



# Noi Giovani <sup>e</sup> il Servizio Civile

Indagine sui giovani in Servizio Civile  
Universale nei Comuni

*a cura di* **Onelia Rivolta, Sebastiano Megale e Luca Bramati**

AnciLab Editore



# Noi Giovani <sup>e</sup> il Servizio Civile

Indagine sui giovani in Servizio Civile  
Universale nei Comuni

*a cura di* **Onelia Rivolta, Sebastiano Megale e Luca Bramati**

AnciLab Editore



Via Rovello, 2 Milano  
www.ancilab.it

ISBN 978-88-945724-7-6



*Quest'opera è stata rilasciata con licenza Creative Commons Attribuzione -  
Non commerciale - Non opere derivate 3.0 Italia  
Per leggere una copia della licenza visita il sito web  
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/it/deed.it>  
o spedisci una lettera a Creative Commons, PO Box 1866,  
Mountain View, CA 94042, USA.*

A cura di:

**Onelia Rivolta** - Coordinatore Responsabile Servizio Civile Universale ANCI Lombardia  
**Sebastiano Megale** – Responsabile Politiche Giovanili e Servizi per il Lavoro AnciLab

Responsabile scientifico:

**Luca Bramati** – AnciLab

In collaborazione con:

**Antonio Ragonesi** - Coordinatore Responsabile Servizio Civile Universale ANCI

Hanno collaborato:

**Gianluca Alfano**, componente Cda Abitare Società Cooperativa e responsabile area progettazione sociale ACLI Milano; **Nicola Basile**, Esperto di politiche sociali e consulente organizzativo; **Massimo Capano**, Esperto di politiche di innovazione e sviluppo urbano, con focus specifico su giovani e partecipazione; **Alessandra Ciccia**, coordinatrice Spazio Informagiovani di Bergamo; **Ester Crisanti**, coordinatrice didattica ITS Rizzoli; **Mauro De Martini**, responsabile progettazione, ricerca e sviluppo ITS Rizzoli; **Vito Paese**, Formatore Aziendale; **Loredana Poli**, Assessora istruzione, università, formazione, sport e tempo libero, politiche per i giovani, edilizia scolastica e sportiva del Comune di Bergamo; **Fausto Sana**, Esperto in consulenza orientativa ed informativa per giovani, Career coach Giovani under 35, Formatore e docente life social skills; **Elisa Scardoni**, Centro Eurodesk Cinisello Balsamo; **Roberto Sella**, Direttore Generale ITS Rizzoli; **Massimo Simonetta**, Direttore di AnciLab fino a maggio 2022.

Si ringraziano:

**Renata Barchiesi**, ANCI; **Massimo Luciani**, ANCI Abruzzo; **Monica Morandini**, ANCI Friuli Venezia Giulia; **Luca Petralia**, ANCI Liguria; **Francesca Bedeschi**, ANCI Marche; **Lara Graziano** e **Marco Orlando** ANCI Piemonte; **Daniela Sitzia** e **Alessandro Mancosu**, ANCI Sardegna; **Laura Rubbioni** e **Silvio Ranieri**, ANCI Umbria; **Annalisa Baraldo**, **Enzo Muoio** e **Carlo Rapicavoli** ANCI Veneto.



# Sommario

Noi giovani e il Servizio Civile di <i>Onelia Rivolta</i> .....	11
1. <i>Identikit dei giovani rispondenti</i> .....	15
2. <i>Giovani e legami con il territorio</i> .....	19
Giovani, tra attaccamento al territorio e desiderio di mobilità di <i>Elisa Scardoni</i> .....	23
3. <i>Giovani e autonomia dalla famiglia</i> .....	29
Sostegno all'autonomia: come vivere fuori dalla famiglia d'origine di <i>Gianluca Alfano</i> .....	32
4. <i>Giovani e percorsi di istruzione</i> .....	37

Istituti Tecnici Superiori (ITS): dove scuola e lavoro si incontrano di <i>Ester Crisanti, Rizzoli Mauro De Martini e Roberto Sella</i> ...	42
5. <i>Giovani e volontariato</i> .....	51
Giovani e volontariato: essere con qualcuno di <i>Fausto Sana</i> .....	54
Giovani e partecipazione ad attività di volontariato di <i>Nicola Basile</i> .....	56
6. <i>Giovani e occupazione</i> .....	61
Giovani e lavoro di <i>Fausto Sana</i> .....	72
Apprendistato e SCU: analogie nell'apprendere sul campo di <i>Vito Paese</i> .....	74
7. <i>Giovani e aspettative professionali</i> .....	79
Il servizio civile: una palestra per sviluppare professionalità di <i>Massimo Capano</i> .....	90
8. <i>Giovani motivati a migliorarsi</i> .....	93
Servizio civile, una scelta per sviluppare competenze di <i>Massimo Capano</i> .....	110
9. <i>Giovani e gestione delle informazioni</i> .....	113
L'informagiovani: orientare per educare a scegliere di <i>Alessandra Ciccìa e Loredana Poli</i> .....	115





## Noi giovani e il Servizio Civile

---

*di Onelia Rivolta*

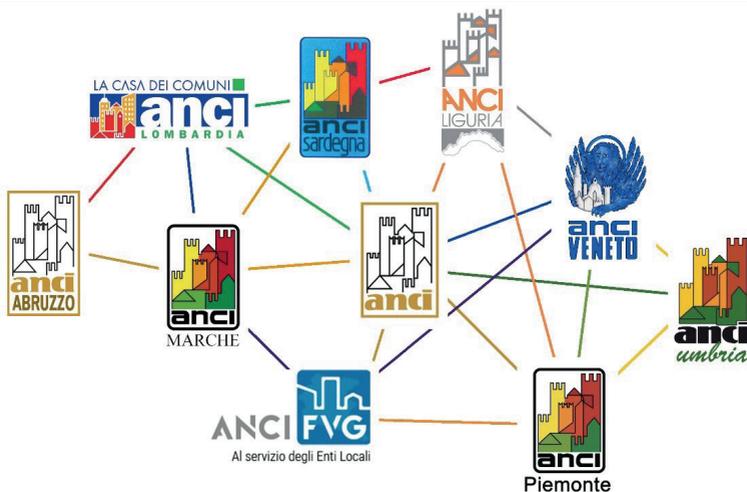
*Coordinatore Responsabile Servizio Civile ANCI Lombardia*

ANCI Lombardia, e più in generale il network Scanci.it, raccoglie ogni giorno il bisogno di un inserimento “strategico” di nuove e giovani risorse all'interno dei Comuni. Il servizio civile vede i giovani seriamente impegnati nel contesto organizzativo dell'Ente Locale, in un'ottica innovativa che lo impiega non solo come fruitore di servizi, ma come protagonista di percorsi di cittadinanza attiva. I progetti nei Comuni valorizzano l'attività dei giovani volontari come esperienza di formazione e apprendimento sul campo, oltre che di difesa della Patria, in modo non armato e non violento. La comprensione della dimensione esistenziale dei giovani è fondamentale per la costruzione di un efficace sistema di Servizio Civile Universale, sia nelle fasi di definizione dei programmi e dei progetti, sia per la determinazione di regole e norme di sua organizzazione. In altri termini, si ritiene che la base di ogni evoluzione del Servizio Civile Universale debba poggiare su un'adeguata conoscenza di come i giovani rappresentano loro stessi e il proprio futuro. Le vite dei giovani che partecipano ai progetti di Servizio Civile Universale nei Comuni Italiani, si compongono di esperienze che si ispirano a principi di inclusione e di coinvolgimento nella vita sociale del Paese. Queste esperienze non le stiamo solo osservando, siamo coinvolti direttamente e ne siamo parte.

I racconti che ascoltiamo parlano di progetti positivi e di collaborazione, ma anche di pandemia, crisi occupazionale, condizione da NEET e difficoltà economiche. L'indagine realizzata fotografa gli orientamenti che incidono sulle scelte dei giovani, in tema di servizio civile, formazione, lavoro, progetto di vita e ha lo scopo di trarre elementi utili alla comprensione delle esigenze di questa fascia di popolazione, anche al fine della miglior definizione di politiche legate al Servizio Civile Universale. Le informazioni raccolte, in primo luogo, costituiscono una risorsa preziosa per gli operatori chiamati a definire politiche locali di sviluppo del

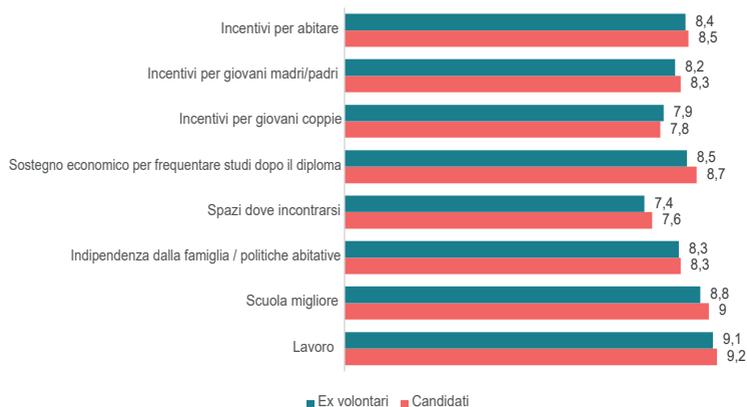
servizio civile e più in generale per coloro che si occupano di sviluppare politiche giovanili. In secondo luogo, i risultati consentono di disporre di una base di conoscenza per un confronto tra i diversi contesti regionali in cui si sviluppano i progetti di servizio civile del network Scanci.it, premessa indispensabile per migliorare la coprogrammazione nelle diverse realtà regionali e per sviluppare azioni di collaborazione. In terzo luogo, l'acquisizione di informazioni su un campione così esteso e omogeneo offre utili orientamenti per la ridefinizione delle politiche, norme, procedure operative e organizzazione del sistema nazionale del servizio civile.

La ricerca è stata realizzata tra il mese di marzo e il mese di ottobre 2022, sottoponendo un questionario a risposte chiuse ai **CANDIDATI** al Bando 2021 del sistema **Scanci.it** e agli **EX VOLONTARI** che hanno concluso il proprio percorso nei Comuni a maggio 2022. Una domanda del questionario, in particolare, riguardava le politiche giovanile che la politica dovrebbe affrontare in via prioritaria. I temi più urgenti, evidenziati dalle risposte dei giovani, sono stati oggetto, nella presente indagine, di approfondimenti e riflessioni da parte di esperti in materia. Secondo i giovani, il tema che il governo dovrebbe affrontare con più urgenza riguarda il lavoro. Nella *figura 1*, riportata in calce, su una scala



da 1 a 10 dove 1 significa “per niente” e 10 “moltissimo”, la media del punteggio ottenuto dalla tematica “Lavoro” è stata pari a 9,2 per i candidati ai progetti e 9,1 per chi ha terminato l’esperienza del Servizio Civile a maggio 2022. L’indagine approfondisce sia il tema dell’occupazione, intesa come condizione occupazionale, sia il tema dello sviluppo di competenze utili per entrare o restare nel mercato del lavoro. Anche le azioni per migliorare la scuola sono state considerate dai giovani di primaria importanza (media 9). In questa direzione va il contributo relativo alle esperienze di integrazione “scuola/lavoro”. Un altro tema molto sentito è quello del sostegno alle politiche abitative, che ci ha portato a considerazioni sul legame con il territorio e la famiglia d’origine e alla necessità di sostenere percorsi di autonomia abitativa. Sono stati riservati due approfondimenti al tema della partecipazione e al volontariato, oltre che alla gestione dei dati e delle informazioni.

Figura 1  
 TEMI CHE IL GOVERNO DOVREBBE AFFRONTARE PIÙ URGENTEMENTE  
 (OPINIONI SU SCALA 1 – 10). CONFRONTO CANDIDATI ED EX VOLONTARI





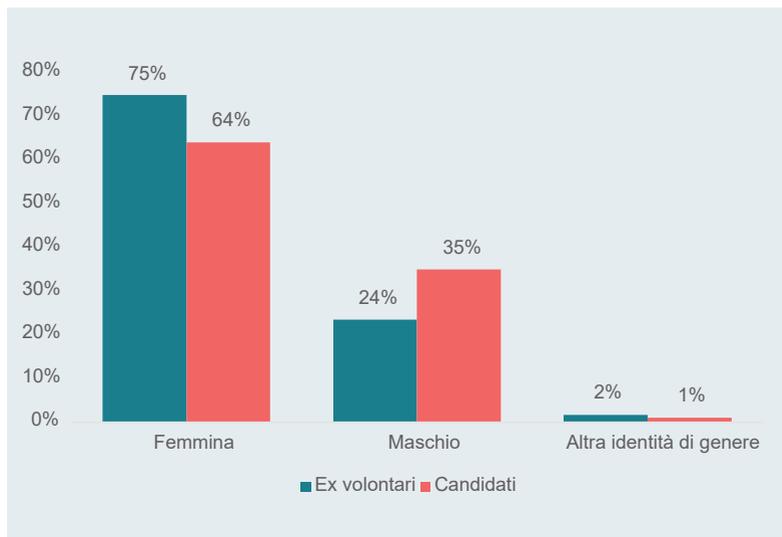
1

**Identikit  
dei giovani  
rispondenti**

Il questionario è stato somministrato via web link ai candidati che hanno partecipato al bando di selezione dei progetti nel 2021/2022 e ai giovani che nel medesimo anno lo hanno concluso. Le risposte ottenute sono state 3276: 2799 questionari risposti dai CANDIDATI al SCU e 468 questionari risposti dagli EX VOLONTARI. Da un punto di vista campionario si tratta di numeri molto rappresentativi ma la tipologia dei rispondenti, ovvero giovani che si sono candidati o che hanno svolto i progetti di servizio civile, non permette in linea di principio di generalizzare le conclusioni a livello di indagine giovanile, in quanto viene meno la componente casuale. Alcune variabili, infatti, sono fortemente influenzate dalla parzialità della popolazione di riferimento: ne è un esempio la *Figura 2*, dove si nota come la componente femminile sia fortemente rappresentata per il questionario relativo ai candidati ma soprattutto per quello relativo ai ragazzi e alle ragazze che lo hanno svolto il SCU.

Figura 2

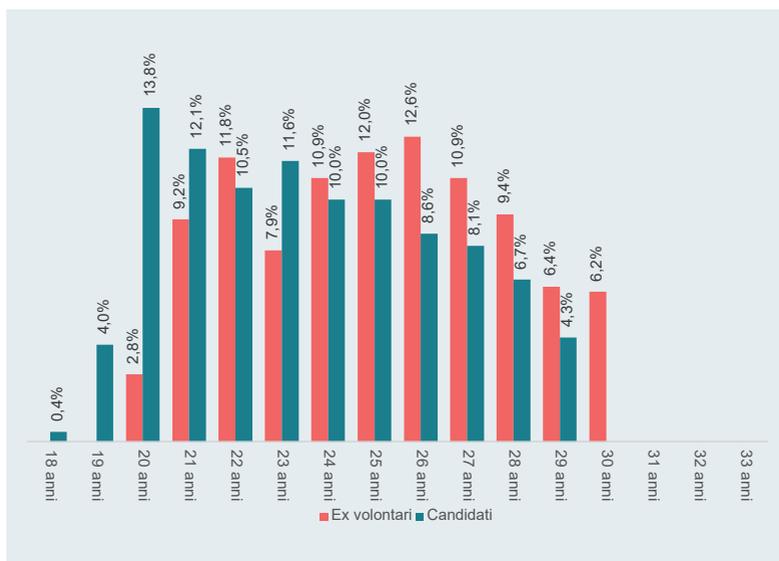
TEMI CHE IL GOVERNO DOVREBBE AFFRONTARE PIÙ URGENTEMENTE  
(OPINIONI SU SCALA 1 - 10). CONFRONTO CANDIDATI ED EX VOLONTARI



Per quel che concerne l'età anagrafica si nota come per i candidati e le candidate, a partire dai 20 anni di età, si assiste ad un quasi costante decremento della partecipazione dei ragazzi ai bandi di servizio civile. Gli scostamenti tra la classe dei 20enni e quella dei 25enni non sono molto accentuati. Così non è per gli estremi delle classi di età, dove si nota come i 19enni e i 29enni rappresentano circa il 4% dei giovani che hanno presentato candidatura per la partecipazione al servizio civile. Marginale la presenza dei 18enni.

Diversa è la situazione per quanto riguarda gli ex volontari. Non si assiste ad un trend specifico ma ad un andamento più incostante nella distribuzione delle fasce d'età dei rispondenti. Nella classe di età dei 20enni è forte la differenza di risposte tra ex volontari e candidati.

