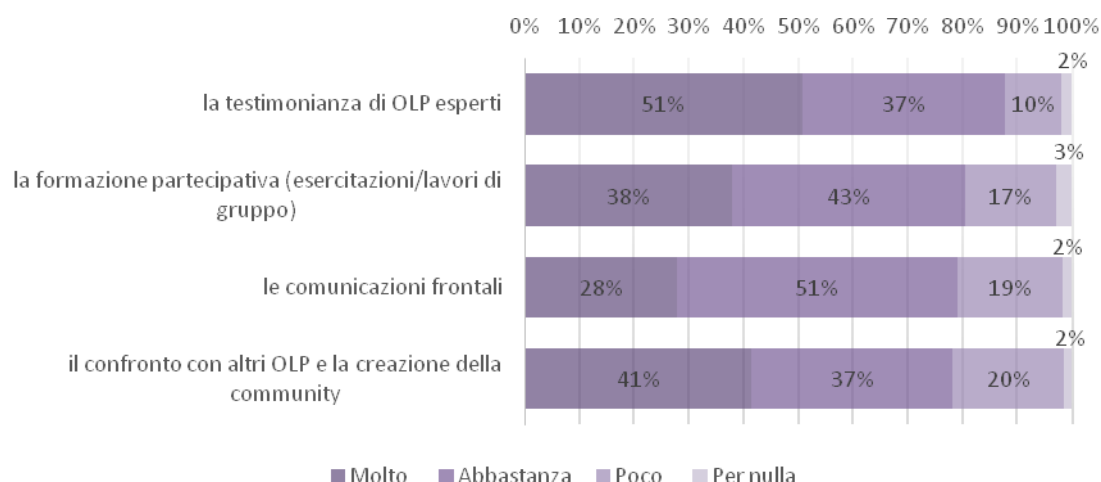
|                         |    | <i>molto</i> | <i>abbastanza</i> | <i>poco</i> | <i>per nulla</i> | <i>totali</i> |
|-------------------------|----|--------------|-------------------|-------------|------------------|---------------|
| <b>0 progetti</b>       | n. | 24           | 28                | 17          | 1                | 70            |
|                         | %  | 34,29%       | 40,00%            | 24,29%      | 1,43%            | 100,00%       |
| <b>1-2 progetti</b>     | n. | 59           | 63                | 40          | 5                | 167           |
|                         | %  | 35,33%       | 37,72%            | 23,95%      | 2,99%            | 100,00%       |
| <b>3-4 progetti</b>     | n. | 39           | 27                | 24          | 3                | 93            |
|                         | %  | 41,94%       | 29,03%            | 25,81%      | 3,23%            | 100,00%       |
| <b>5 o più progetti</b> | n. | 33           | 27                | 7           | 2                | 69            |
|                         | %  | 47,83%       | 39,13%            | 10,14%      | 2,90%            | 100,00%       |
| <b>Totali</b>           | n. | 155          | 145               | 88          | 11               | 399           |
|                         | %  | 38,85%       | 36,34%            | 22,06%      | 2,76%            | 100,00%       |

Per capire meglio cosa viene più apprezzato della formazione, è stato chiesto di indicare quanto hanno apprezzato “la testimonianza di OLP esperti/e”, “la formazione partecipativa (esercitazioni/lavori di gruppo)”, “le comunicazioni frontali” e “il confronto con altri/e OLP e la creazione della *community*”.



Fig. 3

**Dal punto di vista dei metodi formativi, nella formazione OLP ho apprezzato.... (N. 399)**



Tra questi elementi quello più apprezzato è stato la testimonianza di OLP esperti/e: l'hanno apprezzato “molto” o “abbastanza” quasi 9 rispondenti su 10. Sono stati apprezzati “molto” o “abbastanza” da circa 8 rispondenti su 10 gli altri elementi: la formazione partecipativa, le comunicazioni frontali e il confronto con gli/le altri/e OLP. Tra questi aspetti l'ultimo è quello che registra il maggiore apprezzamento.

Il gradimento rispetto ai metodi formativi è differente a seconda di alcune caratteristiche dei/delle rispondenti. Le comunicazioni frontali, ad esempio, sono state “molto” apprezzate più dagli/dalle OLP *over45* rispetto agli altri (tab. 17), da coloro che hanno titoli inferiori rispetto a chi ha titoli superiori (tab. 18) e chi lavora negli enti pubblici rispetto a chi lavora nel privato sociale/privato (tab. 19).

**Tab. 17 “Nella formazione ho apprezzato le comunicazioni frontali”:  
incrocio con le fasce d'età**

|                             |    | <i>molto</i> | <i>abbastanza</i> | <i>poco</i> | <i>per nulla</i> | <i>totali</i> |
|-----------------------------|----|--------------|-------------------|-------------|------------------|---------------|
| <b>Fino ai 35 anni</b>      | n. | 13           | 49                | 30          | 1                | 93            |
|                             | %  | 13,98%       | 52,69%            | 32,26%      | 1,08%            | 100,00%       |
| <b>Tra i 36 e i 45 anni</b> | n. | 43           | 69                | 30          | 5                | 147           |
|                             | %  | 29,25%       | 46,94%            | 20,41%      | 3,40%            | 100,00%       |
| <b>Oltre i 45 anni</b>      | n. | 54           | 85                | 17          | 1                | 157           |
|                             | %  | 34,39%       | 54,14%            | 10,83%      | 0,64%            | 100,00%       |
| <b>Totali</b>               | n. | 110          | 203               | 77          | 7                | 397           |
|                             | %  | 27,71%       | 51,13%            | 19,40%      | 1,76%            | 100,00%       |

**Tab. 18 “Nella formazione ho apprezzato le comunicazioni frontali”:  
incrocio con il titolo di studio**

|                                   |    | <i>molto</i> | <i>abbastanza</i> | <i>poco</i> | <i>per nulla</i> | <i>totali</i> |
|-----------------------------------|----|--------------|-------------------|-------------|------------------|---------------|
| <b>Diploma o titoli inferiori</b> | n. | 39           | 54                | 10          | 2                | 105           |
|                                   | %  | 37,14%       | 51,43%            | 9,52%       | 1,90%            | 100,00%       |
| <b>Oltre il diploma</b>           | n. | 72           | 150               | 67          | 5                | 294           |
|                                   | %  | 24,49%       | 51,02%            | 22,79%      | 1,70%            | 100,00%       |
| <b>Totali</b>                     | n. | 111          | 204               | 77          | 7                | 399           |
|                                   | %  | 27,82%       | 51,13%            | 19,30%      | 1,75%            | 100,00%       |

**Tab. 19 “Nella formazione ho apprezzato le comunicazioni frontali”:  
incrocio con la natura giuridica dell’organizzazione**

|                                           |    | <i>molto</i> | <i>abbastanza</i> | <i>poco</i> | <i>per nulla</i> | <i>totali</i> |
|-------------------------------------------|----|--------------|-------------------|-------------|------------------|---------------|
| <b>Ente del privato sociale o privato</b> | n. | 56           | 133               | 52          | 4                | 245           |
|                                           | %  | 22,86%       | 54,29%            | 21,22%      | 1,63%            | 100,00%       |
| <b>Ente pubblico</b>                      | n. | 54           | 64                | 25          | 3                | 146           |
|                                           | %  | 36,99%       | 43,84%            | 17,12%      | 2,05%            | 100,00%       |
| <b>Totali</b>                             | n. | 110          | 197               | 77          | 7                | 391           |
|                                           | %  | 28,13%       | 50,38%            | 19,69%      | 1,79%            | 100,00%       |

Ad apprezzare “molto” il confronto con gli/le altri/e OLP e la creazione della *community*, invece, sono di più i/le rispondenti giovani rispetto a quelli/e over45 (tab. 20).

**Tab. 20 “Nella formazione ho apprezzato il confronto con gli/le altri OLP e la creazione della *community*”: incrocio con le fasce d’età**

|                             |    | <i>molto</i> | <i>abbastanza</i> | <i>poco</i> | <i>per nulla</i> | <i>totali</i> |
|-----------------------------|----|--------------|-------------------|-------------|------------------|---------------|
| <b>Fino ai 35 anni</b>      | n. | 46           | 35                | 12          | 0                | 93            |
|                             | %  | 49,46%       | 37,63%            | 12,90%      | 0,00%            | 100,00%       |
| <b>Tra i 36 e i 45 anni</b> | n. | 61           | 56                | 29          | 1                | 147           |
|                             | %  | 41,50%       | 38,10%            | 19,73%      | 0,68%            | 100,00%       |
| <b>Oltre i 45 anni</b>      | n. | 58           | 54                | 40          | 5                | 157           |
|                             | %  | 36,94%       | 34,39%            | 25,48%      | 3,18%            | 100,00%       |
| <b>Totali</b>               | n. | 165          | 145               | 81          | 6                | 397           |
|                             | %  | 41,56%       | 36,52%            | 20,40%      | 1,51%            | 100,00%       |

Considerando distintamente i diversi moduli formativi, è stato chiesto di esprimere per ciascuno un giudizio: “interessante”, “poco utile”, “con contenuti pratici”, “poco approfondito” e “ricco di informazioni”.

Consideriamo che per il primo livello hanno risposto tutti, per il secondo livello quasi 2 su 3 (n. 259), per il terzo livello quasi un quarto (n. 96) e, infine, per il quarto livello 14 persone<sup>5</sup>.

**Tab. 21. Giudizio sui moduli a cui si è partecipato**

|                          | molto o abbastanza... |                       |                       |            |                   | n.  |
|--------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|------------|-------------------|-----|
|                          | interessante          | ricco di informazioni | con contenuti pratici | poco utile | poco approfondito |     |
| <b>1° livello (base)</b> | 95%                   | 93%                   | 79%                   | 23%        | 18%               | 399 |
| <b>2° livello</b>        | 84%                   | 75%                   | 60%                   | 30%        | 27%               | 259 |
| <b>3° livello</b>        | 80%                   | 67%                   | 57%                   | 29%        | 25%               | 96  |
| <b>4° livello</b>        | 100%                  | 100%                  | 79%                   | 14%        | 7%                | 14  |

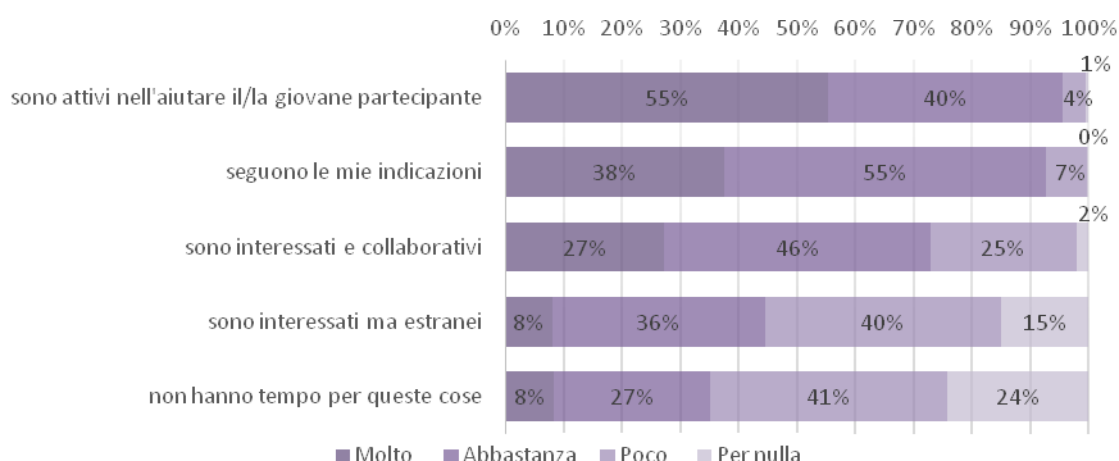
I livelli formativi sono stati giudicati *in primis* “molto” o “abbastanza” interessanti e ricchi di informazioni. In misura inferiore, ma sempre da più della metà dei/delle rispondenti, è stato giudicato avessero contenuti pratici tutti i livelli. Un terzo o meno dei/delle rispondenti ha giudicato i moduli poco utili, circa un quarto o meno poco approfonditi. Senza considerare le risposte date in relazione al 4° livello, che ha coinvolto davvero poche persone, è possibile vedere che tra gli altri livelli ad ottenere più giudizi positivi (voci: interessante, ricco di informazioni, con contenuti pratici) e meno negativi (voci: poco utile, poco approfondito) è il 1° livello.

### 2.3 Come viene vissuto il ruolo dell’OLP nelle organizzazioni

Agli/Alle intervistat\* è stato chiesto di esprimere un’opinione circa l’atteggiamento dei/delle colleghi/e e dei vertici della propria organizzazione verso il ruolo di OLP.

In relazione all’atteggiamento dei/delle colleghi/e, ciascun\* è stat\* invitat\* a indicare se essi/e “sono interessati ma estranei”, “sono interessati e collaborativi”, “seguono le mie indicazioni”, “non hanno tempo per queste cose” e, infine, “sono attivi nell’aiutare il/la giovane partecipante”.

**Fig. 4**  
**L’atteggiamento dei miei colleghi verso il ruolo di OLP è... (N. vario)<sup>6</sup>**



5 Non sono state considerate eventuali risposte date (per errore) in riferimento a livelli ai quali effettivamente il/la OLP non ha partecipato.

6 Domanda non obbligatoria. Non considerate le risposte di chi non ha seguito progetti.

Per quasi la totalità (il 95%) i/le colleghi/e si dimostrano “molto” o “abbastanza” attivi/e nell’aiutare il/la OLP. Per quasi altrettanti (il 93%) le indicazioni date sono “molto” o “abbastanza” seguite dai/delle colleghi/e. In relazione a questo aspetto sono ben più i “molto” che gli “abbastanza”. Inoltre i/le colleghi/e vengono descritti/e come “molto” o “abbastanza” interessati e collaborativi da quasi tre quarti degli/delle OLP (il 73%).

Tra gli *item* meno indicati troviamo quello che definisce i/le colleghi/e “interessati ma estranei” e quello relativo ad una mancanza di tempo per ciò che riguarda il servizio civile. Nel primo caso è il 44% ad indicare “molto” o “abbastanza”, nel secondo il 35%. In entrambi i casi, comunque, è solo 1 su 12 circa a selezionare l’opzione “molto”.

L’atteggiamento dei/delle colleghi/e è riportato come più positivo (anche se non in modo evidente) tra coloro che lavorano nelle organizzazioni di privato sociale/privato rispetto a chi lavora nel pubblico, come si evince dalle tabelle 22, 23 e 24.

**Tab. 22 “...i miei colleghi sono attivi nell’aiutare i/le giovani”:  
incrocio con la natura giuridica dell’organizzazione**

|                                           |    | <i>molto</i> | <i>abbastanza</i> | <i>poco</i> | <i>per nulla</i> | <i>totali</i> |
|-------------------------------------------|----|--------------|-------------------|-------------|------------------|---------------|
| <b>Ente del privato sociale o privato</b> | n. | 121          | 77                | 7           | 0                | 205           |
|                                           | %  | 59,02%       | 37,56%            | 3,41%       | 0,00%            | 100,00%       |
| <b>Ente pubblico</b>                      | n. | 57           | 51                | 5           | 2                | 115           |
|                                           | %  | 49,57%       | 44,35%            | 4,35%       | 1,74%            | 100,00%       |
| <b>Totali</b>                             | n. | 178          | 128               | 12          | 2                | 320           |
|                                           | %  | 55,63%       | 40,00%            | 3,75%       | 0,63%            | 100,00%       |

**Tab. 23 “...i miei colleghi seguono le mie indicazioni”:  
incrocio con la natura giuridica dell’organizzazione**

|                                           |    | <i>molto</i> | <i>abbastanza</i> | <i>poco</i> | <i>per nulla</i> | <i>totali</i> |
|-------------------------------------------|----|--------------|-------------------|-------------|------------------|---------------|
| <b>Ente del privato sociale o privato</b> | n. | 82           | 108               | 12          | 1                | 203           |
|                                           | %  | 40,39%       | 53,20%            | 5,91%       | 0,49%            | 100,00%       |
| <b>Ente pubblico</b>                      | n. | 38           | 68                | 9           | 0                | 115           |
|                                           | %  | 33,04%       | 59,13%            | 7,83%       | 0,00%            | 100,00%       |
| <b>Totali</b>                             | n. | 120          | 176               | 21          | 1                | 318           |
|                                           | %  | 37,74%       | 55,35%            | 6,60%       | 0,31%            | 100,00%       |

**Tab. 24 “...i miei colleghi sono interessati e collaborativi”  
incrocio con la natura giuridica dell’organizzazione**

|                                           |    | <i>molto</i> | <i>abbastanza</i> | <i>poco</i> | <i>per nulla</i> | <i>totali</i> |
|-------------------------------------------|----|--------------|-------------------|-------------|------------------|---------------|
| <b>Ente del privato sociale o privato</b> | n. | 61           | 92                | 49          | 3                | 205           |
|                                           | %  | 29,76%       | 44,88%            | 23,90%      | 1,46%            | 100,00%       |
| <b>Ente pubblico</b>                      | n. | 27           | 54                | 31          | 3                | 115           |
|                                           | %  | 23,48%       | 46,96%            | 26,96%      | 2,61%            | 100,00%       |
| <b>Totali</b>                             | n. | 88           | 146               | 80          | 6                | 320           |
|                                           | %  | 27,50%       | 45,63%            | 25,00%      | 1,88%            | 100,00%       |

Allo stesso modo, chi lavora nel pubblico, più di chi lavora nel privato sociale/privato, fa riferimento “molto/abbastanza” a colleghi/e che non hanno tempo per queste e a colleghi/e interessat\* ma estrane\* (tabb. 25 e 26).

**Tab. 25 “...i miei colleghi non hanno tempo per queste cose”  
incrocio con la natura giuridica dell’organizzazione**

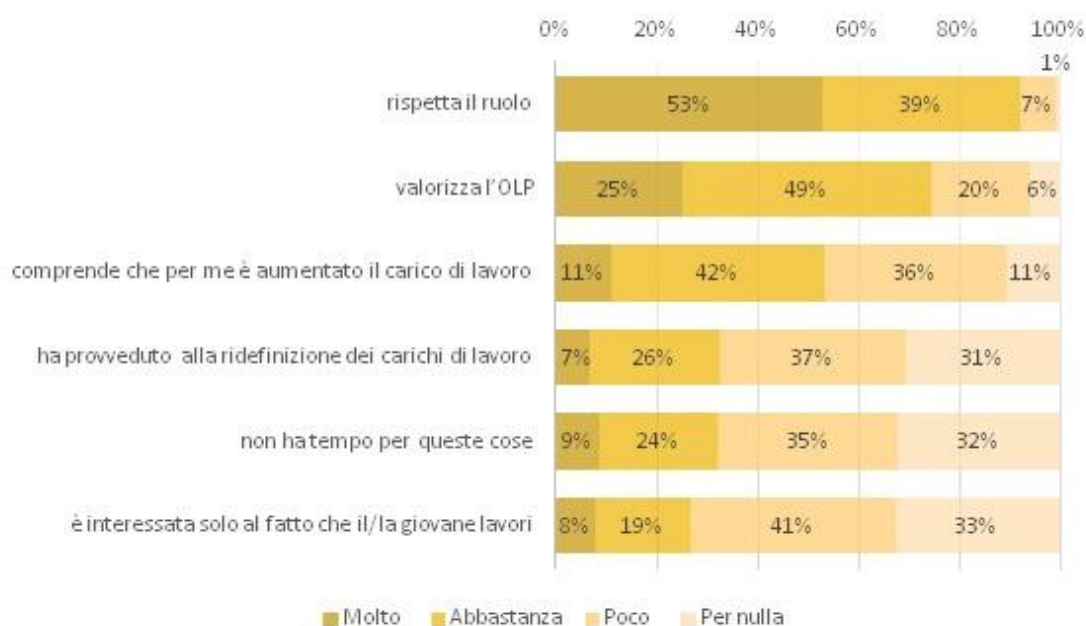
|                                           |    | <i>molto</i> | <i>abbastanza</i> | <i>poco</i> | <i>per nulla</i> | <i>totali</i> |
|-------------------------------------------|----|--------------|-------------------|-------------|------------------|---------------|
| <b>Ente del privato sociale o privato</b> | n. | 11           | 48                | 89          | 55               | 203           |
|                                           | %  | 5,42%        | 23,65%            | 43,84%      | 27,09%           | 100,00%       |
| <b>Ente pubblico</b>                      | n. | 15           | 36                | 42          | 22               | 115           |
|                                           | %  | 13,04%       | 31,30%            | 36,52%      | 19,13%           | 100,00%       |
| <b>Totali</b>                             | n. | 26           | 84                | 131         | 77               | 318           |
|                                           | %  | 8,18%        | 26,42%            | 41,19%      | 24,21%           | 100,00%       |

**Tab. 26 “...i miei colleghi sono interessati ma estranei”  
incrocio con la natura giuridica dell’organizzazione**

|                                           |    | <i>molto</i> | <i>abbastanza</i> | <i>poco</i> | <i>per nulla</i> | <i>totali</i> |
|-------------------------------------------|----|--------------|-------------------|-------------|------------------|---------------|
| <b>Ente del privato sociale o privato</b> | n. | 12           | 67                | 91          | 33               | 203           |
|                                           | %  | 5,91%        | 33,00%            | 44,83%      | 16,26%           | 100,00%       |
| <b>Ente pubblico</b>                      | n. | 14           | 46                | 39          | 15               | 114           |
|                                           | %  | 12,28%       | 40,35%            | 34,21%      | 13,16%           | 100,00%       |
| <b>Totali</b>                             | n. | 26           | 113               | 130         | 48               | 317           |
|                                           | %  | 8,20%        | 35,65%            | 41,01%      | 15,14%           | 100,00%       |

In relazione all’atteggiamento dei vertici dell’organizzazione, è stato chiesto quanto “rispetta il ruolo”, se “non ha tempo per queste cose”, se “valorizza l’OLP”, se “è interessato/a solo al fatto che il/la giovane lavori”, se “comprende che per me è aumentato il carico di lavoro” e se “ha provveduto alla ridefinizione dei carichi di lavoro”.

