



La redazione e la valutazione della proposta progettuale SCUP

ultimo aggiornamento: 04/02/2026

Questo documento è lo strumento per la predisposizione delle proposte progettuali del servizio civile universale provinciale. Si articola in due parti: nella prima parte si presentano diverse indicazioni pratiche; nella seconda parte si fornisce il commento alla griglia di valutazione.

Ne emerge una sorta di guida per la redazione di una proposta progettuale SCUP.

Senza pretesa di completezza, si tratta di spunti, suggerimenti, precisazioni emersi dall'esperienza maturata nel tempo, dall'analisi dei documenti di impianto e dal confronto tra progettisti e valutatori. La natura di questo testo, dunque, è quella di essere in costante aggiornamento: si invita a verificare sempre la data dell'ultima modifica.

Si invitano coloro che si occupano della predisposizione delle proposte progettuali a tenerne conto nello sforzo comune di un miglioramento continuo e di una sempre maggiore coerenza rispetto all'impianto strategico del SCUP.

La presente versione rinnova e riarticola il testo rispetto alle precedenti, adattandolo anche ai "Criteri per la gestione del servizio civile universale provinciale" in vigore dall'1 gennaio 2023 e successive modificazioni, di cui si prega di prendere visione sul [sito SCUP](#).

La lettura delle presenti indicazioni non esime dall'analisi dei sopraccitati Criteri, soprattutto nella parte prima, dove è pubblicata la griglia di valutazione delle proposte progettuali.

L'altro documento da conoscere è quello che contiene le "Linee guida sul ruolo SCUP_OLP nei progetti di servizio civile" (anche esse reperibili sul [sito SCUP](#)).

INDICE GENERALE

Parte prima

La redazione e la valutazione della proposta progettuale SCUP.....pagg. 2-14

Parte seconda

Criteri di valutazione dei progetti SCUP: commento alla griglia di valutazione pagg. 15-23

Griglia di valutazione delle proposte progettuali SCUP..... pag. 24

Legenda delle sigle..... pag. 25

Testi di riferimento pag. 25

La redazione e la valutazione della proposta progettuale SCUP

PARTE 1 INDICAZIONI PER I PROGETTISTI E LE PROGETTISTE SCUP

CONTENUTO

1. I valori del servizio civile universale provinciale e le finalità del progetto
2. La coprogettazione
3. Il ruolo dell'OLP
4. Le attività previste a progetto
5. La formazione specifica
6. Gli obblighi sulla sicurezza
7. Il contributo offerto dai giovani
8. Le caratteristiche dei giovani
9. Il numero dei partecipanti
10. La valutazione attitudinale
11. Le reti a supporto del progetto
12. La certificazione delle competenze
13. La sostenibilità e le pari opportunità
14. Il monitoraggio
15. La durata del progetto
16. Il titolo del progetto
17. La scheda di sintesi
18. Il linguaggio e le modalità di presentazione
19. I contenuti minimi del documento progettuale

Premessa

Definiamo come “documenti progettuali” i testi che vengono predisposti dal/dalla progettista: il ‘documento progettuale’ vero e proprio e la scheda di sintesi.

Essi diventano “proposta progettuale” nel momento in cui vengono presentati all’Ufficio politiche per i giovani e servizio civile.

Saranno un “progetto” quando andranno alla fase di realizzazione.

1. I valori del servizio civile universale provinciale e le finalità del progetto

Nella predisposizione dell’offerta progettuale il/la progettista deve attenersi con coerenza alle finalità del SCUP che sono sostanziate nel percorso formativo/esperienziale proposto al/alla giovane. Obiettivi generali del progetto SCUP devono essere in sintesi:

- la valorizzazione delle finalità generali di natura formativa ed educativa del servizio civile universale provinciale;
- il mettersi al servizio dei giovani, per favorire la realizzazione di un reale percorso di crescita e di transizione all’età adulta;
- il consentire ai giovani una positiva espressione della cittadinanza attiva e il potenziamento di competenze personali e professionali.

Ci aspettiamo pertanto di trovare nel testo l’articolazione degli obiettivi progettuali destinati ai giovani in modo esplicito e dettagliato. Altri obiettivi, significativi per l’organizzazione, potranno essere aggiunti ma dovranno integrarsi e rendersi funzionali all’interno delle finalità fondamentali del progetto SCUP sopra richiamate, che rimangono comunque prioritarie.

2. La coprogettazione

Premesso che la ragion d’essere di un progetto di SCUP è il percorso educativo e professionale della/del giovane, ne consegue che l’ideazione, la formulazione di una proposta progettuale e la sua gestione devono concentrarsi sulla crescita formativa, professionale e personale del giovane in servizio, più che sul *modus operandi* e sulle “tecnicità” con cui la progettazione viene effettuata (seppur ritenuta importante per garantire la tenuta del progetto).

Non è comunque da escludersi la possibilità di proporre progetti in modalità co-progettata, anche in forza di quanto recita la griglia di valutazione laddove analizza la possibilità di costruire reti di “attori a supporto del progetto” [item¹ A4].

La co-progettazione è, quindi, da considerarsi positiva quando un’organizzazione di servizio civile è il proponente mentre l’altro/gli altri coinvolti nella co-progettazione assumono un ruolo più “strumentale/specialistico”, volto a portare un apporto tecnico ed un evidente valore aggiunto. Tutto questo

¹ Ci si riferisce agli *item* che compongono la griglia di valutazione delle proposte progettuali SCUP, riportata in appendice a questo documento.

purché siano chiaramente e concretamente definite:

- le responsabilità di ognuna delle ODSC coinvolte nella co-progettazione;
- le diverse sedi di attuazione del progetto e i/le relativi/e OLP;
- le attività previste per ogni sede e come queste si leghino all’intero progettualità (es. se vi sia almeno un’attività condivisa da tutti i soggetti);
- chi gestisce i contenuti della formazione specifica e con che modalità (data l’eventuale pluralità delle sedi di attuazione).

Resta ferma la necessità che emerga con chiarezza un disegno comune del progetto, che non può ridursi ad una sorta di *collage* di attività diverse e senza connessioni di valore formativo.

Il fatto che si tratti di un progetto in co-progettazione deve essere esplicitamente e chiaramente indicato nelle prime righe del documento progettuale.

Per comodità si riporta quanto definito dai “Criteri per la gestione del SCUP” al par. 1.3 “Il progetto di SCUP”:

È consentita la co-progettazione tra organizzazioni di servizio civile, a condizione che una organizzazione assuma la responsabilità complessiva in ordine a tutti gli aspetti della realizzazione del progetto.

3. Il ruolo dell’OLP

In merito al ruolo dell’OLP nel progetto, si richiede di indicare con precisione il ruolo ricoperto dal/dagli OLP all’interno del progetto di servizio civile e, in particolare, le modalità di articolazione del rapporto tra OLP e giovane/i, il tempo che vi sarà dedicato, le opportunità di incontro e confronto, l’eventuale rimando ad altri operatori dell’organizzazione, il concreto dispiegarsi dell’attenzione alla crescita formativa del giovane da parte dei/delle loro OLP [item B4].

L’OLP è la figura chiave che tutela sia le/i giovani in servizio civile rispetto agli obiettivi formativi del progetto, sia i beneficiari rispetto alle responsabilità affidate alle/ai giovani. È garante anche nei confronti dell’organizzazione in merito ad un corretto rapporto tra la realizzazione operativa del progetto di servizio civile ed i benefici derivanti per l’organizzazione. Presidia il processo di inserimento della/del giovane come componente del gruppo di lavoro.

L’OLP ha un ruolo di *tutorship* nei confronti della/del giovane in servizio civile: il processo formativo della/del giovane ha valenze legate sia all’*istruzione* (trasferimento di conoscenze ed informazioni di contenuti tecnici) che alla *formazione* (di competenze legate alla costruzione di un’identità sia professionale sia di cittadinanza responsabile).

In considerazione dell’importanza del ruolo dell’OLP per la realizzazione del progetto, è necessario garantire che chi ricopre tale ruolo abbia le competenze necessarie per svolgere al meglio i compiti previsti. A tal fine, accanto all’invio del *curriculum vitae*², l’offerta progettuale dovrà segnalare le competenze possedute specifiche per il ruolo richiesto.

Per quanto detto, l’OLP dovrà essere un operatore che svolge funzioni ricomprese tra le attività previste dal progetto. In genere sembra da escludersi la possibilità che questo ruolo sia ricoperto da cariche apicali, come direttori, coordinatori ecc.

² “Il *curriculum vitae* dell’OLP, redatto in forma descrittiva e dettagliata da cui emergano attività svolte e competenze possedute” (Criteri, par. 1.8).