Figura 3  
RISPONDENTI – DISTRIBUZIONE PER ETÀ ANAGRAFICA





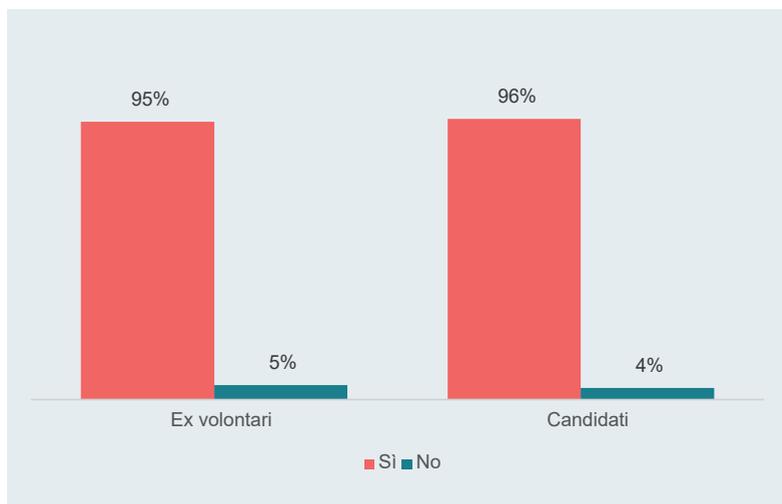
# 2

## **Giovani e legami con il territorio**

I giovani coinvolti nell'indagine si sono candidati per partecipare a progetti che si svolgono in tredici regioni d'Italia appartenenti al network delle ANCI regionali coordinato da Anci Lombardia: Abruzzo, Friuli Venezia Giulia, Lazio, Liguria, Lombardia, Marche, Piemonte, Puglia, Sardegna, Sicilia, Toscana, Umbria e Veneto. La quasi totalità dei giovani che hanno partecipato al bando di servizio civile per una posizione nei Comuni del network ANCI ha scelto un progetto che si svolgerà nel territorio dove vive abitualmente.

Figura 4

IL PROGETTO DI SERVIZIO CIVILE CHE HAI SCELTO SI SVOLGERÀ NEL TERRITORIO DOVE VIVI ABITUALMENTE?

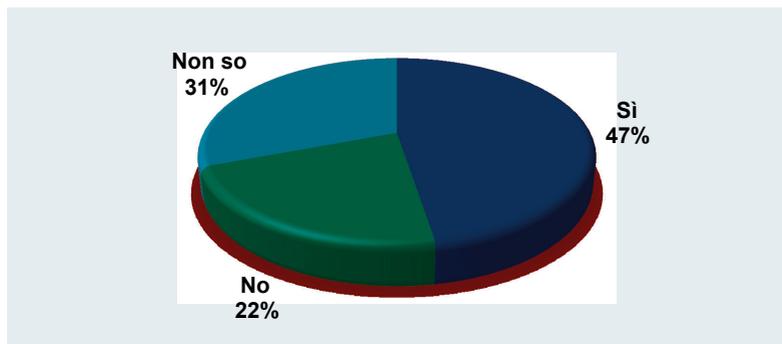


Il dato inerente ai giovani che hanno partecipato a un bando per un progetto che si svolgerà in un territorio diverso da quello di dimora abituale (6%) non deve essere sottovalutato, è significativo in quanto si riferisce a 153 persone. Incrociando i dati tra la residenza abituale e luogo di svolgimento del servizio civile si ottengono alcune informazioni sulla mobilità dei ragazzi e delle ragazze interessati ai progetti (Tabella 1).

Regione di dimora abituale	Il progetto di Servizio Civile che hai scelto si svolgerà nel territorio dove vivi abitualmente?				Totale	
	Sì		No			
	Conteggio	%	Conteggio	%	Conteggio	%
Abruzzo	68	95,8%	3	4,2%	71	100,0%
Basilicata	1	33,3%	2	66,7%	3	100,0%
Calabria	0	0,0%	2	100,0%	2	100,0%
Campania	0	0,0%	5	100,0%	5	100,0%
Emilia-Romagna	0	0,0%	8	100,0%	8	100,0%
Friuli-Venezia Giulia	85	93,4%	6	6,6%	91	100,0%
Lazio	9	56,3%	7	43,8%	16	100,0%
Liguria	30	85,7%	5	14,3%	35	100,0%
Lombardia	1694	97,1%	51	2,9%	1745	100,0%
Marche	42	95,5%	2	4,5%	44	100,0%
Molise	0	0,0%	1	100,0%	1	100,0%
Piemonte	61	89,7%	7	10,3%	68	100,0%
Puglia	11	68,8%	5	31,3%	16	100,0%
Sardegna	221	95,7%	10	4,3%	231	100,0%
Sicilia	93	92,1%	8	7,9%	101	100,0%
Toscana	18	78,3%	5	21,7%	23	100,0%
Trentino-Alto Adige	0	0,0%	1	100,0%	1	100,0%
Umbria	172	95,6%	8	4,4%	180	100,0%
Veneto	102	89,5%	12	10,5%	114	100,0%
Estero	1	16,7%	5	83,3%	6	100,0%
<b>Totale</b>	<b>2608</b>	<b>94,5%</b>	<b>153</b>	<b>5,5%</b>	<b>2761</b>	<b>100,0%</b>

Figura 5

INTERESSE A SVOLGERE 3 MESI DI SERVIZIO CIVILE ALL'ESTERO



Tralasciando le regioni dove le frequenze risultano troppo basse per trarre conclusioni, si nota come i giovani residenti in Lazio, Puglia, Toscana, Liguria, Veneto e Piemonte hanno scelto, più di quelli di altre regioni, di partecipare a bandi che prevedono lo svolgimento del servizio in Regioni diverse da quelle ove dimorano abitualmente.

Poco meno della metà dei giovani che hanno risposto all'indagine sarebbe interessato a fare un'esperienza trimestrale di Servizio Civile all'estero, il 31% è indeciso mentre il 22% esclude questa possibilità. Più dell'appartenenza di genere, ad influire sull'interesse a svolgere 3 mesi di Servizio Civile all'estero è il titolo di studio. Chi possiede una laurea risulta essere più incline verso questa possibilità.

## Giovani, tra attaccamento al territorio e desiderio di mobilità

di *Elisa Scardoni*

Centro Eurodesk Cinisello Balsamo

***I dati della ricerca ci mostrano come il 94,46% dei rispondenti ha scelto di candidarsi per un progetto che si svolgerà nel territorio dove vive abitualmente.***

Un dato che apre a interpretazioni e valutazioni diverse.

Da una parte, emerge la funzione del Servizio Civile come opportunità di rafforzamento dei legami tra i giovani e la comunità di riferimento: il progetto rappresenta un'occasione preziosa per conoscere meglio la struttura comunale della città in cui vivono, offrendo un nuovo punto di vista sulla stessa, oltre a favorire la nascita di reti e contatti con gli attori locali. Questa percezione si rispecchia anche nelle risposte alla domanda relativa alla motivazione della candidatura, in particolare all'opzione "Vorrei essere più attivo nella mia comunità locale". A questo si aggiunge il vantaggio rappresentato dalla compatibilità del Servizio Civile con altri progetti personali e professionali da sviluppare parallelamente sul proprio territorio, prevalentemente con percorsi di studio.

D'altro lato, il Servizio Civile non prevede di per sé sufficienti incentivi economici, formativi o specifiche finalità che possano spingere al trasferimento dei giovani in un'altra città o regione. Agevolare la mobilità interna al Paese può essere fonte di contaminazione positiva, innovazione e stimoli interessanti da un lato, ma anche forti rischi dall'altro. Svolgere il progetto in un territorio diverso da quello in cui si vive abitualmente darebbe sicuramente impulso all'autonomia e intraprendenza dei volontari, oltre a stimolare la capacità di contestualizzazione e adattamento, ampliando la loro visione d'insieme; le competenze apprese potrebbero essere spese a favore dello sviluppo locale della propria città natale; si rafforzerebbe un sentimento di appartenenza al territorio nazionale, andando oltre gli stereotipi che influenzano le percezioni reciproche tra cittadini del Nord, Centro e Sud Italia.

C'è da considerare altresì che la mobilità interna potrebbe avere un impatto negativo sulle Regioni italiane già colpite duramente dallo spopolamento dei centri urbani e rurali da parte dei giovani, dalla conseguente dispersione di competenze e professionalità e dalla disaffezione delle nuove generazioni nei confronti della comunità d'origine. Ritengo che un meccanismo di supporto alla mobilità tra Regioni, pertanto, dovrebbe considerare con molta attenzione l'equilibrio negli spostamenti.

Piuttosto, sarebbe interessante prevedere più momenti di scambio e incontro tra giovani di diversi territori, valorizzando ulteriormente i canali di comunicazione e condivisione, quali la Rappresentanza nazionale volontari del Servizio Civile, e allo stesso tempo continuando a utilizzare la progettazione come strumento per "trattenere" le giovani risorse sul proprio territorio.

***Un altro dato evidenziato dalla ricerca è quello relativo al 47,44% rappresentato da coloro che svolgerebbero il Servizio Civile all'estero, contro il 21,79% che non lo farebbe.***

Anche queste percentuali potrebbero essere interpretate alla luce di quanto sottolineato sopra, e quindi in relazione alla volontà di contribuire allo sviluppo della propria comunità d'origine, o di dare continuità ai progetti professionali, formativi o familiari già avviati sul proprio territorio. A queste valutazioni si possono aggiungere timori legati alla conoscenza linguistica, alla difficoltà di adattamento in un altro Paese, oltre al fatto che le offerte di progetti all'estero sono quantitativamente inferiori rispetto a quelle che si svolgono su territorio nazionale, con una conseguente riduzione della probabilità di essere selezionati.

Un buon compromesso per ovviare a tali ostacoli può essere rappresentato dalla sperimentazione lanciata nel 2017 dal Ministero, che prevede la possibilità di svolgere gli ultimi 3 mesi di servizio presso un Paese diverso dall'Italia. Un'opzione che probabilmente riscuoterebbe interesse da parte dei candidati ai progetti promossi da ANCI, ma sarebbe sicuramente onerosa per i Comuni in termini di risorse da investire nelle procedure, nella progettazione, nel monitoraggio, nell'avvio di gemellaggi e così via. È una misura meritevole di essere approfondita, tuttavia, in quanto incrementerebbe le opportunità per i giovani cittadini

di sviluppare competenze specifiche e trasversali, in maniera inclusiva e in un ambiente tutelato. Amplierebbe ulteriormente le possibilità di inserimento nel mondo del lavoro, considerato il valore che le aziende e le organizzazioni attribuiscono alla partecipazione ad esperienze all'estero: i recruiter, infatti, riconoscono nelle persone che hanno preso parte a periodi di studio, lavoro, volontariato o apprendimento in altri Paesi, migliori competenze linguistiche, una maggiore indipendenza, propensione al lavoro di gruppo e alle relazioni costruttive, una mentalità più aperta e creativa, un superiore orientamento alla crescita e capacità di mettersi in gioco in maniera propositiva.

***Attraverso gli incontri di tutoraggio realizzati da AnciLab nei progetti di servizio civile di ANCI, in collaborazione con i Punti Locali Eurodesk, si fornisce ai volontari la panoramica relativa ai Programmi di finanziamento europeo*** che consentono ai giovani, agli animatori socioeducativi e aspiranti tali, di partecipare a esperienze di apprendimento in un altro Paese. In particolare, durante questi momenti di orientamento, sono presentati Erasmus+ (per le occasioni di scambio interculturale e formazione), il Corpo Europeo di Solidarietà (relativo al volontariato all'estero o locale), EURES TMS (che sostiene la ricerca di lavoro o apprendistato in Europa) e i programmi di tirocinio presso le Istituzioni Europee.

L'approfondimento rappresenta un'occasione preziosa per promuovere per i volontari che si avvicinano alla conclusione del progetto SCU, il vasto ventaglio di opportunità che si prospetta loro davanti. Nella maggior parte dei casi, infatti, i ragazzi e le ragazze sono inizialmente demotivati all'idea di partire, a causa di pregiudizi che riguardano i costi, la mancanza di tempo e di accesso alle informazioni, i timori legati all'idea di integrarsi in un nuovo contesto, alle scarse competenze linguistiche, ai prerequisiti in termini di curriculum. Il tutoraggio è il momento in cui i volontari "scoprono", in realtà, che la Commissione Europea promuove e facilita la possibilità di viaggiare per tutti, in maniera inclusiva, a costo zero, per brevi o lunghi periodi, accompagnati e monitorati da figure preposte, indipendentemente dal livello di iniziale di competenze (anche linguistiche) e dalle esperienze pregresse in ambito formativo e/o professionale.

Dal mio punto di vista, pertanto, i momenti di tutoraggio e orientamento verso le opportunità all'estero dedicate ai giovani, si dimostrano una scelta utile a far riflettere sulla rilevanza di tali esperienze e incoraggiare la partecipazione alle stesse, e creano un legame coerente tra SCU, Strategia Europea per la Gioventù e relativa programmazione, in attesa che la struttura necessaria a sostenere progetti a formula "mista" (in Italia e all'estero) venga consolidata.





# 3

## **Giovani e autonomia dalla famiglia**

Più di tre candidati su quattro vivono con la famiglia di origine, mentre il 9% circa vive con i parenti. Quasi il 6% dei giovani che hanno presentato la propria candidatura al Servizio Civile ha una famiglia autonoma, mentre risultano più marginali, in termini numerici, le altre situazioni residenziali. (Figura 6)

Figura 6  
SITUAZIONE RESIDENZIALE - CANDIDATI

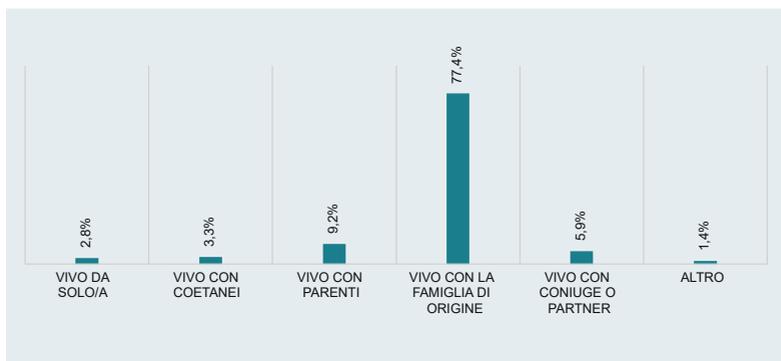
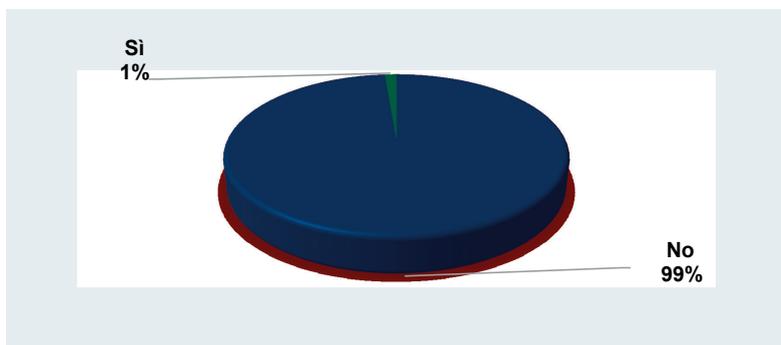


Figura 7  
PRESENZA DI FIGLI - CANDIDATI



Il 99% dei candidati non ha figli, il restante 1% ha, in media, 1 figlio.

Oltre il 90% dei giovani candidati al Servizio Civile proviene da famiglie composte da persone tutte di cittadinanza italiana, mentre nel 4,7% di esse c'è la presenza di almeno un membro di cittadinanza estera. Le famiglie composte da persone tutte di cittadinanza non italiana sfiorano il 2%. Questo dato potrebbe essere un tema di riflessione importante anche in un'ottica di integrazione interculturale - sono pochissimi, infatti, i giovani con un background migratorio.

Figura 8  
CITTADINANZA DELLA FAMIGLIA DI ORIGINE - CANDIDATI



## Sostegno all'autonomia: come vivere fuori dalla famiglia d'origine

di *Gianluca Alfano*

*Componente Cda Abitare Società Cooperativa e responsabile area progettazione sociale ACLI Milano*

### ***Servizio Civile Universale come strumento di contrasto alle disuguaglianze***

Con questo approfondimento si vuole anzitutto evidenziare come le più ampie politiche pubbliche per la promozione di progetti e proposte di Servizio Civile Universale (SCU) possano essere lette e interpretate anche come opportunità per attuare azioni collettive, allo scopo di ridurre le disuguaglianze nel nostro Paese. Il SCU, infatti, oltre ad essere un'importante occasione formativa legata allo sviluppo di competenze ed abilità, si sta rivelando ormai da vent'anni come strumento di rilevazione e contenimento delle disuguaglianze economico-sociali e cioè quelle disparità che richiamano la necessità di un riconoscimento da parte della collettività delle aspirazioni dei soggetti che vivono la comunità. L'ipotesi di fondo è quindi quella di considerare il SCU come uno strumento capace, a fronte di un investimento continuativo e crescente di risorse, di contribuire a eliminare l'alone dell'inevitabilità e del disinteresse, in relazione al tema delle ineguaglianze.

La funzione del SCU, nel più ampio panorama delle politiche pubbliche, può agire non tanto con funzione redistributiva, quanto piuttosto come azione capace di incidere laddove le disuguaglianze si vengono a creare, determinando una cristallizzazione delle disparità. Vi è un legame stretto tra SCU, accesso al mondo del lavoro e spazio di autonomia delle giovani generazioni, spazio che si concretizza quasi sempre nel bisogno di un'esperienza di vita indipendente dal nucleo familiare di origine e che si può tradurre nella domanda di una casa.