Fig. 5

L'atteggiamento dei vertici della mia organizzazione verso il ruolo di OLP è... (N. vario)<sup>7</sup>

Il ruolo di OLP viene rispettato dai vertici delle organizzazioni, come dichiara il 92% degli/delle OLP (“molto” o “abbastanza”). L’OLP viene valorizzato dai vertici in tre quarti dei casi (il 74%). I vertici che comprendono che ricoprire il ruolo di OLP aumenta il carico di lavoro sono poco più della metà, il 42% dice “abbastanza” e l’11% “molto”. Nonostante questa consapevolezza, i vertici che hanno provveduto a ridefinire i carichi di lavoro sono solo uno su tre (indica “molto” o “abbastanza” il 33%). Sono altrettanti i vertici che non hanno tempo per queste cose (33%) e poco meno (il 27%) coloro che sono interessati solo al fatto che il/la giovane lavori. Dunque secondo più di un OLP su 4 il proprio vertice pensa al/la giovane unicamente per quello che può dare all’organizzazione.

Anche l’atteggiamento dei vertici è indicato come più positivo tra coloro che lavorano nelle organizzazioni di privato sociale/privato rispetto a chi lavora nel pubblico, come si vede nelle tabelle 27, 28, 29 e 30.

**Tab. 27 “...i vertici rispettano il ruolo”:  
incrocio con la natura giuridica dell’organizzazione**

|                                           |    | <i>molto</i> | <i>abbastanza</i> | <i>poco</i> | <i>per nulla</i> | <i>totali</i> |
|-------------------------------------------|----|--------------|-------------------|-------------|------------------|---------------|
| <b>Ente del privato sociale o privato</b> | n. | 112          | 83                | 11          |                  | 206           |
|                                           | %  | 54,37%       | 40,29%            | 5,34%       | 0,00%            | 100,00%       |
| <b>Ente pubblico</b>                      | n. | 60           | 41                | 11          | 2                | 114           |
|                                           | %  | 52,63%       | 35,96%            | 9,65%       | 1,75%            | 100,00%       |
| <b>Totali</b>                             | n. | 172          | 124               | 22          | 2                | 320           |
|                                           | %  | 53,75%       | 38,75%            | 6,88%       | 0,63%            | 100,00%       |

<sup>7</sup> Domanda non obbligatoria. Non considerate le risposte di chi non ha seguito progetti.

**Tab. 28 “...i vertici valorizzano l’OLP”:  
incrocio con la natura giuridica dell’organizzazione**

|                                           |    | <i>molto</i> | <i>abbastanza</i> | <i>poco</i> | <i>per nulla</i> | <i>totali</i> |
|-------------------------------------------|----|--------------|-------------------|-------------|------------------|---------------|
| <b>Ente del privato sociale o privato</b> | n. | 57           | 101               | 39          | 7                | 204           |
|                                           | %  | 27,94%       | 49,51%            | 19,12%      | 3,43%            | 100,00%       |
| <b>Ente pubblico</b>                      | n. | 24           | 54                | 25          | 11               | 114           |
|                                           | %  | 21,05%       | 47,37%            | 21,93%      | 9,65%            | 100,00%       |
| <b>Totali</b>                             | n. | 81           | 155               | 64          | 18               | 318           |
|                                           | %  | 25,47%       | 48,74%            | 20,13%      | 5,66%            | 100,00%       |

**Tab. 29 “...i vertici comprendono che per me è aumentato il carico di lavoro”:  
incrocio con la natura giuridica dell’organizzazione**

|                                           |    | <i>molto</i> | <i>abbastanza</i> | <i>poco</i> | <i>per nulla</i> | <i>totali</i> |
|-------------------------------------------|----|--------------|-------------------|-------------|------------------|---------------|
| <b>Ente del privato sociale o privato</b> | n. | 23           | 93                | 72          | 17               | 205           |
|                                           | %  | 11,22%       | 45,37%            | 35,12%      | 8,29%            | 100,00%       |
| <b>Ente pubblico</b>                      | n. | 11           | 42                | 45          | 16               | 114           |
|                                           | %  | 9,65%        | 36,84%            | 39,47%      | 14,04%           | 100,00%       |
| <b>Totali</b>                             | n. | 34           | 135               | 117         | 33               | 319           |
|                                           | %  | 10,66%       | 42,32%            | 36,68%      | 10,34%           | 100,00%       |

**Tab. 30 “...i vertici hanno provveduto alla ridefinizione dei carichi di lavoro”:  
incrocio con la natura giuridica dell’organizzazione**

|                                           |    | <i>molto</i> | <i>abbastanza</i> | <i>poco</i> | <i>per nulla</i> | <i>totali</i> |
|-------------------------------------------|----|--------------|-------------------|-------------|------------------|---------------|
| <b>Ente del privato sociale o privato</b> | n. | 12           | 65                | 79          | 46               | 202           |
|                                           | %  | 5,94%        | 32,18%            | 39,11%      | 22,77%           | 100,00%       |
| <b>Ente pubblico</b>                      | n. | 9            | 17                | 38          | 50               | 114           |
|                                           | %  | 7,89%        | 14,91%            | 33,33%      | 43,86%           | 100,00%       |
| <b>Totali</b>                             | n. | 21           | 82                | 117         | 96               | 316           |
|                                           | %  | 6,65%        | 25,95%            | 37,03%      | 30,38%           | 100,00%       |

Allo stesso tempo nel pubblico, più che nel privato sociale/privato, gli/le OLP dicono che i loro vertici sono “molto/abbastanza” interessati solo al fatto che il/la giovane lavori e che non hanno tempo per queste cose (tab. 31 e 32).

**Tab. 31 “...i vertici sono interessati solo al fatto che il/la giovane lavori”:  
incrocio con la natura giuridica dell’organizzazione**

|                                           |    | <i>molto</i> | <i>abbastanza</i> | <i>poco</i> | <i>per nulla</i> | <i>totali</i> |
|-------------------------------------------|----|--------------|-------------------|-------------|------------------|---------------|
| <b>Ente del privato sociale o privato</b> | n. | 14           | 33                | 88          | 71               | 206           |
|                                           | %  | 6,80%        | 16,02%            | 42,72%      | 34,47%           | 100,00%       |
| <b>Ente pubblico</b>                      | n. | 10           | 27                | 42          | 34               | 113           |
|                                           | %  | 8,85%        | 23,89%            | 37,17%      | 30,09%           | 100,00%       |
| <b>Totali</b>                             | n. | 24           | 60                | 130         | 105              | 319           |
|                                           | %  | 7,52%        | 18,81%            | 40,75%      | 32,92%           | 100,00%       |

**Tab. 32 “...i vertici non hanno tempo per queste cose”:  
incrocio con la natura giuridica dell’organizzazione**

|                                           |    | <i>molto</i> | <i>abbastanza</i> | <i>poco</i> | <i>per nulla</i> | <i>totali</i> |
|-------------------------------------------|----|--------------|-------------------|-------------|------------------|---------------|
| <b>Ente del privato sociale o privato</b> | n. | 13           | 46                | 83          | 64               | 206           |
|                                           | %  | 6,31%        | 22,33%            | 40,29%      | 31,07%           | 100,00%       |
| <b>Ente pubblico</b>                      | n. | 13           | 32                | 30          | 39               | 114           |
|                                           | %  | 11,40%       | 28,07%            | 26,32%      | 34,21%           | 100,00%       |
| <b>Totali</b>                             | n. | 26           | 78                | 113         | 103              | 320           |
|                                           | %  | 8,13%        | 24,38%            | 35,31%      | 32,19%           | 100,00%       |

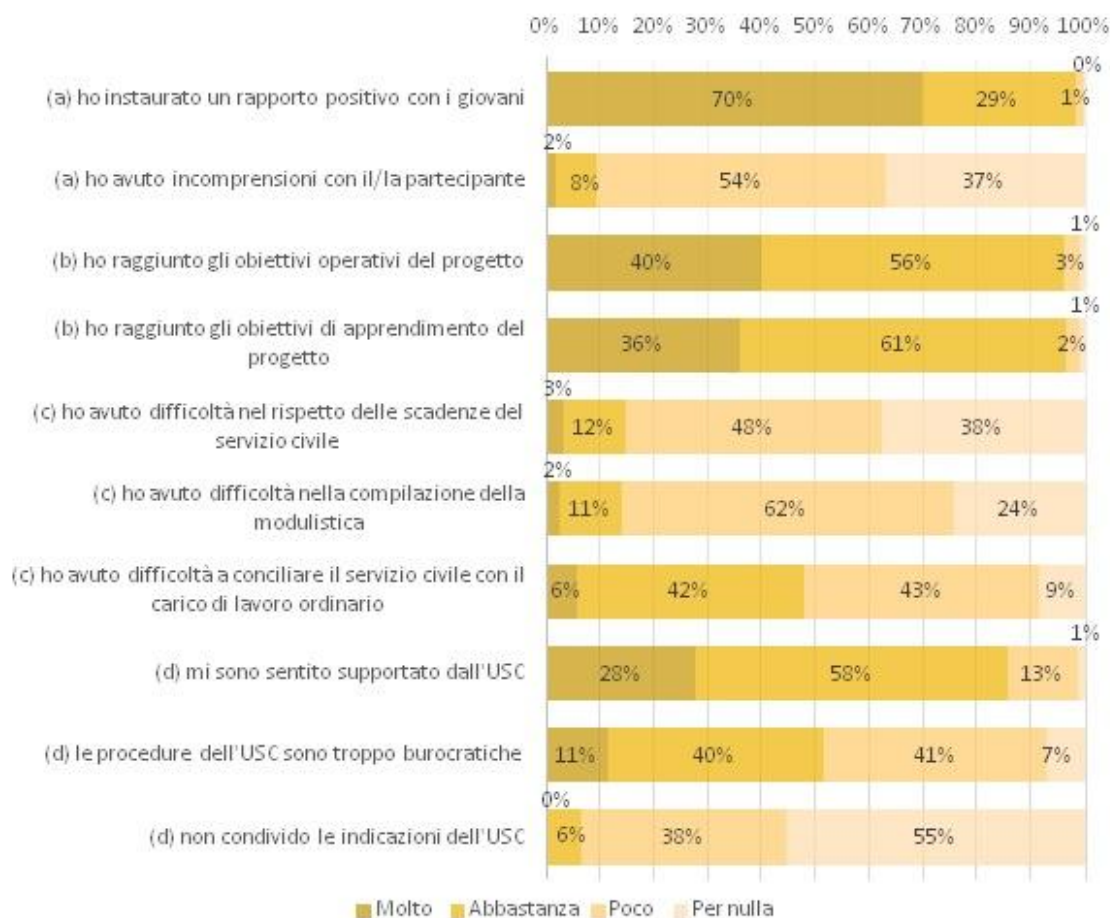
## 2.4 Come gli/le OLP interpretano il loro ruolo

Per capire come gli/le OLP valutano l’impegno richiesto da questo ruolo, è stato chiesto loro di esprimersi in merito ai seguenti temi:

- il rapporto con il/la giovane: *item* “ho instaurato un rapporto positivo con i/le giovani” e “ho avuto incomprensioni con il/la partecipante”;
- il raggiungimento degli obiettivi del progetto: *item* “ho raggiunto gli obiettivi operativi del progetto” e “ho raggiunto gli obiettivi di apprendimento del progetto”;
- le difficoltà legate ai compiti dell’OLP: *item* “ho avuto difficoltà nel rispetto delle scadenze del servizio civile”, “ho avuto difficoltà nella compilazione della modulistica”, “ho avuto difficoltà a conciliare il servizio civile con il carico di lavoro ordinario”;
- il rapporto con l’USC: *item* “mi sono sentito supportato dall’USC”, “le procedure dell’USC sono troppo burocratiche”, “non condivido le indicazioni dell’USC”.



**Fig. 6**  
**Pensando al MIO atteggiamento e al mio modo di pensare e di comportarmi,**  
**valuto così la mia esperienza di OLP... (N. vario)<sup>8</sup>**



In relazione al tema a), 7 su 10 parlano di un rapporto “molto” positivo e quasi 3 su 10 di un rapporto “abbastanza” positivo. Incomprensioni con il/la giovane ci sono state “molto” o “abbastanza” per 1 su 10, “poco” per la metà di loro circa e “per nulla” negli altri casi.

In merito al tema b), quasi tutti gli/le OLP dicono di aver raggiunto “molto” o “abbastanza” gli obiettivi operativi e di apprendimento del progetto (rispettivamente il 96% e il 97%, con più “molto” per quelli operativi).

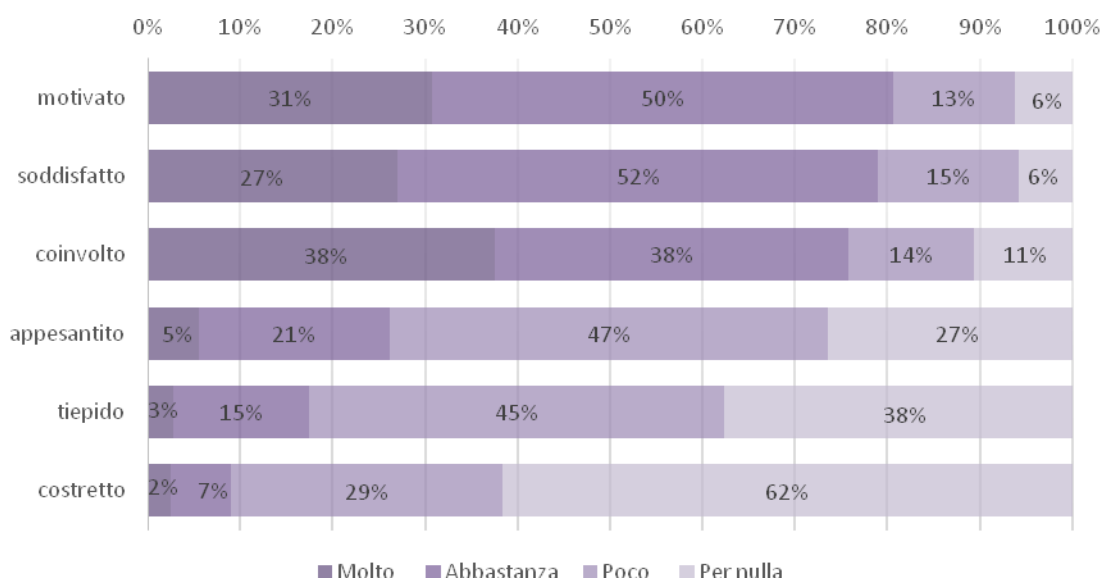
Relativamente al tema c), se da un lato le difficoltà nel rispetto delle scadenze del servizio civile e nella compilazione della modulistica sono state per i più poche o nulle (l’86% in entrambi i casi), dall’altro quelle relative alla conciliazione con il carico di lavoro ordinario hanno riguardato quasi la metà degli/delle OLP (il 48%).

Infine, sul tema d) relativo al rapporto con l’USC, quasi la totalità degli/delle OLP dicono di sentirsi supportati dall’Ufficio (quasi 3 su 10 “molto” e quasi 6 su 10 “abbastanza”) e di condividere le indicazioni date (solo il 6% non le condivide “molto/abbastanza”). Le procedure dell’USC, però, vengono considerate troppo burocratiche dalla metà dei/delle rispondenti (per circa 1 su 10 “molto”, per 4 su 10 “abbastanza”).

<sup>8</sup> Domanda non obbligatoria. Non considerate le risposte di chi non ha seguito progetti.

È stato chiesto come si sentono in questa fase del loro impegno, chiedendo di esprimersi tra i seguenti aggettivi: coinvolti, appesantiti, tiepidi, motivati, soddisfatti e costretti.

**Fig. 7**  
**In questa fase del mio impegno mi sento.... (N. vario)<sup>9</sup>**



Più di 8 OLP su 10 si sentono “molto” o “abbastanza” motivati e quasi altrettanti dicono di essere “molto” o “abbastanza” soddisfatti e coinvolti (rispettivamente il 79% e il 76%). Se si guardano solo i “molto”, sono più coloro che indicano l’aggettivo coinvolto. Una parte di loro, uno su 4, dice di sentirsi “molto” o “abbastanza” appesantito/a e, anche se meno frequentemente, c’è anche chi si sente “molto” o “abbastanza” tiepid\* e costrett\*: rispettivamente il 18% e il 9%.

Chi ha seguito 5 progetti o più, rispetto a chi ne ha seguiti meno o non ne ha seguiti, indica in misura superiore di sentirsi “molto” motivato, soddisfatto e coinvolto (tabb. 33, 34 e 35).