Nell'offerta progettuale si richiede di indicare con precisione il ruolo agito dall'OLP all'interno del progetto di servizio civile e, in particolare:

- il suo coinvolgimento nella fase di valutazione attitudinale della/del giovane;
- la sua partecipazione al processo di progettazione (in tutte o in alcune delle sue varie fasi);
- i momenti programmati di incontro, supervisione e confronto;
- le modalità di articolazione del rapporto tra OLP e giovane/i, con anche l'indicazione del tempo che l'OLP dedicherà alla/al giovane (vedi sotto le direttive contenute nei Criteri per la gestione del SCUP);
- la gestione dell'eventuale attività a distanza (*smartSCUP*) da parte dell'OLP con la specificazione delle modalità di prosecuzione dell'affiancamento verso il/la giovane in SCUP;
- l'eventuale contributo di altri/e operatori/trici dell'organizzazione, esplicitandone le rispettive competenze, i compiti, le forme ed i tempi da essi/e dedicati. In proposito sarà apprezzato l'orientamento verso la realizzazione di un *lavoro collettivo* intorno all'OLP per il supporto della/del giovane in servizio civile e, più in generale, per la gestione del progetto stesso. Ciò non significa che altri/a operatori/trici possano sostituire il ruolo di tutoraggio che deve rimanere una responsabilità dell'OLP;
- il concreto dispiegarsi dell'attenzione alla crescita formativa del giovane da parte dell'OLP;
- il controllo e la condivisione della scheda diario compilata dal/dalla giovane;
- l'impegno alla puntuale compilazione dei *report* conclusivi (quello sul progetto e quello sulla/sul giovane) a cura dell'OLP.

Per comodità si riporta quanto definito dai “Criteri per la gestione del SCUP” al par. 3.17 “L'operatore/operatrice locale di progetto”:

Ogni partecipante deve avere a riferimento un operatore/operatrice locale di progetto (OLP), che dovrà operare a stretto contatto con il/la giovane nell'ambito dell'attività prevista dal progetto di servizio civile.

L'OLP ha la responsabilità del processo formativo e degli esiti di apprendimento dei/delle giovani a lui/lei affidati/e. Tale responsabilità implica un'attenzione e una presenza costanti dell'OLP per tutto il tempo di presenza in servizio sia del/della giovane sia del/della OLP.

L'OLP non può delegare le proprie funzioni e le proprie responsabilità ad altre persone ma può eccezionalmente affidare il/la giovane ad altri/e operatori/trici competenti per attività in cui i/le giovani sono coinvolti pur rimanendo la responsabilità finale in capo all'OLP.

Ogni OLP non può seguire più di 4 giovani contemporaneamente.

In caso di variazione di OLP l'organizzazione di servizio civile deve fare immediata comunicazione via pec/interoperabilità PiTre alla struttura provinciale competente inviando la documentazione necessaria alla sostituzione.

La funzione di OLP viene assunta ed è conservata solo previa partecipazione ad appositi corsi di formazione, assicurati dalla struttura provinciale competente.

Il/La giovane in servizio civile deve essere costantemente affiancato/a dall'OLP o da altre figure dell'organizzazione di servizio civile, esperte delle mansioni previste e coordinate dall'OLP: saranno queste ultime ad essere investite della responsabilità formale nei confronti degli utenti/clienti e non il/la giovane in servizio civile. In questo modo, inoltre, i/le giovani in servizio civile avranno la possibilità di acquisire le competenze in possesso di coloro che li affiancano.

La struttura provinciale competente può motivatamente valutare l'inidoneità all'assegnazione del ruolo di OLP.

4. Le attività previste a progetto

In merito alla descrizione dell'attività svolta dalle/dai giovani, si conferma la richiesta della massima concretezza, indicando con precisione e chiarezza tutte le attività previste e le relative modalità di attuazione per i partecipanti.

Si suggerisce, inoltre, di considerare anche eventuali alternative realizzabili nel caso in cui prevedibili ragioni esterne al progetto compromettano la fattibilità di parti di quanto previsto (ad esempio la variabilità atmosferica in caso di attività all'aperto).

In situazioni di pandemia (come quella degli anni 2020-2021) è necessario anche prevedere la trasformazione almeno parziale dell'attività in modalità da remoto.

Questa indicazione si basa sulla necessità di chiarire i compiti dei diversi attori del sistema:

- della/del giovane, che deve conoscere nel modo più possibile compiuto ciò che verrà chiesto di fare, per poter compiere una scelta (la propria candidatura) in modo consapevole e pensando di saper gestire tali compiti;
- dell'organizzazione che ospita il progetto di servizio civile, che è chiamata a prefigurare – con il supporto di tutte le figure che saranno poi coinvolte – la sostenibilità e l'opportunità di quanto sarà realizzato in essa;
- dell'Ufficio politiche per i giovani e servizio civile che deve essere in grado di completare il ciclo di vita del progetto con il monitoraggio e la valutazione finale (la verifica della qualità e delle eventuali criticità): ciò è possibile, infatti, solo a partire da una chiara e concreta esplicitazione delle attività previste da parte di tutti i soggetti coinvolti nel percorso (giovani, OLP e altri operatori).

L'attività a distanza non può superare il 5% del monte ore calcolato su base settimanale e deve essere realizzata solo in casi gravi di impossibilità alla presenza. La natura, il senso e le finalità del SCUP sono impossibili da realizzare senza una presenza diretta e continua. In situazioni di emergenza sanitaria dichiarata dalle autorità pubbliche decade il limite sopra definito.

5. La formazione specifica

In merito alle indicazioni progettuali sulla formazione specifica, si conferma l'indicazione di fornire un dettagliato percorso formativo, evitando dizioni generiche o imprecisati rinvii alla formazione in servizio. Sono, peraltro, apprezzate le proposte di formazione che si colleghino coerentemente con le attività richieste alle/ai giovani e le competenze da mettere in atto, oltre a nascere direttamente dall'esperienza [item C3].

Proprio per la caratteristica di mutevolezza e adattabilità di tale approccio è necessario essere molto specifici e rigorosi nel programmare e gestire tutte le forme di supporto ai processi di apprendimento delle/dei giovani. In particolare, occorre tenere presente la fondamentale differenza tra “addestramento” (ad esempio, spiegazioni e correzioni fornite, mentre si sta lavorando, a chi impara facendo) e “formazione” vera e propria (momento espressamente ed esclusivamente dedicato a spiegazioni, dimostrazioni, esempi, prove, ecc. finalizzati all'apprendimento).

Dovranno, pertanto, essere indicati i temi di formazione, con lo specifico raccordo rispetto all'attività prevista e alle competenze in uscita, in modo che risulti evidente un percorso dotato di senso, coerente e continuativo, che sia di supporto all'attività svolta e anticipi anche l'eventuale percorso di certificazione delle competenze.

A livello gestionale, si ricorda l'obbligo di documentare l'erogazione dei momenti di formazione specifica attraverso lo specifico modulo aggiunto al registro presenze.

Non possono essere ricomprese nella formazione specifica l'attività di monitoraggio, le verifiche periodiche, la partecipazione alle riunioni di *équipe*, anche in presenza di tecnici esterni.

La formazione specifica può prevedere la partecipazione ad attività formative previste per l'insieme degli operatori della ODSC che gestisce il progetto.

Per comodità si riporta quanto definito dai “Criteri per la gestione del SCUP” al par. 3.11 “Formazione specifica dei giovani in servizio civile”:

La formazione specifica è finalizzata a consentire al/alla giovane l'acquisizione delle informazioni e delle conoscenze necessarie all'espletamento delle attività previste dal progetto.

Il/La giovane ha diritto ad un numero minimo di ore di formazione specifica ottenuto moltiplicando 4 per il numero di mesi di durata del progetto.

È assicurata dall'organizzazione di servizio civile (anche tramite acquisizione esterna oppure in forma consorziata con altri soggetti attuatori) e deve comprendere le tematiche della sicurezza del luogo di lavoro di cui al paragrafo 1.11.

Il programma di formazione specifica viene indicato nei documenti progettuali, che debbono esplicitare i temi che affronta, le competenze che si propone di sviluppare, le modalità che s'intendono adottare e che supportino tali apprendimenti, le persone che saranno chiamate a contribuire ed i tempi previsti.

La formazione specifica deve essere somministrata in momenti diversi dalla mera operatività del soggetto attuatore e non può comprendere attività di monitoraggio, di verifica, di valutazione dell'esperienza del servizio civile.

La realizzazione della formazione specifica viene documentata attraverso il registro presenze.

6. Gli obblighi sulla sicurezza

In merito al tema “sicurezza”, si conferma che (in base alla normativa nazionale) non esiste l'obbligo di assicurare ai giovani in servizio civile il corso base sulla sicurezza di 4 ore, erogato da organizzazioni accreditate.

I progetti che prevederanno comunque tale corso (un valore aggiunto a favore dei giovani in quanto si configura come un credito permanente) saranno valorizzati in sede di valutazione all'*item* C3 e, in parte, a quello C2 (in quanto tale certificazione viene richiesta dai contesti lavorativi) della griglia di valutazione contenuta nei “Criteri per la gestione del SCUP”.

Per comodità si riporta quanto definito dagli stessi “Criteri” al par. 1.11 “Sicurezza”:

La formazione sulla sicurezza è a carico ed è obbligo dell'organizzazione di servizio civile³, tenuto conto dell'esplicita esclusione del servizio civile dalle previsioni del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

Il/La giovane è spesso impegnato/a nello svolgimento di attività pratiche che comportano inevitabilmente dei rischi. Questi devono essere valutati da parte dell'organizzazione di servizio civile e di essi va data al/alla giovane una puntuale comunicazione. Devono, inoltre, essere definite ed adottate misure di prevenzione e di emergenza in relazione all'attività del/della giovane e devono essere analizzate e valutate le possibili interferenze tra questa e le altre attività che si svolgono nell'ambito della stessa organizzazione.