Il SCU, in questa prospettiva e con investimenti adeguati, potrà produrre risultati concreti nel campo del contrasto alle disuguaglianze

economiche, intese come condizioni materiali di vita (casa e lavoro soprattutto), alle diseguaglianze sociali, intese come disparità nell'accesso ai servizi fondamentali (*quali formazione e mobilità, oltre che alle diseguaglianze di riconoscimento*). L'obiettivo finale, concreto e ambizioso, diventa quello di contrarre le ineguaglianze presenti all'interno della nostra comunità paese e allo stesso tempo di ribaltare il paradigma dominante. Oggi siamo quasi tutti convinti che un serio contrasto alle diseguaglianze e una redistribuzione delle risorse sia possibile soltanto a fronte di una consistente crescita economica; pochi ritengono invece che un'inversione di questo paradigma sia la condizione necessaria a creare sviluppo culturale, economico e sociale (investire nel contrasto alle diseguaglianze come condizione necessaria senza la quale sarà difficile generare qualsiasi tipo di sviluppo sociale).

L'ipotesi proposta è quella di considerare il SCU come politica pubblica efficace ed efficiente nel contrasto delle diseguaglianze, a fronte di un allargamento dello spettro di azione. Considerare questa ipotesi porterà a ottenere qualche ulteriore e significativo risultato nel campo della rigenerazione umana (culturale e sociale) delle nostre comunità.

Di seguito una breve analisi delle possibili applicazioni ed estensioni delle opportunità offerte dal SCU ai giovani, con particolare riferimento al tema dell'autonomia e della casa, partendo da tre dati di contesto fondamentali:

- Circa il 2% della spesa nazionale in welfare viene investita sulle politiche abitative (Fonte Eurostat)
- La prima causa di scivolamento in povertà delle famiglie italiane di fascia media è causata dai costi dell'abitazione (Fonte Rapporto Caritas 2021 povertà ed esclusione sociale)
- Il 77,44% degli intervistati all'interno della ricerca "Noi Giovani e il Servizio Civile" dichiara di vivere in casa con i genitori (Fonte Ricerca "Noi Giovani e il Servizio Civile" AnciLab)

***Il SCU per la promozione dell'autonomia: una proposta concreta per facilitare lo sviluppo di esperienze di autonomia abitativa da parte dei giovani***

I tre dati appena riportati dimostrano anzitutto un investimento na-

zionale sulle politiche abitative ancora troppo timido, a fronte di una forte domanda di autonomia da parte delle giovani generazioni. A questo va aggiunto che persino il welfare familiare dei nuclei di fascia media, storico fattore di welfare integrativo in favore dei figli e a compensazione delle mancate opportunità offerte dal welfare pubblico nazionale, sta andando via via contraendosi. Le nuove generazioni, oggi eredi neanche tanto lontane del popolo delle case-baracca del secondo dopoguerra, non hanno fatto in tempo a salire due o tre piani di quell'ascensore sociale che oggi appare inesorabilmente bloccato, proprio a causa delle disuguaglianze legate, soprattutto, al lavoro e al costo di un'esperienza di autonomia abitativa.

I dati offerti dalla ricerca Ancilab mostrano il SCU come valida esperienza formativa e di avvicinamento al mondo del lavoro: il 60% degli intervistati dichiara che cercherà un lavoro da dipendente dopo l'esperienza. Rimane invece ancora inevasa la domanda relativa all'esperienza di autonomia abitativa dimostrata principalmente dal seguente dato: il 77,44% degli intervistati all'interno della ricerca "Noi Giovani e il Servizio Civile" dichiara di vivere in casa con i genitori. È proprio in questa faglia che il SCU può inserirsi ampliando la propria funzionalità pubblica andando ad impattare positivamente sul rapporto tra giovani e vita autonoma, faglia rappresentata principalmente dalla casa. Per quanto complesso, il tema del rapporto tra giovani generazioni e casa può trovare nel SCU una qualche forma di politica attiva abitativa, ampliando la collaborazione tra i soggetti in campo e destinando una quota delle risorse impiegate proprio sul tema del rapporto casa - giovani.

In questa prospettiva, potrebbe essere utile avvicinare l'esperienza di Servizio Civile Universale a quello Internazionale, riconoscendo una quota di finanziamento a copertura dei costi dell'alloggio in utilizzo ai ragazzi impegnati sul territorio nazionale. Visti i costi degli alloggi, attraverso la promozione di esperienze di co-housing e di abitare collaborativo, coinvolgendo inoltre i numerosi soggetti cooperativi impegnati nel mondo dell'abitare, si potranno contenere i costi, favorendo quell'esperienza di autonomia tanto preziosa ad un completo sviluppo della persona. Si potrà così affiancare all'esperienza formativa quella abitativa e della

vita autonoma.

Una strategia di questo tipo potrebbe favorire uno sviluppo completo delle esperienze di SCU, in particolare nei grandi centri abitati e nelle aree metropolitane (dove i costi sono più elevati).

Il SCU potrà così sperimentarsi come politica pubblica volta a creare piene opportunità in favore delle giovani generazioni, tenendo insieme tre dimensioni fondamentali: welfare (casa - abitare), lavoro (esperienza di avvicinamento), accesso e tutela a servizi fondamentali come la mobilità sul territorio nazionale e la formazione. Lo sviluppo e il mantenimento di un punto di attenzione su queste tre dimensioni di vita e benessere potrà favorire la contrazione di quelle diseguaglianze sociali che colpiscono maggiormente le giovani generazioni, proponendo così un reale e concreto investimento sul loro futuro.



# 4

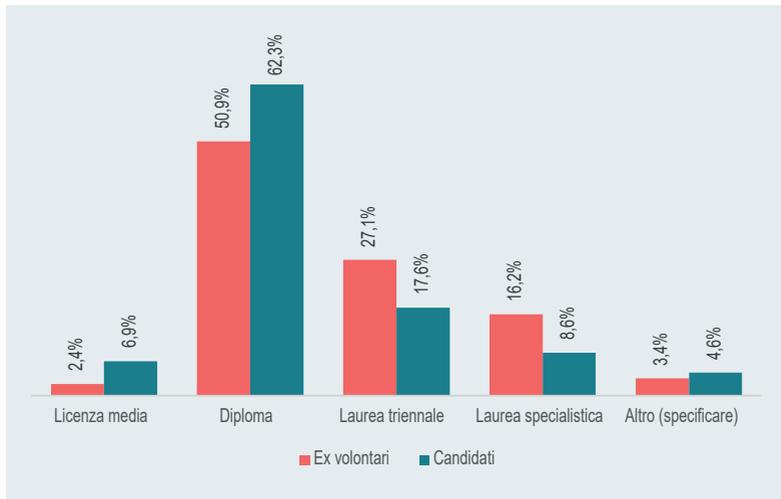
## Giovani e percorsi di istruzione

Tra ex volontari che hanno svolto il servizio nel 2021 e chi si è candidato per il 2022 ci sono alcune differenze in merito al titolo di studio posseduto. Poco meno di due candidati al servizio civile su tre sono in possesso di un diploma di scuola superiore, il 18% circa di una laurea triennale mentre meno del 9% di una magistrale. Quasi il 7% dei candidati ha la licenza media, mentre il 4,6% ascrivibile alla categoria “altro” raccoglie perlopiù situazioni particolari che spaziano dalla frequenza a master o corsi specifici oppure a percorsi scolastici in procinto di essere terminati.

Gli ex volontari sembrerebbero in possesso di un maggior livello di scolarizzazione con meno giovani in possesso di licenza media (2,4%) e diploma (51%) e con più laureati, rispettivamente 27% di lauree triennali e 16% di specialistiche.

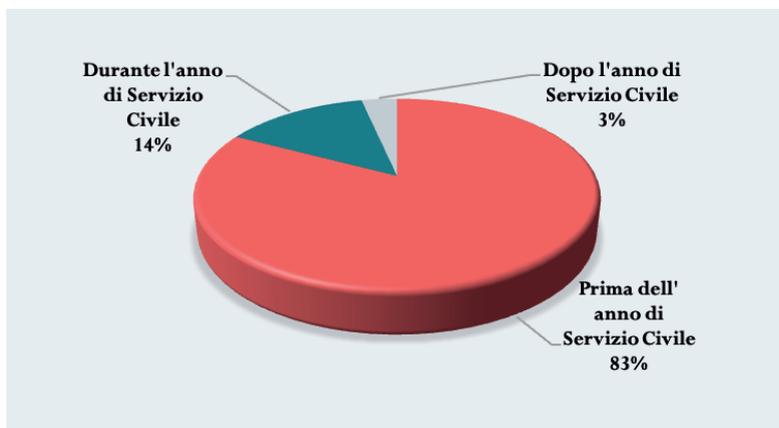
Figura 9

TITOLO DI STUDIO - CONFRONTO CANDIDATI ED EX VOLONTARI



La maggior parte degli ex volontari hanno conseguito il titolo di studio in loro possesso prima di iniziare l'esperienza del Servizio Civile (83%). Non trascurabile la percentuale di ragazze e ragazzi che si sono laureati durante lo svolgimento del progetto, mentre è residuo il numero di giovani che hanno concluso il percorso di formazione accademica dopo aver terminato l'anno di volontariato.

Figura 10  
PERIODO DI CONSEGUIMENTO TITOLO DI STUDIO - EX VOLONTARI



Le ragazze, sia quelle che si sono candidate al Servizio Civile 2022 sia quelle che l'hanno terminato, sono in possesso, mediamente, di titoli di studio un po' più elevati dei ragazzi. Altre identità di genere non presentano frequenze tali da poter trarre conclusioni complessive.

**Tabella 2**  
IDENTITÀ DI GENERE E TITOLO DI STUDIO - CANDIDATI

	Genere	Titolo di studio					Totale
		Altro (specificare)	Licenza media	Diploma	Laurea triennale	Laurea specialistica	
	Femmina	4,3%	6,8%	59,5%	19,7%	9,6%	100,0%
	Maschio	5,0%	7,2%	66,9%	13,9%	7,0%	100,0%
	Altro	3,3%	3,3%	76,7%	16,7%		100,0%

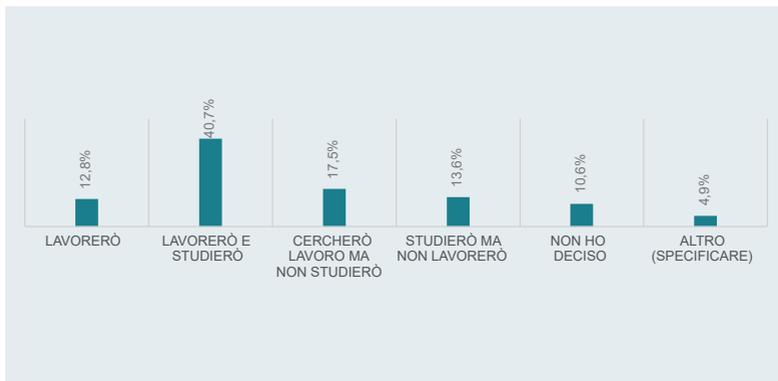
**Tabella 3**  
IDENTITÀ DI GENERE E TITOLO DI STUDIO - EX VOLONTARI

	Genere	Titolo di studio					Totale
		Altro (specificare)	Licenza media	Diploma	Laurea triennale	Laurea specialistica	
	Femmina	3,4%	2,9%	46,3%	28,9%	18,6%	100,0%
	Maschio	2,7%	0,9%	65,5%	22,7%	8,2%	100,0%
	Altro	12,5%	0,0%	50,0%	12,5%	25,0%	100,0%

La maggior parte dei candidati e delle candidate, nel caso in cui la domanda di partecipazione al progetto di Servizio Civile fosse respinta, proseguirebbero con il loro percorso di studi e contemporaneamente lavorerebbero (40% circa). Altri, ma in misura molto minore (17,5%), cercherebbero un lavoro senza proseguire gli studi, studierebbero o lavorerebbero a tempo pieno (13% circa). Un giovane su 10 si dichiara indeciso.

Figura 11

ATTIVITÀ INTRAPRESA IN CASO DI CANDIDATURA AL SERVIZIO CIVILE RESPINTA - CANDIDATI



## **Istituti Tecnici Superiori (ITS): dove scuola e lavoro si incontrano**

—  
di

*Ester Crisanti - coordinatrice didattica ITS*

*Rizzoli Mauro De Martini - responsabile progettazione, R&S ITS Rizzoli*

*Roberto Sella, direttore generale ITS Rizzoli*

### **NEET, occupazione e competitività**

Lo scenario attuale dell'occupazione giovanile nel nostro Paese presenta una situazione di spiccata criticità, che rende necessaria un'attenta riflessione e una risposta. Una quota importante di giovani (quasi il 30%) tra i 20 e i 35 anni di età non studia né lavora, dato allarmante se messo a confronto con la media dell'Unione Europea, che si attesta su una percentuale più bassa (17,6%). In effetti, all'inizio di quest'anno, le nuove generazioni italiane sono risultate le meno presenti, se paragonate ai partner europei, nei luoghi di lavoro in cui si determina la competitività, lo sviluppo economico e tecnologico, e l'innovazione delle nostre imprese. Tali segnali appaiono ancor più severi se si considerano i molti abbandoni da parte dei giovani, sia nella scuola secondaria, sia all'Università. Inoltre, la situazione pandemica ha aggravato una già difficile transizione tra mondo della scuola e mondo del lavoro. Molti giovani fanno fatica a trovare lavoro, ma, soprattutto, faticano a "stabilizzare" la propria situazione lavorativa, che appare intermittente, saltuaria, poco lineare dal punto di vista professionale. I dati relativi ai NEET preoccupano perché le ripercussioni sulle possibilità occupazionali delle nuove generazioni rischiano di convertire un potenziale di sviluppo – i giovani portano nuove energie, idee, voglia di fare – in un gap competitivo per il nostro Paese.

### **Dati dall'indagine**

Suggerendo un focus sul versante dell'opinione manifestata dai giovani, l'indagine Noi giovani e il Servizio Civile a cura di AnciLab riporta dati interessanti, tra i quali risaltano alcuni estremamente significativi ai fini del presente contributo. Il campione mostra un forte collegamento del

Servizio Civile con il territorio –il 94% degli intervistati risponde che il servizio civile si svolgerà nel territorio dove vive–, vi è un’indicativa presenza di giovani in possesso del diploma –62,30%– e complessivamente –più dell’88%– in possesso di un titolo di studio tra diploma, laurea triennale e laurea specialistica, molto di loro –il 77,44%– vive ancora nel contesto della famiglia d’origine, quasi il 95% è in cerca di un’occupazione, da uno a tre anni. Alla domanda “Cosa farai se non inizierai il Servizio Civile?” il 40,63% risponde lavorerò e studierò, mostrando un orientamento ad un’attività formativa che consenta anche di lavorare. Pur non potendo trarre conclusioni su questi dati, né intendendo generalizzare in modo semplicistico, è verosimile ipotizzare l’esistenza di una non trascurabile fascia giovanile in possesso almeno di un titolo di scuola secondaria superiore, in cerca di un’occupazione, anche nel territorio in cui vive, per cui si suppone una spinta all’autonomizzazione dalla famiglia di origine e che si mostra disponibile a ulteriori esperienze formative professionalizzanti, come quelle proposte dagli Istituti Tecnici Superiori, sia sotto forma di percorsi ordinamentali standard, sia nella forma di percorsi di apprendistato di terzo livello.

### ***Il problema delle imprese***

Accanto a queste considerazioni sul versante dell’offerta, passando ad analizzare il lato della domanda, le più recenti ricerche sui fabbisogni di figure professionali in Italia mostrano in modo evidente che le aziende cercano giovani tecnici in grado di supportare le importanti trasformazioni in atto, in particolare la transizione digitale e Industria 4.0, la ‘transizione verde’ connessa al tema della sostenibilità in campo energetico e ambientale, e la transizione demografica, per fronteggiare l’erosione delle competenze generata dall’invecchiamento della popolazione e dalla necessità di sostituzione del personale.

È indispensabile formare giovani tecnici che siano in grado di:

- ricoprire efficacemente ruoli chiave all’interno del contesto produttivo, esprimendo anche potenziale di sviluppo e crescita negli ambiti tecnologici di competenza, avendo quindi abilità di ampio spettro che consentano loro di evolvere;

- subentrare in modo competente e innovativo alle generazioni che sono in fase di rilascio dei propri compiti professionali;
- portare nel settore produttivo valori etici e professionali che permettano loro di aiutare il contesto produttivo ad evolvere in modo sano e sostenibile, man mano che le evoluzioni tecnologiche e ambientali impongono cambiamenti e innovazioni.

La scuola italiana, anche se si sta impegnando per rispondere a tali esigenze, fatica ancora a garantire i numeri richiesti dai settori produttivi.

Secondo il Rapporto Excelsior pubblicato nel 2022, a cura di Unioncamere e ANPAL, Previsioni dei fabbisogni occupazionali e professionali in Italia a medio termine (2022-2026), per il quinquennio 2022-2026 si prevede un fabbisogno occupazionale dei settori privati e pubblici compreso tra 4,1 e 4,5 milioni di lavoratori, di cui 1,3-1,7 milioni di unità determinate dalla componente di crescita economica, considerando anche l'impatto dei diversi interventi previsti dal Governo e, in particolare, dal piano finanziato dall'Unione Europea Next Generation, di cui il PNRR è una espressione ormai concreta.