**Tab. 33 “...mi sento motivato”:  
incrocio con il numero di progetti seguiti**

|                         |    | <i>molto</i> | <i>abbastanza</i> | <i>poco</i> | <i>per nulla</i> | <i>totali</i> |
|-------------------------|----|--------------|-------------------|-------------|------------------|---------------|
| <b>0 progetti</b>       | n. | 16           | 19                | 8           | 6                | 49            |
|                         | %  | 32,65%       | 38,78%            | 16,33%      | 12,24%           | 100,00%       |
| <b>1-2 progetti</b>     | n. | 38           | 87                | 25          | 12               | 162           |
|                         | %  | 23,46%       | 53,70%            | 15,43%      | 7,41%            | 100,00%       |
| <b>3-4 progetti</b>     | n. | 29           | 42                | 13          | 5                | 89            |
|                         | %  | 32,58%       | 47,19%            | 14,61%      | 5,62%            | 100,00%       |
| <b>5 o più progetti</b> | n. | 30           | 35                | 2           | 0                | 67            |
|                         | %  | 44,78%       | 52,24%            | 2,99%       | 0,00%            | 100,00%       |
| <b>Totali</b>           | n. | 113          | 183               | 48          | 23               | 367           |
|                         | %  | 30,79%       | 49,86%            | 13,08%      | 6,27%            | 100,00%       |

9 Domanda non obbligatoria.

**Tab. 34 “...mi sento soddisfatto”:  
incrocio con il numero di progetti seguiti**

|                         |    | <i>molto</i> | <i>abbastanza</i> | <i>poco</i> | <i>per nulla</i> | <i>totali</i> |
|-------------------------|----|--------------|-------------------|-------------|------------------|---------------|
| <b>0 progetti</b>       | n. | 10           | 22                | 9           | 6                | 47            |
|                         | %  | 21,28%       | 46,81%            | 19,15%      | 12,77%           | 100,00%       |
| <b>1-2 progetti</b>     | n. | 41           | 83                | 27          | 10               | 161           |
|                         | %  | 25,47%       | 51,55%            | 16,77%      | 6,21%            | 100,00%       |
| <b>3-4 progetti</b>     | n. | 23           | 48                | 12          | 5                | 88            |
|                         | %  | 26,14%       | 54,55%            | 13,64%      | 5,68%            | 100,00%       |
| <b>5 o più progetti</b> | n. | 24           | 35                | 7           | 0                | 66            |
|                         | %  | 36,36%       | 53,03%            | 10,61%      | 0,00%            | 100,00%       |
| <b>Totali</b>           | n. | 98           | 188               | 55          | 21               | 362           |
|                         | %  | 27,07%       | 51,93%            | 15,19%      | 5,80%            | 100,00%       |

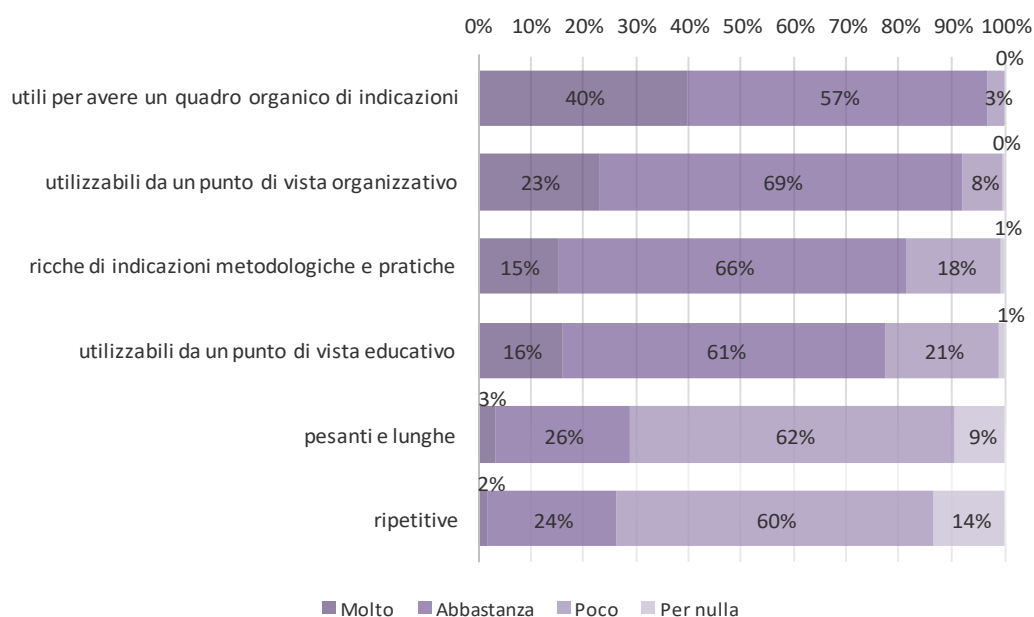
**Tab. 35 “... mi sento coinvolto”:  
incrocio con il numero di progetti seguiti**

|                |    | <i>molto</i> | <i>abbastanza</i> | <i>poco</i> | <i>per nulla</i> | <i>totali</i> |
|----------------|----|--------------|-------------------|-------------|------------------|---------------|
| <b>0</b>       | n. | 12           | 17                | 11          | 12               | 52            |
|                | %  | 23,08%       | 32,69%            | 21,15%      | 23,08%           | 100,00%       |
| <b>1-2</b>     | n. | 58           | 61                | 26          | 16               | 161           |
|                | %  | 36,02%       | 37,89%            | 16,15%      | 9,94%            | 100,00%       |
| <b>3-4</b>     | n. | 34           | 38                | 8           | 9                | 89            |
|                | %  | 38,20%       | 42,70%            | 8,99%       | 10,11%           | 100,00%       |
| <b>5 o più</b> | n. | 34           | 25                | 5           | 2                | 66            |
|                | %  | 51,52%       | 37,88%            | 7,58%       | 3,03%            | 100,00%       |
| <b>Totali</b>  | n. | 138          | 141               | 50          | 39               | 368           |
|                | %  | 37,50%       | 38,32%            | 13,59%      | 10,60%           | 100,00%       |

Un'altra richiesta di valutazione è stata posta in merito alle «Linee guida sul ruolo del SCUP\_OLP nei progetti di servizio civile», una sorta di *vademecum*, redatto anche durante i moduli di formazione. È stato chiesto quanto le giudicano “utili per avere un quadro organico di indicazioni”, “pesanti e lunghe”, “utilizzabili da un punto di vista organizzativo”, “utilizzabili da un punto di vista indicativo”, “ripetitive” e “ricche di indicazioni metodologiche e pratiche”.

Fig. 8

**Se considero le «Linee guida sul ruolo del SCUP\_OLP nei progetti di servizio civile» come uno strumento per migliorare la mia esperienza, ne do questo giudizio... (N. vario)<sup>10</sup>**



Quasi tutti (il 97%) le trovano “molto” o “abbastanza” utili per avere un quadro organico di indicazioni. Tanti le trovano “molto” o “abbastanza” utilizzabili dal punto di vista organizzativo e educativo e ricche di indicazioni metodologiche e pratiche (rispettivamente il 92%, il 77% e l’81%). Le reputa “molto” o “abbastanza” pesanti e lunghe quasi uno su 3 (il 29%), “molto” o “abbastanza” ripetitive 1 su 4 circa (il 26%).

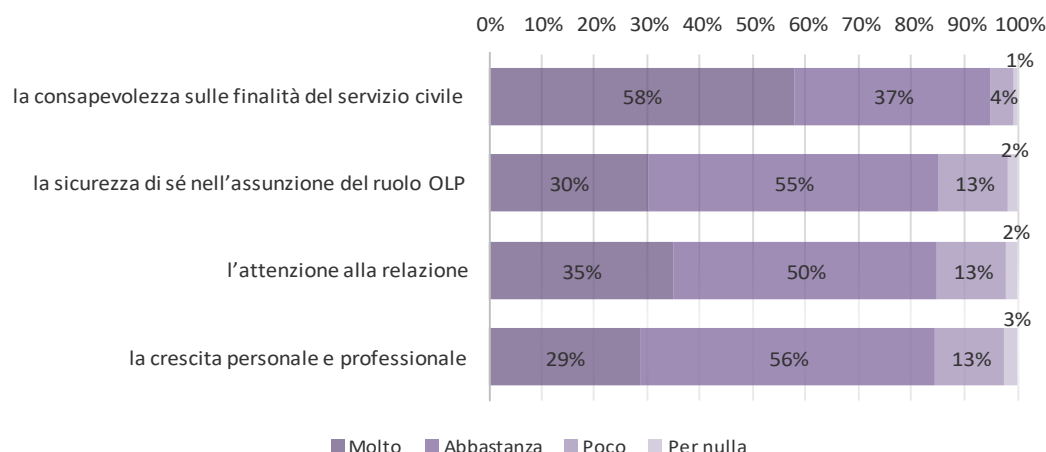
Si è, poi, andati ad indagare quali ricadute ha avuto la SCUP\_OLP *Academy* dal punto di vista soggettivo, nel loro ricoprire il ruolo di OLP; operativo, nella gestione del progetto; della gestione amministrativa del progetto di servizio civile.

In relazione alle ricadute nel loro essere OLP, è stato chiesto di indicare quanto la formazione abbia favorito “la consapevolezza sulle finalità del servizio civile”, “la sicurezza di sé nell’assunzione del ruolo OLP”, “l’attenzione alla relazione” e “la crescita personale e professionale”.

<sup>10</sup> Domanda non obbligatoria. Non considerate le risposte di chi non ha seguito progetti.

Fig. 9

**Dal punto di vista soggettivo (come OLP), la partecipazione alla formazione ha favorito... (N. 399)**



Per quasi tutti la formazione ha favorito “molto” o “abbastanza” la consapevolezza sulle finalità del servizio civile: a dichiararlo il 95%. Per l’85% la formazione ha aiutato in termini di sicurezza di sé, di attenzione alla relazione e di crescita professionale e personale. Tra questi tre aspetti è l’attenzione alla relazione l’aspetto che la formazione ha più favorito: è il 35% ad indicare “molto”.

In relazione alla crescita personale e professionale molte sono le differenze che si riscontrano a seconda del genere, del titolo di studio, del tipo di studi, delle attività lavorative e della natura giuridica dell’organizzazione. Infatti indicano “molto” in misura superiore le donne rispetto agli uomini (tab. 36), le persone con diploma o titoli inferiori delle persone con titoli superiori al diploma (tab. 37), chi proviene da percorsi di studio non sociali rispetto a chi viene da percorsi nel sociale (tab. 38), chi svolge attività non sociali rispetto a chi svolge attività sociali (tab. 39), chi lavora nel pubblico rispetto a chi lavora nel privato (tab. 40).

**Tab. 36 “...la formazione ha favorito la crescita personale e professionale”:  
incrocio con il genere**

|                  |    | <i>molto</i> | <i>abbastanza</i> | <i>poco</i> | <i>per nulla</i> | <i>totali</i> |
|------------------|----|--------------|-------------------|-------------|------------------|---------------|
| <b>Femminile</b> | n. | 93           | 167               | 34          | 6                | 300           |
|                  | %  | 31,00%       | 55,67%            | 11,33%      | 2,00%            | 100,00%       |
| <b>Maschile</b>  | n. | 21           | 56                | 18          | 4                | 99            |
|                  | %  | 21,21%       | 56,57%            | 18,18%      | 4,04%            | 100,00%       |
| <b>Totali</b>    | n. | 114          | 223               | 52          | 10               | 399           |
|                  | %  | 28,57%       | 55,89%            | 13,03%      | 2,51%            | 100,00%       |

**Tab. 37 “...la formazione ha favorito la crescita personale e professionale”:  
incrocio con il titolo di studio**

|                                   |    | <i>molto</i> | <i>abbastanza</i> | <i>poco</i> | <i>per nulla</i> | <i>totali</i> |
|-----------------------------------|----|--------------|-------------------|-------------|------------------|---------------|
| <b>Diploma o titoli inferiori</b> | n. | 42           | 55                | 7           | 1                | 105           |
|                                   | %  | 40,00%       | 52,38%            | 6,67%       | 0,95%            | 100,00%       |
| <b>Oltre il diploma</b>           | n. | 72           | 168               | 45          | 9                | 294           |
|                                   | %  | 24,49%       | 57,14%            | 15,31%      | 3,06%            | 100,00%       |
| <b>Totali</b>                     | n. | 114          | 223               | 52          | 10               | 399           |
|                                   | %  | 28,57%       | 55,89%            | 13,03%      | 2,51%            | 100,00%       |

**Tab. 38 “...la formazione ha favorito la crescita personale e professionale”:  
incrocio con il tipo di studi**

|                          |    | <i>molto</i> | <i>abbastanza</i> | <i>poco</i> | <i>per nulla</i> | <i>totali</i> |
|--------------------------|----|--------------|-------------------|-------------|------------------|---------------|
| <b>Studi non sociali</b> | n. | 65           | 116               | 25          | 3                | 209           |
|                          | %  | 31,10%       | 55,50%            | 11,96%      | 1,44%            | 100,00%       |
| <b>Studi sociali</b>     | n. | 48           | 107               | 27          | 7                | 189           |
|                          | %  | 25,40%       | 56,61%            | 14,29%      | 3,70%            | 100,00%       |
| <b>Totali</b>            | n. | 113          | 223               | 52          | 10               | 398           |
|                          | %  | 28,39%       | 56,03%            | 13,07%      | 2,51%            | 100,00%       |

**Tab. 39 “...la formazione ha favorito la crescita personale e professionale”:  
incrocio con l'attività lavorativa**

|                             |    | <i>molto</i> | <i>abbastanza</i> | <i>poco</i> | <i>per nulla</i> | <i>totali</i> |
|-----------------------------|----|--------------|-------------------|-------------|------------------|---------------|
| <b>Attività manageriali</b> | n. | 12           | 15                | 3           | 0                | 30            |
|                             | %  | 40,00%       | 50,00%            | 10,00%      | 0,00%            | 100,00%       |
| <b>Attività sociali</b>     | n. | 66           | 156               | 33          | 7                | 262           |
|                             | %  | 25,19%       | 59,54%            | 12,60%      | 2,67%            | 100,00%       |
| <b>Attività non sociali</b> | n. | 34           | 49                | 16          | 3                | 102           |
|                             | %  | 33,33%       | 48,04%            | 15,69%      | 2,94%            | 100,00%       |
| <b>Totali</b>               | n. | 112          | 220               | 52          | 10               | 394           |
|                             | %  | 28,43%       | 55,84%            | 13,20%      | 2,54%            | 100,00%       |

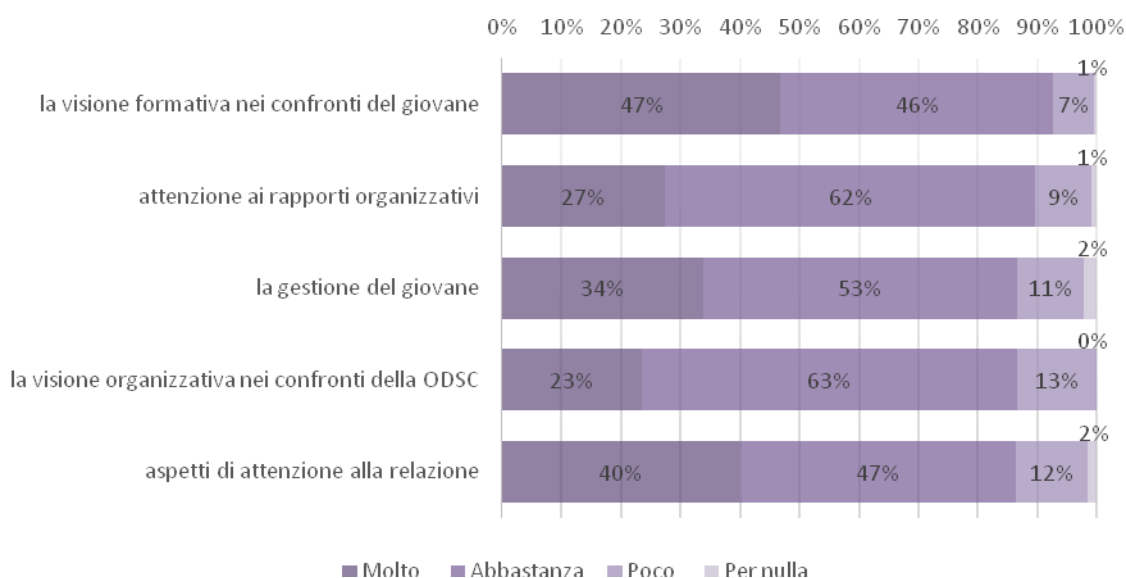
**Tab. 40 “...la formazione ha favorito la crescita personale e professionale”:  
incrocio con la natura giuridica dell’organizzazione**

|                                           |    | <i>molto</i> | <i>abbastanza</i> | <i>poco</i> | <i>per nulla</i> | <i>totali</i> |
|-------------------------------------------|----|--------------|-------------------|-------------|------------------|---------------|
| <b>Ente del privato sociale o privato</b> | n. | 56           | 147               | 37          | 5                | 245           |
|                                           | %  | 22,86%       | 60,00%            | 15,10%      | 2,04%            | 100,00%       |
| <b>Ente pubblico</b>                      | n. | 54           | 72                | 15          | 5                | 146           |
|                                           | %  | 36,99%       | 49,32%            | 10,27%      | 3,42%            | 100,00%       |
| <b>Totali</b>                             | n. | 110          | 219               | 52          | 10               | 391           |
|                                           | %  | 28,13%       | 56,01%            | 13,30%      | 2,56%            | 100,00%       |

Le ricadute della formazione dal punto di vista operativo sono state indagate ponendo il quesito se e quanto essa abbia favorito: “la visione formativa nei confronti del giovane”, “la visione organizzativa nei confronti della ODSC”, “aspetti di attenzione alla relazione”, “attenzione ai rapporti organizzativi” e “la gestione del giovane” (fig. 10). Sono sempre più di 8 su 10 a rispondere “molto” o “abbastanza” su tutti gli aspetti. In particolare la formazione ha favorito la visione formativa nei confronti del/la giovane e l’attenzione ai rapporti organizzativi (rispettivamente il 93% e l’89%). Gli/Le OLP indicano “molto” soprattutto in relazione alla visione formativa del/la giovane (47%), gli aspetti relativi alla relazione (40%) e la gestione del/la giovane (34%).

**Fig. 10**

**Dal punto di vista dell’operatività del ruolo di OLP nella gestione del progetto, la partecipazione alla formazione OLP ha favorito.... (N. vario)<sup>11</sup>**

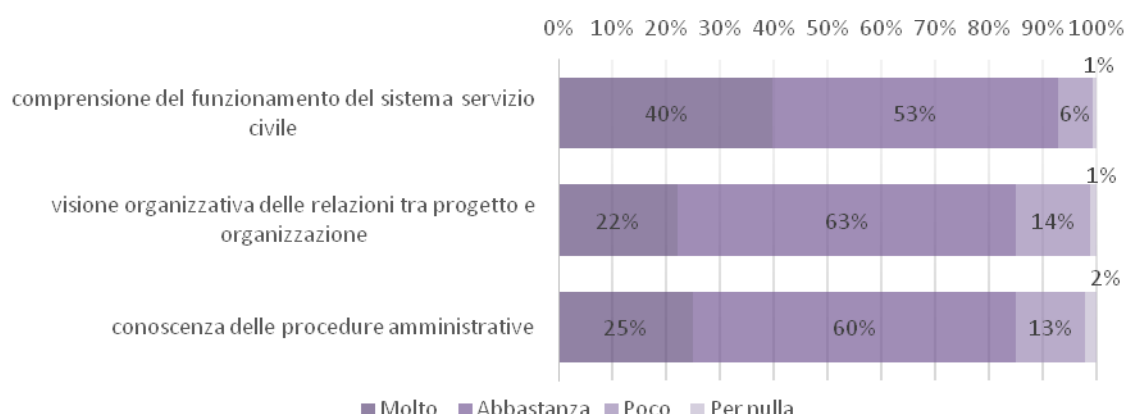


Sulle ricadute della formazione dal punto di vista della gestione amministrativa del progetto di servizio civile è stato chiesto quanto abbia favorito: la “comprensione del funzionamento del sistema servizio civile”, la “conoscenza delle procedure amministrative” e la “visione organizzativa delle relazioni tra progetto e organizzazioni”.

<sup>11</sup> Domanda non obbligatoria. Non considerate le risposte di chi non ha seguito progetti.

Fig. 11

**Dal punto di vista della gestione amministrativa del progetto di servizio civile, la partecipazione alla formazione OLP ha favorito... (N. vario)<sup>12</sup>**



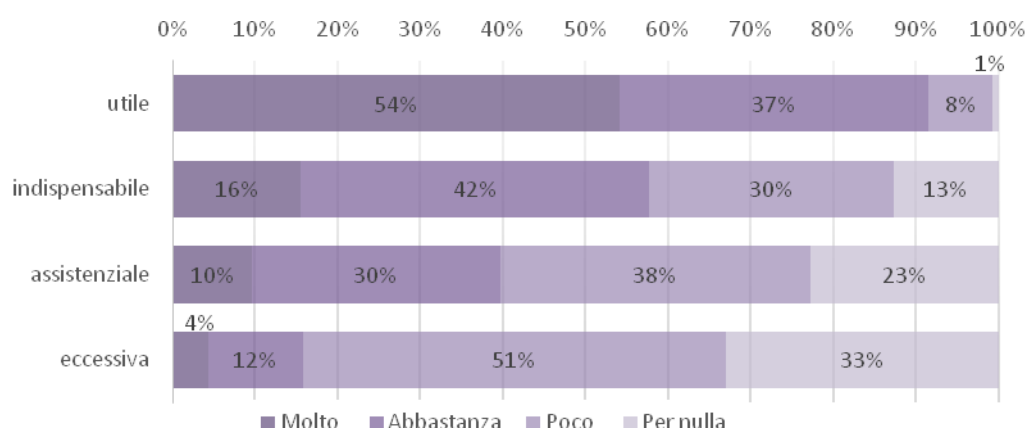
In particolare la formazione ha aiutato a comprendere il funzionamento del sistema servizio civile: 4 su 10 indicano “molto” e più di 5 su 10 “abbastanza”. Sulla conoscenza delle procedure amministrative e sulla visione organizzativa delle relazioni tra progetto e organizzazione l’85% indica “molto” o “abbastanza”, con più persone che indicano “molto” nei confronti della prima.

## 2.5 L’introduzione di OLP *senior* e i commenti finali

È stata chiesta anche un’opinione sulla possibile proposta di affiancare un/a OLP *senior* a chi comincia a svolgere questa funzione: si tratterebbe di un riferimento per rispondere a dubbi e fornire chiarimenti. La valutazione si articolava sugli aggettivi “utile”, “eccessiva”, “indispensabile” “assistenziale”.