Indipendentemente dal fatto che abbia già frequentato il corso formativo previsto dal sopraccitato decreto legislativo, il/la giovane deve partecipare entro 30 giorni dall'avvio, nell'ambito del percorso di formazione specifica, ad un modulo formativo ed informativo di

³ Vedi anche quanto previsto al paragrafo 1.8.

almeno 2 ore sui rischi connessi al proprio impegno nell'ambito del progetto e sulle misure di sicurezza della sede di progetto.

Questa previsione non vale nel caso in cui il corso sulla sicurezza di almeno 8 ore ai sensi del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 sia direttamente somministrato dall'organizzazione di servizio civile nelle modalità ed entro i termini previsti dall'accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011.

Nel caso il/la giovane debba fare uso di dispositivi individuali di protezione, questi devono essere messi a disposizione da parte dell'organizzazione.

7. Il contributo offerto dai giovani

SCUP non è interessato a promuovere ogni volta progetti “innovativi”. Intende però sostenere progetti che si rifacciano alle logiche gestionali di miglioramento continuo. Tali logiche prevedono attività di revisione (finale, ma non solo) dei progetti realizzati — condotta con i principali stakeholder coinvolti — e l'individuazione di azioni di miglioramento utili per il futuro

In merito al contributo offerto dalle/dai giovani al miglioramento continuo del progetto, si richiede che all'interno della proposta progettuale vengano espressamente indicate le parti modificate a seguito del contributo offerto dalle/dai giovani che hanno vissuto l'esperienza del servizio civile negli ultimi 3 anni, anche non nello stesso progetto o nella stessa organizzazione. Si richiede che sia espressamente indicato tutto ciò che è stato proposto dai/dalle giovani che sono stati coinvolti.

Poiché si parla di “miglioramento continuo”, verranno valorizzati in particolare i contributi di coloro che hanno partecipato all'ultima realizzazione del progetto.

Per le proposte progettuali presentate da organizzazioni di servizio civile che progettano per la prima volta, si potranno attribuire punteggi diversi dallo 0 se il/la progettista indicherà concretamente in che modo prevede di raccogliere *feedback* da parte delle/dei giovani in servizio civile e come intende utilizzarli per migliorare il progetto.

Nel caso del contributo offerto dai giovani si ricorda di allegare il *format* con la dichiarazione degli interessati, nel quale essi specificano su quali aspetti e in che modo abbiano contribuito. Dovranno, altresì, indicare a quale progetto e in quali date hanno preso parte al servizio civile: dovranno aver svolto il servizio civile presso la stessa organizzazione da non più di 24 mesi.

Si ricorda che il contributo dei giovani viene valorizzato in sede di valutazione della proposta progettuale all'*item* D4. Un punteggio medio-alto viene, pertanto, assegnato nei casi in cui appaia l'autodichiarazione del giovane e nel documento progettuale si faccia coerentemente riferimento ai temi indicati nell'autodichiarazione stessa.

8. Le caratteristiche dei giovani

Appare opportuno provvedere ad una attenta e precisa analisi delle caratteristiche ricercate nei giovani, in modo da poter coerentemente indicare i criteri di valutazione attitudinale che saranno applicati.

Si ribadisce che la natura universalistica del SCUP richiama l'obbligo di non prevedere criteri “escludenti” e richiede di definire, in positivo, attributi in grado di consentire l'individuazione della/del candidata/o più adatta/o alla proposta formativa del progetto. Ciò significa che non può essere richiesto il possesso di alcun titolo di studio, nemmeno se preceduto dall'avverbio *preferibilmente*. Identica osservazione vale per il possesso della patente di guida.

Tale coerenza verrà poi concretizzata attraverso modalità di individuazione delle/dei candidate/i coerenti e correttamente condotti (vedi successivo punto 8 del presente documento).

Una buona qualità di questi aspetti progettuali verrà valorizzata all'*item* B2.

9. Il numero dei partecipanti

È richiesto di indicare il numero minimo di partecipanti (in genere è uno/a) e il numero massimo.

Se i due valori sono diversi, è indispensabile che il documento progettuale specifichi come si svilupperà il progetto, con quali contenuti e con quali carichi di impegno, a seconda del numero di partecipanti effettivo.

Si richiede di indicare il numero di operatori (compreso l'OLP) assegnati all'ambito/ufficio in cui si svilupperà il progetto, che non può essere inferiore al numero di giovani in servizio civile.

10. La valutazione attitudinale

Si ricorda quanto previsto in merito alla valutazione attitudinale dal Regolamento di attuazione del capo II della legge provinciale 14 febbraio 2007, n. 5, secondo il quale essa debba prevedere la valutazione:

- a) della conoscenza specifica del progetto;
- b) dell'interesse al perseguimento degli obiettivi dello stesso;
- c) della disponibilità all'apprendimento;
- d) dell'attitudine allo svolgimento delle mansioni.

Rispetto alla fase di valutazione, pertanto, il documento progettuale deve indicare con chiarezza:

- i criteri di valutazione che saranno adottati (ad esempio vengono spesso citati: “conoscenza del progetto specifico”, “condivisione degli obiettivi”, “motivazione”, “disponibilità all'apprendimento”, “disponibilità al lavoro in gruppo”, “interesse e impegno a portare a termine il progetto”, “idoneità allo svolgimento delle mansioni previste” ecc.);
- gli indicatori che consentono di “misurare” l'intensità di possesso del criterio individuato (ad esempio: esperienze analoghe già svolte in modo spontaneo dalla/dal candidata/o per valutarne la motivazione; quanto ella/egli è in grado di descrivere correttamente la proposta per valutare la conoscenza del progetto; ecc.);
- le modalità che verranno adottate nel processo di valutazione attitudinale. (ad esempio: colloqui, simulazioni, esercitazioni, analisi di casi, ...);
- i soggetti che gestiranno tale fase, con l'indicazione delle rispettive competenze istituzionali (presidente, direttore/direttrice, operatore/operatrice, ...) o disciplinari (psicologo, istruttore tecnico, ...).

Va indicato se si prevede (o meno) la presenza dell'OLP in questa fase.

L'esito deve obbligatoriamente essere espresso su una scala da 0 a 100. Questo per consentire la confrontabilità all'interno del sistema servizio civile e per una maggiore trasparenza nel processo di valutazione.

La “valutazione attitudinale” prevede un *item* specifico della griglia di valutazione che è il B3.

11. Le reti a supporto del progetto

In merito alla rete di attori a supporto del progetto, si ricorda di esplicitare con chiarezza il collegamento dell'azione progettuale rispetto al contesto esterno. È opportuno indicare quali sono gli elementi e i soggetti rilevanti e di connessione con la realtà di riferimento, sia essa territoriale e/o tematico-settoriale. Tali aspetti verranno valorizzati con l'*item* A4.

Ci si riferisce qui, da una parte, ad enti, organizzazioni e altri soggetti con cui le/i giovani in servizio civile potranno avere l'occasione di entrare in contatto, nella valorizzazione della dimensione di cittadinanza responsabile del servizio civile. Dall'altra, si fa riferimento ai contatti che i/le giovani possono instaurare con un contesto lavorativo e professionale di un determinato ambito, ad esempio le comunità scientifiche, le comunità professionali, i circoli culturali ecc.

12. La certificazione delle competenze

In merito alla certificazione delle competenze si mette in luce il fatto che essa è perseguita con convinzione dall'Ufficio politiche per i giovani e servizio civile perché risponde non solo alla possibilità di documentare l'apprendimento ma anche di capitalizzare maggiormente l'esperienza fatta. A riprova di tale impegno sono i tre *item* di valutazione che rimandano, in modo più o meno diretto, al tema della valorizzazione e comunicabilità delle competenze maturate: il C1, il C2 e il C3.

La proposta progettuale dovrà elencare le competenze che saranno agite nello svolgimento dell'attività, ma dovrà limitare a una sola quella che potrà eventualmente essere portata a "certificazione", in attuazione della deliberazione della Giunta provinciale n. 2372 del 16.12.2016 e nel rispetto del "Documento di trasparenza" per l'identificazione e la messa in trasparenza degli apprendimenti in esito all'esperienza di servizio civile universale della Provincia autonoma di Trento

La competenza dovrà essere proposta riportando sia nel documento progettuale sia nella scheda di sintesi:

- a) il repertorio regionale dove è stata rinvenuta la competenza;
- b) la qualificazione professionale cui la competenza fa riferimento;
- c) il titolo della competenza;
- d) l'elenco delle conoscenze definite per quella competenza;
- e) l'elenco delle abilità definite per quella competenza.

La competenza certificabile dovrà essere collegata a specifiche attività progettuali. Si dovrà, inoltre, precisare la valenza di occupabilità che essa prevede, considerando quali opportunità concrete i contesti lavorativi territoriali (e non) offrono a giovani che abbiano dimostrato la padronanza della competenza in questione.