Circa il 70% del fabbisogno di occupati nel quinquennio sarà dovuto alla necessità di sostituzione del personale in uscita per naturale turnover, che supererà 2,8 milioni di unità. In questo contesto, sarà rilevante il fenomeno dell'invecchiamento della popolazione. La transizione demografica potrebbe generare una carenza di offerta di lavoro, rischiando di peggiorare il mismatch nel breve periodo, in mancanza di politiche adeguate di re-skilling, anche per integrare nel mondo del lavoro i flussi migratori in entrata.

Si stima che le professioni specialistiche e tecniche, con un fabbisogno intorno a 1,6/1,7 milioni di occupati nel quinquennio, rappresenteranno oltre il 40% del totale del fabbisogno occupazionale, in crescita rispetto al recente passato, soprattutto per la domanda del settore pubblico nei prossimi anni e il ritorno dei trend pre-crisi dei settori avanzati. L'ecosostenibilità e la digitalizzazione, già tra i principali driver del mercato del lavoro, nei prossimi anni assumeranno un peso ancora più rilevante con l'impulso degli investimenti europei e del PNRR, volti alle transizioni

green e digitale. Infatti, la risposta alla crisi viene vista come un'opportunità per accelerare il Green Deal europeo, considerando la 'sostenibilità competitiva' come un fattore cruciale della resilienza.

A fronte di tali fenomeni è necessario notare come i partner europei, che per tradizione e capacità organizzativa hanno favorito la formazione tecnica e hanno sviluppato la formazione post diploma in modo sistematico, mantengono un potenziale di competitività rispetto al quale il nostro Paese fatica a stare al passo. La formazione continua, sul posto di lavoro, non basta a colmare tale gap di competitività. È pertanto indispensabile notare che non sono proponibili soluzioni correttive di piccolo cabotaggio, ma risulta essenziale investire in modo massiccio nella formazione di nuove generazioni di tecnici.

Ultimo, ma non meno importante, è la parità di genere. L'occupazione dei giovani deve accompagnarsi anche alla crescita dell'occupazione femminile nel contesto delle materie STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics). La ricerca di Assolombarda "Osservatorio Talents Venture e STEAMiamoci sul Gender Gap nelle facoltà STEM" del 2020 evidenzia come le ragazze iscritte ai corsi di laurea focalizzati su STEM siano ancora solo il 18,3% sul totale delle donne iscritte all'università. Questo dato rappresenta un gap culturale e di genere ancora fortemente presente e che impedisce alle donne di avere accesso ad un mondo del lavoro di qualità di carattere tecnologico. Spesso le materie tecniche, più che quelle prettamente scientifiche, vengono "percepite" dalle stesse future lavoratrici come un ambito prevalentemente maschile, perché fino ad ora anche le professioni potevano avere un forte impatto fisico, richiedendo ancora forza e manualità, implicando frequenti trasferte anche in zone disagiate oppure lunghi turni per l'installazione e messa in opera di impianti o sistemi su grandi commesse, anche in ambito informatico. Di fatto, l'innovazione tecnologica ha ormai ridotto fortemente questo tipo di richieste, rendendo il contesto lavorativo, specialmente in ambito ICT, adatto a tutti i lavoratori.

***Il grande potenziale di sviluppo degli ITS: una risposta immediata alle esigenze di giovani e aziende***

Una delle risposte più efficaci allo scenario sopra delineato è rappresentata dagli Istituti Tecnici Superiori, che costituiscono il segmento di formazione terziaria non universitaria che risponde alla domanda delle imprese di nuove ed elevate competenze tecniche e tecnologiche, per promuovere i processi di innovazione. Sono scuole di eccellenza, ad alta specializzazione tecnologica, che permettono di conseguire il diploma di Tecnico Superiore. Rappresentano un'opportunità di assoluto rilievo nel panorama formativo italiano, in quanto espressione di una strategia fondata sulla connessione delle politiche d'istruzione, formazione e lavoro con le politiche industriali: l'obiettivo è sostenere gli interventi destinati ai settori produttivi, con particolare riferimento ai fabbisogni di innovazione e di trasferimento tecnologico delle piccole e medie imprese.

Le attività formative realizzate dagli ITS sono progettate con riferimento ai profili professionali definiti dal MIUR. Ogni ITS ha la facoltà di declinare i percorsi formativi a livello territoriale, tenendo conto delle esigenze delle aziende e dei diversi contesti tecnologici.

Di norma, i corsi hanno durata biennale e si sviluppano rispettando i seguenti standard di riferimento:

- ciascun semestre comprende ore di attività teorica, pratica e di laboratorio ed è articolato in unità formative;
- sono previsti stage formativi obbligatori per non meno del 30% delle ore complessive del corso;
- i piani di studio fanno riferimento a competenze comuni generali di base (linguistiche, comunicative e relazionali, scientifiche e tecnologiche, giuridiche ed economiche, organizzative e gestionali) nonché a competenze tecnico-professionali riguardanti ciascuna figura nazionale, connesse alle applicazioni tecnologiche richieste dal mondo del lavoro e dal territorio, per rispondere a situazioni e contesti differenziati;
- i docenti provengono per almeno il 50% dal mondo del lavoro con esperienze maturate nel settore di riferimento.

L'esperienza lavorativa in azienda può essere svolta in regime di apprendistato finalizzato al conseguimento del titolo, garantendo una maggiore integrazione tra formazione e lavoro, per ridurre il disallineamento

tra domanda e offerta di figure e competenze professionali. Possono accedere ai percorsi ITS, a seguito di selezione, i giovani e gli adulti in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore e coloro che, in possesso di un diploma quadriennale di istruzione e formazione professionale, abbiano frequentato un corso annuale IFTS.

Com'è facile notare, il deciso orientamento professionalizzante degli ITS consente allo studente di intraprendere un itinerario formativo strettamente connesso con il mondo del lavoro, "lavorando e studiando" per formare competenze direttamente nell'ambiente in cui si troverà a operare e, allo stesso tempo, per possedere le conoscenze finalizzate a rendere feconde ed evolutive le esperienze maturate sul campo.

Gli Istituti Tecnici Superiori, pur avendo un respiro tecnico e tecnologico all'avanguardia, sono fortemente radicati nel territorio di riferimento, ne raccolgono i fabbisogni e sono portatori delle occasioni formative e culturali che il territorio stesso offre. Ogni ITS è generato da un network di scuole, imprese, associazioni di rappresentanza, enti locali, università, agenzie per il lavoro, in grado di rappresentare il tessuto imprenditoriale e sociale del territorio. La forte presenza e radicamento nel territorio e la corrispondenza ai bisogni specifici delle realtà produttive che ne esprimono le più importanti vocazioni, non preclude l'esposizione internazionale dei percorsi, che prevede l'erogazione di unità formative in lingua inglese o nella lingua di dominio, e la partecipazione degli studenti a progetti di scambio internazionale (ad es. attraverso i programmi Erasmus+).

#### ***Titolo di studio e opportunità di sviluppo – Crediti Formativi Universitari***

L'esperienza ITS, dopo un avvio lento e progressivo in cui gli Istituti Tecnici Superiori erano poco noti, inizia a essere conosciuta come concreta possibilità di scelta per i giovani che intendono specializzarsi, dopo la scuola secondaria di secondo grado, in alternativa al corso di studi universitario.

La formazione ITS dà la possibilità di acquisire un diploma di Tecnico Superiore riconosciuto dal MIUR, altamente qualificante non soltanto per entrare nel mondo del lavoro, ma anche per garantire continuità lavorativa e prospettive professionali di medio-lungo termine.

Tuttavia, la scelta di un ITS non preclude la prosecuzione degli studi all'Università. Ogni ITS ha all'interno del proprio partenariato almeno un ateneo. In linea generale, anche se in forma attualmente non completamente standardizzata, le Università partner riconoscono un numero variabile di Crediti Formativi Universitari, che permettono di accedere a percorsi di laurea coerenti, dal punto di vista disciplinare, con il corso ITS frequentato.

### *Prospettive per il futuro*

Gli ITS, pur avendo una tradizione che vanta ormai più di una decade nell'erogazione di percorsi formativi per i giovani, stanno vivendo un nuovo slancio con il PNRR che, con lo stanziamento di ingenti risorse finalizzate al consolidamento e al potenziamento di questo segmento formativo, ha assunto il ruolo, all'interno del sistema scolastico, di veicolo privilegiato per la trasformazione digitale, della transizione ecologica, della sostenibilità, dell'innovazione tecnologica, delle discipline STEM.

Gli ITS vedranno un potenziamento delle proprie attività, delle infrastrutture, dei laboratori e delle collaborazioni con altri partner, costituendo un nuovo fondamento della scuola italiana, e contribuendo a rispondere alle esigenze dei giovani e delle aziende, in prospettiva di occupazione, prevenzione della dispersione scolastica e competitività dell'intero Sistema Paese.





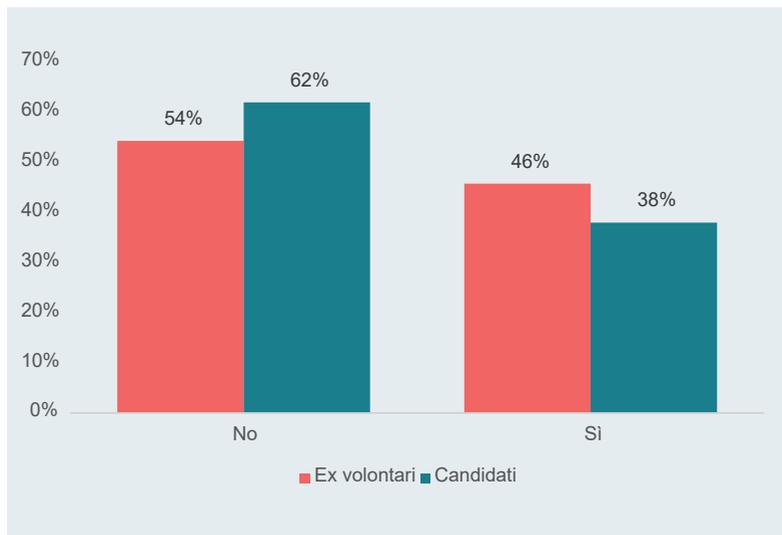
# 5

## Giovani e volontariato

Il 38% dei candidati ha svolto, in precedenza, attività di volontariato (Figura 12) contro il 46% di chi ha terminato il servizio a maggio 2022.

Figura 12

SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ DI VOLONTARIATO – CONFRONTO CANDIDATI ED EX VOLONTARI



Non si registra alcuna relazione tra identità di genere e tendenza ad aver svolto, in passato, attività di volontariato. Questo tipo di relazione invece si nota, in parte, se si prende in esame il titolo di studio. Osservando la Tabella 4 e la Tabella 5 si nota che quando è presente una laurea, triennale o magistrale, si registrano più casi di giovani che hanno avuto esperienze di volontariato rispetto a chi non ha maturato questo tipo di esperienza.

Tabella 4

TITOLO DI STUDIO E ESPERIENZA PREGRESSA DI VOLONTARIATO - CANDIDATI

	Titolo di studio					Totale
	Licenza media	Diploma	Laurea triennale	Laurea specialistica	Altro	
<b>Si</b>	5,3%	57,3%	20,9%	12,2%	4,4%	100,0%
<b>No</b>	7,7%	65,2%	15,9%	6,6%	4,6%	100,0%

Tabella 5

TITOLO DI STUDIO E ESPERIENZA PREGRESSA DI VOLONTARIATO - EX VOLONTARI

	Titolo di studio					Totale
	Licenza media	Diploma	Laurea triennale	Laurea specialistica	Altro	
<b>Si</b>	0,9%	47,2%	29,0%	18,2%	4,7%	100,0%
<b>No</b>	3,5%	53,9%	25,6%	14,6%	2,4%	100,0%

## Giovani e volontariato: essere con qualcuno

di Fausto Sana

Esperto in consulenza orientativa ed informativa per giovani | Career coach Giovani under 35 | Formatore e docente life social skills

***“Ho scelto di fare il servizio civile perché me lo ha proposto la responsabile dell'ente che ho conosciuto in alternanza scuola/lavoro e che da alcuni mesi sto frequentando come volontaria”.***

Ricordo Rosa. L'ho conosciuta nella formazione generale di inizio servizio civile. Riservata ma decisa nelle sue risposte. Occhi che brillavano quando parlava dei “suoi ragazzi”. Il suo progetto era l'esito di un percorso formativo in un istituto superiore di scienze sociali.

La storia di Rosa ci permette di leggere i dati del questionario che evidenziano la dimensione della cittadinanza attiva dei giovani. 4 giovani su 10 hanno svolto esperienza di volontariato nei mesi precedenti alla domanda di partecipazione al servizio civile: 1063 persone.

Questo dato ci aiuta a capire che la dimensione di relazione, a diverso titolo ed area di intervento, è una dimensione che interessa ai giovani.

Le ragioni che portano i giovani a vivere un'esperienza di volontariato sono differenti, ma sicuramente all'interno di queste esperienze i valori che i giovani possono acquisire sono molteplici. Fare esperienza sul campo, sentirsi utili, accrescere le competenze ed approfondire interessi di studio o di tempo libero ed avere un rapporto con gli enti ed istituzioni sono le caratteristiche principali che evidenziano uno stile prima che un valore. Il bene comune!

***La parola chiave che può identificare questi aspetti è: relazione.***

I giovani che vivono la dimensione della cittadinanza attiva nell'azione di volontariato desiderano “essere con qualcuno”. Esserci nel servizio, esserci nel progettare, esserci nel partecipare ad un presente che al proprio interno ha una promessa di bene. I giovani si mettono a servizio per un desiderio di fare bene, fare insieme e fare per gli altri.

Non solo giovani indifferenti o apatici, non solo giovani disimpegnati

e superficiali. Sono numerosi gli enti, le associazioni, che hanno toccato con mano che questa dimensione intergenerazionale contamina.

Le relazioni che nascono in queste esperienze di volontariato segnano i giovani. Seminano nei giovani un'attenzione fuori da sé, in una fase della vita, la giovinezza, che per sua natura chiede di pensare a sé ed al proprio bisogno, fagocitando esperienze possibili che spesso hanno la durata di un respiro, ma che se ben accompagnate lasciano la sensazione di farlo a pieni polmoni.

Concludiamo la lettura di questo dato con una considerazione. Oggi è possibile pensare ai nostri enti, territori, associazioni senza la presenza dei giovani che possono immaginare insieme a noi il bene comune con forme di cittadinanza attiva?

## Giovani e partecipazione ad attività di volontariato

*di Nicola Basile*

*Esperto di politiche sociali e consulente organizzativo*

La fotografia che emerge dall'indagine mette in luce diverse dimensioni del mondo giovanile. Possono essere messi in rilievo almeno due percorsi che riguardano il Servizio Civile (SC), il primo è legato alla possibilità di accedere al mondo del lavoro, il secondo maggiormente orientato alla partecipazione sociale e alla volontà di modificare il contesto sociale.

Appare utile la definizione che Ambrosini e colleghi hanno dato di SC, ovvero "un'attività istituzionalmente promossa, anche se non necessariamente gestita dall'amministrazione pubblica, rivolta alla popolazione giovanile, temporanea, mirante a promuovere in svariati modi l'impegno sociale a favore di cerchie più o meno prossime di potenziali beneficiari o della comunità nel suo complesso, e dunque finalizzata a sviluppare esperienze di cittadinanza attiva, riconoscendo un corrispettivo economico ai partecipanti"<sup>1</sup>.

Il SC si colloca in uno snodo esistenziale particolarmente delicato per le ragazze e i ragazzi, dove convergono tensioni differenti, che però hanno a che fare con l'energia vitale di chi vuole partecipare in maniera attiva alle diverse dimensioni sociali: da quella maggiormente orientata all'accesso al mondo del lavoro a quella tesa alla partecipazione alla vita della comunità locale.

Questa considerazione porta alla necessità di definire il gruppo che ha partecipato alla selezione. Parliamo di una popolazione composta per quasi il 60% da ragazze e per oltre il 60% da persone diplomate. Circa il 75% non sono occupati. Oltre 2/3 vive ancora con la famiglia di origine. Queste caratteristiche rendono evidente che il SC svolge una funzione

<sup>1</sup> Ambrosini M., Biolcati Rinaldi F., Boccagni P., Pizzoni M. (a cura di), Il nuovo Servizio Civile. Un monitoraggio delle realizzazioni locali. Report di ricerca di indagini demoscopiche, Università degli Studi di Milano, 2008.

evolutiva ed emancipativa per le giovani generazioni. La stragrande maggioranza delle ragazze e dei ragazzi ha già avuto esperienze lavorative, cosa che sicuramente mette in luce una certa propensione ad essere attivi all'interno del contesto sociale. Possiamo affermare che le ragazze e i ragazzi che hanno partecipato alla selezione del SC sono persone che hanno un'attitudine all'azione e all'autonomia.

È interessante rilevare come oltre l'80% dei ragazzi scelga il progetto in relazione ai propri interessi e come quasi 1 su 3 ritenga che attraverso il proprio SC possa migliorare la società. Questa dimensione è centrale, perché mette in relazione le passioni, gli interessi e la voglia di agire delle ragazze e dei ragazzi con la volontà di trasformare il proprio contesto sociale. Potremmo dire che le ragazze e i ragazzi che partecipano alla selezione del SC pensano di poter rendere migliore la società, attraverso il proprio impegno, le proprie passioni e le proprie competenze.