Fig. 12

**Per chi comincia a svolgere la funzione di OLP potrebbe essere utile per i primi mesi il riferimento di un OLP *senior*, cui riferirsi per dubbi e chiarimenti. Penso che questa proposta sia... (N. 399)**



La maggior parte dei/delle rispondenti (91%) la reputa una proposta “molto” o “abbastanza” utile. In meno, ma comunque una quota significativa (58%), dicono sia “molto” o “abbastanza” indispensabile.

<sup>12</sup> Domanda non obbligatoria. Non considerate le risposte di chi non ha seguito progetti.



stanza” indispensabile. La definisce “molto” o “abbastanza” assistenziale il 40% e il 16% eccessiva.

Nei commenti lasciati a fine questionario gli/le OLP si sono espressi/e in relazione a 4 diversi argomenti: la formazione ricevuta (lo hanno fatto in 39), questioni legate all’organizzazione di servizio civile (in 24), l’essere OLP in relazione con il/la giovane (in 13) e il rapporto con l’Ufficio servizio civile (in 8).

Tra i 39 OLP che hanno fatto riferimento alla *formazione*, ci sono state critiche, stati apprezzati e suggerimenti (in relazione agli aspetti più ricorrenti è stato riportato anche il numero di persone che ne hanno fatto riferimento).

**Tab. 41 I commenti finali**

| Aspetti criticati                                                                                 |   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| lunghezza                                                                                         | 5 |
| ripetitività                                                                                      | 4 |
| eccessivamente burocratica                                                                        | 3 |
| Aspetti apprezzati                                                                                |   |
| confronto con gli/le altri/e OLP                                                                  | 3 |
| Suggerimenti                                                                                      |   |
| possibilità di scegliere temi/differenziare la formazione in base al <i>background</i>            | 5 |
| più spazio alle esperienze degli/delle OLP o al confronto tra OLP                                 | 5 |
| incentrarla sulla gestione di situazioni problematiche con i/le giovani                           | 4 |
| aggiornamenti su questioni amministrative                                                         | 3 |
| più spazio alle esperienze di giovani che hanno svolto il servizio civile o al confronto con loro | 3 |

Si ripotano alcuni commenti di apprezzamento sulla formazione:

*Mi piace molto partecipare alle giornate formative, esco rinnovata, con aspetti da rivedere, da migliorare. Il confronto con le altre realtà è indispensabile e molto arricchente.* [396]

*La formazione per diventare OLP mi ha aperto un mondo che non conoscevo e un modo di pensare diverso, più attento agli altri.* [79]

Ci sono state poi 14 persone che hanno lasciato un commento riferito alla propria *organizzazione*, in particolare lamentando la difficoltà nel conciliare il ruolo di OLP con i carichi di lavoro, auspicando ad una maggiore consapevolezza sul servizio civile nelle organizzazioni o portando testimonianze/auspicando la presenza di un OLP *senior* nelle organizzazioni.

Gli/Le OLP che hanno parlato dell’esperienza di *essere OLP nella relazione con i/le giovani* sono stati 13. Sono esperienze che si sono rivelate per lo più positive: di seguito ne riportiamo alcune.

*(...) Salvo il rapporto che si instaura con il giovane, in cui è magnifico quando si crea uno scambio, in cui il ragazzo cresce e il riferimento impara anche dal ragazzo stesso e dall'esperienza.* [145]

*Penso che l'esperienza di OLP faccia crescere molto nelle relazioni reciproche e nell'apprendere (e affinare, per chi le ha già) competenze comunicative, relazionali, “psicologiche” e non da ultimo capacità di sviluppare resilienza, empatia e partecipazione. Si impara a stare meglio con gli altri, a interessarsi degli altri (tutto lo staff, non solo chi è in servizio civile) e delle*

*dinamiche del gruppo di lavoro. Io mi sento molto cresciuta grazie a questa esperienza. Peccato non aver iniziato prima! [58]*

*Reputo da sempre il servizio civile una grandissima opportunità di crescita reciproca per i ragazzi e per le organizzazioni che incontrano. Per me OLP una ricchezza straordinaria di crescita personale e umana. [356]*

*Dal punto di vista personale l'esperienza di OLP mi permette di conoscere ed avvicinarmi ad un mondo giovanile dal quale sono relativamente lontano. Sono riuscito a coinvolgere e motivare i ragazzi che passano un anno con noi e cogliere da loro quella parte più giovane e dinamica che trasmette a tutta la nostra organizzazione quel dinamismo indispensabile per continuare la nostra attività (...). [81]*

Infine 8 commenti sono riferiti all'Ufficio servizio civile, spesso volti a sottolineare l'eccessiva burocrazia o apprezzamenti per il supporto e sostegno fornito.

Presentiamo — da ultimo — un commento in cui vengono ringraziati i molti soggetti coinvolti nell'esperienza.

*Fare l'OLP, grazie alle/ai Giovani, alle/ai Colleghe/i, ed alle/ai Componenti dell'Ufficio, è ormai un imprescindibile e graditissimo aspetto del mio lavoro. [195]*

### 3.

## L'appartenenza ad una comunità di adulti significativi

*Comme l'argile  
l'insecte fragile...  
je t'appartiens.*  
Gilbert Bécaud  
(1955)

In questo contributo si evidenziano alcuni aspetti che hanno caratterizzato il forte gradimento degli/delle OLP verso la formazione permanente offerta dalla SCUP\_OLP Academy dell'Ufficio Servizio civile della Provincia autonoma di Trento. In termini generali la formazione favorisce un iniziale senso di appartenenza ad una comunità educante di giovani e adulti/e che, insieme, si fanno carico di seguire le ragazze e i ragazzi in servizio civile, per favorire loro un'esperienza significativa di cittadinanza attiva. I frequentanti provengono da *background* differenti per età, studi, settori lavorativi, provenienza geografica e diretta esperienza nel SCUP. L'identità di ruolo dell'OLP non è prescritta a priori ma è un percorso di ricerca pian piano realizzato grazie a finalità chiare e condivise, a strumenti amministrativo-gestionali ben delineati e supervisionati dall'Ufficio e ad una strumentazione operativa, organizzativa ed educativa costruita in modo partecipato. Il *mix* di proposte (testimoniali, esperienziali, esercitative e teoriche) permette ai frequentanti di diversa estrazione di partecipare attivamente dando il proprio contributo in una comunità di pratica e di ricerca-azione.

### 3.1 OLP: adulti in una comunità mista

Una caratteristica dei/delle partecipanti all'indagine è data dalla compresenza di giovani-adulti/e e di adulti/e che si formano per accompagnare giovani, spesso appena *postadolescenti*, in un periodo di transizione alla vita adulta.

#### *L'adulthood sostanziale dell'OLP*

La disponibilità a svolgere la funzione di OLP è anzitutto un segnale di *adulthood*. Che la funzione sia autopromossa, procurata o accettata su proposta dei/delle superiori, in tutti i casi pone il soggetto di fronte ad un'assunzione di responsabilità formativa nei confronti di soggetti più giovani ed inesperti/e. È, in fondo, questo il confine che delinea il passaggio all'età adulta, ovvero quando si comincia a prendersi cura di qualcuno, che sia per esempio il/la primogenito/a della giovane coppia od un parente con disabilità da assistere. Conosciamo casi di ragazzi/e che si trovano a badare a fratellini/sorelline più piccoli\* e, pertanto, assumono funzioni educative in

anticipo rispetto ai tempi normali. Per molti anni ho lavorato come educatore a fianco di una collega straordinaria che non aveva studiato in questo settore, ma sapeva relazionarsi significativamente con soggetti sottoposti a grave emarginazione di strada, con problematiche psichiatriche o psicofisiche; ricordo che sapeva accogliere, valorizzare, stimolare, sostenere ed anche porre assertivamente limiti, quando necessario, e con risultati notevoli, spesso più efficaci rispetto a molti altri/e colleghi/e educatori e colleghe educatrici con cui ho lavorato. Penso che il segreto stesse nella sua biografia familiare dentro alla quale si era trovata anzitempo ad assumere positivamente responsabilità nei confronti dei fratelli più piccoli; questa coinvolgente e positiva esperienza le ha fornito genuine competenze educative, di tipo generativo e riparativo.

L'adulthood è dunque identificabile non principalmente dall'età, ma soprattutto grazie alla capacità di assumersi responsabilità nei confronti di altri/e. Non vi è dubbio che l'opportunità di svolgere la funzione di OLP può diventare occasione di maturazione di quella generatività, di cui parla per la prima volta Erik Erickson (1902-1994), che è stato il primo psicoanalista studioso del concetto di generatività. Ogni persona umana ha bisogno di essere generativa per realizzarsi in modo pieno, per superare il proprio egocentrismo e per saper guardare al futuro a beneficio dell'umanità intera e non solo dei propri figli naturali.

### *L'adulthood anagrafica*

Gli/Le OLP che hanno partecipato all'indagine sono per la maggior parte degli/delle adulti/e anche in senso anagrafico. La ricerca ci dice infatti che il 76% di loro ha un'età di oltre 36 anni. Inoltre l'esperienza personale e professionale maturata dagli/dalle OLP (ricordiamo il dato secondo cui il 60% degli/delle *over45* lavora da oltre 15 anni nell'organizzazione, riportato nella tab. 42) può favorire una assunzione del ruolo educativo più equilibrata, profonda e attenta.

Tab.6

**Tab. 42 Anni di esperienza nell'organizzazione  
incrociato con le fasce d'età**

|         |                      |    | Anni di esperienza nell'organizzazione |                |               |         |
|---------|----------------------|----|----------------------------------------|----------------|---------------|---------|
|         |                      |    | 5 anni o meno                          | da 6 a 15 anni | oltre 15 anni | Totali  |
| Età OLP | Fino ai 35 anni      | n. | 54                                     | 35             | 1             | 90      |
|         |                      | %  | 60,00%                                 | 38,89%         | 1,11%         | 100,00% |
|         | Tra i 36 e i 45 anni | n. | 22                                     | 90             | 32            | 144     |
|         |                      | %  | 15,28%                                 | 62,50%         | 22,22%        | 100,00% |
|         | Oltre i 45 anni      | n. | 21                                     | 42             | 93            | 156     |
|         |                      | %  | 13,46%                                 | 26,92%         | 59,62%        | 100,00% |
|         | Totali               | n. | 97                                     | 167            | 126           | 390     |
|         |                      | %  | 24,87%                                 | 42,82%         | 32,31%        | 100,00% |

### *Un profilo di "giovane formato/a" su cui investire*

Tenendo conto che la maggioranza (60%) dei/delle partecipanti alla formazione ha poca o quasi nessuna esperienza di servizio civile, possiamo scorgere segnali di potenzialità importanti per il futuro, a cui le ODSC potranno dare fiducia. Dai dati emerge anche un profilo di "giovane formato/a" a cui si potrebbe puntare: un/a giovane con un'età inferiore ai 35 anni e con meno di 5 anni di esperienza nell'organizzazione (sono il 14%), se formato/a specificamente (magari dall'esperienza personale di SCUP e dal corso OLP), potrebbe diventare una figura molto sti-

Tab.14

Tab.42

molante su cui investire. Questo è forse un profilo di OLP che le ODSC potrebbero valutare di incrementare per una serie di vantaggi: anzitutto per bilanciare l'apporto di competenze con persone di fasce d'età differenti, incrementando così la caratteristica di “comunità mista” di adulti/e OLP; inoltre per cercare di ridurre quel 9% che si sente “costretto/a” e magari quel 2% che si sente molto “annoiato” nella formazione. Infatti la formazione continua in età adulta diventa significativa se ci si riconosce incompiuti/e<sup>13</sup> perché l'adulthood non è — come molti/e pensano — una fase statica o una meta per raggiungere la stabilità, non è uno stadio finale di approdo, ma è una fase in cui la persona è ancora soggetto di crescita e grandi cambiamenti (pensiamo ad esempio agli effetti delle nascite, dei lutti, dei tradimenti, delle separazioni, dei trasferimenti ecc...). È il momento di rischiare, di sfidarsi, di prendere decisioni e di assumerne le conseguenze. In questa adulthood il processo di crescita non ha fine, a patto che se ne sia consapevole e si riconosca la parzialità della nostra preparazione e quindi il bisogno di formazione continua.

Fig.7

Fig.2

### 3.2 Il pensiero degli/delle OLP riguardo la loro formazione

Il notevole apprezzamento generale riguardo l'impianto della SCUP\_OLP Academy porta ad alcune sottolineature riguardo i bisogni dell'OLP.

#### *Il senso di appartenenza ad una comunità*

In primo luogo l'OLP gradisce chiaramente l'opportunità di aver iniziato ad appartenere ad una “comunità” educante, di giovani e adulti/e, specificatamente dedicata alla crescita dei ragazzi/e in servizio civile<sup>14</sup>. Formazione come messa in comune di significati, di pratiche e di esperienze, maturate dall'interno delle ODSC, volta alla buona gestione dei progetti di servizio civile. In questa comunità l'OLP può “pensarsi insieme” a circa altri 800 colleghi/e sparsi\* nel territorio della provincia di Trento, ma può anche ricevere e offrire stimoli, soluzioni pratiche<sup>15</sup> e avere uno spazio di riflessione e autovalutazione circa il proprio operato<sup>16</sup>.

#### *La “visione formativa” del servizio civile come cornice identitaria*

In secondo luogo l'OLP apprezza l'opportunità di conoscere l'inquadramento storico, sociale e culturale che appartiene alla storia del servizio civile nel nostro Paese e nel nostro territorio provinciale. Un tempo di conoscenza dell'evoluzione del servizio civile in Italia risulta quantomai premessa indispensabile e gradita ad ogni incarico di responsabilità sul/la giovane in SCUP.

Inoltre appare particolarmente stimolante la riflessione sulla condizione esistenziale ed occupazionale odierna dei/delle giovani, aspetto questo che orienta l'esperienza del servizio civile universale provinciale<sup>17</sup>. Tutto questo porta alla consapevolezza che la formazione OLP

<sup>13</sup> Demetrio D. (2003), *L'età adulta. Teorie dell'identità e pedagogie dello sviluppo*, 2° ed., Carocci, Roma.

<sup>14</sup> Infatti alla domanda sul tipo di partecipazione alla formazione rileviamo che la risposta più scelta dagli/dalle OLP è stata “occasione per fare comunità con altri OLP”.

<sup>15</sup> “proficua per me” è l'altra affermazione più scelta circa il tipo di partecipazione alla formazione.

<sup>16</sup> Il concetto di “comunità” è in linea con il fatto che non si vuole offrire un ulteriore corso di formazione precostituito ma lasciare ad ogni singolo OLP la possibilità di personalizzare il percorso di apprendimento, di selezionare gli strumenti più adatti e di assimilare solo quelle pratiche che sono utili al proprio modo di interpretare tale ruolo. Infine, il concetto della comunità vuole rimarcare il fatto che si tratta di un processo dinamico che si sviluppa nel tempo grazie anche al contributo interattivo di ogni singolo OLP (Cfr. le «Linee guida sul ruolo del SCUP\_OLP nei progetti di servizio civile», pag. 4).

<sup>17</sup> In una recente indagine sull'esperienza del servizio civile (curata da ISPAT nel 2020) in cui si chiedeva ai giovani che avevano terminato il servizio civile quali sono le “preoccupazioni sulla propria vita lavorativa futura”, vediamo che i timori sono piuttosto diffusi e giustificati, come “rimanere precari per tanto tempo” (53,8%), “essere

Fig.2

chiarisce e attualizza la *vision* di tutto il sistema SCUP. Infatti per il 93% dei/delle partecipanti la formazione OLP orienta (“molto”+“abbastanza”) ad una “visione formativa nei confronti del giovane” il quale non deve prendere il posto del personale dipendente o svolgere funzioni di cui non riconosce il senso progettuale; il/la giovane può, tuttavia, fare i suoi primi passi verso il mondo del lavoro avendo anche un sostentamento economico, può orientarsi alle scelte e fare un’esperienza di crescita personale in ambiti di cittadinanza attiva, dando un valore sociale al lavoro.

Fig.10

Eccellente è stata la risposta degli/delle OLP riguardo l’item “consapevolezza sulle finalità del servizio civile” che ottiene un gradimento del 95% a conferma della chiarezza progettuale dell’intero impianto del SCUP. Questa chiarezza nella visione ha un alto valore pedagogico, perché non è neutrale, anzi dichiara in modo trasparente la sua intenzionalità formativa di fondo e contribuisce a delinearne una sua cornice identitaria.

Fig.9

### *Due facce di una stessa medaglia: l’educativo e l’organizzativo*

In terzo luogo l’OLP manifesta notevole gradimento circa l’opportunità di sviluppare maggiori consapevolezze su due aspetti cruciali che appartengono indissolubilmente al proprio ruolo: da una parte la *dimensione educativa* (conoscenza come apprendimento esperienziale; sviluppo dell’identità di ruolo; caratteristiche di una relazione significativa ecc...) e dall’altra la *dimensione organizzativa* (attività di progettazione; valutazione attitudinale; implementazione del servizio civile; attività amministrativa e gestionale ecc...). Infatti dal punto di vista dell’operatività del ruolo di OLP, la formazione ha favorito “attenzione ai rapporti organizzativi” (89% di “molto”+“abbastanza”); la “gestione del giovane” (87% di “molto”+“abbastanza”); la “visione organizzativa nei confronti della ODSC” (86% di “molto”+“abbastanza”) e “aspetti di attenzione alla relazione” (87% di “molto”+“abbastanza”).

Fig.10

Possiamo dedurre che ha ricevuto notevoli apprezzamenti l’orientamento della formazione OLP a considerare la dimensione organizzativa ed educativa come due facce della stessa medaglia, che si alimentano e si compenetrano costantemente.

### *I focus tematici*

Infine l’OLP che ha già completato la formazione di 3° livello, esprime notevole gradimento ad accrescere alcune conoscenze su tematiche specifiche a propria scelta, sulla base degli interessi del momento. Intelligenza emotiva e resilienza sono due tematiche che hanno riscontrato grande apprezzamento da parte dei/delle partecipanti, guardando ai *feedback postformazione*. Se ne deduce che sarà importante che la SCUP\_OLP Academy continui ad essere un riferimento costante nella proposta di *focus* tematici diversificati, da offrire annualmente agli/alle OLP già formati, come occasioni di approfondimento delle proprie conoscenze.

Tab.21

### *L’efficacia del mix-method didattico*

Da un punto di vista della metodologia didattica, il nome stesso “Academy”, nel nostro caso, va interpretato nella sua accezione originaria riferita al metodo socratico, nel quale la conoscenza viene costruita collettivamente a partire da domande, da questioni cruciali, piuttosto che dalle sole affermazioni teoriche o dalle esibizioni di stile retorico, persuasivo o ampolloso.

---

costretti a svolgere un lavoro qualsiasi per avere un reddito” (47,9%), “non trovare il lavoro che si desidera” (47,6%) e “non trovare il lavoro per il quale ci si è formati” (43,9%). Inoltre il 44,8% di loro condivide l’opinione secondo la quale “bisogna rassegnarsi a lunghi periodi di precarietà”. Il documento «2020 Esiti del servizio civile: primo report complessivo» è disponibile sul sito [www.serviziocivile.provincia.tn.it](http://www.serviziocivile.provincia.tn.it) nella sezione “Ricerche” (i dati riportati sono alle pagg. 11-12).

Gli apprezzamenti dei/delle partecipanti, infatti, sono molto positivi (tutti tra il 78% e l'88% di “molto”+“abbastanza”) e distribuiti sulle varie metodiche didattiche proposte: “testimonianza di OLP esperti/e”; “formazione partecipativa (esercitazioni/lavori di gruppo)”; “comunicazioni frontali”; “confronto con gli/le altri/e OLP e la creazione di *community*” sono state le diverse modalità utilizzate. Entrando nel dettaglio notiamo che: i/le più giovani indicano di apprezzare maggiormente il confronto (“molto” 49% di *under35* contro il 37% degli/delle *over45*) e la formazione partecipativa (38% vs 33%) e meno le comunicazioni frontali (14% vs 34%). Va inoltre sottolineato che apprezza maggiormente le comunicazioni frontali chi ha il diploma o titoli inferiori rispetto a chi ha titoli superiori (37% dei “molto” vs il 24%).