Nel ricordare che nulla deve essere dato per scontato, si invitano i progettisti a non tralasciare di indicare con chiarezza la rilevanza civica delle competenze in uscita dei giovani partecipanti.

Per quanto attiene l'individuazione della competenza da certificare l'Ufficio politiche per i giovani e servizio civile ha assegnato alla dott.ssa Chiara Marino, di Fondazione Demarchi, il compito di controllare e revisionare tutte le competenze inserite nelle proposte progettuali. Ogni progettista dovrà, pertanto, prendere contatto con lei per la definizione della competenza da proporre alla certificazione. La dott.ssa Marino è raggiungibile via email (chiara.marino@fdemarchi.it) e via telefono (0461 273 741).

Sulla [pagina del sito SCUP](#) dedicata alla progettazione è stato, inoltre, pubblicato un piccolo manuale di istruzioni per l'autonoma ricerca sul sito INAPP.

(Si fa presente che si continua ad utilizzare la locuzione "certificazione delle competenze" anche se

essa non è corretta perché ciò che si fa nel servizio civile è una semplice “messa in trasparenza della competenza”. Si continua, però a parlare di “certificazione” perché questo termine essa è ormai invalso nel linguaggio corrente).

13. La sostenibilità e le pari opportunità

I Criteri definiscono alcuni aspetti trasversali (nel senso di non specifici del servizio civile ma di più ampia portata) che debbono essere rispettati. L'*item* D3 della griglia di valutazione, pertanto, chiede la “coerenza del progetto con i valori della sostenibilità sociale, ambientale e le pari opportunità per tutti (anche con riferimento alla questione di genere)”.

Nella precedente versione questa voce faceva riferimento a generiche (e dunque poco gestibili) “priorità trasversali”.

Si valutano positivamente i progetti che assumono consapevolmente tali valori e che danno indicazioni concrete su come rendere più eque le opportunità di accesso all’esperienza del servizio civile per tutti e/o più sostenibile l’ambiente naturale e sociale degli individui, oltre all’impegno per le pari opportunità di genere e non...

Si valutano inoltre positivamente i progetti che saranno in grado di declinare in maniera operativa i concetti di sostenibilità e pari opportunità a partire dalle attività che sono proposte all’interno del percorso del/la giovane SCUP. Ad esempio, un percorso di orto sociale rappresenta un’opportunità per riflettere insieme ai/le giovani SCUP sui temi della stagionalità dei prodotti, agricoltura a km zero, rotazione delle culture, ecc.; un percorso di cura del verde rappresenta un’opportunità per trattare il ruolo degli alberi nella protezione da onde di calore; l’organizzazione di eventi rappresenta un’opportunità per trattare il tema dell’equa accessibilità; un percorso di accompagnamento a persone fragili rappresenta un’opportunità di riflessione sui temi dell’inclusione sociale.

La declinazione operativa del concetto di sostenibilità e pari opportunità non deve essere implicita, ma esplicitata nel progetto.

14. Il monitoraggio

Il sistema di monitoraggio del SCUP è definito con precisione nella parte quarta dei Criteri: se ne raccomanda un’attenta lettura, anche al fine di prevedere nella proposta progettuale le attività e gli impegni dei/delle giovani e dei/delle OLP.

Il documento progettuale dovrà fare esplicito riferimento al sistema di monitoraggio impostato dall’Ufficio politiche per i giovani e servizio civile, specificando le modalità, i tempi e gli oggetti su cui verteranno le azioni di monitoraggio.

È facoltà del/della progettista inserire ulteriori attenzioni a dimensioni di monitoraggio legate al modello organizzativo dell’ODSC o richieste dalla specificità dell’attività proposta.

15. La durata del progetto

La durata del progetto può essere di 3 mesi oppure di 6 mesi oppure di 9 mesi oppure di 12 mesi.

Ciò al fine di facilitare i giovani nell’eventuale ricerca di un secondo progetto nel rispetto del limite fissato a non oltre un anno per persona.

16. Il titolo del progetto

Il titolo del progetto deve essere breve (non più di 100 caratteri, spazi inclusi) e di facile comprensione.

Non deve essere scritto in maiuscolo stampatello.

Non deve essere mai identico al titolo di un progetto precedente: se necessario si indicano l'anno o il numero dell'edizione, che va precisata con l'ordinale.

Ad esempio un buon titolo potrebbe essere: Il servizio civile in comunità – Seconda edizione.

17. La scheda di sintesi

La scheda di sintesi è la prima forma visibile del progetto che si intende candidare. È letta dai giovani interessati ed è uno strumento per coinvolgerli.

Accanto alle informazioni organizzative, logistiche e procedurali, la scheda chiede informazioni qualitative: cosa si fa nel progetto, cosa si impara, quali caratteristiche sono ricercate nei partecipanti... La reazione che provoca la lettura della scheda induce il giovane a continuare e a prendere visione del documento progettuale, oppure a non continuare, tralasciare e ricercare altri progetti più interessanti ed attrattivi.

La scheda di sintesi è, appunto, "di sintesi". La sintesi è un'operazione diversa dalla "selezione". La scrittura della scheda non può essere il frutto di "selezioni" del documento progettuale. Non si tratta di scegliere (selezionare) parti del progetto ed inserirle nella scheda di sintesi. Il modo peggiore per comporre la scheda di sintesi è quello di copiare/incollare parti del documento progettuale.

La scheda di sintesi non può ovviamente riportare tutte le informazioni contenute nel documento progettuale, deve fornire le informazioni essenziali, ma soprattutto il "senso" dell'offerta progettuale.

La scheda di sintesi ha un proprio valore: non è subalterna ed ancillare al documento progettuale, anzi, pur nella sua struttura sintetica ha obiettivi superiori al documento: non deve solo informare con chiarezza, ma deve appassionare, coinvolgere, deve essere attrattiva.

Non deve essere esaustiva, anzi deve indurre la curiosità ad approfondire, attraverso la lettura del documento progettuale, deve sollecitare la motivazione.

È l'avamposto promozionale e di *marketing* del progetto, e anche della stessa organizzazione che la propone. Per questo non è fuori posto il fatto che essa contenga una o più immagini, se utili allo scopo che la scheda si deve proporre.

L'indicazione dell'ambito tematico deve essere limitata ad una sola scelta, che sarà quella dell'ambito più rilevante in termini qualitativo o quantitativi. Ciò al fine di consentire la corretta categorizzazione nei sistemi in dotazione all'Ufficio politiche per i giovani e servizio civile, che consentono una sola indicazione.

18. Il linguaggio e le modalità di presentazione

Il documento progettuale deve essere redatto in modo chiaro e scritto in italiano corretto. Si suggerisce di evitare inutili ridondanze e di adottare una struttura espositiva lineare.

Nella redazione è indispensabile adottare i seguenti accorgimenti:

- in testa al documento progettuale deve inserito il titolo, la denominazione dell'organizzazione proponente, la data di presentazione;
- dopo il titolo va inserito l'indice dei contenuti del documento;
- il testo va suddiviso in paragrafi, ognuno con un proprio titolo;
- le pagine devono essere numerate;
- il corpo del carattere deve essere uguale o superiore a 11;
- si deve andare a capo quando lo richiede la logica del contenuto (cambio di argomento).

Si rileva che una buona presentazione del testo — oltre a facilitare il lavoro del valutatore e della valutatrice e di coloro che devono operare su di esso — lo renderà più apprezzabile ed attrattivo per i/le giovani che stanno decidendo dove candidarsi.

Si invita ad evitare il termine “volontario/i” quando ci si riferisce alle ragazze e ai giovani che svolgono il servizio civile. Pur mancando nella lingua italiana un termine che li possa definire, si ritiene che il servizio civile abbia una natura assolutamente differente rispetto al “volontariato”. Non resta che utilizzare la locuzione “giovane/i in servizio civile”.

Si invita, altresì, ad evitare i termini “*smart working*” e “*training on the job*”, al fine di non ingenerare confusione rispetto al fatto che il servizio civile non è un lavoro. Nel primo caso si deve utilizzare il termine “attività a distanza” o — al limite — “smartSCUP”. Nel secondo caso si parlerà di “affiancamento”.

Si raccomanda, altresì, il rispetto del linguaggio di genere, utilizzando sempre — se necessario — articoli, preposizioni e sostantivi nei due generi.

Il documento progettuale deve avere una lunghezza non superiore a 36000 caratteri, spazi inclusi. Eventuali immagini inserite nel documento non devono contenere testo scritto o questo deve essere conteggiato. Eventuali allegati rientrano nel conteggio dei 36000 caratteri.