In questa direzione possiamo rilevare la volontà delle nuove generazioni di partecipare alle dinamiche sociali. Questa attenzione alla comunità, all'ambiente e all'altro da sé, non può essere sovrapponibile completamente alle attività di volontariato – in quanto il SC non si svolge gratuitamente – però ne coglie altri aspetti come la spontaneità, l'organizzazione e la solidarietà <sup>2</sup>. In effetti quasi il 40% delle ragazze e dei ragazzi hanno già svolto attività di volontariato e questo evidenzia una propensione sociale e verso il bene comune. Diventa interessante comprendere come si siano modificate le modalità di azione dei giovani <sup>3</sup>. Si svolgono, infatti, sempre più attraverso la partecipazione ad attività peculiari anziché modalità di adesione a organizzazione strutturate e con missioni specifiche. Possiamo affermare che i ragazzi e le ragazze mostrano il proprio attivismo attraverso azioni e attività che li motivano in sé, piuttosto che in percorsi strutturati dentro associazioni e organizzazioni. Il SC, in questa direzione, risulta essere una leva importante anche per

<sup>2</sup> Cnann R.A., Wadsworth M., Defining Who is a Volunteer: Conceptual and Empirical Considerations, "Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly", 25, 5, 1996, p. 364-383.

<sup>3</sup> S. Laffi, Il volontariato che cambia: addio militanza, benvenuto attivismo, Che Fare (<https://www.che-fare.com/almanacco/societa/volontariato-militanza-attivismo/>)

rafforzare quella propensione sociale delle nuove generazioni, aprendo la strada a un'adesione più strutturata.

Un'attenzione al valore sociale emerge anche nella domanda che identifica in quale settore vorrebbero lavorare, infatti, gli ambiti più selezionati sono quelli che denotano un'attenzione ai beni comuni e alla comunità locale.

È rivelatrice anche la domanda che vuole mettere in luce cosa faranno se non inizieranno il SC, infatti, è abbastanza comprensibile come la maggioranza delle ragazze e dei ragazzi si collochi in una situazione di indeterminatezza tra la volontà di proseguire un lavoro e quella, invece, di proseguire negli studi. La maggioranza dichiara che lavorerà e studierà contemporaneamente. Il SC è un'occasione di partecipazione importante ai contesti delle organizzazioni e alle attività delle comunità locale. Tali aspetti appaiono ancora più rilevanti nel momento in cui le attività sono svolte all'interno di un'Amministrazione locale.

Quest'ultimo aspetto è particolarmente rilevante perché quasi il 70% delle ragazze e dei ragazzi spera di trovare lavoro nel contesto in cui ha presentato il suo progetto.

Il SC appare una strategia centrale e particolarmente interessante perché rende possibile una sperimentazione sensata, mirata e capace di valorizzare le competenze di chi vi partecipa. Il SC può essere interpretato come strategia di empowerment per le ragazze e i ragazzi e per le organizzazioni che li ospitano può svolgere una funzione di piattaforma abilitante che si propone "di liberare, ibridare e potenziare le conoscenze, le competenze e le capacità di azione delle persone, [...] dispositivi che promuovono processi divergenti in grado di produrre nuove opportunità e nuove occasioni a partire dalle azioni realizzate".<sup>4</sup>

Il territorio di appartenenza per oltre il 94% dei partecipanti diventa un elemento di interesse specifico nella formulazione della richiesta. Da un lato è legato alle relazioni che le ragazze e i ragazzi hanno sviluppato all'interno della comunità, dall'altro, invece, alla percezione che

<sup>4</sup> Basile N., Imbrogno G., Sperimentare piattaforme sociali abilitanti, in «Animazione Sociale», 305, 2016, pp. 76-87

sviluppare un'azione sul territorio di riferimento possa generare future opportunità lavorative. Anche questo aspetto – oltre un'ovvia questione di comunità – racconta di una volontà di investire nel proprio contesto di vita. Volontà che sappiamo essere centrale nella costruzione di esperienze di volontariato.

In conclusione, possiamo sottolineare che, anche se come detto le attività del Servizio Civile non sono pienamente sovrapponibili con quelle di volontariato, le ragazze e i ragazzi che cercano di intraprendere questo percorso mostrano:

- una propensione alla comunità locale che spesso trova una concretizzazione nel tentativo di svolgere la propria esperienza all'interno dell'Ente Locale;
- una volontà di cambiamento del contesto sociale e territoriale che, se correttamente accompagnato, può trasformarsi in esperienze di volontariato e di partecipazione sociale;
- un desiderio di sperimentazione delle proprie competenze anche in relazione alla possibilità di un più facile accesso, da un lato, al mondo del lavoro, dall'altro, alla partecipazione alla vita della comunità.



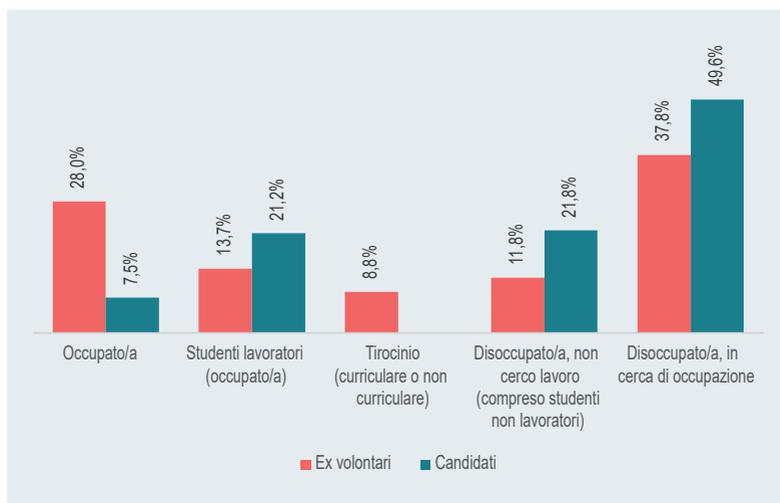
# 6

## **Giovani e occupazione**

La situazione occupazionale dei candidati al servizio civile per l'anno 2022 e degli ex volontari è esposta nella Figura 13. Poco più del 70% dei giovani candidati è disoccupato, ma mentre circa il 50% è in cerca di occupazione, quasi il 22% non sta cercando un lavoro. Gli studenti lavoratori sono anch'essi circa il 21% del totale, mentre il 7,5% sta attualmente svolgendo delle attività lavorative. Lo stato degli ex volontari risulta essere differente. L'uscita dal percorso formativo, come abbiamo visto in precedenza, ed esperienziale, come nel caso dei progetti di Servizio Civile, ha una ricaduta sul livello di occupazione. La percentuale di occupati è cresciuta di quasi 20 punti percentuali, mentre si registra una riduzione dei disoccupati: meno 12% per quelli che sono in cerca di lavoro, meno 10% per quelli che non lo cercano. Anche gli studenti lavoratori sono diminuiti passando dal 21,2% dei rispondenti che si sono candidati ai progetti al 13,7% di chi lo ha terminato.

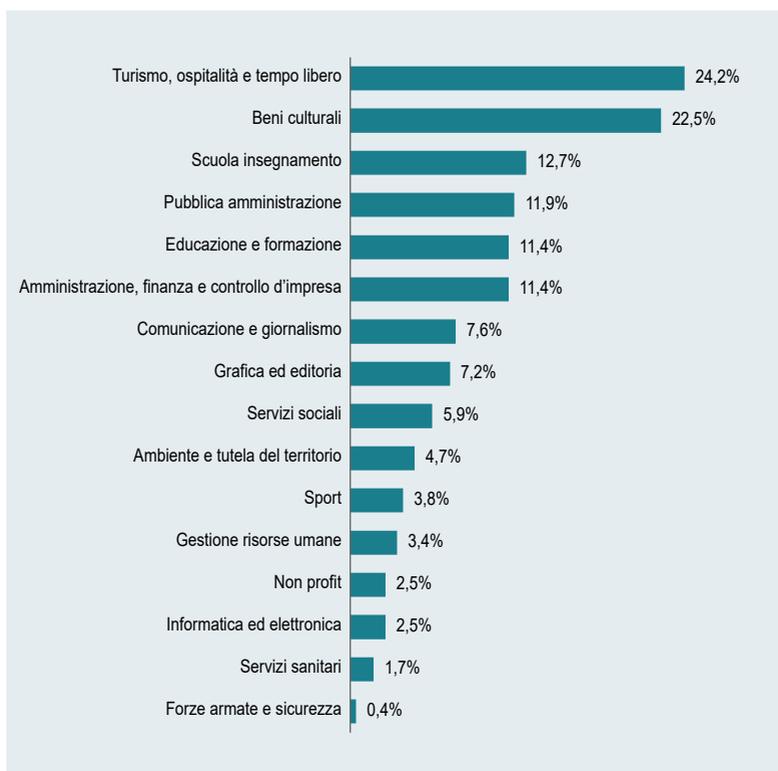
Figura 13

STATO OCCUPAZIONALE - CONFRONTO CANDIDATI ED EX VOLONTARI



In sintesi 42% circa degli ex volontari, quindi, è attualmente impiegato (percentuale che sale a circa il 51% considerando i tirocini). Nella Figura 14 sono elencati i settori di impiego. Turismo, ospitalità e tempo libero e Beni culturali sono le aree di impiego nelle quali gli ex volontari sono più frequentemente inseriti (22-24% circa). Scuola e insegnamento, Pubblica amministrazione, Educazione e formazione e Amministrazione, finanza e controllo di impresa vedono impiegati circa l'11-12% dei giovani che hanno terminato il servizio e sono poi entrati nel mondo del lavoro.

Figura 14  
SETTORE DI IMPIEGO DEGLI EX VOLONTARI OCCUPATI



La situazione occupazionale dei giovani candidati non presenta particolari differenze in base all'identità di genere. L'unica variazione dei dati riguarda il fatto che le ragazze tendono leggermente più dei ragazzi a lavorare durante gli studi, ma si tratta di una tendenza non particolarmente significativa.

Lo stato occupazionale dei candidati per i progetti 2021/22 è influenzato dal tipo di titolo di studio in possesso in modo più significativo, ma non così fortemente come ci si potrebbe aspettare (Tabella 6). Se è vero che rispetto agli altri titoli di studio chi è in possesso di una laurea magistrale risulta più frequentemente occupato (18% circa contro il 6/7% di chi ha una laurea triennale o un diploma) è anche vero che la percentuale di chi è disoccupato e cerca lavoro sfiora il 60% contro il 40/50% di chi ha conseguito altri titoli di livello inferiore.

Tabella 6

SITUAZIONE OCCUPAZIONE E TITOLO DI STUDIO - CANDIDATI

	Titolo di studio					Totale
	Licenza media	Diploma	Laurea triennale	Laurea specialistica	Altro	
<b>Occupato/a</b>	8,1%	2,7%	6,8%	6,4%	18,6%	7,5%
<b>Occupato/a anche studente o studentessa</b>	22,0%	23,7%	20,5%	25,1%	15,7%	21,2%
<b>Disoccupato/a, non cerco lavoro (compreso studenti non lavoratori)</b>	10,6%	20,4%	24,2%	24,2%	5,9%	21,8%
<b>Disoccupato/a, in cerca di occupazione</b>	59,3%	53,2%	48,5%	44,3%	59,7%	49,6%

Il ruolo che la formazione accademica svolge nei confronti della condizione lavorativa è più marcato se si osservano i dati relativi agli ex volontari. In prima analisi già a livello generale si vede, con rispetto a chi si stava candidando ai progetti 2021/22, chi ha terminato l'esperienza del Servizio Civile tende a soffrire meno della condizione di disoccupazione, 38% contro il 50%. La forbice si allarga ulteriormente quando si considera il titolo di studio ed è correlata direttamente al livello di quest'ultimo. Chi ha titoli più alti risulta maggiormente inserito nel mercato del lavoro. Occorre precisare che una delle cause risiede anche nel fatto che chi ha terminato l'anno di Servizio Civile è poi anche uscito dal percorso formativo. Il dato dei disoccupati che non cercano lavoro in quanto studenti non lavoratori è chiaro se si confrontano le due tabelle. I candidati ai progetti sono meno attivi nella ricerca di un'occupazione rispetto agli ex volontari.

Tabella7

SITUAZIONE OCCUPAZIONE E TITOLO DI STUDIO - EX VOLONTARI

	Titolo di studio					Totale
	Altro	Licenza media	Diploma	Laurea triennale	Laurea specialistica	
<b>Occupato/a</b>	31,3%	36,4%	19,7%	30,7%	47,4%	28,0%
<b>Occupato/a anche studente o studentessa</b>	6,3%	0,0%	18,1%	12,6%	5,3%	13,7%
<b>Tirocinio (curriculare o non curriculare)</b>	12,5%	0,0%	5,0%	10,2%	18,4%	8,8%
<b>Disoccupato/a, non cerca lavoro (compreso studenti non lavoratori)</b>	6,3%	9,1%	15,5%	11,8%	1,3%	11,8%
<b>Disoccupato/a, in cerca di occupazione</b>	43,8%	54,5%	41,6%	34,6%	27,6%	37,8%

Prendendo in esame l'età anagrafica rispetto alla condizione occupazionale, si rileva che chi è nato negli anni Novanta si trova più frequentemente in uno stato di occupazione ma anche a ricercare più spesso, rispetto ai più giovani, un lavoro. (Tabella 8)

Tabella 8

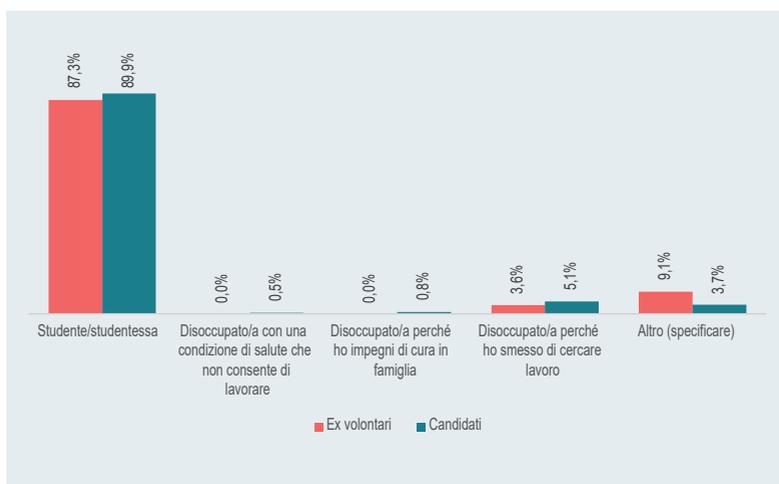
ANNO DI NASCITA E TITOLO DI STUDIO - CANDIDATI

Anno di nascita	Indicare la propria situazione occupazionale attuale			
	Occupato/a	Occupato/a anche studente o studentessa	Disoccupato/a, non cerco lavoro (compreso studenti non lavoratori)	Disoccupato/a, in cerca di occupazione
<b>1993</b>	12,4%	12,4%	10,6%	64,6%
<b>1994</b>	12,4%	14,6%	14,6%	58,4%
<b>1995</b>	8,6%	15,8%	10,8%	64,9%
<b>1996</b>	11,7%	15,1%	27,2%	46,0%
<b>1997</b>	8,0%	23,0%	20,1%	48,9%
<b>1998</b>	6,0%	29,5%	19,4%	45,1%
<b>1999</b>	6,9%	23,9%	23,3%	45,9%
<b>2000</b>	3,9%	21,4%	25,3%	49,5%
<b>2001</b>	6,9%	21,7%	21,7%	49,7%
<b>2002</b>	6,6%	20,1%	27,0%	46,3%
<b>2003</b>	1,9%	34,0%	34,0%	30,2%
<b>2004</b>		30,0%	30,0%	40,0%
<b>Totale</b>	7,5%	21,2%	21,8%	49,6%

Sono studenti il 90% dei giovani candidati che hanno dichiarato di essere disoccupati e di non stare cercando un lavoro. La percentuale è simile per gli ex volontari. Altre motivazioni, per entrambi i gruppi, sono molto rare ad eccezione, in parte, di chi ha semplicemente smesso di adoperarsi attivamente per la ricerca di una mansione retribuita.

MOTIVAZIONI DI CHI È IN STATO DI DISOCCUPAZIONE E NON CERCA LAVORO - CONFRONTO CANDIDATI ED EX VOLONTARI

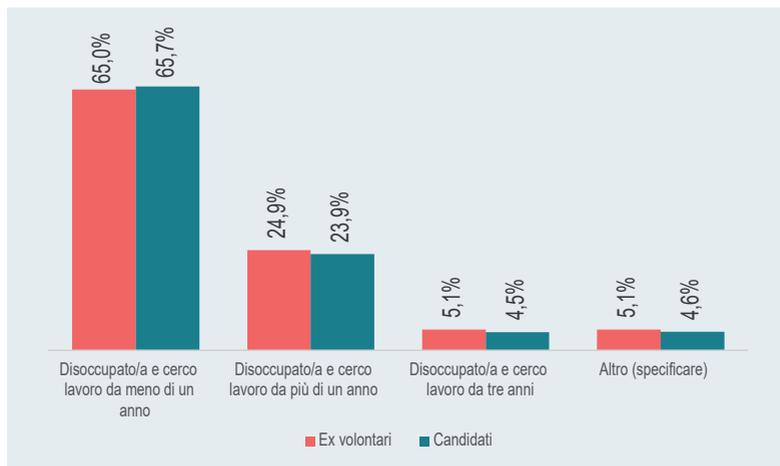
Figura 15



La Figura 16 mostra la distribuzione delle frequenze percentuali della condizione in cui hanno dichiarato di trovarsi i giovani candidati ai progetti 2021/22 e gli ex volontari in stato di disoccupazione e in cerca di lavoro. Non ci sono differenze sostanziali tra chi si sta candidando e chi ha terminato l'esperienza. Due giovani su tre sono alla ricerca di un'attività lavorativa da meno di un anno e circa il 24-25% da più di uno.