Fig.3

Tab.20

Tab.43

Tab.17

Tab.18

**Tab. 43 “...nella formazione ho apprezzato la formazione partecipativa”:  
incrocio con le fasce d'età**

|                             |    | <i>molto</i> | <i>abbastanza</i> | <i>poco</i> | <i>per nulla</i> | <i>totali</i> |
|-----------------------------|----|--------------|-------------------|-------------|------------------|---------------|
| <b>Fino ai 35 anni</b>      | n. | 35           | 39                | 17          | 2                | 93            |
|                             | %  | 37,63%       | 41,94%            | 18,28%      | 2,15%            | 100,00%       |
| <b>Tra i 36 e i 45 anni</b> | n. | 62           | 58                | 23          | 4                | 147           |
|                             | %  | 42,18%       | 39,46%            | 15,65%      | 2,72%            | 100,00%       |
| <b>Oltre i 45 anni</b>      | n. | 52           | 73                | 26          | 6                | 157           |
|                             | %  | 33,12%       | 46,50%            | 16,56%      | 3,82%            | 100,00%       |
| <b>Totali</b>               | n. | 149          | 170               | 66          | 12               | 397           |
|                             | %  | 37,53%       | 42,82%            | 16,62%      | 3,02%            | 100,00%       |

Come vedremo nel prossimo paragrafo, la composizione “mista” del gruppo dei frequentanti (per età, esperienza lavorativa, esperienza di OLP, titoli di studio, settori di impegno, territorio di provenienza) ha richiesto flessibilità nell'applicazione di metodi di apprendimento sia classici sia più innovativi, ed ha sollecitato una pluralità di *setting*, strategie e tecniche didattiche che si sono integrate tra loro.

In termini metacognitivi questa miscela di proposte può innescare più facilmente negli/nelle OLP processi di individuazione professionale in grado di riproporre, agli/alle stessi/e giovani in servizio civile, metodi e tecniche formative sperimentate in sede di formazione OLP, più adatte e congruenti al proprio stile educativo.

In sintesi l'impianto didattico *mix-method* della SCUP\_OLP Academy è stato molto apprezzato e può essere confermato anche come modello di “formazione dei formatori”.

### 3.3 Il valore delle differenze nel gruppo di OLP

#### *La necessità di formazione*

Risulta interessante il dato che vede il 18% degli/delle OLP formati non aver mai gestito progetti, mentre il 42% ne ha gestiti solo uno o due. Ciò significa che la maggioranza (60%) dei/delle rispondenti ha poca esperienza diretta nell'esercizio del ruolo di OLP e dunque abbisogna di una formazione permanente specifica.

Tab.14



### *Il bilanciamento tra background di riferimento*

Rispetto al tipo di studi effettuati, c'è un sostanziale bilanciamento tra chi ha svolto studi di tipo sociale (52%) e chi ha svolto studi non sociali (47%). Nel concetto di appartenenza ad una comunità questo aspetto, a nostro vedere, risulta un vantaggio riguardo la dimensione della condivisione delle differenze e dello scambio di buone pratiche da punti di osservazione ed interpretazione diversa della realtà fenomenica. Infatti normalmente si può dire che chi ha svolto studi di tipo sociale si trova ad avere una *forma mentis* più abituata alla gestione della complessità (decisionale e socioeducativa) mentre chi ha studi diversi ha da offrire più competenze tecniche o specialistiche di settore (per es. amministrative, archivistiche, ambientali, giornalistiche, museali, turistiche ecc...).

Tab.6

### *Il traino dell'associazionismo trentino*

Riguardo l'organizzazione di provenienza degli/delle OLP in formazione, notiamo come il 61% sia operativo in soggetti di privato sociale o privato e solo il 37% è inserito in enti pubblici. Questo potrebbe confermare il ruolo di traino che il terzo settore ha avuto nella gestione di servizi (sociali, culturali ecc...) che coinvolgono giovani in servizio civile e i/le loro tutor. Dall'altra va riscontrata forse una capacità del privato sociale trentino di intercettare aspetti innovativi portati sia dal mondo giovanile sia dalla disponibilità alla formazione permanente degli/delle operatori/operatrici adulti/e. Infine va sottolineato che questa minoranza di enti pubblici che partecipano al sistema SCUP ha la possibilità di condividere, proprio durante la formazione, le buone pratiche che hanno portato a rimuovere gli ostacoli che normalmente frenano l'innovazione e l'inserimento di giovani attori/attrici nei sistemi organizzativi pubblici.

Tab.9

## **3.4 Repetita juvant... ma non troppo**

In riferimento all'impianto complessivo dell'*Academy* (ovvero a come viene proposta e realizzata l'attività formativa rivolta agli/alle OLP) la valutazione dei/delle partecipanti è molto soddisfacente in quanto misura livelli eccellenti (93%) rispetto all'affermazione "funzionale ed efficiente".

Fig.1

Per analizzare meglio quel 40% di risposte rispetto all'affermazione "ripetitivo" (per il 7% lo è "molto" e per il 33% lo è "abbastanza") dobbiamo correlare il dato con quello per cui l'impianto è giudicato approfondito (l'affermazione "poco approfondito" è stata scelta dall'83% di poco-per niente). Si può dunque ricavare che l'impianto "ripetitivo" basato (nei primi livelli) su processi autovalutativi di verifica, confronto tra pari, ripescaggio e rafforzamento di quelle pratiche considerate efficaci a migliorare l'esecuzione di alcuni compiti, ha prodotto l'approfondimento dei concetti cruciali legati alla funzione di tutoraggio dell'OLP.

Dunque *repetita juvant* ma non troppo. I dati ci dicono che se il ripetere aiuta l'autovalutazione e la riflessione sull'azione per chi è ai primi tre livelli della formazione, chi ha superato il terzo livello necessita anche di nuovi stimoli. Lo dimostrano le eccellenti risultanze di gradimento dei moduli a scelta del quarto livello: esse indicano un profilo di OLP che ha maturato la necessità di nuove forme di autodeterminazione della propria formazione continua.

Tab.21



### 3.5 L'inizio di un'appartenenza

“Come l’argilla o un fragile insetto... ti appartengo” è l’inizio del brano *Je t’appartiens* di Gilbert Becaud pubblicato nel 1955, poi reso famoso anche da Elvis Presley, Bob Dylan, Nina Simone e James Brown a partire dagli anni settanta con il titolo “*Let it be me*” ovvero “Lascia che sia io”.

L'appartenenza è un sentimento personale, è il senso di inclusione e la percezione del proprio valore soggettivo in un certo contesto. Ci sentiamo di appartenere quando percepiamo di essere accettati come membri, quando le nostre differenze sono riconosciute, tollerate e valorizzate, quando ci sentiamo connessi/e con gli/le altri/e, anche se a distanza. Dall'indagine, sembra che questa dinamica di appartenenza ad una comunità educante di circa 800 adulti/e significativi possa essere stata ispirata dalla formazione OLP. Ma sappiamo che ogni appartenenza d'amore, anche quando rivolta all'Eterno, ha la fragilità delle vicende umane (ci direbbe Becaud). Consapevoli delle nostre fragilità e di quelle dei/delle nostri/e giovani, abbiamo l'occasione – soprattutto in Trentino – di continuare a partecipare alla sfida del servizio civile, dando il nostro contributo alla costruzione di futuro.

## 4.

# OLP nelle organizzazioni di servizio civile

### 4.1 Premessa

Il presente capitolo intende evidenziare il nesso tra lo sviluppo delle competenze degli/delle OLP e la dimensione organizzativa in quanto elemento costitutivo del SCUP.

L'acronimo SCUP sta ad indicare il “servizio civile universale provinciale”, cioè una *policy* (un sistema di servizi) rivolta ai/alle giovani, alle imprese (principalmente *non profit* ma anche *for profit*), agli enti pubblici e alla società trentina nel suo insieme.

In effetti il servizio civile può essere considerato da diversi punti di vista, a seconda del soggetto interessato:

- come una politica messa in atto dalla Provincia autonoma di Trento per favorire la transizione dei/delle giovani all'età adulta e il loro avvicinamento al mondo del lavoro;
- come un'esperienza che il/la giovane decide di fare per completare il proprio percorso di formazione in vista dell'inserimento lavorativo;
- come un insieme di azioni svolte dall'organizzazione ospitante per consentire lo svolgimento dei compiti che il/la giovane è chiamato ad effettuare secondo quanto previsto dal documento progettuale approvato, nel rispetto del quadro normativo del servizio civile provinciale.

In questa terza accezione, la gestione del SCUP all'interno di ogni ODSC richiede l'attivazione di una serie di attività che possono interessare – soprattutto nelle organizzazioni più grandi e complesse – anche altre figure oltre a quella dell'OLP. Quest'ultimo aspetto evidenzia la dimensione organizzativa del SCUP di cui l'OLP è l'attore principale per due motivi:

- a) molte delle ODSC accreditate in provincia di Trento sono di medie-piccole dimensioni e quindi l'OLP è inevitabilmente il principale (in qualche caso l'unico) attore che gestisce il SCUP;
- b) l'Ufficio Servizio civile offre agli/alle OLP tutti gli strumenti affinché possano assumere in pieno le “responsabilità” e diventare veri “operatori locali di progetto”, creando le condizioni e attivando le opportune sinergie con le altre figure organizzative interessate.

La dimensione organizzativa si viene a concretizzare attraverso la gestione di una serie di attività, raggruppate nelle seguenti macroaree, che possono (a seconda delle condizioni specifiche dell'organizzazione) essere *in toto* affidate all'OLP o distribuite tra diverse figure:

- progettazione;
- comunicazione
- valutazione attitudinale;
- accoglienza e inserimento nella struttura;

- gestione del progetto, comprensiva del monitoraggio;
- formazione specifica;
- trasferimento delle competenze;
- certificazione delle competenze;
- gestione delle criticità;
- condivisione tra OLP (se più di uno) e tra OLP e restante personale coinvolto nel progetto;
- monitoraggio e verifica di fine progetto.

Da questa premessa risulta che il ruolo di OLP è centrale nella gestione del SCUP in qualsiasi delle tre modalità esso venga concepito e non è un caso che PAT investa molto sulla sua preparazione attraverso l'implementazione della SCUP\_OLP Academy. Le annotazioni che seguono riflettono i risultati dell'indagine finalizzata principalmente a rilevare la soddisfazione degli/delle OLP in merito all'offerta formativa degli ultimi anni e agli esiti riscontrati.

## 4.2 Formazione e dimensione organizzativa

Tra le varie domande del questionario somministrato, due erano quelle riferite direttamente alla dimensione organizzativa. Entrambe indagavano l'atteggiamento di altri attori organizzativi nei confronti di OLP: i/le colleghi/e di lavoro e i vertici direzionali dell'organizzazione di appartenenza. In particolare è stato chiesto di esprimere un'opinione circa l'atteggiamento dei/delle colleghi/e verso il ruolo di OLP. L'esito di questa domanda è stato commentato sopra, al paragrafo 2.3, con riferimento alla figura 4 e alle tabelle da 22 a 26.

Dalle risposte degli/delle interessati/e emerge una situazione nel suo complesso molto buona. Da segnalare che la percezione positiva è leggermente più evidenziata dagli/dalle OLP con età inferiore ai 45 anni rispetto agli/alle over45 e da chi lavora in organizzazioni del privato sociale rispetto a chi opera nella amministrazione pubblica.

**Tab. 44 “...i miei colleghi sono interessati e collaborativi”:  
incrocio con le fasce d'età**

|                             |    | <i>molto</i> | <i>abbastanza</i> | <i>poco</i> | <i>per nulla</i> | <i>totali</i> |
|-----------------------------|----|--------------|-------------------|-------------|------------------|---------------|
| <b>Fino ai 35 anni</b>      | n. | 16           | 38                | 15          | 4                | 73            |
|                             | %  | 21,92%       | 52,05%            | 20,55%      | 5,48%            | 100,00%       |
| <b>Tra i 36 e i 45 anni</b> | n. | 40           | 54                | 30          | 2                | 126           |
|                             | %  | 31,75%       | 42,86%            | 23,81%      | 1,59%            | 100,00%       |
| <b>Oltre i 45 anni</b>      | n. | 33           | 57                | 37          | 1                | 128           |
|                             | %  | 25,78%       | 44,53%            | 28,91%      | 0,78%            | 100,00%       |
| <b>Totali</b>               | n. | 89           | 149               | 82          | 7                | 327           |
|                             | %  | 27,22%       | 45,57%            | 25,08%      | 2,14%            | 100,00%       |

**Tab. 45 “... i miei colleghi seguono le mie indicazioni”:  
incrocio con le fasce d’età**

|                             |    | <i>molto</i> | <i>abbastanza</i> | <i>poco</i> | <i>per nulla</i> | <i>totali</i> |
|-----------------------------|----|--------------|-------------------|-------------|------------------|---------------|
| <b>Fino ai 35 anni</b>      | n. | 25           | 39                | 9           | 0                | 73            |
|                             | %  | 34,25%       | 53,42%            | 12,33%      | 0,00%            | 100,00%       |
| <b>Tra i 36 e i 45 anni</b> | n. | 59           | 62                | 2           | 1                | 124           |
|                             | %  | 47,58%       | 50,00%            | 1,61%       | 0,81%            | 100,00%       |
| <b>Oltre i 45 anni</b>      | n. | 38           | 78                | 12          | 0                | 128           |
|                             | %  | 29,69%       | 60,94%            | 9,38%       | 0,00%            | 100,00%       |
| <b>Totali</b>               | n. | 122          | 179               | 23          | 1                | 325           |
|                             | %  | 37,54%       | 55,08%            | 7,08%       | 0,31%            | 100,00%       |

**Tab. 46 “...i miei colleghi sono attivi nell’aiutare il/la giovane partecipante”:  
incrocio con le fasce d’età**

|                             |    | <i>molto</i> | <i>abbastanza</i> | <i>poco</i> | <i>per nulla</i> | <i>totali</i> |
|-----------------------------|----|--------------|-------------------|-------------|------------------|---------------|
| <b>Fino ai 35 anni</b>      | n. | 42           | 27                | 3           | 1                | 73            |
|                             | %  | 57,53%       | 36,99%            | 4,11%       | 1,37%            | 100,00%       |
| <b>Tra i 36 e i 45 anni</b> | n. | 77           | 44                | 5           | 0                | 126           |
|                             | %  | 61,11%       | 34,92%            | 3,97%       | 0,00%            | 100,00%       |
| <b>Oltre i 45 anni</b>      | n. | 62           | 60                | 5           | 1                | 128           |
|                             | %  | 48,44%       | 46,88%            | 3,91%       | 0,78%            | 100,00%       |
| <b>Totali</b>               | n. | 181          | 131               | 13          | 2                | 327           |
|                             | %  | 55,35%       | 40,06%            | 3,98%       | 0,61%            | 100,00%       |

**Tab. 47 “...i miei colleghi sono interessati ma estranei”:  
incrocio con le fasce d’età**

|                             |    | <i>molto</i> | <i>abbastanza</i> | <i>poco</i> | <i>per nulla</i> | <i>totali</i> |
|-----------------------------|----|--------------|-------------------|-------------|------------------|---------------|
| <b>Fino ai 35 anni</b>      | n. | 3            | 27                | 30          | 12               | 72            |
|                             | %  | 4,17%        | 37,50%            | 41,67%      | 16,67%           | 100,00%       |
| <b>Tra i 36 e i 45 anni</b> | n. | 4            | 45                | 57          | 18               | 124           |
|                             | %  | 3,23%        | 36,29%            | 45,97%      | 14,52%           | 100,00%       |
| <b>Oltre i 45 anni</b>      | n. | 19           | 46                | 44          | 19               | 128           |
|                             | %  | 14,84%       | 35,94%            | 34,38%      | 14,84%           | 100,00%       |
| <b>Totali</b>               | n. | 26           | 118               | 131         | 49               | 324           |
|                             | %  | 8,02%        | 36,42%            | 40,43%      | 15,12%           | 100,00%       |

**Tab. 48 “...i miei colleghi non hanno tempo per queste cose”:  
incrocio con le fasce d'età**

|                             |    | <i>molto</i> | <i>abbastanza</i> | <i>poco</i> | <i>per nulla</i> | <i>totali</i> |
|-----------------------------|----|--------------|-------------------|-------------|------------------|---------------|
| <b>Fino ai 35 anni</b>      | n. | 7            | 14                | 31          | 21               | 73            |
|                             | %  | 9,59%        | 19,18%            | 42,47%      | 28,77%           | 100,00%       |
| <b>Tra i 36 e i 45 anni</b> | n. | 9            | 32                | 49          | 34               | 124           |
|                             | %  | 7,26%        | 25,81%            | 39,52%      | 27,42%           | 100,00%       |
| <b>Oltre i 45 anni</b>      | n. | 11           | 41                | 52          | 24               | 128           |
|                             | %  | 8,59%        | 32,03%            | 40,63%      | 18,75%           | 100,00%       |
| <b>Totali</b>               | n. | 27           | 87                | 132         | 79               | 325           |
|                             | %  | 8,31%        | 26,77%            | 40,62%      | 24,31%           | 100,00%       |

In relazione all'atteggiamento dei vertici dell'organizzazione, è stato chiesto di esprimere una valutazione in relazione a differenti atteggiamenti. L'esito di questa domanda è stato commentato al paragrafo 2.3, con riferimento alla figura 5 e alle tabelle da 27 a 30.

Anche per quanto riguarda l'atteggiamento degli organi direzionali, la percezione degli/delle OLP è positiva. Come si vede dalle risposte, la direzione nell'insieme presta la dovuta attenzione al SCUP e alle problematiche del/la giovane. Inoltre è rispettosa del ruolo degli/delle OLP ma è restia a dare un sostegno concreto per far fronte all'aumento dei carichi di lavoro. Anche in questo caso il risultato positivo è più rimarcato nel privato sociale rispetto agli enti pubblici.

### 4.3 Formazione e stili comportamentali

Oltre alle due domande di cui abbiamo detto sopra, in altri punti del questionario si ritrovano informazioni indirette sul nesso tra l'attività formativa e la dimensione organizzativa.

Alla richiesta di valutare la propria esperienza di OLP, il 97% (“molto”+“abbastanza”) dichiara di aver raggiunto gli obiettivi operativi e di apprendimento del progetto; l'86% non ha avuto particolari difficoltà a rispettare le scadenze e circa il 50% ha avuto qualche difficoltà nel conciliare il SCUP con il carico di lavoro ordinario.

Fig.6

Come testimoniano le risposte alle domande relative all'esperienza diretta, la formazione ha avuto un effetto positivo sulle competenze e sulle abilità connesse alla gestione del SCUP sia per quanto riguarda la sua dimensione gestionale, sia per quella riferita alla realizzazione del progetto nonché per la parte riguardante le relazioni con il/la giovane e il raggiungimento degli obiettivi di apprendimento.

Fig.6

In merito alla propria esperienza emerge, tuttavia, un dato che merita un'attenzione particolare: poco meno del 50% degli/delle OLP esprime una certa difficoltà nel conciliare il servizio civile con il carico di lavoro ordinario. Senza dubbio assumere il ruolo di OLP comporta un maggior impegno, che può generare un aggravio significativo in relazione anche alle difficoltà insite nello svolgimento del lavoro ordinario. Il privato sociale riesce a valorizzare maggiormente il ruolo di OLP, attivare migliori sinergie e collaborazioni tra OLP, colleghi/e e vertici, consentendo di conseguenza una migliore gestione dei carichi di lavoro da parte degli/delle OLP stessi.

Fig.6

Ci sono poi due domande che sollecitano una valutazione in merito alla ricaduta della formazione sulla gestione operativa e amministrativa dei progetti. Esaminando le risposte ad un

Fig.10  
Fig.11

livello “disaggregato” emergono alcune specificità. Infatti la partecipazione alla formazione OLP ha favorito:

- una maggiore attenzione alla relazione, in modo particolare negli/nelle OLP con un diploma di scuola media superiore o titoli inferiori (tab. 48);
- una maggiore cura della gestione del/la giovane, in particolare per coloro che hanno finora gestito da 1 a 4 progetti (tab. 49).