19. I contenuti minimi del documento progettuale

Pur nella totale libertà lasciata al/alla progettista dallo schema progettuale – che è libero – vengono qui di seguito elencati gli elementi che — seppur collocati nella posizione preferita all'interno del documento progettuale — è necessario specificare in modo concreto perché il progetto possa essere considerato esaustivo:

- l'analisi del contesto sociale di intervento (con riferimento agli aspetti salienti per il percorso di servizio civile), che ne descriva le caratteristiche rilevanti per l'utilità sociale del percorso proposto al/la giovane in servizio civile, lo spazio formativo per la/il giovane in servizio civile, le opportunità lavorative a cui tale esperienza apre, il ruolo del progetto di servizio civile all'interno dell'organizzazione;
- la definizione delle finalità e degli obiettivi (misurabili, per quanto è possibile) del progetto, che sono sostanziati nel percorso formativo proposto e che devono essere coerenti con le finalità del SCUP;
- le attività previste, indicate in modo preciso e concreto, evitando formulazioni generiche e dettagliando cosa ci si aspetta dal giovane, cosa deve fare, in che tempi e in che modi, con il supporto di chi;
- la descrizione delle caratteristiche delle/dei giovani che più li/le rendono adatti alla proposta progettuale (senza porre “requisiti”) e le relative modalità di svolgimento della valutazione attitudinale;
- la competenza acquisibile, con preciso riferimento ad un repertorio professionale regionale o nazionale, se non fossero rintracciabili nel repertorio PAT (definito della deliberazione della Giunta provinciale n. 2471 del 2016);
- le caratteristiche professionali e il ruolo dell'OLP durante lo svolgimento del progetto e nella relazione con il/la giovane. Si dà per scontato che, in genere, l'OLP rappresenti la figura professionale in possesso della competenza proposta ai giovani;

- le caratteristiche professionali e le modalità di presenza delle figure che avranno a che fare con i/le giovani durante lo svolgimento del progetto;
- le modalità organizzative, dove si descrivono le modalità di svolgimento del progetto e la connessione con le altre attività dell'organizzazione;
- il percorso di formazione specifica del/la giovane, con l'indicazione dei temi che saranno trattati, le modalità adottate che ne favoriranno l'apprendimento e la scansione temporale;
- la gestione del monitoraggio e della valutazione, in coerenza con quanto previsto dai Criteri;
- la dimensione di formazione alla cittadinanza responsabile che il progetto garantisce ai partecipanti;
- le modalità e le forme dei contatti che i/le giovani in servizio civile potranno sviluppare con soggetti della rete territoriale e professionale, nell'arco del loro periodo di esperienza presso l'ente;
- i motivi per cui si ritiene che tale esperienza possa inquadrarsi come coerente con i valori indicati alla voce D3 della griglia: perché apre ad una dimensione di sostenibilità sociale ed ambientale; come e perché si dimostra attenta e volta a sviluppare pari opportunità per tutti ecc.

La redazione e la valutazione della proposta progettuale SCUP

PARTE 2

CRITERI DI VALUTAZIONE DEI PROGETTI SCUP

Commento alla griglia di valutazione

Dopo aver fornito numerose indicazioni in merito alla redazione della proposta progettuale, in questa seconda parte si riconsidera la griglia di valutazione delle proposte progettuali SCUP, che viene approfondita attraverso un commento per ciascun indicatore.

Si offre così ai progettisti e alle progettiste la possibilità di contestualizzare ogni dimensione valutativa, di cogliere il senso che porta a definire l'*item*⁴ e di comprenderne appieno il significato e la valenza.

Nella versione più recente della griglia di valutazione, quattro *item* prevedono uno sbarramento automatico: qualora il punteggio di quell'*item* dovesse risultare inferiore a 4 punti su 7, il progetto verrebbe comunque fermato, a prescindere dal punteggio complessivo ottenuto. Tali *item* sono evidenziati nei commenti.

La griglia di valutazione SCUP è riportata in fondo a questo documento.

⁴ La parola “criterio” va intesa qui come “criterio di valutazione” e come sinonimo di “*item*”, altro termine utilizzato in questo documento.

A. Coerenza progettuale esterna

A1) COERENZA TRA GLI OBIETTIVI DEL PROGETTO E LE FINALITÀ GENERALI DEL SERVIZIO CIVILE UNIVERSALE PROVINCIALE.

UN PUNTEGGIO INFERIORE A 4 FERMA IL PROGETTO,
A PRESCINDERE DAL PUNTEGGIO COMPLESSIVO

Riferimenti utili inerenti questo criterio si trovano nelle “INDICAZIONI PER LA STESURA DI UNA PROPOSTA PROGETTUALE DI SCUP” – Paragrafo 1 “I valori del servizio civile universale provinciale”

Indicatore che colloca il progetto come più o meno coerente con i fondamenti, le logiche, il mandato, il senso del servizio civile universale provinciale in provincia di Trento. È un criterio che può variare nel tempo, così come nel tempo variano le priorità dello SCUP. Ma è anche il criterio più “fondativo”, che rilegge il complesso della proposta progettuale alla luce del senso che la Provincia autonoma di Trento assegna al servizio civile.

Sono pertanto valutati, con questo criterio, le “basi” della proposta di Servizio Civile: che l’esperienza abbia **valore civico/partecipativo**, ma anche **formativa e professionalizzante**; che il/la giovane sia **accompagnato** e abbia costantemente a sua disposizione dei **riferimenti competenti**, rispetto a ciò che sta apprendendo; che sia posto/a nelle condizioni di esprimere il proprio potenziale **senza** per questo **assumersi responsabilità** che non sono mai attribuibili al/la giovane.

A2) COERENZA E RILEVANZA DEGLI OBIETTIVI DEL PROGETTO RISPETTO ALLE CARATTERISTICHE TERRITORIALI NEL LORO COMPLESSO.

Si adotta un’interpretazione estesa di questo indicatore. Il progetto deve, innanzitutto, dimostrare una **coerenza** tra i **bisogni di un territorio e della popolazione target** e quanto posto a **risultato dell’esperienza** di servizio civile. Tale coerenza non deve essere implicita, ma esplicitata all’interno del progetto argomentando la rilevanza per il contesto sociale di intervento del percorso proposto al/la giovane SCUP.

Inoltre, si intendono valorizzare i progetti che prevedano – e sappiano documentare – che il/la giovane sia destinato/a ad **occuparsi di attività rilevanti**, non marginali nel contesto **della comunità** in cui opera: **particolarmente sentiti** e che riguardino una **parte significativa della popolazione**.

Tanto più i/le giovani saranno posti nel “cuore” di questioni importanti per molti, tanto più saranno “visibili” e apprezzabili.

A3) COERENZA TRA OBIETTIVI DEL PROGETTO E SOGGETTO PROPONENTE (IN TERMINI DI MISSION, ESPERIENZA/ EXPERTISE, CAPACITÀ DI SVILUPPARE COMPETENZE NEI PROPRI COLLABORATORI E RADICAMENTO SUL TERRITORIO).

Per esprimere una valutazione attendibile sulla qualità potenziale dell’esperienza di Servizio Civile non è sufficiente la semplice verifica che l’ODSC si occupi dei temi che propone a progetto, ma che sia piuttosto in grado di consentire al/la giovane di raggiungere gli obiettivi di impegno e apprendimento dichiarati dal progetto di servizio civile. Tanto più l’esperienza del/la giovane sarà presso un ente specializzato, esperto e riconosciuto, tanto maggiore sarà il beneficio potenziale che potrà ricavarne sia in termini di apprendimento

concreto, sia di riconoscibilità esterna.

Pertanto, attraverso questo indicatore si intende rilevare se l'ODSC **possessa** e sia in grado di **argomentare** una "**expertise**" (intesa come insieme di **esperienza, competenze**, capacità di porsi quale **riferimento**, presenza di **strutture e strumenti**...) in grado garantire le migliori possibilità di successo per il progetto di servizio civile e di lasciare al/la giovane una referenza spendibile in fase di ricerca del lavoro.

A4) QUALITÀ COMPLESSIVA DELLA RETE ESTERNA DI ATTORI A SUPPORTO DEL PROGETTO.

Riferimenti utili inerenti questo criterio si trovano nelle "INDICAZIONI PER LA STESURA DI UNA PROPOSTA PROGETTUALE DI SCUP" – par. 10 "Le reti a supporto del progetto"

Indicatore che propone al valutatore/alla valutatrice di stimare se il/la giovane avrà la possibilità di "**essere visibile**" ed **entrare in contatto con più soggetti del territorio** (possibilmente di varia natura e tipologia: associazioni, enti pubblici e del terzo settore; con mandati di natura culturale, sociale, civile, educativa...), sia per una crescita in termini di senso civico, di conoscenza delle dinamiche e delle politiche territoriali che ruotano attorno ad un tema sociale, sia per aumentare le prospettive professionali di lavoro futuro.

Non è sufficiente che il progetto indichi la generica presenza di una rete di soggetti che si muove attorno ad un tema: è necessario esplicitare in che modo i/le giovani saranno coinvolti/e nelle relazioni con tali soggetti; in quali occasione, con che frequenza e, soprattutto, con quale ruolo.

Non ci si attende – salvo rari casi – che questi/e possano rivestire un ruolo formale, dal momento che non devono assumersi responsabilità di rappresentanza nei confronti dell'ODSC; ma sarà significativo comprendere da quale prospettiva questi/e avranno modo di partecipare attivamente alle interlocuzioni con altri soggetti di natura differente da quella presso la quale stanno svolgendo le attività di servizio civile.