Figura 16

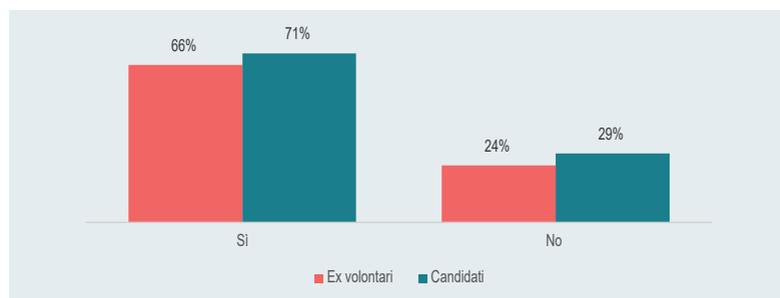
SITUAZIONE DI CHI È DISOCCUPATO IN CERCA DI LAVORO



Molto più diffusa, invece, una pregressa esperienza lavorativa da parte sia dei giovani candidati al Servizio Civile sia degli ex volontari (Figura 17).

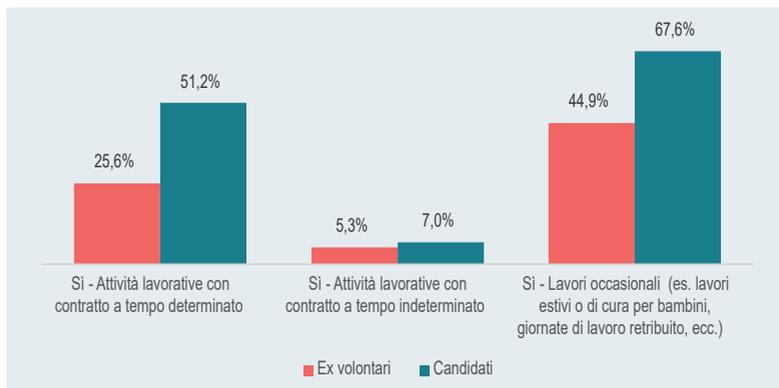
Figura 17

SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ LAVORATIVE PREGRESSE - CONFRONTO CANDIDATI ED EX VOLONTARI



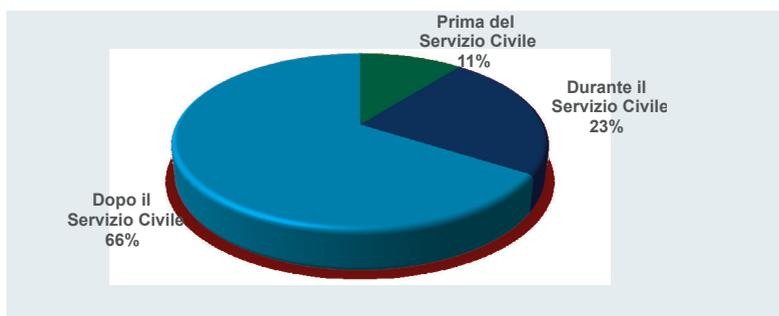
Circa due giovani su tre, tra quelli hanno svolto attività lavorative, si sono impegnati in lavori occasionali, la metà di essi hanno fatto lavori a tempo determinato, il restante 7% è stato inquadrato con un contratto a tempo indeterminato.

Figura 18  
 TIPOLOGIA DI CONTRATTI CON CUI SI È LAVORATO - CONFRONTO CANDIDATI ED EX VOLONTARI



Si è visto che il 50,5% dei giovani che hanno terminato il Servizio Civile nel 2021 svolgono attualmente un'occupazione, di questi, due su tre hanno iniziato il lavoro dopo aver terminato l'anno di volontariato.

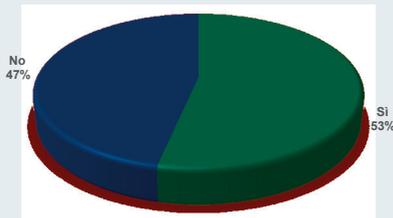
Figura 19  
 INIZIO DELLO SVOLGIMENTO DELL'ATTUALE OCCUPAZIONE - EX VOLONTARI



Interessante rilevare che più della metà degli ex volontari ritengono di aver trovato la loro attuale occupazione anche grazie all'esperienza maturata grazie al servizio civile. Si tratta di un'opinione trasversale senza particolari differenze di appartenenza di genere o titolo di studio posseduto.

Figura 20

UTILITÀ DEL SERVIZIO CIVILE NEL TROVARE LAVORO – EX VOLONTARI



L'aumento dell'esperienza lavorativa di competenze specifiche e trasversali sono i motivi principali che gli ex volontari ritengono abbiano maggiormente contribuito nel trovare l'attuale occupazione.

Tabella 9

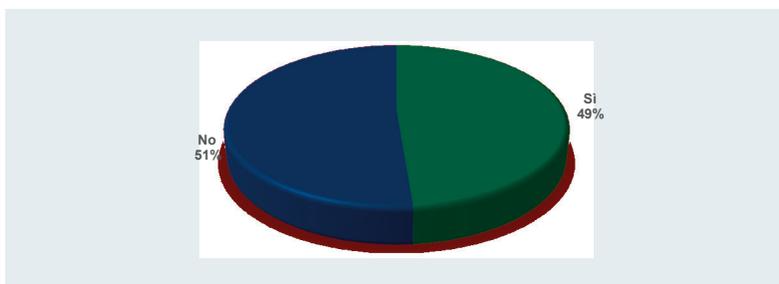
MOTIVAZIONE PER CUI SI RITIENE CHE IL SERVIZIO CIVILE ABBA CONTRIBUTITO A FARTI TROVARE LA TUA ATTUALE OCCUPAZIONE PROFESSIONALE - EX VOLONTARI

	Media	Mediana
<b>Mi ha permesso di maturare un'esperienza che prima non avevo</b>	8,4	9
<b>Ha aumentato le mie competenze specifiche</b>	8,1	8
<b>Ha aumentato le mie competenze trasversali</b>	8,0	8
<b>Ha stimolato la mia motivazione a trovare un'occupazione</b>	7,1	8
<b>Ha contribuito a farmi capire l'importanza della realizzazione professionale</b>	7,0	8
<b>Mi ha permesso di conoscere persone che poi mi hanno aiutato nel trovare un impiego</b>	6,6	8
<b>Mi ha permesso di conoscere un settore che ignoravo</b>	6,3	7
<b>Mi ha permesso di capire cosa significa lavorare</b>	6,3	7
<b>Mi ha messo in contatto con l'Ente in cui sono attualmente impiegato</b>	5,6	7

Circa la metà delle ragazze e dei ragazzi lavora nello stesso settore, o in un settore simile, a quello del Servizio Civile svolto.

Figura 21

SETTORE LAVORATIVO SIMILE A QUELLO SVOLTO NEL SERVIZIO CIVILE - EX VOLONTARI



Si tratta più che altro di attività lavorative con contratti a tempo indeterminato (53%), di lavori occasionali (25%) e di tirocini curriculari o non curriculari (20%). Le attività lavorative a tempo indeterminato coinvolgono circa il 12% degli ex volontari.

Figura 22

TIPOLOGIA CONTRATTUALE - EX VOLONTARI



## Giovani e lavoro

---

*di Fausto Sana*

*Esperto in consulenza orientativa ed informativa per giovani | Career coach Giovani under 35 | Formatore e docente life social skills*

La ricerca evidenzia che i giovani prima di accedere all'anno di SC, hanno alle spalle un repertorio di svariate esperienze, che si sono realizzate per altrettanto diverse motivazioni tra cui: sostegno delle spese personali, autonomia personale, capire e conoscere maggiormente il mondo che li circonda e se stessi, fare esperienze dei propri interessi e che li vede, a differenza del pensiero comune, rimboccarsi le maniche. Chi accede alla domanda per svolgere l'anno di SCU ha maturato un background orientato a tenersi occupabile, ovvero una predisposizione personale a vivere esperienze pratiche nel mondo del lavoro. Da una parte esperienze che qualificano la propria carriera formativa e personale e dall'altra percorsi che li facilitino nell'ingresso del mondo del lavoro, capendo per interesse ed esclusione l'ambito di pertinenza ai propri obiettivi. Analizziamo i dati e facciamo qualche considerazione:

***Il 71,18% dei giovani ha lavorato prima di fare la domanda per svolgere il SC.*** Il dato è in controtendenza rispetto alla percezione comune che vede i giovani disimpegnati rispetto al mondo del lavoro. La propensione a mettersi in gioco, ad interrogarsi, le necessità dovute ai costi della vita vede 1987 giovani su 2799 dichiarare di aver svolto almeno un'esperienza di lavoro.

***Il 67,54% dei giovani che hanno lavorato, ha svolto lavori occasionali.*** 1331 giovani hanno dichiarato di aver lavorato con collaborazioni occasionali. I lavori occasionali qui sono da intendere come lavori ad integrazione dello studio o stagionali. Lavori utili a mantenere spese di base e che non sempre hanno lo scopo di definire un obiettivo di carriera, ma di darsi da fare perché il futuro nasce da chi oggi coltiva il presente. Le attività lavorative che corrispondono a questa dimensione sono quelle che permettono la conciliazione studio/lavoro o lavori che vedono da

una parte la flessibilità dei giovani e dall'altra l'esigenza mirata di soggetti produttivi, di servizi o lavori commerciali che per necessitano di figure a supporto del proprio team in brevi e mirati periodi.

***Il 51,21% dei giovani che ha lavorato, ha avuto contratti a tempo determinato.*** Si tratta di giovani che hanno mantenuto per un arco di tempo definito la capacità di portare a termine degli obiettivi. Di certo il contratto a tempo determinato dà la possibilità ai giovani di maturare, mantenere e sperimentare competenze che sono trasferibili ed in alcuni casi spendibili a breve nel servizio civile ed in altre esperienze a carattere occupazionale.

***Solo il 6,99% di giovani che ha lavorato ha avuto un contratto a tempo indeterminato.*** Questo dato conferma la narrazione sulla popolazione giovanile in Italia. Una popolazione giovanile che ambisce idealmente alle sicurezze dei propri padri, ma che nello stesso tempo sta attraversando un cambiamento di paradigma che vede il mondo del lavoro come dinamico, vulnerabile e incerto.

Si conferma che oggi i giovani accedono al mercato del lavoro con contratti di lavoro subordinato che hanno prospettive iniziali a breve termine. La collaborazione ha come scopo quella di rispondere ad un bisogno contingente del soggetto che instaura il rapporto di lavoro, oppure di offrire un contratto a valenza formativa per permettere ad entrambe le parti di orientare la professionalità del giovane. Di fronte a un mercato del lavoro così strutturato, è necessario interrogarsi e farci domandare: oggi le realtà istituzionali e professionali del nostro Paese e il sistema produttivo sono disponibili ad offrire un continuum di percorso tra la formazione e l'offerta di posizioni legate all'occupabilità per questi giovani?

## Apprendistato e SCU: analogie nell'apprendere sul campo

*di Vito Paese*

*Formatore Aziendale*

Nella mia esperienza sono stato prima apprendista, poi lavoratore dipendente e oggi sono formatore libero professionista in corsi rivolti sia a giovani lavoratori sia a volontari del SCU.

In questa breve riflessione avvicinerò, in modo forse provocatorio, il contratto di apprendistato al SCU, individuando soprattutto le analogie in tema di offerta di formazione sul campo, ma precisando come premessa che si tratta, ovviamente, di due percorsi distinti.

L'apprendistato è un contratto di lavoro dipendente, il SCU un'opportunità di cittadinanza attiva che si realizza, nel nostro specifico contesto, all'interno degli Enti Locali.

In entrambi i casi, con la partecipazione attiva ai percorsi di formazione proposti, è possibile valorizzare sul proprio curriculum vitae le competenze tecniche e personali apprese.

In questo senso, nei percorsi di SCU di Anci Lombardia è fondamentale la certificazione delle competenze acquisite in ambito non formale.

***L'apprendistato è "un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani" (art. 41, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015).***

Questo tipo di contratto prevede contemporaneamente lo svolgimento di attività lavorativa e di formazione professionale in aula e sul campo: l'apprendista è chiamato a fornire il proprio contributo lavorativo e a partecipare attivamente alla formazione proposta.

Il datore di lavoro, oltre a retribuire l'apprendista per l'attività svolta, deve garantire gli insegnamenti necessari per l'apprendimento di un mestiere e per l'ampliamento delle competenze professionali.

L'apprendista ha l'opportunità di "imparare una professione", il datore di lavoro ha la possibilità di beneficiare di agevolazioni di tipo normativo, contributivo ed economico e contare su una risorsa da far crescere

in azienda. L'apprendista è supportato da un tutor aziendale. In fase di assunzione, oltre alla firma del contratto, è prevista anche la consegna all'apprendista del Piano Formativo Individuale (PFI) che riporta contenuti e modalità della formazione prevista e il nominativo del tutor aziendale.

Nel XIX Rapporto di monitoraggio sull'apprendistato elaborato da INAPP per conto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, in collaborazione con INPS, si conferma il trend di crescita dell'apprendistato. Nel biennio 2017-2018, il numero medio dei rapporti di lavoro in apprendistato aumenta complessivamente del 15,2% rispetto al biennio precedente.

***Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza colloca il SCU fra le misure di politica attiva del lavoro strategiche per l'occupazione giovanile, tanto da investire 650 milioni di euro per il prossimo triennio.***

Pur non trattandosi di un contratto di lavoro, possiamo trovare analogie tra il SCU e l'apprendistato. INAPP sostiene che "Il Servizio civile rappresenta uno strumento efficace nell'ottica del potenziamento delle probabilità di trovare occupazione, oltre che in termini di integrazione e riduzione del rischio di esclusione sociale. Il Pnrr va nella giusta direzione, con una 'visione' non sui giovani come problema, ma sui problemi dei giovani in cerca d'occupazione".

I dati degli enti di SC, analogamente a quelli di INAPP, evidenziano come il 60% dei volontari risulti occupato a due anni dalla chiusura dell'esperienza.

***Ci sono caratteri comuni tra apprendistato professionalizzante e Servizio Civile Universale?***

Prima tra tutti la presenza della formazione che caratterizza entrambi i percorsi.

Ho avuto l'opportunità, all'inizio della mia esperienza professionale, dopo il mio percorso universitario, di essere assunto con il contratto di apprendistato professionale, esperienza che mi ha fatto maggiormente comprendere il valore di questo modello di lavoro.

Grazie alla formazione ricevuta, ho conseguito delle conoscenze che mi hanno permesso di acquisire gli strumenti per orientarmi nel mondo

del lavoro e la metodologia per ricercare informazioni e aggiornarmi per la mia attuale attività come libero professionista.

Il periodo come apprendista mi ha preparato al mondo del lavoro.

Nella formazione generale e specifica del SCU, ho ritrovato molti contenuti in linea con quelli dell'apprendistato.

In entrambe le esperienze è determinante la figura di riferimento certificata che guida i giovani dall'inizio alla fine del percorso.

La formazione progettata su misura degli utenti coinvolti contribuisce a creare occasioni di lavoro, consapevolezza dei propri punti di forza e delle aree di miglioramento, opportunità di conoscere il proprio settore lavorativo, diritti e doveri di ogni Cittadino.

Mi è capitato di ritrovare gli stessi volontari che, dopo la fine dell'anno di SCU, frequentavano corsi di formazione in aziende private per neo assunti e questo ritengo sia un ottimo indicatore per chi si occupa di servizio civile.





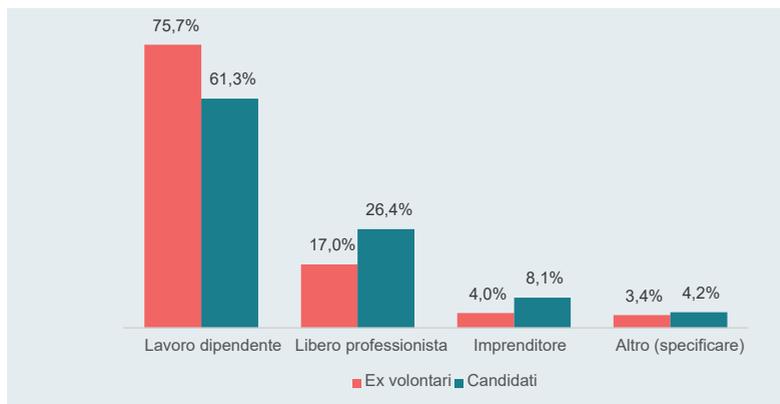
# 7

## **Giovani e aspettative professionali**

I desideri professionali dei giovani che hanno presentato domanda per svolgere il Servizio Civile nel 2021/22 e di chi, invece, ha terminato l'anno di servizio convergono se si guarda all'andamento generale, ma si notano diversi valori percentuali. Il lavoro dipendente è in cima alle aspettative di entrambi i gruppi, ma raccoglie il 61,3% dei desiderata dei candidati e il 75,7% degli ex volontari. La libera professione attrae circa il 26% dei candidati, e in misura minore (17%) chi ha terminato l'esperienza. Meno attrattiva per entrambi i gruppi risulta essere l'attività imprenditoriale.