**Tab. 49 “...la formazione OLP ha favorito aspetti di attenzione alla relazione”:  
incrocio con il per titolo di studio**

|                                   |    | <i>molto</i> | <i>abbastanza</i> | <i>poco</i> | <i>per nulla</i> | <i>totali</i> |
|-----------------------------------|----|--------------|-------------------|-------------|------------------|---------------|
| <b>Diploma o titoli inferiori</b> | n. | 40           | 36                | 6           | 2                | 84            |
|                                   | %  | 47,62%       | 42,86%            | 7,14%       | 2,38%            | 100,00%       |
| <b>Oltre il diploma</b>           | n. | 91           | 117               | 34          | 3                | 245           |
|                                   | %  | 37,14%       | 47,76%            | 13,88%      | 1,22%            | 100,00%       |
| <b>Totali</b>                     | n. | 131          | 153               | 40          | 5                | 329           |
|                                   | %  | 39,82%       | 46,50%            | 12,16%      | 1,52%            | 100,00%       |

**Tab. 50 “...la formazione OLP ha favorito la gestione del giovane”:  
incrocio con il numero di progetti seguiti**

|                         |    | <i>molto</i> | <i>abbastanza</i> | <i>poco</i> | <i>per nulla</i> | <i>totali</i> |
|-------------------------|----|--------------|-------------------|-------------|------------------|---------------|
| <b>1-2 progetti</b>     | n. | 66           | 85                | 15          | 1                | 167           |
|                         | %  | 39,52%       | 50,90%            | 8,98%       | 0,60%            | 100,00%       |
| <b>3-4 progetti</b>     | n. | 32           | 48                | 10          | 3                | 93            |
|                         | %  | 34,41%       | 51,61%            | 10,75%      | 3,23%            | 100,00%       |
| <b>5 o più progetti</b> | n. | 13           | 41                | 12          | 3                | 69            |
|                         | %  | 18,84%       | 59,42%            | 17,39%      | 4,35%            | 100,00%       |
| <b>Totali</b>           | n. | 111          | 174               | 37          | 7                | 329           |
|                         | %  | 33,74%       | 52,89%            | 11,25%      | 2,13%            | 100,00%       |

La partecipazione alla formazione, come si evince dalle risposte sulla gestione amministrativa del progetto, ha dato esiti molto positivi e ha aiutato gli/le OLP a comprendere il funzionamento del SCUP, a conoscere le procedure amministrative previste dal sistema SCUP e ad acquisire una più chiara visione delle relazioni organizzative tra il progetto e l’operatività della struttura.

Infine è stato chiesto se per i/le nuovi/e OLP potrebbe essere utile nei primi mesi il riferimento ad un/a OLP *senior*, cui riferirsi per dubbi e chiarimenti. L’ipotesi di istituire la figura di un/a OLP *senior* a supporto degli/delle OLP è stata colta positivamente, in modo particolare dagli/dalle OLP con meno esperienza (che hanno gestito finora meno di 4 progetti).

Fig.11

Fig.12

**Tab. 51 “...potrebbe essere utile per i primi mesi il riferimento di un OLP senior”:  
incrocio con il numero di progetti seguiti**

|                         |    | <i>molto</i> | <i>abbastanza</i> | <i>poco</i> | <i>per nulla</i> | <i>totali</i> |
|-------------------------|----|--------------|-------------------|-------------|------------------|---------------|
| <b>0 progetti</b>       | n. | 43           | 25                | 2           | 0                | 70            |
|                         | %  | 61,43%       | 35,71%            | 2,86%       | 0,00%            | 100,00%       |
| <b>1-2 progetti</b>     | n. | 91           | 59                | 15          | 2                | 167           |
|                         | %  | 54,49%       | 35,33%            | 8,98%       | 1,20%            | 100,00%       |
| <b>3-4 progetti</b>     | n. | 45           | 40                | 8           | 0                | 93            |
|                         | %  | 48,39%       | 43,01%            | 8,60%       | 0,00%            | 100,00%       |
| <b>5 o più progetti</b> | n. | 37           | 25                | 6           | 1                | 69            |
|                         | %  | 53,62%       | 36,23%            | 8,70%       | 1,45%            | 100,00%       |
| <b>Totali</b>           | n. | 216          | 149               | 31          | 3                | 399           |
|                         | %  | 54,14%       | 37,34%            | 7,77%       | 0,75%            | 100,00%       |

Per quanto riguarda gli effetti della formazione sulla propria situazione lavorativa, la percezione è molto positiva. È stato infatti chiesto un parere complessivo sugli aspetti che sono stati favoriti dalla partecipazione degli/delle OLP alla formazione. Anche in questo l'analisi disaggregata evidenzia alcune specificità interessanti:

- la formazione ha avuto un importante impulso alla crescita personale e professionale (più rimarcata nelle OLP, nei possessori di diploma o di titoli scolastici inferiori, nei/nelle dipendenti pubblici/che);
- riguardo alla sicurezza di sé nell'assunzione del ruolo OLP, la formazione ha avuto un ruolo più positivo per le OLP, per i dipendenti degli enti pubblici e per chi svolge attività non di carattere sociale;
- la consapevolezza sulle finalità del servizio civile è cresciuta notevolmente e in modo particolare nelle OLP, in coloro che hanno un'età maggiore di 36 anni, che lavorano in un ente pubblico e che hanno fin qui seguito pochi progetti.

Fig.9

Tabb. da  
36 a 40Tabb. da  
52 a 54Tabb. da  
55 a 58

**Tab. 52 “...la formazione ha favorito la sicurezza di sé nell'assunzione del ruolo OLP”:  
incrocio con il genere**

|                  |    | <i>molto</i> | <i>abbastanza</i> | <i>poco</i> | <i>per nulla</i> | <i>totali</i> |
|------------------|----|--------------|-------------------|-------------|------------------|---------------|
| <b>Femminile</b> | n. | 100          | 156               | 40          | 4                | 300           |
|                  | %  | 33,33%       | 52,00%            | 13,33%      | 1,33%            | 100,00%       |
| <b>Maschile</b>  | n. | 20           | 63                | 13          | 3                | 99            |
|                  | %  | 20,20%       | 63,64%            | 13,13%      | 3,03%            | 100,00%       |
| <b>Totali</b>    | n. | 120          | 219               | 53          | 7                | 399           |
|                  | %  | 30,08%       | 54,89%            | 13,28%      | 1,75%            | 100,00%       |

**Tab. 53 “...la formazione ha favorito la sicurezza di sé nell’assunzione del ruolo OLP”:  
incrocio con la natura giuridica dell’organizzazione**

|                                           |    | <i>molto</i> | <i>abbastanza</i> | <i>poco</i> | <i>per nulla</i> | <i>totali</i> |
|-------------------------------------------|----|--------------|-------------------|-------------|------------------|---------------|
| <b>Ente del privato sociale o privato</b> | n. | 64           | 139               | 38          | 4                | 245           |
|                                           | %  | 26,12%       | 56,73%            | 15,51%      | 1,63%            | 100,00%       |
| <b>Ente pubblico</b>                      | n. | 51           | 77                | 15          | 3                | 146           |
|                                           | %  | 34,93%       | 52,74%            | 10,27%      | 2,05%            | 100,00%       |
| <b>Totali</b>                             | n. | 115          | 216               | 53          | 7                | 391           |
|                                           | %  | 29,41%       | 55,24%            | 13,55%      | 1,79%            | 100,00%       |

**Tab. 54 “...la formazione ha favorito la sicurezza di sé nell’assunzione del ruolo OLP”:  
incrocio con l’attività svolta**

|                             |    | <i>molto</i> | <i>abbastanza</i> | <i>poco</i> | <i>per nulla</i> | <i>totali</i> |
|-----------------------------|----|--------------|-------------------|-------------|------------------|---------------|
| <b>Attività manageriali</b> | n. | 8            | 19                | 2           | 1                | 30            |
|                             | %  | 26,67%       | 63,33%            | 6,67%       | 3,33%            | 100,00%       |
| <b>Attività sociali</b>     | n. | 72           | 147               | 37          | 6                | 262           |
|                             | %  | 27,48%       | 56,11%            | 14,12%      | 2,29%            | 100,00%       |
| <b>Attività non sociali</b> | n. | 37           | 51                | 14          | 0                | 102           |
|                             | %  | 36,27%       | 50,00%            | 13,73%      | 0,00%            | 100,00%       |
| <b>Totali</b>               | n. | 117          | 217               | 53          | 7                | 394           |
|                             | %  | 29,70%       | 55,08%            | 13,45%      | 1,78%            | 100,00%       |

**Tab. 55 “...la formazione ha favorito la consapevolezza sulle finalità del servizio civile”:  
incrocio con il genere**

|                  |    | <i>molto</i> | <i>abbastanza</i> | <i>poco</i> | <i>per nulla</i> | <i>totali</i> |
|------------------|----|--------------|-------------------|-------------|------------------|---------------|
| <b>Femminile</b> | n. | 186          | 102               | 12          | 0                | 300           |
|                  | %  | 62,00%       | 34,00%            | 4,00%       | 0,00%            | 100,00%       |
| <b>Maschile</b>  | n. | 44           | 47                | 5           | 3                | 99            |
|                  | %  | 44,44%       | 47,47%            | 5,05%       | 3,03%            | 100,00%       |
| <b>Totali</b>    | n. | 230          | 149               | 17          | 3                | 399           |
|                  | %  | 57,64%       | 37,34%            | 4,26%       | 0,75%            | 100,00%       |



**Tab. 56 “...la formazione ha favorito la consapevolezza sulle finalità del servizio civile”:  
incrocio con le fasce d’età**

|                             |    | <i>molto</i> | <i>abbastanza</i> | <i>poco</i> | <i>per nulla</i> | <i>totali</i> |
|-----------------------------|----|--------------|-------------------|-------------|------------------|---------------|
| <b>Fino ai 35 anni</b>      | n. | 46           | 43                | 3           | 1                | 93            |
|                             | %  | 49,46%       | 46,24%            | 3,23%       | 1,08%            | 100,00%       |
| <b>Tra i 36 e i 45 anni</b> | n. | 93           | 44                | 9           | 1                | 147           |
|                             | %  | 63,27%       | 29,93%            | 6,12%       | 0,68%            | 100,00%       |
| <b>Oltre i 45 anni</b>      | n. | 91           | 60                | 5           | 1                | 157           |
|                             | %  | 57,96%       | 38,22%            | 3,18%       | 0,64%            | 100,00%       |
| <b>Totali</b>               | n. | 230          | 147               | 17          | 3                | 397           |
|                             | %  | 57,93%       | 37,03%            | 4,28%       | 0,76%            | 100,00%       |

**Tab. 57 “...la formazione ha favorito la consapevolezza sulle finalità del servizio civile”:  
incrocio con la natura giuridica dell’organizzazione**

|                                           |    | <i>molto</i> | <i>abbastanza</i> | <i>poco</i> | <i>per nulla</i> | <i>totali</i> |
|-------------------------------------------|----|--------------|-------------------|-------------|------------------|---------------|
| <b>Ente del privato sociale o privato</b> | n. | 123          | 104               | 16          | 2                | 245           |
|                                           | %  | 50,20%       | 42,45%            | 6,53%       | 0,82%            | 100,00%       |
| <b>Ente pubblico</b>                      | n. | 100          | 44                | 1           | 1                | 146           |
|                                           | %  | 68,49%       | 30,14%            | 0,68%       | 0,68%            | 100,00%       |
| <b>Totali</b>                             | n. | 223          | 148               | 17          | 3                | 391           |
|                                           | %  | 57,03%       | 37,85%            | 4,35%       | 0,77%            | 100,00%       |

**Tab. 58 “...la formazione ha favorito la consapevolezza sulle finalità del servizio civile”:  
incrocio con il numero di progetti seguiti**

|                         |    | <i>molto</i> | <i>abbastanza</i> | <i>poco</i> | <i>per nulla</i> | <i>totali</i> |
|-------------------------|----|--------------|-------------------|-------------|------------------|---------------|
| <b>0 progetti</b>       | n. | 42           | 25                | 2           | 1                | 70            |
|                         | %  | 60,00%       | 35,71%            | 2,86%       | 1,43%            | 100,00%       |
| <b>1-2 progetti</b>     | n. | 106          | 52                | 8           | 1                | 167           |
|                         | %  | 63,47%       | 31,14%            | 4,79%       | 0,60%            | 100,00%       |
| <b>3-4 progetti</b>     | n. | 47           | 40                | 5           | 1                | 93            |
|                         | %  | 50,54%       | 43,01%            | 5,38%       | 1,08%            | 100,00%       |
| <b>5 o più progetti</b> | n. | 35           | 32                | 2           | 0                | 69            |
|                         | %  | 50,72%       | 46,38%            | 2,90%       | 0,00%            | 100,00%       |
| <b>Totali</b>           | n. | 230          | 149               | 17          | 3                | 399           |
|                         | %  | 57,64%       | 37,34%            | 4,26%       | 0,75%            | 100,00%       |

## 4.4 Considerazioni generali

Come testimoniano gli/le stessi/e OLP, la formazione offerta loro sembra abbia dato risultati soddisfacenti nel trasferire le competenze necessarie per assumere questo ruolo, che è centrale nella gestione dei progetti SCUP, e per avere cura della gestione delle relazioni organizzative dentro l'organizzazione di appartenenza.

Emerge con chiarezza un miglioramento del livello di collaborazione e di collegialità nonché un maggior riconoscimento del ruolo da parte sia dei/delle colleghi/e sia dei vertici. È chiaro che è difficile sostenere che la formazione proposta agli/alle OLP abbia avuto effetti diretti sui/sulle colleghi/le e sui vertici dell'organizzazione di appartenenza. Tuttavia si può con ragionevolezza sostenere che — grazie alla formazione — gli/le OLP siano riusciti/e a svolgere in maniera più efficace e consapevole il proprio ruolo; in particolare, prestando maggiore attenzione alla dimensione organizzativa, abbiano ottenuto un riconoscimento del proprio lavoro e quindi abbiano generato atteggiamenti positivi e una gestione più integrata del SCUP.

Questo è un risultato rilevante anche per la filosofia di SCUP\_OLP *Academy*, che si pone tra gli obiettivi lo sviluppo di competenze specifiche sul piano organizzativo affinché l'OLP possa generare all'interno della propria organizzazione relazioni funzionali alla buona riuscita del progetto di servizio civile.

Un ulteriore dato che conferma il buon risultato sulla dimensione organizzativa è quello relativo al fatto che i/le colleghi/e prestano maggiore attenzione ai/alle giovani in servizio civile.

Un aspetto critico evidenziato da quasi metà degli/delle OLP riguarda il mancato riconoscimento da parte dell'organizzazione dell'aumento dei carichi di lavoro.

La collaboratività e la collegialità possono essere alla base del raggiungimento dei risultati formativi del progetto SCUP, grazie anche ad una maggiore attenzione agli aspetti relazionali con il/la giovane. Allo stesso tempo ciò rafforza il legame dell'OLP con altri ruoli direttamente o indirettamente coinvolti nella gestione del SCUP e nella realizzazione del progetto. Tali elementi possono a loro volta incidere positivamente sul lavoro collegiale.

Come esito complessivo si potrebbe evidenziare la crescita personale e professionale percepita dalla stragrande maggioranza degli/delle OLP (circa l'85%, unendo le risposte “molto” e “abbastanza”), dovuta sicuramente ai tanti esiti positivi del percorso formativo registrati in questa indagine.

Il raggiungimento di questo buon risultato complessivo è sicuramente da attribuire anche all'approccio formativo che si è sviluppato considerando l'OLP non solo un “consumatore/consumatrice” di sapere organizzativo e operativo ma anche come un “produttore/produttrice” di conoscenza derivata dall'esperienza. Con SCUP\_OLP *Accademy*, infatti, è stata data agli/alle OLP l'opportunità e lo spazio concreto per condividere le esperienze e per trasformare in un sapere “visibile”, comunicabile (attraverso le più volte citate «Linee Guida») e rinnovabile nel tempo.

## 5.

### OLP appassionati di essere OLP

Viene prima l'OLP o la gallina? Ovvero: gli/le OLP fanno quello che li/le appassiona, o si appassionano per quello che hanno iniziato a fare?

Se potessi, se mi dedicassero del tempo, mi piacerebbe fare una lunga chiacchierata con un po' di Operatori e Operatrici Locali di Progetto. Anzi, vorrei parlare proprio con tutt\* loro. Ma non tutt\* insieme; con un\* alla volta, per ascoltare e soppesare attentamente l'esperienza di ciascun\* di loro.

Vorrei infatti chiedere a tutt\* quest\* expert\* – nel senso di chi ha più esperienza in merito – cosa sia veramente l'OLP. Come si è evoluto il loro rapporto con questo ruolo, con questi compiti, con questa identità, e come vivono oggi questa responsabilità.

Vorrei capirlo bene, per poi provare a spiegare a chi è solo all'inizio – o a chi non ha proprio intenzione di iniziare – perché sia invece utile sperimentarsi come OLP e perché se ne renderà conto solo con il tempo, perseverando ed insistendo quando incontrerà le prime difficoltà. Come capita quasi sempre con le nostre “passioni”.

Perché questo è ciò che – ne sono convinto – finirei con il trovare. Perché questo mi sembra che stiano “sussurrando” gli/le OLP, attraverso le loro risposte alle domande poste da questa ricerca.

Ma partiamo dall'inizio del viaggio. Partiamo dalla prima domanda.

#### 5.1 Chi sono gli/le OLP?

La ricerca li/le identifica in modo piuttosto chiaro: sono soprattutto donne di età intermedia (la “granularità” della rilevazione non consente di essere più precisi, ma la distribuzione che segnala più di un terzo del campione compreso nella fascia d'età più “corta”, tra i 36 e i 45, lo lascia supporre), probabilmente nel mezzo della loro carriera.

Hanno competenze e potenzialità importanti, dal momento che molte di loro hanno titoli di studio di rilievo (un quarto sono diplomate, un quarto hanno acquisito lauree brevi, e quasi la metà lauree magistrali, master e dottorati) in ambiti eterogenei: solo la metà dei percorsi sono ad indirizzo sociale, il più affine alla tradizione del servizio civile.

Già ad una prima occhiata, si presentano quindi come un riferimento estremamente interessante per i/le giovani che avranno la possibilità di affiancarle e imparare, collaborando con loro.

Tab. 6

Tab. 7

Tab. 6

## 5.2 Dove lavorano queste OLP?

Sono disseminate in realtà tra loro molto differenti: nella categorizzazione proposta dall'indagine prevalgono le cooperative, che non raggiungono però il quarto del totale.

Tab. 9

Come spesso accade nel nostro “sfortunato” paese, non rivestono quasi mai funzioni apicali-manageriali (poco più del 5% dei casi); hanno più spesso, funzioni tecniche o di *middle-management*, in quanto impiegate come quadri. I contesti organizzativi di appartenenza sembrano dire a queste donne: “per quanto tu possa essere formata, preparata e abbia già una buona anzianità di servizio, o fai il tecnico – e rimani tale – oppure ti assegno funzioni gestionali, ma con responsabilità solo parziali”. Ma questo è un tema che va affrontato in contesti più idonei, per poter essere ben più incisivi. Speriamo che il servizio civile sappia quantomeno evidenziare e contribuire a modificare questa distorsione, che rappresenta una triste ricorrenza della situazione occupazionale femminile in Italia.

Tab. 12

## 5.3 Che rapporto hanno con il ruolo di OLP?

Questo dato è uno dei più curiosi della ricerca. Un numero non marginale di persone, circa il 18% di coloro che hanno risposto (grosso modo 1 persona su 6) è qualificata come OLP, ma non ha – per ora – seguito dei/delle giovani. Come se vi fosse una cospicua lista d'attesa di OLP, pronta ad essere attivata.

Tab. 14

Per il servizio civile, questa è certamente una buona notizia: c'è un “giacimento” di OLP, pronti/e ad assumere questo ruolo, già formati/e per farlo. Per le organizzazioni potrebbe valere lo stesso. Ma per gli/le OLP? Sono felici di essere posti “in riserva” o preferirebbero iniziare a sperimentarsi in questo ruolo? La preparazione può durare nel tempo, senza che sia sostenuta e rafforzata dalla pratica? Forse no.

In questo senso, è auspicabile che il prossimo futuro veda impiegate queste competenze, che sono in attesa di affrontare il compito di guida e supporto ai/alle giovani impegnati/e nel servizio civile.

Osservando il numero delle esperienze di OLP (tabella 14), si osserva facilmente come la distribuzione assuma un andamento “a scalare”. Il numero minore di OLP – ma non così basso – si trova nella fascia con più di 5 esperienze condotte. Questo può significare due cose: che l'esperienza è valutata come negativa da qualcun\*, per qualche motivo, e che dopo uno o due tentativi quest\* decidano di rinunciare. Oppure che è un ruolo nuovo ed è pertanto normale che la maggior parte di loro (circa il 40%) abbia alle spalle solo poche (una-due) esperienze.