B. Coerenza progettuale interna

B1) ESAUSTIVITÀ E ACCURATEZZA DELLA DESCRIZIONE DELLE ATTIVITÀ PROPOSTE AI/ALLE GIOVANI E LORO RELATIVA COERENZA CON GLI OBIETTIVI DEL PROGETTO.

UN PUNTEGGIO INFERIORE A 4 FERMA IL PROGETTO, A PRESCINDERE DAL PUNTEGGIO COMPLESSIVO

Riferimenti utili inerenti questo criterio si trovano nelle "INDICAZIONI PER LA STESURA DI UNA PROPOSTA PROGETTUALE DI SCUP" – par. 4 "Le attività previste a progetto"

Criterio che richiede di valutare se i/le giovani saranno impegnati/e in attività coerenti con quello che il progetto promette loro di realizzare.

Come prima conseguenza, il criterio obbliga il/la progettista ad **esprimere in modo preciso, descrittivo, didascalico, ciò che il/la giovane sarà chiamato a fare** (dove, con chi, per quanto tempo, con quali modalità e supporti...). Solo in questo modo sarà possibile valutare quanto queste attività siano coerenti con gli obiettivi di apprendimento (in riferimento quindi anche alle competenze individuate dai repertori regionali riconosciuti) e di esperienza civica prevista dal progetto.

L'esperienza dimostra che la richiesta è raramente soddisfatta in modo completo. I progetti – in particolare le

nuove edizioni di precedenti progetti – sono spesso solo abbozzati o descritti in termini generali. Il/la progettista non deve temere di inserire dettagli operativi, dal momento che sono quelli che consentono di avere un quadro più realistico di un'attività che non viene né sperimentata, né osservata direttamente, ma soltanto ricostruita attraverso la lettura del documento. Sia dai/dalle valutatori/valutatrici sia dai/dalle giovani. Nel caso della lettura da parte del/la giovane, una scarsa chiarezza sulle attività che sarà chiamato/a a condurre può facilmente infondere dei dubbi sulla rispondenza della proposta alle proprie aspettative. Un ulteriore timore in sede di progettazione potrebbe essere quello di impegnarsi in proposte che potrebbero non essere attuabili, dal momento che dipendono in gran parte dalle capacità e attitudini del/la giovane cui sono indirizzate. Un compromesso più che accettabile in questo senso è la descrizione di esempi di attività possibili, specificando a quali condizioni queste saranno realizzate: si darà così un riferimento chiaro di quanto proposto, pur lasciando dei margini di flessibilità che sono apprezzabili in un contesto ancora non del tutto definito.

B2) ACCURATEZZA NELLA DESCRIZIONE DELLE CARATTERISTICHE DEI/DELLE GIOVANI CHE LI/LE RENDANO IDONEI/E ALLE ATTIVITÀ PREVISTE DAL PROGETTO.

Riferimenti utili inerenti questo criterio si trovano nelle “INDICAZIONI PER LA STESURA DI UNA PROPOSTA PROGETTUALE DI SCUP” – par. 8 “Le caratteristiche dei giovani”

Poiché il SCUP è “universale”, non ammette dei “prerequisiti” ostativi alla candidatura. Questo aspetto rischia però di mettere i/le giovani in difficoltà qualora non siano adeguatamente preparati/e e siano posti/e a confronto con situazioni tecnicamente e/o emotivamente difficili. L'ODSC deve, in sede di presentazione del documento progettuale, dimostrare di essere consapevole di tali possibili criticità, di **aver** quindi **individuato** delle **attitudini che accrescono la coerenza tra proposta e giovane** e di aver già pronte delle azioni finalizzate al raggiungimento di un adeguato equilibrio tra caratteristiche del/la giovane e richieste previste dalle attività di servizio civile.

In sede di progettazione, è fondamentale appurare che alcune attività siano espresse in modo chiaro e specifico e prevedano un'attenta valutazione del bagaglio di competenze in ingresso (sia professionali sia, soprattutto, personali) necessarie al/la giovane per condurre la propria esperienza di servizio civile in modo sicuro e positivo per se stesso/a e per gli altri. Rientrano in tale casistica le attività che mettono il/la giovane in condizione di rischio diretto in assenza delle necessarie competenze e tutele; tutte quelle legate a situazioni più “delicate” e in contesti “critici” (ad esempio, essere in contatto con persone malate o traumatizzate che possono essere causa di “trauma vicario”⁵); tutte quelle attività che richiedano competenze tecniche molto specifiche (come la classificazione delle specie vegetali, la gestione di relazioni che comportino la conoscenza di lingue straniere, l'utilizzo di strumenti IT specifici...)

Sul versante opposto, occorre altresì verificare che non si presentino situazioni tali per cui si richiedano competenze elevate (desumibili dai criteri e dalle modalità di selezione che vengono dichiarate) che non siano poi valorizzate dalla proposta progettuale. In questo caso, i “rischi” sono minori, ma permane comunque la possibilità di un'esperienza poco accrescitiva per i/le giovani e – volendo pensare male – il rischio che si voglia in realtà proporre compiti eccessivi ai/alle ragazzi/e in servizio civile e quindi sostitutivi delle attività proprie del personale dipendente.

⁵ Il trauma vicario è un fenomeno che deriva dal coinvolgimento empatico tra chi svolge una professione d'aiuto e coloro che sono effettivamente vittime di un trauma in prima persona; si tratta quindi di un'esposizione indiretta a un evento traumatico altrui, che però causa un cambiamento in negativo degli schemi cognitivi e delle credenze del (soggetto) rispetto al proprio lavoro e alla realtà (fonte: Wikipedia, consultato il 14.4.2023).

B3) ACCURATEZZA NELLA DESCRIZIONE DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE ATTITUDINALE.

Riferimenti utili inerenti questo criterio si trovano nelle “INDICAZIONI PER LA STESURA DI UNA PROPOSTA PROGETTUALE DI SCUP” – par. 9 “La valutazione attitudinale”

Indicatore che propone uno specifico affondo su una questione meno considerata in passato, ma che riveste un ruolo non marginale: le modalità di svolgimento della valutazione attitudinale ed i risultati in termini di coerenza tra le attività di servizio civile proposta e candidato/a individuato/a.

Di fatto, si tratta di tradurre in modo operativo quelle strategie che consentano di verificare la coerenza prevista dall'indicatore B2, tra le caratteristiche richieste per condurre al meglio le attività proposte dal progetto di servizio civile e quelle in possesso dei/delle giovani che si candidino.

SCUP prevede alcuni vincoli da considerare (ad es., il punteggio finale che sarà su una scala in centesimi) e indicazioni circa elementi di qualità (ad es.: la partecipazione dell'OLP alla valutazione del potenziale).

La valutazione attitudinale — accanto ai criteri che si intendono accertare — segnalerà anche gli indicatori che consentano di verificare la sussistenza di tali criteri e, laddove possibile, i relativi misuratori⁶.

Ogni altra modalità verrà decisa dall'ODSC e descritta puntualmente; l'indicatore prevede di verificare che le caratteristiche ricercate siano coerenti con le modalità adottate (“validità” degli indicatori individuati) e quanto più obiettivi possibile (“attendibilità” del metodo).

B4) COERENZA TRA LE ATTIVITÀ PREVISTE DAL PROGETTO E LE RISORSE UMANE E STRUMENTALI MESSE A DISPOSIZIONE (CON PARTICOLARE RIFERIMENTO AL RAPPORTO TRA REFERENTI DELLA STRUTTURA – OLP MA NON SOLO – E GIOVANI IN SERVIZIO CIVILE).

UN PUNTEGGIO INFERIORE A 4 FERMA IL PROGETTO, A PRESCINDERE DAL PUNTEGGIO COMPLESSIVO

Riferimenti utili inerenti questo criterio si trovano nelle “INDICAZIONI PER LA STESURA DI UNA PROPOSTA PROGETTUALE DI SCUP” – par. 3 “Il ruolo dell'OLP”

Indicatore che si concentra sulla **congruità e qualità delle risorse umane** (più che sulle strumentali, che vengono comunque considerate) **a disposizione del/la giovane** per essere **supportati nell'apprendere/consolidare competenze**.

Tra queste, la principale figura di riferimento è l'OLP, del/la quale si valuteranno sia la **competenza** desumibile dall'esperienza e dal grado di coinvolgimento nel progetto, sia la concreta **disponibilità** ad accompagnare – anche fisicamente – i/le giovani nella loro esperienza di servizio civile.

È dunque essenziale che venga allegato al progetto un *curriculum vitae* dell'OLP che sia in grado di documentare le competenze e l'esperienza della figura guida dei/delle giovani, e non una semplice dichiarazione di possesso dei requisiti di OLP.

Le qualità richieste non sono “assolute”, ma dipendono dal tipo di attività previste per i/le giovani: ad esempio, se si tratta di apprendere la tecnica della semina, una figura operativa (orticoltore) con esperienza nell'insegnare a giovani sarà più adatta di un direttore di struttura, magari laureato in agraria, ma che non è presente e manca della necessaria esperienza specifica.