Figura 23

TIPOLOGIA DI ATTIVITÀ LAVORATIVE - CONFRONTO CANDIDATI ED EX VOLONTARI

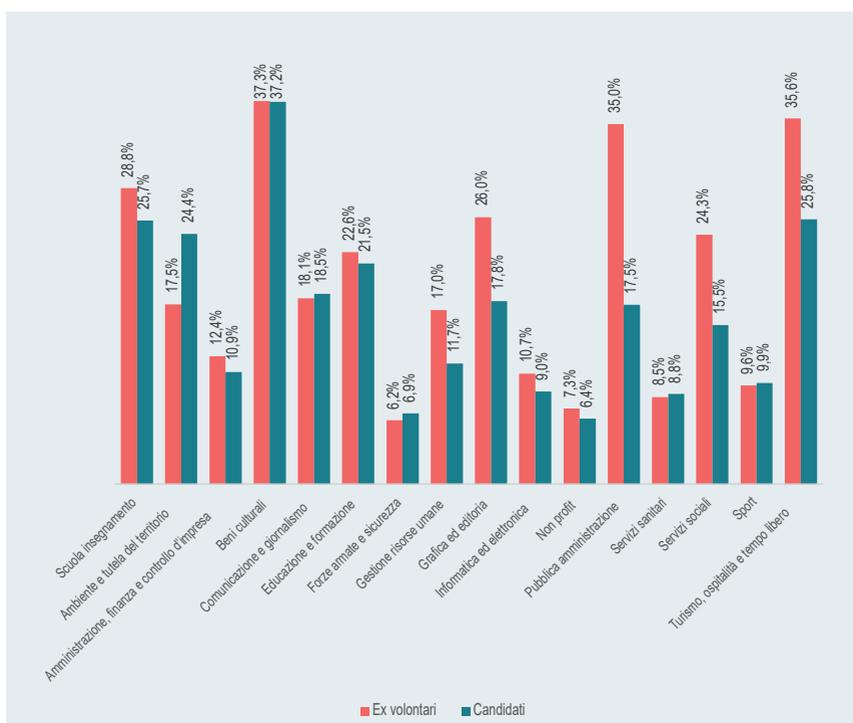


Per i due gruppi presi in esame si registra una predisposizione maggiore dei candidati maschi verso il lavoro imprenditoriale rispetto alle femmine, che invece hanno indicato il lavoro dipendente con una leggera maggior frequenza. Titolo di studio o regione di origine non esercitano alcuna influenza sulle aspirazioni lavorative dei giovani.

La Figura 24 mette in evidenza i settori professionali nei quali i giovani candidati vorrebbero lavorare. L'area relativa ai beni culturali è stata segnalata più frequentemente, rispetto alle altre aree lavorative, da entrambi i gruppi analizzati e con percentuali pressoché identiche.

Rilevante il fatto che nel gruppo degli ex volontari, quindi di ragazzi che hanno svolto il Servizio Civile in un Comune, vi sia una percentuale significativamente maggiore (35% contro 17%) di chi afferma il proprio interesse a lavorare presso una pubblica amministrazione rispetto a chi non ha ancora maturato questo tipo di esperienza.

Figura 24  
SETTORE LAVORATIVO DI PREFERENZA - CONFRONTO CANDIDATI ED EX VOLONTARI



La Tabella 10 propone la distribuzione delle segnalazioni, da parte dei candidati al Servizio Civile, delle loro preferenze rispetto ai settori lavorativi in cui vorrebbero essere impiegati per identità di genere.

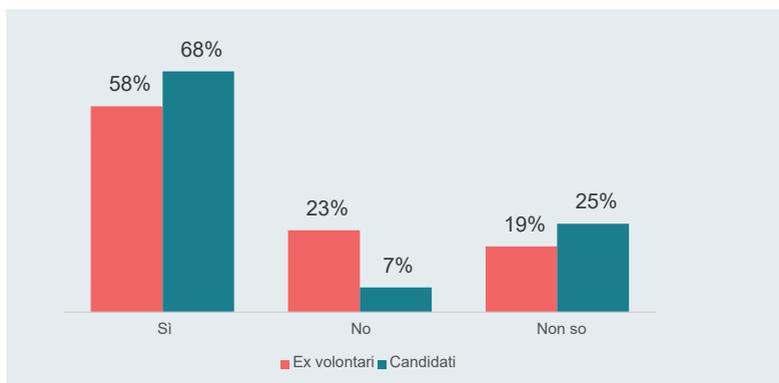
Tabella 10

SEGNALAZIONE DEL SETTORI PROFESSIONALI PER IDENTITÀ DI GENERE

	Ex volontari			Candidati		
	Femmine	Maschi	Altra identità	Femmine	Maschi	Altra identità
Scuola insegnamento	33,9%	15,2%	25,0%	27,30%	23,30%	6,70%
Ambiente e tutela del territorio	12,6%	32,6%		22,60%	28,20%	10,00%
Amministrazione, finanza e controllo d'impresa	11,8%	15,2%		10,00%	12,70%	10,00%
Beni culturali	37,8%	32,6%	75,0%	40,30%	31,00%	60,00%
Comunicazione e giornalismo	18,1%	19,6%		19,30%	17,30%	16,70%
Educazione e formazione	27,6%	6,5%	50,0%	24,60%	15,60%	23,30%
Forze armate e sicurezza	3,1%	13,0%	25,0%	5,50%	9,70%	0,00%
Gestione risorse umane	18,9%	10,9%	25,0%	12,50%	10,40%	6,70%
Grafica ed editoria	26,0%	23,9%	50,0%	19,10%	15,30%	23,30%
Informatica ed elettronica	8,7%	15,2%	25,0%	4,30%	17,80%	3,30%
Non profit	8,7%	4,3%		7,90%	3,30%	13,30%
Pubblica amministrazione	35,4%	30,4%	75,0%	16,60%	19,60%	3,30%
Servizi sanitari	9,4%	6,5%		9,30%	7,90%	10,00%
Servizi sociali	26,8%	19,6%		17,80%	11,20%	16,70%
Sport	7,1%	17,4%		6,00%	17,30%	0,00%
Turismo, ospitalità e tempo libero	36,2%	34,8%	25,0%	28,20%	21,60%	20,00%

Interessante notare come vi siano 10 punti percentuali che separano chi non ha ancora svolto il servizio e chi lo ha terminato, in merito al desiderio espresso di trovare un lavoro nella tipologia di servizio per il quale si è presentata la domanda.

Figura 25  
ASPIRAZIONE NEL TROVARE LAVORO NELLA TIPOLOGIA DI SERVIZIO PER CUI HAI PRESENTATO LA DOMANDA - CONFRONTO TRA I CANDIDATI ED EX VOLONTARI



Le femmine, tra chi si è candidato per i progetti 2021/22, hanno espresso più frequentemente, rispetto ai maschi o a chi possiede un'altra identità di genere, l'aspirazione a trovare un lavoro nel medesimo settore in cui hanno presentato candidatura, mentre i maschi si dimostrano la categoria di genere più indecisa sotto questo aspetto.

Tabella 11

SITUAZIONE OCCUPAZIONE E TITOLO DI STUDIO - EX VOLONTARI

	Genere			Totale
	Femmina	Maschio	Altra identità	
<b>Si</b>	73,10%	59,00%	62,10%	68,10%
<b>No</b>	5,60%	10,20%	10,30%	7,30%
<b>Non so</b>	21,30%	30,80%	27,60%	24,70%
<b>Totale</b>	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Al contrario, tra i giovani che hanno svolto il servizio nel 2021/22 sono i maschi ad aver espresso, seppure in modo non molto marcato rispetto alle femmine, l'aspirazione a proseguire la carriera professionale nel medesimo settore del progetto di Servizio Civile concluso. I giovani caratterizzati da un'identità di genere differente presentano frequenze numeriche troppo basse per valutarne le percentuali.

Anche il titolo di studio ha una certa influenza sui desideri rispetto al campo professionale in cui impegnarsi dopo l'eventuale esperienza del Servizio Civile, ma sembra impattare in modo differente

Tabella 12

ASPIRAZIONE NEL TROVARE LAVORO NEL SETTORE IN CUI SI È CANDIDATI AL SERVIZIO CIVILE PER IDENTITÀ DI GENERE - EX VOLONTARI

	Genere			Totale
	Femmina	Maschio	Altra identità	
<b>Si</b>	58,3%	60,9%	25,0%	58,2%
<b>No</b>	22,0%	26,1%	25,0%	23,2%
<b>Non so</b>	19,7%	13,0%	50,0%	18,6%
<b>Totale</b>	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

tra a chi non ha ancora svolto il servizio e chi lo ha già terminato. Nella Tabella 13, inerente ai candidati ai progetti, si vede chiaramente la correlazione: al crescere del livello del titolo di studio posseduto, crescono le dichiarazioni dei candidati che affermano che vorrebbero trovare un lavoro nel settore per cui hanno presentato domanda.

Tabella 13  
ASPIRAZIONE NEL TROVARE LAVORO NEL SETTORE IN CUI SI È CANDIDATI AL SERVIZIO CIVILE PER TITOLO DI STUDIO – CANDIDATI

	Titolo di studio				Totale
	Licenza media	Diploma	Laurea triennale	Laurea specialistica	
<b>Si</b>	63,00%	63,20%	79,00%	83,10%	68,10%
<b>No</b>	9,90%	8,30%	5,60%	1,70%	7,30%
<b>Non so</b>	27,10%	28,40%	15,50%	15,20%	24,70%
<b>Totale</b>	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Questo tipo di correlazione è presente anche considerando gli ex volontari, ma dalla Tabella 14 si nota come essa abbia minore forza.

Tabella 14  
ASPIRAZIONE NEL TROVARE LAVORO NEL SETTORE IN CUI SI È CANDIDATI AL SERVIZIO CIVILE PER TITOLO DI STUDIO – EX VOLONTARI

	Titolo di studio				Totale
	Licenza media	Diploma	Laurea triennale	Laurea specialistica	
<b>Si</b>	50,0%	59,6%	59,1%	61,9%	58,2%
<b>No</b>	33,3%	24,2%	22,7%	19,0%	23,2%
<b>Non so</b>	16,7%	16,2%	18,2%	19,0%	18,6%
<b>Totale</b>	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

È stato chiesto ai candidati e alle candidate di esprimere una valutazione in merito alle proprie aspettative di trovare lavoro dopo l'eventuale esperienza del Servizio Civile. In generale tale aspettativa risulta essere discretamente alta, con un punteggio medio che si attesta su circa 65 su un range da 0 a 100.

Tabella 15

ASPETTATIVE DI RIUSCIRE A ENTRARE PIÙ FACILMENTE NEL MONDO DEL LAVORO DOPO IL SERVIZIO CIVILE (PUNTEGGIO DA 0 A 100) - CANDIDATI

	<b>N</b>	<b>Media</b>	<b>Deviazione std.</b>
<b>Femmina</b>	1685	66,24	22,059
<b>Maschio</b>	903	63,84	21,486
<b>Altro</b>	29	57,90	18,741
<b>Totale</b>	2617	65,32	21,865

Una domanda simile rivolta a chi ha terminato il percorso di volontariato ha restituito risposte leggermente differenti. Chi ha finito il percorso si è dimostrato un po' più pessimista rispetto a chi si stava candidando per farlo. In generale il valore, su scala 0 – 100, si attesta su circa 7 punti in meno rispetto ai candidati.

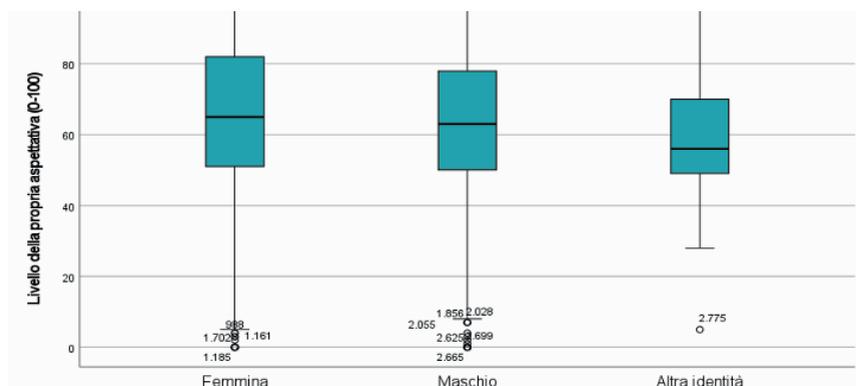
Tabella 16

ASPETTATIVE DI RIUSCIRE A ENTRARE PIÙ FACILMENTE NEL MONDO DEL LAVORO DOPO IL SERVIZIO CIVILE (PUNTEGGIO DA 0 A 100) - EX VOLONTARI

	<b>N</b>	<b>Media</b>	<b>Deviazione std.</b>
<b>Femmina</b>	350	59,4	28,591
<b>Maschio</b>	110	54,4	29,602
<b>Altro</b>	8	38,7	29,001
<b>Totale</b>	468	57,9	28,966

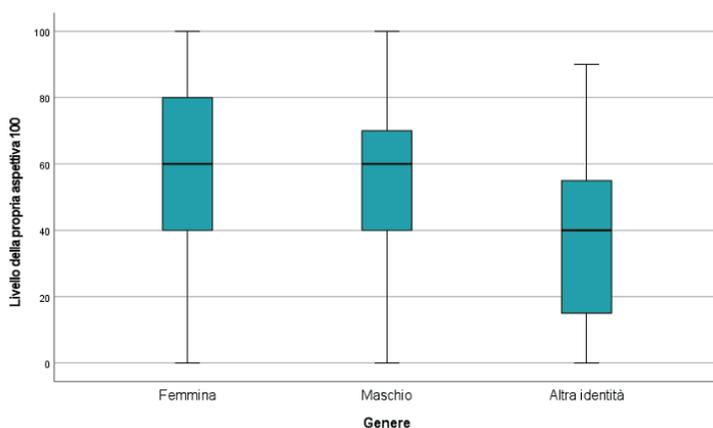
Le femmine candidate sono leggermente più ottimiste dei maschi e di chi possiede un'altra identità di genere anche se i dati sono abbastanza condizionati da una certa variabilità nelle risposte (Figura 26).

Figura 26  
LIVELLI DEI PUNTEGGI PER IDENTITÀ DI GENERE - CANDIDATI



Anche per gli ex volontari (Figura 27) le femmine hanno aspettative più alte rispetto ai maschi. Chi possiede un'altra identità di genere non è valutabile a causa di una frequenza di risposte troppo esigua.

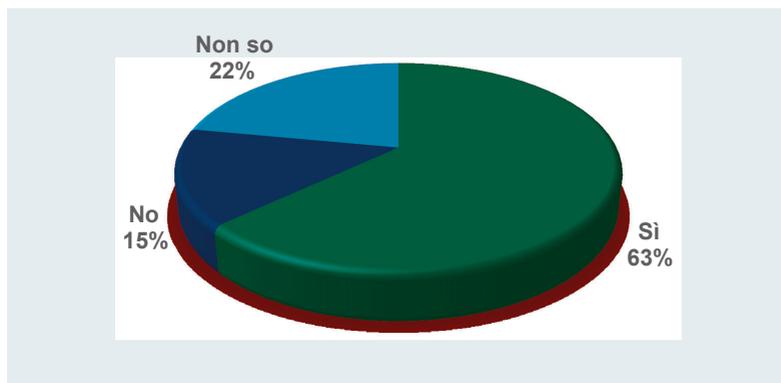
Figura 27  
LIVELLI DEI PUNTEGGI PER IDENTITÀ DI GENERE - EX VOLONTARI



Dopo aver svolto un anno di servizio presso un'amministrazione comunale i tirocinanti hanno generalmente dichiarato l'interesse a proseguire la carriera professionale presso in Comune.

Figura 28

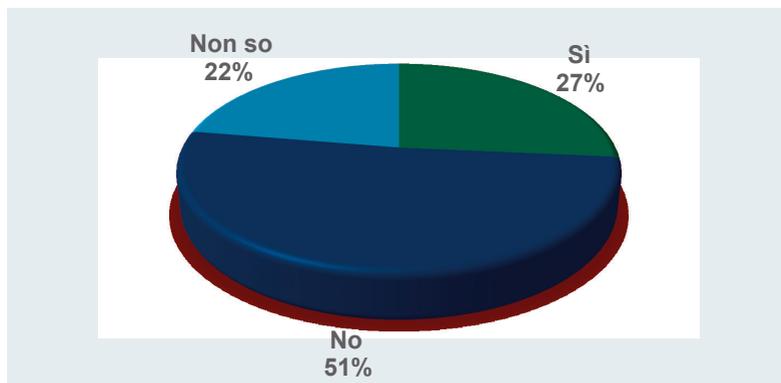
TI PIACEREBBE SVOLGERE ATTIVITÀ LAVORATIVE PER UN COMUNE – EX VOLONTARI



La carriera amministrativa non attrae particolarmente i giovani che hanno terminato l'anno di Servizio Civile nel 2022. Interessato a questa area è circa il 27% dei giovani, il 51% afferma di non essere attirato dalla prospettiva, mentre il 22% non ha idee in merito.