Mi piacerebbe molto chiedere agli/alle OLP quale delle due ipotesi sia, per loro, quella che vale maggiormente. Ho il sospetto che le indicherebbero un po' entrambe e che, magari, qualche altro elemento verrebbe introdotto, soprattutto sotto forma di decisione da parte delle organizzazioni. Ammetto che mi stupirebbe se molt\* mi dicessero – con uno sforzo di sincerità – che non hanno apprezzato i vantaggi dell'esperienza di OLP.

Penso infatti che il ruolo di OLP abbia notevoli potenzialità, sia come forma di *mentoring* per giovani ragazzi e ragazze, ma anche per le competenze che si vanno ad acquisire e consolidare: saper gestire risorse, supportandone lo sviluppo e sostenendo la loro motivazione. Ciò che ogni buon\* *leader* di un'organizzazione, ogni “buon capo” (o “capa”, che però suona male) dovrebbe saper fare.

Non potendo, però, – per ora – avere un riscontro diretto, non rimane che provare ad intuire dalle altre risposte qualche indizio che ci consenta di rispondere, in sostanza, alla domanda delle domande: l'esperienza di OLP è positiva o negativa?

#### 5.4 È bello essere OLP?

Innanzitutto, il dato della precedente tabella può essere un primo indizio. Generalmente, quando si forma una “lista d'attesa” per una posizione (o una coda fuori dai locali) si può desumere che vi sia interesse, motivazione ad essere incluse/i, coinvolte/i. Potrebbe essere un primo segnale in senso positivo.

Vediamo però se vi siano altri elementi, cercandoli in uno degli snodi chiave del ruolo di OLP: la formazione.

Utilizzare la valutazione delle formazioni a cui gli/le OLP hanno partecipato può essere interessante e, in una certa misura, garanzia di sincerità, proprio perché non riflette necessariamente il giudizio sul ruolo di OLP nel suo complesso. La domanda è, infatti, limitata alla sola esperienza della formazione.

Tale scelta può costituire anche una evidente controindicazione: si dà il caso, infatti, che le persone possano partecipare ad eventi formativi che ritengono poco efficaci per svolgere una professione che invece amano. Ad esempio: un brutto corso di arpeggio che non ci fa migliorare con la nostra amata chitarra.

Non potremo quindi generalizzare i giudizi più negativi espressi in relazione ai corsi e riferirli necessariamente al ruolo di OLP.

È però assai più raro che si possano apprezzare proposte formative per sviluppare competenze che non sentiamo nostre; per un lavoro che non ci appartiene. Usando lo stesso esempio di prima, faremo fatica a trovare bello e utile un corso di arpeggio se odiamo suonare la chitarra.

Pertanto, siamo autorizzati ad estendere i giudizi positivi anche al ruolo di OLP che utilizzerà le competenze apprese.

Fatta questa necessaria premessa, vediamo cosa emerge.

La prima evidenza è che la formazione viene ritenuta particolarmente efficace (“funzionale”) ed efficiente. Più di un terzo delle persone intervistate è “molto d'accordo” con questa affermazione; sommando a queste chi è più cautamente d'accordo, si giunge ad un importante 93% circa: uno dei punteggi più “polarizzati” che si possano riscontrare in tutta la ricerca.

Entrambi gli aggettivi proposti dall'*item* (“funzionale” ed “efficiente”) hanno valenza particolarmente positiva: rimandano a capacità che non fanno perdere tempo (“efficienza”) e che aiutano a lavorare (“funzionale”). Non è dunque avventato pensare che siamo di fronte ad un giudizio complessivamente molto positivo sui compiti dell'OLP.

Pertanto, in attesa di poter dialogare direttamente con gli/le OLP, ci sembra che di poter azzardare una prima ipotesi: “sì, quello di OLP è un ruolo che desta interesse”, così come interessante è formarsi per esso.

#### 5.5 Ma perché è interessante fare l'OLP?

Andando ad analizzare i fattori che indicano interesse per una formazione orientata alla padronanza del ruolo di OLP si osserva una tendenza interessante: gli apprendimenti che si possono maturare sono “proficui”, utili. Non genericamente utili o importanti per l'organizzazione, per i risultati o per i/le beneficiari/e: per me, l'OLP.

Fig.1

Il secondo *item* con risultati molto positivi, fare “comunità con altri OLP” (suggerirò all’estensore del questionario di ragionare sul genere dell’aggettivo “altri”), vede un numero maggiore di risposte “molto” (il 39%, quasi 2 su 5) ma complessivamente si ferma al 75% di risposte positive (3 su 4) a fronte dell’88% del precedente *item*.

Fig.2

Questo dato fornisce un ulteriore indizio: la dimensione di un ruolo collettivo, che può creare comunità. Non un elemento irrilevante per un ruolo che non ha una legittimità formale al di fuori del servizio civile e che appare anche piuttosto inesplorato. È come se per molti/e OLP si sentisse la necessità di una forma di “comunità professionale”. Esigenza che, invece, un secondo gruppo sente solo in minima parte o per niente. Chissà cosa accomuna questi due insiemi di persone, dal punto di vista delle professionalità e delle organizzazioni in cui operano...

Gli altri *item* ci consegnano il quadro di un contesto coinvolgente, non noioso, e solo parzialmente faticoso.

Fig.2

Anche in quest’ultimo caso, sembra importante sottolineare un particolare aspetto: la “fatica” non è elevata (per il 21%, 1 persona su 5, non lo è affatto), ma più di qualche interlocutore/trice la nota (circa il 30% risponde “molto” o “abbastanza”).

Secondo la mia ipotesi, la fatica non si accompagna infatti necessariamente all’insoddisfazione. Anzi: una fatica che porta a risultati, al raggiungimento degli obiettivi, è fonte di gratificazione anche maggiore. I dati non smentiscono tale ipotesi.

Occorre sempre considerare che le ipotesi che stiamo formulando sono fondate sulle risposte che riguardano la formazione, non il ruolo di OLP nello specifico. Eppure, sembrano del tutto consonanti con le risposte ad un’altra domanda che riguarda il proprio “sentire” in quanto OLP. Con distribuzioni non meno nette delle precedenti, i/le rispondenti sembrano indicare che non si sentono affatto costretti/e al ruolo di OLP, ma che sono piuttosto “motivati/e”, “coinvolti/e” e “soddisfatti/e” (di nuovo, chiederò conto dell’uso del genere per gli aggettivi utilizzati).

Fig.7

In quanto alla “pesantezza”, anche in questo caso non sembrano avvertirla, sebbene sia il dato meno polarizzato di tutti: l’estremo “per niente” vale il 27%, laddove gli estremi più scelti negli altri *item* variano dal 27% di “molto soddisfatto” (a cui si aggiunge, però, un 52% di “abbastanza soddisfatto”) al 62% di “per niente costretto/a”.

Pertanto, facendo una sintesi di queste indicazioni, possiamo arrischiare nel ricostruire una risposta alla domanda posta: è interessante fare l’OLP, perché dà una gratificazione personale e consente – a chi lo desidera – di identificarsi in una comunità di pratiche riconosciuta come interessante. La fatica che comporta e che si può percepire in alcuni casi è segnale del grado di coinvolgimento e dell’impossibilità di annoiarsi.

## 5.6 Perché, allora, non c’è una corsa a diventare OLP?

Rivelo subito l’ipotesi che mi sembra emergere dagli ultimi dati che vorrei considerare: “perché ci vuole tempo per capirlo”. Non è così immediato.

L’interesse, talvolta la passione per essere la/il mentore di un/a giovane in servizio civile, richiede un percorso di scoperta, come quasi sempre accade per ogni nostro interesse.

È assai raro conoscere persone che hanno sempre saputo cosa avrebbero voluto fare “da grandi”; è molto più frequente parlare con chi si è trovato a fare il proprio lavoro per via di alcune scelte, inframezzate da una serie di coincidenze. Ma non per questo non hanno maturato una forte passione per ciò che fanno (oltre che un invidiabile bagaglio di competenze che spesso consente loro di eccellere nel proprio campo).

Questo potrebbe essere ciò che è accaduto e sta accadendo agli/alle OLP. Ed è forse il tema che più mi piacerebbe approfondire con loro.

In questo caso, l'indizio deriva da un fatto curioso: con l'esperienza e l'approfondimento, gli/le OLP giudicano le proposte formative non meno interessanti, ricche, utili. Anzi, l'andamento del rapporto tra OLP e apprendimento è curiosamente (ma non del tutto) "parabolico".

Chi vi si avvicina per la prima volta trova la formazione di OLP quasi sempre "interessante" (opinione del 95% degli/delle intervistat\*). I successivi approfondimenti dimostrano un calo dell'interesse (84% e poi 80%), ma si torna ad un rilevante 100% con le/i 14 OLP che hanno più esperienza (e accedono ad un livello di approfondimento più elevato).

La stessa tendenza si ritrova (salvo un evidente refuso) nella valutazione della ricchezza dei contenuti della formazione e della loro praticità. Sono considerati più pratici i contenuti proposti a OLP "neofite" e a quelle esperte (4° livello), rispetto a quelli dedicati a chi ha un'esperienza intermedia.

Andamento opposto, ma dal medesimo significato, hanno le ultime due risposte: sono considerati poco utili e poco approfonditi i temi da parte dei/delle partecipanti con una esperienza intermedia, piuttosto che dalle/dai "giovannissimi/e" (in termini di ruolo) e dalle/dai più esperti/e.

Quanto è sorprendente questo dato? Solo in parte, o addirittura per niente.

Duning e Kruger sono due psicologi della *Cornell University* che, alla fine degli anni '90, hanno osservato e ben documentato questo fenomeno<sup>18</sup>. Le persone che iniziano un percorso di apprendimento tendono ben presto a sopravvalutare la propria abilità; ma, procedendo, iniziano a rendersi conto della complessità del contesto e delle competenze da padroneggiare. La valutazione del proprio grado di preparazione cala bruscamente, riprendendo a crescere in modo più cauto, in funzione del progressivo crescere della loro esperienza.

Ma, per spiegarla meglio, è forse più semplice chiedere aiuto al filosofo: «Dovetti concludere meco stesso che veramente di cotest'uomo ero più sapiente io: [...] costui credeva di sapere e non sapeva, io invece, come non sapevo, neanche credevo di sapere» (Platone<sup>19</sup>).

Ovvero: è tutto nella norma, anche se apparentemente non lo è. Il percorso verso la conoscenza ci avviluppa pian piano. Prima ne veniamo folgorati/e oppure coinvolti/e, nostro malgrado. Conosciamo i primi rudimenti di un ruolo e ne siamo felici.

Presto iniziamo a pensare di aver già compreso tutto, e che non ci sia molto da approfondire; che sia tutto piuttosto semplice. Poi ci addentriamo oltre e ci accorgiamo delle sfumature, delle eccezioni, della molteplicità dei livelli, della complessità di ciò che appariva tanto semplice.

Questo ci affascina e ci coinvolge sempre di più. Ci porta a voler capire meglio, ad imparare. Sentendoci sempre un poco, utilmente, inadeguati/e: sentimento che ci spinge a proseguire nel percorso.

Questo è ciò che mi immagino potrei comprendere dalle parole e dalle storie degli/delle OLP che vorrei incontrare. Che il ruolo di OLP sia una casualità, più che una scelta; un "incidente di percorso". Un accidente che diventa "sincronicità". Che "benedetto il giorno che mi è capitato", perché ho imparato a fare qualcosa di nuovo, di bello e di interessante.

Ho iniziato a vedere il mio ruolo come quello di una persona chiamata, ad un certo punto della vita professionale, a tramandare ciò che aveva imparato e a far crescere giovani risorse. Ad incontrare delle potenzialità e a lasciare delle capacità.

<sup>18</sup> J. Kruger, «D. Dunning, Unskilled and Unaware of It: How Difficulties in Recognizing One's Own Incompetence Lead to Inflated Self-Assessments», in *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 77, n. 6, 1999, pp. 1121-1134.

<sup>19</sup> Platone, «Apologia di Socrate», in G. Giannantoni (a cura di), Platone, *Opere*, traduzione di M. Valgimigli, vol. 1, Bari, Laterza, 1966, p. 39.

Un lavoro difficile, che obbliga a guardare fuori di sé e dalla propria prospettiva. Un ruolo estremamente generoso, che assomiglia per molti aspetti a quanto una generazione deve fare con la successiva; quanto un padre e una madre devono fare con i propri figli e figlie.

Forse, allora, è questo il motivo per cui sono più donne che uomini a scoprire il ruolo di OLP. Perché è un ruolo fondato sulla *generatività*. Sulla *generosità* e sul dialogo tra *generazioni*. E chissà se potrà contribuire a spingere in avanti anche al dialogo tra *generi*...

Di tutto questo vorrei parlare.



## Conclusioni

Il fatto di avere dedicato un'indagine sociologica (che – tra l'altro – è costata ben poco al contribuente, essendo stata realizzata con risorse sostanzialmente interne) alla formazione dei e delle OLP la dice lunga sulla centralità che viene assegnata a questa figura. Opportunamente e doverosamente il questionario ha tentato di scandagliare anche il modo in cui gli/le OLP mettono in atto le funzioni di loro competenza all'interno del contesto di lavoro.

L'esperienza quotidiana nella gestione dell'USC mostra in tutta evidenza che la qualità dell'esperienza di servizio civile non dipende solo dal/la giovane partecipante ma in misura enorme dalla capacità del/la OLP di condurre lo sviluppo del percorso formativo del/la giovane.

Per questo è stata messa in campo questa ricerca: per avere il polso della situazione, per ascoltare il parere degli/delle OLP, per capire come proseguire un'azione che è alla base dell'intero «sistema servizio civile».

Diciamo subito che si rileva un sostanziale gradimento ed apprezzamento della formazione di SCUP\_OLP Academy. I dati parlano chiaro: la formazione proposta viene giudicata utile e funzionale alla finalità di rendere in grado di esercitare il ruolo.

La critica più rilevante è riferita alla caratterizzazione di “ripetitività” dell'impianto formativo. E in effetti la scelta meditata e impostata da parte di SCUP\_OLP Academy è basata (nel secondo e nel terzo livello) su processi autovalutativi di verifica, confronto tra pari, ripescaggio e rivisitazione di quelle pratiche considerate efficaci a migliorare l'esecuzione di alcuni compiti. Ciò si è dimostrato efficace per l'approfondimento dei concetti cruciali legati alla funzione di tutoraggio dell'OLP.

Ma con il progredire dei “livelli”, e dunque dell'esperienza degli/delle OLP, il metodo cambia e offre una proposta diversa che punta ad un approfondimento di aspetti specifici di rafforzamento e di approfondimento.

Dalla tipizzazione dell'OLP di SCUP emerge una rilevante qualità delle persone, con buoni livelli di preparazione e discreta esperienza lavorativa alle spalle. Il dato che va sottolineato è la forte soddisfazione espressa in merito al proprio ruolo da parte degli/delle intervistat\*. Le fatiche e le difficoltà ci sono, ma è tanto e prevalente il piacere di giocare un ruolo importante e significativo. E di farlo in un contesto collettivo, qual è il servizio civile, e all'interno di una formazione che vuole fungere da comunità di pratiche.

È vero che c'è un forte *turn over* degli/delle OLP ma ciò può certamente essere letto come la scelta qualitativamente opportuna di avere OLP diversi per progetti diversi, che vanno ad insistere su aspetti organizzati e contenuti formativi specifici.

In definitiva gli/le OLP appaiono consci della *mission* che viene loro affidata: quella di essere mentori di giovani in formazione, per farli crescere e introdurli alla vita professionale, giocando sulle loro potenzialità per farli diventare dei/delle veri/e professionisti/e.

È un impegno difficile, che obbliga a mettersi continuamente in discussione, a capire la diversità del/la giovane in servizio civile, a donare e trasmettere ciò che si conosce. Inevitabilmente l'esperienza di OLP diventa generativa.

E c'è anche un importante elemento di rapporto tra generazioni.

La dimensione organizzativa assume rilievo nell'indagine in una doppia accezione. Da un lato si evidenzia che la formazione incide positivamente perché consente una importante acquisizione di consapevolezza e di maggiore capacità di gestire i rapporti organizzativi, migliorando di conseguenza l'inserimento del servizio civile dentro l'ente di servizio civile.

Dall'altro lato alcune risposte consentono di cogliere il fatto che secondo gli/le OLP esiste un buon livello di collaborazione all'interno dell'organizzazione e una positiva accettazione e considerazione della figura. Resta un unico punto di debolezza costituito dalla scarsa disponibilità dei vertici nel riconoscere l'aumento del carico di lavoro per chi svolge un ruolo di OLP.

Non senza preoccupazione si segnala che secondo gli/le OLP quasi un terzo dei/delle responsabili delle loro organizzazioni è attento/a solo allo "sfruttamento" dei/delle giovani in servizio civile.

In definitiva, è abbastanza facile affermare che c'è una selezione di ingresso molto evidente per cui entrano nel mondo OLP persone volenterose, impegnate, determinate, che accettano la conseguente sfida educativa e di ruolo.

Questo emerge – alla fin fine – dalla ricerca.

Questo è il vanto del sistema servizio civile.

Questo è anche un ringraziamento a tutti gli operatori locali di progetto e a tutte le operatrici locali di progetto del servizio civile universale provinciale.

# Il questionario utilizzato

## INDAGINE SULLA FORMAZIONE OLP

Il presente strumento di ricerca è finalizzato a raccogliere informazioni presso gli/le OLP del servizio civile trentino in merito al sistema di formazione ad essi dedicato (identificato dal brand SCUP\_OLP Academy).

Nella email di invito alla compilazione hai trovato il prospetto dei moduli cui hai preso parte: sei pregata/o di rispondere facendo specifico riferimento ad essi.

Ti prego di leggere con attenzione le domande e le risposte proposte, che a volte sono poste in forma positiva, altre volte in forma negativa.

Per ogni riga deve essere data una sola risposta (un solo *flag*). Solo per chi non ha mai gestito progetti non è obbligatorio compilare la parte 3.

Grazie per la collaborazione!