⁶ Ad esempio: per il criterio “Interesse per la tematica affrontata dal progetto”, l'indicatore potrebbe essere “Partecipazione a eventi formativi o di volontariato inerenti il tema” e i misuratori potrebbero essere: “durata dell'esperienza formativa o di volontariato” e “quantificazione della stessa in termini di ore/mese”.

Sono quindi da considerare anche altre risorse presenti presso l'ODSC — sempre coordinate dall'OLP che dovrà rimanere il riferimento per i/le giovani — che possono fornire contributi per migliorare la qualità dell'esperienza di apprendimento. In questo caso sarà valutata una serie di elementi che il progetto dovrà descrivere: la durata di tali accompagnamenti, la sede e gli obiettivi. Si guarderà anche alle motivazioni e alle caratteristiche del contributo richiesto. Si sottolinea che l'OLP dovrà attribuire in modo esplicito e formale il ruolo alla/e persona/e individuata/e.

In questo senso, occorre sempre tenere presente che una figura di accompagnamento per il/la giovane dovrà avere competenze tecniche relative al ruolo individuato (il primo riferimento sarà dunque la competenza indicata, oltre che qualche ulteriore descrizione) ma anche di natura “formativo/educativa” (fungere da *tutor*, mentore, supporto all'apprendimento...).

C. Risultati

C1) COERENZA TRA LE ATTIVITÀ PREVISTE DAL PROGETTO E LE COMPETENZE IN USCITA ACQUISITE DAI/DALLE GIOVANI (CON RIFERIMENTO ALLA FIGURA PROFESSIONALE INDIVIDUATA ED AL GRADO DI COMPLESSITÀ DELLE COMPETENZE RICHIESTE).

UN PUNTEGGIO INFERIORE A 4 FERMA IL PROGETTO,
A PRESCINDERE DAL PUNTEGGIO COMPLESSIVO

Indicatore che verifica che quanto viene dichiarato come **apprendimento** possibile (attraverso l'identificazione di **competenze** tratte da profili professionali descritti nei repertori regionali oggi riconosciuti) sia **coerente con le attività proposte** dall'esperienza di servizio civile e accuratamente descritte dal progetto.

Prerogativa fondamentale alla valutabilità di questo criterio è una descrizione precisa e puntuale delle attività che verranno proposte ai/alle giovani. Pertanto, un progetto che si presenti nebuloso e impreciso, sarà già stato penalizzato al criterio B1.

Il criterio intende anche verificare che la competenza obiettivo dell'apprendimento sia coerente con le logiche del servizio civile. Innanzitutto, che **non sia troppo complessa**, non sia parte costitutiva di un profilo di ruolo che preveda una formazione specifica. Competenze tratte da figure riferibili a livelli “EQF” (Quadro europeo delle qualifiche) molto elevati sono spesso poco applicabili a contesti che non possano selezionare a monte giovani con percorsi formativi specifici.

In secondo luogo, verrà posta attenzione a competenze che **rientrano in profili professionali che prevedono delle certificazioni obbligatorie** per operare: sarà, dunque, opportuno prestare la dovuta attenzione a fare riferimento a figure quali il/la fisioterapista, il/la giornalista o l'educatore/educatrice professionale, che comportano delle abilitazioni formali.

C2) ARGOMENTATA RILEVANZA SIA CIVICA SIA PROFESSIONALE DELLE COMPETENZE IN USCITA ACQUISITE DAI/DALLE GIOVANI.

Riferimenti parzialmente utili inerenti questo criterio si trovano nelle “INDICAZIONI PER LA STESURA DI UNA PROPOSTA PROGETTUALE DI SCUP” – par. 1 “I valori del servizio civile universale provinciale”

Indicatore che intende premiare i progetti che più riescono a concentrarsi su competenze utili dal punto di vista del **contributo alla professionalizzazione** (e della ricerca/inserimento nel mondo del lavoro) e – allo stesso tempo – che costituiscano **un’esperienza di vita significativa** per il/la giovane (funzione “civica” del servizio).

Viene valutato in modo positivo che il progetto riesca, anche sinteticamente, ad esplicitare le caratteristiche della domanda – sul mercato del lavoro locale – delle competenze messe in gioco (acquisite e consolidate) nell’ambito dell’esperienza di servizio civile (o, quantomeno, che le argomenti dimostrando così un’attenzione al tema).

Sul versante della dimensione “civica”, questa va considerata quale elemento di senso rispetto all’attività proposta. Se la dimensione professionalizzante rimanda alla tecnica, la dimensione civica attiene invece alla capacità di ricostruire la logica di utilità sociale che ne deriva. A titolo esemplificativo, se lo sviluppo di competenze animative riguarda – dal punto di vista professionale – la capacità di progettare e gestire in modo efficace eventi che coinvolgano attivamente delle persone, l’utilità sociale di un tale mandato dovrà mettere in luce il valore “civile” dell’opera dei/delle giovani in servizio civile, la sua capacità di divertire e/o di sviluppare partecipazione attiva nei cittadini.

Nell’esperienza finora condotta, le proposte presentate da soggetti più legati al mondo del lavoro “for profit” tendono a non riconoscere ed esplicitare il vantaggio per beneficiari/e, cittadini/e e contesto sociale; alcune proposte presentate da enti pubblici e del terzo settore danno invece un po’ per scontato tale vantaggio e, talvolta, dimenticano di argomentare i possibili vantaggi per le prospettive lavorative dei/delle giovani.

C3) COERENZA TRA OBIETTIVI DEL PROGETTO E L’INSIEME ARTICOLATO DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE E DI APPRENDIMENTO DELLE COMPETENZE PREVISTE.

Riferimenti utili inerenti questo criterio si trovano nelle “INDICAZIONI PER LA STESURA DI UNA PROPOSTA PROGETTUALE DI SCUP” – par. 5 “La formazione specifica e, in parte, par. 6. Gli obblighi sulla sicurezza”

Indicatore che propone un affondo sugli **aspetti formativi e di apprendimento** che consentano al/la giovane in servizio civile di **svolgere in modo adeguato e sicuro le attività** previste dal progetto, **ampliandone il potenziale di competenze possedute**.

Riprende in parte ogni ragionamento fatto per il criterio B2, laddove alcune attività prevedano il possesso di competenze che possano essere realisticamente apprese nei tempi previsti dal progetto e, in generale, nell’esperienza di servizio civile.

La valutazione del presente criterio comporta alcuni elementi di complessità specifica poiché il tema non è più soltanto la “formazione d’aula” tradizionale, ma contempla piuttosto ogni forma di facilitazione degli apprendimenti che il servizio civile può consentire: formazione “esperienziale”, “sul campo”, “in sito” ...

Tali forme più “estese” di formazione, però, non devono costituire una scorciatoia per sottrarsi ad una rigorosa programmazione dei processi di apprendimento; formulazioni semplicistiche quali “gli apprendimenti avverranno attraverso le esperienze che i/le giovani potranno vivere” o “l’apprendimento avverrà direttamente *on the job*” ecc. saranno valutate come riferimenti generici, non contestualizzati e, quindi, non saranno apprezzati. (Nota: oltretutto, la locuzione “*on the job*” è particolarmente inadatta ad un contesto che vuole rimarcare in modo netto la sua differenza rispetto al lavoro).

Si ritengono adeguate le attività formative nel caso in cui:

- a) siano indicate le modalità attraverso cui le attività quotidiane possono diventare “esperienze di apprendimento” (ad esempio momenti riflessivi guidati e studio di casi e di fallimenti,
- b) siano precisati i tempi inseriti nel programma di servizio.

D. Aspetti generali

D1) QUALITÀ COMPLESSIVA DEL DOCUMENTO PROGETTUALE (CHIAREZZA E COMPLETEZZA).

Riferimenti utili inerenti questo criterio si trovano nelle “INDICAZIONI PER LA STESURA DI UNA PROPOSTA PROGETTUALE DI SCUP” – par. 16 “Il linguaggio e le modalità di presentazione e par. 17 “I contenuti minimi del documento progettuale”

Indicatore introdotto per valutare la **chiarezza complessiva della formulazione del progetto**. È di fondamentale importanza il fatto che una proposta debba anche essere in grado di comunicare in modo efficace le proprie specificità, sia per l’Ufficio che ne valuta la qualità ma – soprattutto – per i/le giovani che stanno decidendo di dedicare un periodo significativo della propria vita a tale esperienza.

Pertanto, il punteggio complessivo sarà determinato dalla completezza delle informazioni fornite e dalla loro chiarezza in termini di facilità di lettura e assenza di ambiguità. Ad esempio, elementi quali l’inserimento del titolo nella prima riga del documento, la suddivisione in capitoli, la formattazione chiara, l’andare a capo alla fine del paragrafo, la costruzione dell’indice... saranno considerati per l’attribuzione del punteggio.

D2) QUALITÀ COMPLESSIVA DELLA SCHEDA DI SINTESI (CHIAREZZA E COMPLETEZZA).

Riferimenti utili inerenti questo criterio si trovano nelle “INDICAZIONI PER LA STESURA DI UNA PROPOSTA PROGETTUALE DI SCUP” – par. 15 “La scheda di sintesi”

Indicatore del tutto analogo al precedente; si riferisce però specificamente alla **scheda di sintesi** che, con più probabilità verrà letta dai/dalle giovani e dovrà essere pertanto **particolarmente curata ed efficace**. Dovrà cioè risultare, oltre che molto chiaro, anche in grado di attirare l’attenzione e spingere il/la giovane a consultare altri materiali (il progetto, innanzitutto, ma eventualmente anche altre informazioni sull’ente). Nell’interesse non soltanto dei/delle giovani, ma anche dello stesso ODSC che avrà così più candidature e una conseguente maggiore possibilità di individuare il numero di candidati attesi e con le caratteristiche che meglio si adattano alla proposta.

D3) COERENZA DEL PROGETTO CON I VALORI DELLA SOSTENIBILITÀ SOCIALE, AMBIENTALE E LE PARI OPPORTUNITÀ PER TUTTI (ANCHE CON RIFERIMENTO ALLA QUESTIONE DI GENERE).

Riferimenti utili inerenti questo criterio si trovano nelle “INDICAZIONI PER LA STESURA DI UNA PROPOSTA PROGETTUALE DI SCUP” – par. 12 “La sostenibilità e le pari opportunità”

Indicatore dedicato ad elementi che un tempo erano inseriti nelle “linee guida” della PAT, ma che rimangono comunque dei valori attuali e riproposti dalla Comunità europea come riferimenti all’agire delle persone.

Il tema delle “pari opportunità” per persone con disabilità o con difficoltà è già presente in molti dei progetti di assistenza e pertanto non viene valorizzato in quanto tale; si opta piuttosto di valutare come venga proposto il tema della **diversità** e della **“inclusione”** come forma di pari opportunità. Sono temi strettamente

legati alla natura del servizio civile, ma oggi non universalmente riconosciuti in tutti gli ambiti delle comunità locali.

Anche la questione del genere e della **concreta parità di opportunità tra i sessi** rimane un nodo irrisolto nella nostra società.

Discorsi analoghi possono essere fatti anche per la **sostenibilità sociale**. Praticamente tutti i progetti di servizio civile sottendono modelli di sostenibilità sociale interessanti: una cultura più accessibile a tutti; più aggregazione sociale favorita da iniziative di animazione; più consapevolezza derivante dall'assistenza a persone con difficoltà... Non sempre però gli stessi progetti sono in grado di valorizzare tali modelli, legando le azioni concrete con vision e valori. Attenzione: non si sente la necessità di affermazioni retoriche nei testi progettuali, ma il criterio è posto per verificare che traspaia costantemente una **esplicita consapevolezza su questi temi**, condizione perché possa poi tale sensibilità possa essere trasferita ai/alle giovani quasi per "contaminazione".

In quanto alla **sostenibilità ambientale**, vale lo stesso discorso delle pari opportunità di genere: pur essendo un tema che emerge spesso nel dibattito pubblico (riscaldamento globale, movimento "Fridays for future", cambiamenti climatici, crisi energetica globale...) sono meno rilevanti i passi concreti intrapresi. Mantenere elevata l'attenzione e proporre tante piccole iniziative in questa direzione dà un chiaro segnale di sensibilità e pone il tema dello sviluppo sostenibile e dei cambiamenti di comportamento che questo impone.

D4) QUALITÀ DEL CONTRIBUTO OFFERTO DAI RAGAZZI/DALLE RAGAZZE IN SERVIZIO CIVILE PER IL MIGLIORAMENTO CONTINUO DEL PROGETTO.

Riferimenti utili inerenti questo criterio si trovano nelle "INDICAZIONI PER LA STESURA DI UNA PROPOSTA PROGETTUALE DI SCUP" – par. 7 "Il contributo offerto dai giovani"

Questo item intende premiare i progetti che sono in grado di **riflettere su se stessi e migliorare continuamente**.

Per SCUP il criterio della "innovatività" dei progetti non si misura sulle "cose da fare" ma sulla volontà e sulla capacità di miglioramento continuo.

Essa è fortemente legata al contributo dei giovani: sfruttando l'esperienza di quanto è stato fatto, è possibile portare migliorie alle parti in cui non si è pienamente soddisfatti o, in genere, delle innovazioni.

La novità non è necessariamente garanzia di qualità. Un progetto che si è dimostrato efficace può ben essere replicato. Del resto, quando la stessa esperienza viene proposta a giovani diversi/e, questa inevitabilmente non sarà identica, ma varierà a seconda degli/delle interpreti.

D'altro canto, un progetto che sia sempre uguale anche quando evidenzia delle – per quanto piccole – disfunzionalità, è da considerare come rigido, certamente non da premiare.

Poiché un tale indicatore sarebbe discriminante nei confronti dei progetti nuovi (che non hanno le basi per poter riflettere sull'esperienza precedente), questi ultimi potranno fare riferimento ad esperienze analoghe fatte in passato, anche da altri progetti, e ai/alle relativi/e testimoni. Tutti dovranno infine dotarsi di dispositivi (incontri, momenti codificati, *feedback* strutturati da parte dei giovani) che consentiranno di migliorare i propri standard per le proposte successive.

Griglia di valutazione delle proposte progettuali SCUP

È pubblicata nei “Criteri per la gestione del servizio civile universale provinciale SCUP”, da ultimo aggiornati con deliberazione della Giunta provinciale n. 1951 del 29.11.2024.

item	coeff.	punteggio massimo
------	--------	-------------------

A. Coerenza progettuale esterna

A1) Coerenza tra gli obiettivi del progetto e le finalità generali del servizio civile universale provinciale.	1,80	12,60
A2) Rilevanza delle attività previste dal progetto rispetto al contesto sociale di riferimento.	1,00	7,00
A3) Coerenza tra obiettivi del progetto e soggetto proponente (in termini di <i>mission</i> , <i>esperienza/expertise</i> , capacità di sviluppare competenze nei propri collaboratori e radicamento sul territorio).	1,00	7,00
A4) Qualità complessiva della rete esterna di attori a supporto del progetto.	0,70	4,90

B. Coerenza progettuale interna

B1) Esaustività e accuratezza della descrizione delle attività proposte ai/alle giovani e loro coerenza con gli obiettivi del progetto.	1,30	9,10
B2) Accuratezza nella descrizione delle caratteristiche dei/delle giovani che li/le rendano idonei/e alle attività previste dal progetto.	1,10	7,70
B3) Accuratezza nella descrizione del processo di valutazione attitudinale	1,00	7,00
B4) Coerenza tra le attività previste dal progetto e le risorse umane e strumentali messe a disposizione (con particolare riferimento al rapporto tra referenti della struttura – OLP ma non solo – e giovani in servizio civile).	1,20	8,40

C. Risultati

C1) Coerenza tra le attività previste dal progetto e le competenze in uscita acquisite dai/dalle giovani (con riferimento alla figura professionale individuata ed al grado di complessità delle competenze richieste).	0,60	4,20
C2) Argomentata rilevanza sia civica sia professionale delle competenze in uscita acquisite dai/dalle giovani.	1,00	7,00
C3) Coerenza tra gli obiettivi del progetto e l'insieme articolato delle attività formative e di apprendimento delle competenze previste.	1,10	7,70

D. Generale

D1) Qualità complessiva del documento progettuale (chiarezza e completezza).	0,80	5,60
D2) Qualità complessiva della scheda di sintesi (chiarezza e completezza).	0,80	5,60
D3) Coerenza del progetto con i valori della sostenibilità sociale, di quella ambientale e delle pari opportunità per tutti (anche con riferimento alla questione di genere)	0,50	3,50
D4) Qualità del contributo offerto dai ragazzi in servizio civile per il miglioramento continuo del progetto.	0,40	2,80

Totale

100,00

Legenda delle sigle

GG	Garanzia Giovani
ODSC	organizzazione/i di servizio civile
OLP	Operatore/operatrice locale di progetto
PAT	Provincia autonoma di Trento
SCN	Servizio civile nazionale
SCU	Servizio civile universale (nazionale)
SCUP	Servizio civile universale provinciale

Testi di riferimento

La raccolta di tutte le norme relative al SCUP (tra cui i “Criteri per la gestione SCUP”) è rinvenibile qui:
<https://serviziocivile.provincia.tn.it/Il-servizio-civile-universale-provinciale-SCUP/Contesto-normativo>

Il testo delle *Linee guida sul ruolo SCUP_OLP nei progetti di servizio civile* è questo:
https://serviziocivile.provincia.tn.it/content/download/4725/54680/file/2021-02-23%20Linee%20Guida_rev%202021.pdf

Redazione e data di aggiornamento

La prima parte di questo documento è frutto del lavoro collettivo dei valutatori e delle valutatrici del sistema SCUP, in collaborazione con l’Ufficio politiche per i giovani e servizio civile

La seconda parte è stata redatta da Gianluca Braga in discussione con i valutatori e le valutatrici del sistema SCUP.

Il contenuto è aggiornato alla data del 04-02-2026.

Ufficio politiche per i giovani e servizio civile

Via Grazioli 1, 38122 Trento

tel. +39 0461 493100

fax +39 0461 493101

pec serviziocivile@pec.provincia.tn.it

@ uff.serviziocivile@provincia.tn.it

web www.serviziocivile.provincia.tn.it