### PARTE 1

#### Anagrafica

1.1 Il mio cognome e nome

1.2 La mia data di nascita

1.3 Dove abito stabilmente

1.4 Il mio titolo di studio:

- ☐ licenza elementare o scuola media inferiore
- ☐ scuola media superiore
- ☐ laurea triennale
- ☐ laurea magistrale
- ☐ altro

1.4.1 Specifica il tuo titolo di studio che hai indicato sopra.

1.5 L'organizzazione in cui lavoro in questo momento

1.5.1 Ho cambiato organizzazione negli ultimi 24 mesi?

1.6 Il ruolo che ricopro dentro l'organizzazione

1.7 Da quanti anni lavoro in questa organizzazione

1.8 Negli ultimi 6 anni, cioè dopo il 2014, in quanti progetti di servizio civile ho ricoperto il ruolo di OLP:

### PARTE 2

#### Cosa penso di SCUP\_OLP Academy

2.1 In riferimento all'impianto complessivo di SCUP\_OLP Academy — e dunque a come viene proposta e realizzata l'attività formativa rivolta agli/alle OLP — la mia valutazione è:

*una risposta per ogni riga*

| <i>item</i>                            | <i>molto</i> | <i>abbastanza</i> | <i>poco</i> | <i>per nulla</i> |
|----------------------------------------|--------------|-------------------|-------------|------------------|
| è un impianto funzionale ed efficiente |              |                   |             |                  |
| è un impianto complicato               |              |                   |             |                  |
| è un impianto ripetitivo               |              |                   |             |                  |
| è un impianto burocratico              |              |                   |             |                  |
| è un impianto poco approfondito        |              |                   |             |                  |

2.2 In riferimento all'insieme dei moduli cui ho preso parte, la mia partecipazione è stata:

*una risposta per ogni riga*

| <i>item</i>                                 | <i>molto</i> | <i>abbastanza</i> | <i>poco</i> | <i>per nulla</i> |
|---------------------------------------------|--------------|-------------------|-------------|------------------|
| proficua per me                             |              |                   |             |                  |
| faticosa                                    |              |                   |             |                  |
| coinvolgente                                |              |                   |             |                  |
| annoziata                                   |              |                   |             |                  |
| occasione per fare comunità con altri/e OLP |              |                   |             |                  |

2.3 Seleziona l'ultimo modulo a cui hai partecipato

- ☐ Modulo BASE (1°livello) o Adeguamento - > *Passa alla domanda 14.*
- ☐ Approfondimento 2°livello > *Passa alla domanda 15.*
- ☐ Approfondimento 3°livello > *Passa alla domanda 17.*
- ☐ Approfondimento 4°livello > *Passa alla domanda 20.*

[Per ogni modulo frequentato si pone la stessa domanda:]

Pensando al modulo [*denominazione*], cui ho preso parte, lo giudico:

*una risposta per ogni riga*

| <i>item</i>           | <i>molto</i> | <i>abbastanza</i> | <i>poco</i> | <i>per nulla</i> |
|-----------------------|--------------|-------------------|-------------|------------------|
| interessante          |              |                   |             |                  |
| poco utile            |              |                   |             |                  |
| con contenuti pratici |              |                   |             |                  |
| poco approfondito     |              |                   |             |                  |
| ricco di informazioni |              |                   |             |                  |

### PARTE 3

#### Com'è la mia esperienza di OLP

3.1 L'atteggiamento dei miei colleghi verso il ruolo di OLP è:

*una risposta per ogni riga*

| <i>item</i>                                         | <i>molto</i> | <i>abbastanza</i> | <i>poco</i> | <i>per nulla</i> |
|-----------------------------------------------------|--------------|-------------------|-------------|------------------|
| sono interessati ma estranei                        |              |                   |             |                  |
| sono interessati e collaborativi                    |              |                   |             |                  |
| seguono le mie indicazioni                          |              |                   |             |                  |
| non hanno tempo per queste cose                     |              |                   |             |                  |
| sono attivi nell'aiutare il/la giovane partecipante |              |                   |             |                  |

3.2 L'atteggiamento dei vertici della mia organizzazione verso il ruolo di OLP è:

*una risposta per ogni riga*

| <i>item</i>                                            | <i>molto</i> | <i>abbastanza</i> | <i>poco</i> | <i>per nulla</i> |
|--------------------------------------------------------|--------------|-------------------|-------------|------------------|
| rispetta il ruolo                                      |              |                   |             |                  |
| non ha tempo per queste cose                           |              |                   |             |                  |
| valorizza l'OLP                                        |              |                   |             |                  |
| è interessata solo al fatto che il/la giovane lavori   |              |                   |             |                  |
| comprende che per me è aumentato il carico di lavoro   |              |                   |             |                  |
| ha provveduto alla ridefinizione dei carichi di lavoro |              |                   |             |                  |

**3.3** Pensando al mio atteggiamento e al mio modo di pensare e di comportarmi, valuto così la mia esperienza di OLP:

| <i>una risposta per ogni riga</i>                                                     |              |                   |             |                  |
|---------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------------------|-------------|------------------|
| <i>item</i>                                                                           | <i>molto</i> | <i>abbastanza</i> | <i>poco</i> | <i>per nulla</i> |
| ho instaurato un rapporto positivo con i/le giovani                                   |              |                   |             |                  |
| ho raggiunto gli obiettivi operativi del progetto                                     |              |                   |             |                  |
| ho raggiunto gli obiettivi di apprendimento del progetto                              |              |                   |             |                  |
| ho avuto incomprensioni con il/la partecipante                                        |              |                   |             |                  |
| ho avuto difficoltà nel rispetto delle scadenze del servizio civile                   |              |                   |             |                  |
| ho avuto difficoltà nella compilazione della modulistica                              |              |                   |             |                  |
| ho avuto difficoltà a conciliare il servizio civile con il carico di lavoro ordinario |              |                   |             |                  |
| mi sono sentito supportato dall'USC                                                   |              |                   |             |                  |
| le procedure dell'USC sono troppo burocratiche                                        |              |                   |             |                  |
| non condivido le indicazioni dell'USC                                                 |              |                   |             |                  |

**3.4** Se considero le «Linee guida sul ruolo del SCUP\_OLP nei progetti di servizio civile» come uno strumento finalizzato a migliorare la mia esperienza, ne do questo giudizio:

| <i>una risposta per ogni riga</i>                 |              |                   |             |                  |
|---------------------------------------------------|--------------|-------------------|-------------|------------------|
| <i>item</i>                                       | <i>molto</i> | <i>abbastanza</i> | <i>poco</i> | <i>per nulla</i> |
| utili per avere un quadro organico di indicazioni |              |                   |             |                  |
| pesanti e lunghe                                  |              |                   |             |                  |
| utilizzabili da un punto di vista organizzativo   |              |                   |             |                  |
| utilizzabili da un punto di vista educativo       |              |                   |             |                  |
| ripetitive                                        |              |                   |             |                  |
| ricche di indicazioni metodologiche e pratiche    |              |                   |             |                  |

## PARTE 4

### A cosa mi è servita la formazione

Con il termine «ricaduta» si intende qui il processo, attivato dalla partecipazione alla formazione, che porta a modificare qualcosa (atteggiamenti, metodi, competenze, strategie, relazioni, operatività ecc.) nello svolgimento del ruolo di OLP all'interno del proprio contesto di impegno lavorativo.

**4.1** Dal punto di vista dei metodi formativi, nella formazione OLP ho apprezzato:

| <i>una risposta per ogni riga</i>                                  |              |                   |             |                  |
|--------------------------------------------------------------------|--------------|-------------------|-------------|------------------|
| <i>item</i>                                                        | <i>molto</i> | <i>abbastanza</i> | <i>poco</i> | <i>per nulla</i> |
| la testimonianza di OLP esperti/e                                  |              |                   |             |                  |
| la formazione partecipativa (esercitazioni/lavori di gruppo)       |              |                   |             |                  |
| le comunicazioni frontali                                          |              |                   |             |                  |
| il confronto con altri/e OLP e la creazione della <i>community</i> |              |                   |             |                  |

**4.2** Dal punto di vista soggettivo (come OLP), la partecipazione alla formazione OLP ha favorito:

| <i>una risposta per ogni riga</i>                    |              |                   |             |                  |
|------------------------------------------------------|--------------|-------------------|-------------|------------------|
| <i>item</i>                                          | <i>molto</i> | <i>abbastanza</i> | <i>poco</i> | <i>per nulla</i> |
| la crescita personale e professionale                |              |                   |             |                  |
| la sicurezza di sé nell'assunzione del ruolo OLP     |              |                   |             |                  |
| l'attenzione alla relazione                          |              |                   |             |                  |
| la consapevolezza sulle finalità del servizio civile |              |                   |             |                  |

**4.3** Dal punto di vista dell'operatività del ruolo di OLP nella gestione del progetto, la partecipazione alla formazione OLP ha favorito:

*una risposta per ogni riga*

| <i>item</i>                                                     | <i>molto</i> | <i>abbastanza</i> | <i>poco</i> | <i>per nulla</i> |
|-----------------------------------------------------------------|--------------|-------------------|-------------|------------------|
| la visione formativa nei confronti del giovane                  |              |                   |             |                  |
| la visione organizzativa nei confronti della mia organizzazione |              |                   |             |                  |
| gli aspetti di attenzione alla relazione                        |              |                   |             |                  |
| l'attenzione ai rapporti organizzativi                          |              |                   |             |                  |
| la gestione del giovane                                         |              |                   |             |                  |

**4.4** Dal punto di vista della gestione amministrativa del progetto di servizio civile, la partecipazione alla formazione OLP ha favorito:

*una risposta per ogni riga*

| <i>item</i>                                                         | <i>molto</i> | <i>abbastanza</i> | <i>poco</i> | <i>per nulla</i> |
|---------------------------------------------------------------------|--------------|-------------------|-------------|------------------|
| comprensione del funzionamento del sistema servizio civile          |              |                   |             |                  |
| conoscenza delle procedure amministrative                           |              |                   |             |                  |
| visione organizzativa delle relazioni tra progetto e organizzazione |              |                   |             |                  |

**4.5** In questa fase del mio impegno di OLP mi sento:

*una risposta per ogni riga*

| <i>item</i> | <i>molto</i> | <i>abbastanza</i> | <i>poco</i> | <i>per nulla</i> |
|-------------|--------------|-------------------|-------------|------------------|
| coinvolto   |              |                   |             |                  |
| appesantito |              |                   |             |                  |
| tiepido     |              |                   |             |                  |
| motivato    |              |                   |             |                  |
| soddisfatto |              |                   |             |                  |
| costretto   |              |                   |             |                  |

**4.6** Per chi comincia a svolgere la funzione di OLP potrebbe essere utile per i primi mesi il riferimento di un OLP *senior*, cui riferirsi per dubbi e chiarimenti. Penso che questa proposta sia:

*una risposta per ogni riga*

| <i>Item</i>    | <i>molto</i> | <i>abbastanza</i> | <i>poco</i> | <i>per nulla</i> |
|----------------|--------------|-------------------|-------------|------------------|
| utile          |              |                   |             |                  |
| eccessiva      |              |                   |             |                  |
| indispensabile |              |                   |             |                  |
| assistenziale  |              |                   |             |                  |

Osservazioni aggiuntive

## Indice delle tabelle

|         |                                                                                                                                                |    |
|---------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tab. 1  | Moduli di adeguamento 2017-2018.....                                                                                                           | 5  |
| Tab. 2  | Moduli base 2014-2020.....                                                                                                                     | 5  |
| Tab. 3  | Moduli di adeguamento (2017-18) e moduli base (2014-20).....                                                                                   | 5  |
| Tab. 4  | Approfondimento di secondo livello 2017-2020.....                                                                                              | 6  |
| Tab. 5  | Approfondimento di terzo livello 2018-2019.....                                                                                                | 6  |
| Tab. 6  | Dati socio-anagrafici riferiti all'intero universo.....                                                                                        | 8  |
| Tab. 7  | Dettaglio titolo di studio.....                                                                                                                | 9  |
| Tab. 8  | Dettaglio tipo di studi.....                                                                                                                   | 9  |
| Tab. 9  | Organizzazione di appartenenza.....                                                                                                            | 10 |
| Tab. 10 | Dettaglio natura giuridica dell'organizzazione.....                                                                                            | 10 |
| Tab. 11 | Dettaglio tipologia organizzativa.....                                                                                                         | 11 |
| Tab. 12 | Ruolo dell'OLP.....                                                                                                                            | 12 |
| Tab. 13 | Anzianità lavorativa nell'organizzazione.....                                                                                                  | 12 |
| Tab. 14 | Progetti in cui è stato ricoperto in ruolo di OLP negli ultimi 6 anni.....                                                                     | 12 |
| Tab. 15 | "...la mia partecipazione è stata occasione per fare comunità con altri OLP":<br>incrocio con il tipo di studi.....                            | 14 |
| Tab. 16 | "...la mia partecipazione è stata occasione per fare comunità con altri OLP":<br>incrocio con il numero di progetti gestiti.....               | 14 |
| Tab. 17 | "...nella formazione ho apprezzato le comunicazioni frontali":<br>incrocio con le fasce d'età.....                                             | 15 |
| Tab. 18 | "...nella formazione ho apprezzato le comunicazioni frontali":<br>incrocio con il titolo di studio.....                                        | 16 |
| Tab. 19 | "...nella formazione ho apprezzato le comunicazioni frontali":<br>incrocio con la natura giuridica dell'organizzazione.....                    | 16 |
| Tab. 20 | "...nella formazione ho apprezzato il confronto con gli altri OLP e la creazione<br>della <i>community</i> ": incrocio con le fasce d'età..... | 16 |
| Tab. 21 | Giudizio sui moduli a cui si è partecipato ...                                                                                                 | 17 |
| Tab. 22 | "...i miei colleghi sono attivi nell'aiutare i/le giovani":<br>incrocio con la natura giuridica dell'organizzazione.....                       | 18 |
| Tab. 23 | "...i miei colleghi seguono le mie indicazioni":<br>incrocio con la natura giuridica dell'organizzazione.....                                  | 18 |
| Tab. 24 | "...i miei colleghi sono interessati e collaborativi"<br>incrocio con la natura giuridica dell'organizzazione.....                             | 18 |
| Tab. 25 | "...i miei colleghi non hanno tempo per queste cose"<br>incrocio con la natura giuridica dell'organizzazione.....                              | 19 |
| Tab. 26 | "...i miei colleghi sono interessati ma estranei"<br>incrocio con la natura giuridica dell'organizzazione.....                                 | 19 |
| Tab. 27 | "...i vertici rispettano il ruolo"<br>incrocio con la natura giuridica dell'organizzazione.....                                                | 20 |
| Tab. 28 | "...i vertici valorizzano l'OLP"<br>incrocio con la natura giuridica dell'organizzazione.....                                                  | 21 |
| Tab. 29 | "...i vertici comprendono che per me è aumentato il carico di lavoro"<br>incrocio con la natura giuridica dell'organizzazione.....             | 21 |
| Tab. 30 | "...i vertici hanno provveduto alla ridefinizione dei carichi di lavoro"<br>incrocio con la natura giuridica dell'organizzazione.....          | 21 |
| Tab. 31 | "...i vertici sono interessati solo al fatto che il/la giovane lavori"<br>incrocio con la natura giuridica dell'organizzazione.....            | 22 |

|         |                                                                                                                                                    |    |
|---------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tab. 32 | “...i vertici non hanno tempo per queste cose”<br>incrocio con la natura giuridica dell’organizzazione .....                                       | 22 |
| Tab. 33 | “...mi sento motivato”:<br>incrocio con il numero di progetti seguiti.....                                                                         | 23 |
| Tab. 34 | “...mi sento soddisfatto”:<br>incrocio con il numero di progetti seguiti.....                                                                      | 25 |
| Tab. 35 | “... mi sento coinvolto”<br>incrocio con il numero di progetti seguiti.....                                                                        | 25 |
| Tab. 36 | “...la formazione ha favorito la crescita personale e professionale”:<br>incrocio con il genere .....                                              | 27 |
| Tab. 37 | “...la formazione ha favorito la crescita personale e professionale”<br>incrocio con il titolo di studio.....                                      | 28 |
| Tab. 38 | “...la formazione ha favorito la crescita personale e professionale”<br>incrocio con il tipo di studi.....                                         | 28 |
| Tab. 39 | “...la formazione ha favorito la crescita personale e professionale”<br>incrocio con l’attività lavorativa.....                                    | 28 |
| Tab. 40 | “...la formazione ha favorito la crescita personale e professionale”<br>incrocio con la natura giuridica dell’organizzazione .....                 | 29 |
| Tab. 41 | I commenti finali .....                                                                                                                            | 31 |
| Tab. 42 | Anni di esperienza nell’organizzazione<br>incrociato con le fasce d’età .....                                                                      | 34 |
| Tab. 43 | “...nella formazione ho apprezzato la formazione partecipativa”:<br>incrocio con le fasce d’età .....                                              | 37 |
| Tab. 44 | “...i miei colleghi sono interessati e collaborativi”:<br>incrocio con le fasce d’età .....                                                        | 41 |
| Tab. 45 | “... i miei colleghi seguono le mie indicazioni” ”:<br>incrocio con le fasce d’età .....                                                           | 42 |
| Tab. 46 | “...i miei colleghi sono attivi nell’aiutare il/la giovane partecipante” ”:<br>incrocio con le fasce d’età .....                                   | 42 |
| Tab. 47 | “...i miei colleghi sono interessati ma estranei”:<br>incrocio con le fasce d’età .....                                                            | 42 |
| Tab. 48 | “...i miei colleghi non hanno tempo per queste cose” ”:<br>incrocio con le fasce d’età .....                                                       | 43 |
| Tab. 49 | “...la formazione OLP ha favorito aspetti di attenzione alla relazione”:<br>incrocio con il per titolo di studio.....                              | 44 |
| Tab. 50 | “...la formazione OLP ha favorito la gestione del giovane”:<br>incrocio con il numero di progetti seguiti.....                                     | 44 |
| Tab. 51 | “...potrebbe essere utile per i primi mesi il riferimento di un OLP senior”:<br>incrocio con il numero di progetti seguiti.....                    | 45 |
| Tab. 52 | “...la formazione ha favorito la sicurezza di sé nell’assunzione del ruolo OLP”:<br>incrocio con il genere .....                                   | 45 |
| Tab. 53 | “...la formazione ha favorito la sicurezza di sé nell’assunzione del ruolo OLP”:<br>incrocio con la natura giuridica dell’organizzazione .....     | 46 |
| Tab. 54 | “...la formazione ha favorito la sicurezza di sé nell’assunzione del ruolo OLP”:<br>incrocio con l’attività svolta .....                           | 46 |
| Tab. 55 | “...la formazione ha favorito la consapevolezza sulle finalità del servizio civile”:<br>incrocio con il genere .....                               | 46 |
| Tab. 56 | “...la formazione ha favorito la consapevolezza sulle finalità del servizio civile”:<br>incrocio con le fasce d’età .....                          | 47 |
| Tab. 57 | “...la formazione ha favorito la consapevolezza sulle finalità del servizio civile”:<br>incrocio con la natura giuridica dell’organizzazione ..... | 47 |
| Tab. 58 | “...la formazione ha favorito la consapevolezza sulle finalità del servizio civile”:<br>incrocio con il numero di progetti seguiti.....            | 47 |



## Indice delle figure

|         |                                                                                                                                                                                                |    |
|---------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Fig. 1  | In riferimento all'impianto complessivo di SCUP_OLP Academy – dunque a come viene proposta e realizzata l'attività formativa rivolta alle/agli OLP – la mia valutazione è...                   | 13 |
| Fig. 2  | In riferimento all'insieme dei moduli cui ho preso parte, la mia partecipazione è stata...                                                                                                     | 13 |
| Fig. 3  | Dal punto di vista dei metodi formativi, nella formazione OLP ho apprezzato...                                                                                                                 | 15 |
| Fig. 4  | L'atteggiamento dei miei colleghi verso il ruolo di OLP è...                                                                                                                                   | 17 |
| Fig. 5  | L'atteggiamento dei vertici della mia organizzazione verso il ruolo di OLP è...                                                                                                                | 20 |
| Fig. 6  | Pensando al MIO atteggiamento e al mio modo di pensare e di comportarmi, valuto così la mia esperienza di OLP...                                                                               | 23 |
| Fig. 7  | In questa fase del mio impegno mi sento...                                                                                                                                                     | 24 |
| Fig. 8  | Se considero le «Linee guida sul ruolo del SCUP_OLP nei progetti di servizio civile» come uno strumento per migliorare la mia esperienza, ne do questo giudizio...                             | 26 |
| Fig. 9  | Dal punto di vista soggettivo (come OLP), la partecipazione alla formazione ha favorito...                                                                                                     | 27 |
| Fig. 10 | Dal punto di vista dell'operatività del ruolo di OLP nella gestione del progetto, la partecipazione alla formazione OLP ha favorito...                                                         | 29 |
| Fig. 11 | Dal punto di vista della gestione amministrativa del progetto di servizio civile, la partecipazione alla formazione OLP ha favorito...                                                         | 30 |
| Fig. 12 | Per chi comincia a svolgere la funzione di OLP potrebbe essere utile per i primi mesi il riferimento di un OLP senior, cui riferirsi per dubbi e chiarimenti. Penso che questa proposta sia... | 30 |

## Legenda delle sigle utilizzate

n.p.: non pertinente

ODSC: organizzazione di servizio civile (iscritta all'Albo SCUP).

PAT: Provincia autonoma di Trento.

SCUP: servizio civile universale provinciale.

SCUP\_OLP *Academy*: percorso formativo dedicato agli/alle OLP

USC: Ufficio Servizio civile della PAT

## Chi ha scritto questo report

*Gianluca Braga*

è psicologo sociale e del lavoro, formatore, valutatore, docente universitario. Per SCUP si occupa di valutazione dei progetti di servizio civile. È autore del capitolo 5.



*Dario Fortin*

è ricercatore universitario di educazione sociosanitaria, dopo aver operato a lungo nel sociale. Per SCUP si occupa di formazione degli/delle OLP. È autore del capitolo 3.

*Giampiero Girardi*

Sociologo, si occupa da sempre di servizio civile.  
È direttore dell'USC.  
È autore del capitolo 1 e delle conclusioni.



*Silvia Sguotti*

è sociologa di formazione e attualmente si occupa di ricerca sociale e di formazione. Per l'USC è impegnata nella formazione generale dei/delle giovani e nell'analisi dati. È autrice del capitolo 2.

*Theofanis Vervelacis*

È esperto di *governance* negli enti del Terzo settore e di processi di innovazione sociale.  
Per SCUP si occupa di formazione degli/delle OLP.  
È autore del capitolo 4.



Editore:

© **Provincia autonoma di Trento**

Agenzia per la coesione sociale

USC Ufficio Servizio civile

Via Grazioli 1, 38122 Trento

[uff.serviziocivile@provincia.tn.it](mailto:uff.serviziocivile@provincia.tn.it)

+39 0461 493 100

[www.serviziocivile.provincia.tn.it](http://www.serviziocivile.provincia.tn.it)

FB: weSCUP

Twitter: SCUPTrento

Instagram: SCUPTrento

Trento, gennaio 2022