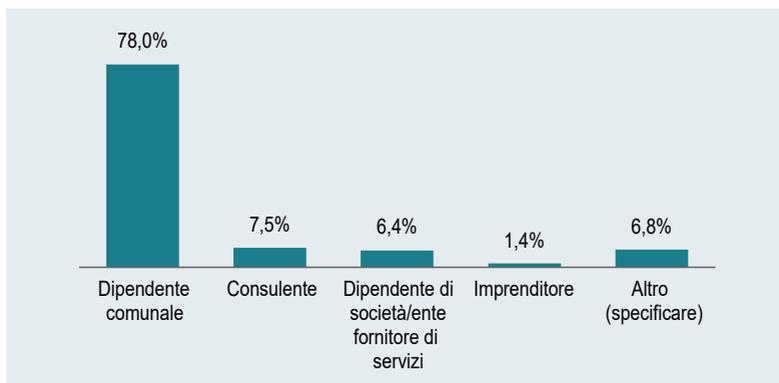
Figura 29

TI PIACEREBBE ASSUMERE IL RUOLO DI AMMINISTRATORE COMUNALE (SINDACO, ASSESSORE, CONSIGLIERE, PRESIDENTE DEL CONSIGLIO COMUNALE)? - EX VOLONTARI



La grande maggioranza di ex volontari, tra quelli che hanno dichiarato un interesse a continuare la carriera professionale nell'ambito comunale, vorrebbe essere inquadrato come dipendente. Altri ruoli non hanno raccolto particolare interesse.

Figura 30  
QUALI DELLE SEGUENTI ATTIVITÀ LAVORATIVE TI PIACEREBBE SVOLGERE PER UN COMUNE?  
- EX VOLONTARI



## Il servizio civile: una palestra per sviluppare professionalità

*di Massimo Capano*

*Esperto di politiche di innovazione e sviluppo urbano, con focus specifico su giovani e partecipazione*

Il legame stretto tra l'esperienza di SC e l'accesso al mondo del lavoro appare, nell'esperienza degli ultimi anni, sempre più evidente. Il futuro in generale e il futuro lavorativo in particolare sono stati e sono temi ricorrenti nel confronto diretto con le centinaia di volontari del SC incontrati negli ultimi 10 anni. Il SC come strumento che facilita l'accesso al mondo del lavoro sembra una scelta sempre più lucida e consapevole per i giovani e le giovani che incontriamo in questo contesto.

La situazione occupazionale dei candidati intervistati fa emergere come quasi il 50% di questi sia disoccupato in cerca di occupazione, il 65% dei quali è in cerca di occupazione da meno di un anno e il 24% da meno di due anni. Il servizio civile sembra quindi essere considerato un'esperienza utile anche all'ingresso nel mondo del lavoro, specie se si considera che oltre il 60% degli intervistati dichiara che cercherà un lavoro da dipendente dopo il SCU. I giovani candidati sono in maggioranza compresi nella fascia d'età 20-26, un'età in cui fare esperienza e/o accedere al mondo del lavoro comincia a diventare un bisogno urgente. Quasi l'80% delle e degli intervistati dichiara di scegliere il SC per "darmi da fare, per non perder tempo": un dato che forse tradisce un po' la preoccupazione dei giovani per il futuro. L'80% circa del campione dichiara di scegliere il progetto a cui si candida per i contenuti, dimostrando una capacità di scelta ponderata e attenta, quasi sempre presa in autonomia e non solo spinta dall'urgenza di "non stare con le mani in mano". Rispetto all'esperienza lavorativa pregressa, il 71% dei candidati dichiara di aver già svolto attività lavorative, ma il 93% di questi dichiara di essere stata/o assunta con contratto atipico, a giornata, stagionale o senza contratto.

La dimensione temporale dell'esperienza di SC, assume in questo

contesto un valore determinante e funzionale: un anno è un tempo giusto che garantisce continuità e spazio di apprendimento in un contesto organizzativo complesso, riconosciuto e spendibile, serio e professionale. Una medio/alta aspettativa di trovare lavoro più facilmente dopo il SCU (in media 65 punti su 100) può essere legata anche a questo aspetto.

I dati qui sopra riportati, sembrano quindi suggerire come il SC sia diventato per molti giovani un'opportunità di poter svolgere una vera e propria esperienza professionale e professionalizzante, spesso la prima strutturata, ma in un contesto "protetto". Individuarsi, trovare una propria posizione in una realtà con frenetici cambiamenti e governata dall'incertezza, genera insicurezza, specie quando questo si accompagna al desiderio di realizzazione personale che non è solo limitato all'accesso ad un reddito, ma è anche legato alla possibilità di sentirsi capaci. Il SC dà la possibilità di prendersi del tempo per riflettere sulle proprie aspirazioni e le proprie attitudini, in un contesto di costante e continuo confronto con i pari e con figure adulte di riferimento. Se è vero che il SC è prima di tutto una scelta volontaria di partecipazione civica, è altrettanto vero che l'occasione di svolgerla in un'organizzazione strutturata, consente ai giovani di mettere in gioco le proprie capacità e competenze con ampio margine di movimento, in un ambiente con basse pretese prestazionali e in strutture con tutte le caratteristiche dell'ambiente lavorativo più o meno complesso. Il SC può essere una vera e propria palestra, anticamera per l'accesso al mondo del lavoro, con un basso rischio di frustrazione: un luogo dove allenare le capacità professionali e le competenze personali per rendere più solida e motivata la scelta futura.



# 8

## **Giovani motivati a migliorarsi**

La motivazione principale della scelta di candidarsi al Servizio Civile è stata quella relativa al fatto che l'esperienza garantisce il miglioramento del proprio bagaglio di competenze. Su una scala da 1 a 10, dove 1 significa per niente e 10 moltissimo, questa motivazione ha raccolto un punteggio medio pari a 9,1 con una deviazione standard bassa, ad indicare che la maggior parte dei candidati ha fornito punteggi molto alti. Il darsi da fare, avere un reddito e migliorare la società sono altri aspetti che hanno esercitato una forte spinta motivazionale alla presentazione della candidatura per svolgere un anno di Servizio Civile. Avvicinarsi alla politica e la mancanza di altre opportunità sono invece le dimensioni che meno hanno influito sulla decisione di partecipare al bando. Occorre precisare che la deviazione standard di queste motivazioni risulta essere alta, il che significa che il dato medio riportato nella Tabella 17 è espressione di valori abbastanza diversi tra loro.

Tabella 17

MOTIVAZIONI DELLA SCELTA DEL SERVIZIO CIVILE - CANDIDATI

	Media	Deviazione std.
<b>Vorrei fare qualcosa per migliorare la società</b>	8,1	1,74
<b>Vorrei essere più attivo nella mia comunità locale</b>	7,7	1,92
<b>Vorrei dare un contributo all'Italia</b>	7,5	2,05
<b>Vorrei migliorare le mie competenze</b>	9,1	1,21
<b>Vorrei avere la possibilità di operare in una amministrazione pubblica</b>	7,6	2,15
<b>Vorrei accedere più facilmente al mondo del lavoro</b>	8,4	1,73
<b>Mi interessa avere un piccolo reddito</b>	8,1	1,90
<b>Vorrei darmi da fare per non perdere tempo</b>	8,5	1,74
<b>Mi preoccupa per chi è meno fortunato di me</b>	7,7	1,94
<b>Mi è stato consigliato di partecipare</b>	6,0	2,80
<b>Vorrei avvicinarmi alla politica</b>	3,7	2,77
<b>Al momento non avevo altre opportunità</b>	4,2	2,74

Un'altra tipologia di analisi che è possibile operare con questo tipo di dati è l'analisi fattoriale. Lo scopo è quello di verificare se le risposte fornite dai giovani presentano una logica comune e quindi se è possibile identificare dei profili, o gruppi, omogenei per quanto riguarda i percorsi motivazionali che li hanno portati alla decisione di partecipare al Servizio Civile.

I test preliminari confermano che le risposte fornite dai giovani hanno un filo conduttore comune. L'algoritmo ha identificato 3 gruppi in cui è possibile inserire i giovani in base alle loro diverse motivazioni.

Per definire quali sono questi gruppi occorre osservare, nella Tabella 18, i valori che si avvicinano a 1, in ciascuno dei 3 gruppi evidenziati.

Si nota che alcuni candidati sono stati mossi da motivazioni "altruistiche" (gruppo 1), che raccolgono le variabili "Vorrei fare qualcosa per migliorare la società", "Vorrei essere più attivo nella mia comunità locale", "Vorrei dare un contributo all'Italia" e "Mi preoccupa per chi è meno fortunato di me". Chi ha segnalato con forza queste dimensioni ha tendenzialmente trascurato le altre. Il secondo gruppo estratto ha a che fare con aspetti più "utilitaristici" in quanto comprende soggetti che hanno privilegiato le variabili quali "Vorrei accedere più facilmente al mondo del lavoro", "Mi interessa avere un piccolo reddito" e "Vorrei darmi da fare per non perdere tempo". L'ultimo gruppo estratto (gruppo 3) potrebbe essere definito come quello che raccoglie gli "indecisi" sul da farsi, dato che include motivazioni quali "Mi è stato consigliato di partecipare" e "Al momento non avevo altre opportunità".

Tabella 18

MATRICE DEI COMPONENTI RUOTATI - CANDIDATI

	Gruppo		
	1	2	3
<b>Vorrei fare qualcosa per migliorare la società</b>	,864	,062	,034
<b>Vorrei essere più attivo nella mia comunità locale</b>	,854	,088	,046
<b>Vorrei dare un contributo all'Italia</b>	,840	,104	,120
<b>Vorrei migliorare le mie competenze</b>	,584	,492	-,184
<b>Vorrei avere la possibilità di operare in una amministrazione pubblica</b>	,522	,378	,093
<b>Vorrei accedere più facilmente al mondo del lavoro</b>	,224	,776	,092
<b>Mi interessa avere un piccolo reddito</b>	-,036	,745	,180
<b>Vorrei darmi da fare per non perdere tempo</b>	,319	,660	,100
<b>Mi preoccupa per chi è meno fortunato di me</b>	,756	,237	,124
<b>Mi è stato consigliato di partecipare</b>	,113	,175	,719
<b>Vorrei avvicinarmi alla politica</b>	,323	-,115	,672
<b>Al momento non avevo altre opportunità</b>	-,222	,283	,674

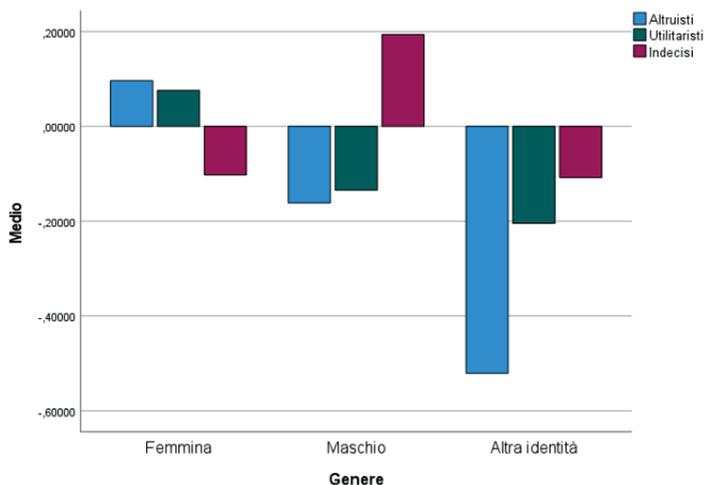
Gli ex volontari hanno dato risposte molto simili per quanto riguarda il primo gruppo, gli “altruisti”, e solo leggermente diverse per gli altri due gruppi definiti. Infatti la dimensione “mi interessava avere un piccolo reddito” è stata segnalata come motivazione dagli ex volontari insieme alle motivazioni tipiche degli “indecisi” ovvero “Mi è stato consigliato di partecipare” e “Al momento non avevo altre opportunità”.

Tabella 19 |  
MATRICE DEI COMPONENTI RUOTATI – EX VOLONTARI

	Gruppo		
	1	2	3
Vorrei fare qualcosa per migliorare la società	,823	,248	-,008
Vorrei essere più attivo nella mia comunità locale	,793	,231	,066
Vorrei dare un contributo all'Italia	,793	,226	,060
Vorrei migliorare le mie competenze	,322	,704	-,033
Vorrei avere la possibilità di operare in una amministrazione pubblica	,341	,657	,036
Vorrei accedere più facilmente al mondo del lavoro	,097	,734	,348
Mi interessa avere un piccolo reddito	-,019	,050	,790
Vorrei darmi da fare per non perdere tempo	,155	,381	,558
Mi preoccupa per chi è meno fortunato di me	,779	,077	,029
Mi è stato consigliato di partecipare	,352	-,116	,584
Vorrei avvicinarmi alla politica	,435	,259	,016
Al momento non avevo altre opportunità	-,172	,122	,692

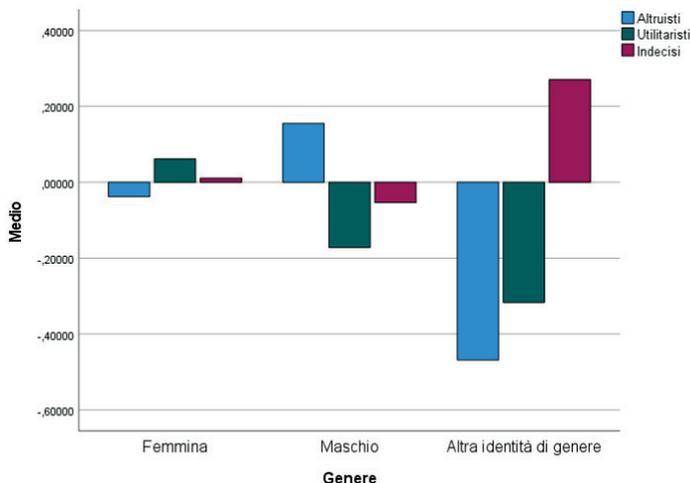
Nella Figura 31 è visualizzato il rapporto tra appartenenza di genere e tipologia di gruppi definiti per quanto riguarda i candidati ai progetti 2021/22. Si nota come le femmine siano caratterizzate più da motivazioni altruistiche e utilitaristiche rispetto ai maschi che hanno, mediamente, dato più importanza al fatto che la scelta di candidarsi sia stata dettata da aspetti quali il consiglio esterno o la mancanza di alternative oltre al desiderio di avvicinarsi alla politica.

Figura 31  
PROFILAZIONE DEI GRUPPI - CANDIDATI



Gli ex volontari, seppure simili a livello di motivazioni a chi si è candidato ai progetti per l'anno 2021/22, si comportano diversamente se si analizza l'appartenenza di genere. Ad essere spinti da motivazioni più altruistiche sembrerebbero i maschi, e non le femmine, le quali hanno affermato di aver svolto il Servizio Civile per fini più frequentemente utilitaristici. La frequenza delle motivazioni utilitaristiche in realtà non è molto dissimile dalle candidate ai progetti 2021/22 ma si rileva un crollo delle motivazioni altruistiche delle ex volontarie rispetto alle colleghe che ancora non avevano iniziato il servizio.

Figura 32  
PROFILAZIONE DEI GRUPPI – EX VOLONTARI



Per i candidati ai progetti 2021/22, la spinta motivazionale per la scelta della tipologia del progetto ha riguardato principalmente gli aspetti relativi ai contenuti, giudicati affini agli interessi personali dal 84% circa dei candidati.

Figura 33  
MOTIVAZIONE DELLA SCELTA DEL TIPO DI PROGETTO - CANDIDATI



Interessante notare che anche per quanto riguarda gli aspetti motivazionali dei candidati ai progetti 2021/22 che hanno portato alla scelta del progetto si ritrova, analizzando i dati per identità di genere, una divisione abbastanza marcata in due profili. Le candidate femmine e in parte chi possiede un'altra identità di genere sembrano spinti da aspetti più legati ai propri interessi rispetto ai maschi che si confermano più "utilitaristi" privilegiando aspetti quali la vicinanza al luogo di dimora abituale e la mancanza di alternative.

Tabella 20

MOTIVAZIONE E IDENTITÀ DI GENERE - CANDIDATI

	Femmina	Maschio	Altra identità
<b>I contenuti del progetto sono affini ai miei interessi</b>	79,5%	67,3%	78,1%
<b>Il progetto si svolge vicino a dove vivo</b>	42,6%	53,5%	59,3%
<b>Mi interessa collaborare con l'ente dove si svolge il progetto</b>	34,7%	30,4%	12,5%
<b>Non c'erano alternative, ho scelto l'unico progetto in zona</b>	1,4%	3,1%	3,1%
<b>Vorrei lavorare nel settore in cui si svolge il progetto</b>	38,5%	27,4%	34,3%
<b>Altro (specificare)</b>	1,5%	2,3%	0,0%

Dopo aver terminato i relativi servizi gli ex volontari hanno cambiato una serie di opinioni in merito ad alcuni aspetti relativi alla conoscenza del territorio nel quale hanno svolto le attività previste dai progetti.

In genere essi hanno acquisito una maggiore conoscenza dei servizi comunali presenti nel territorio. In una scala da 1 a 5, dove 1 significa per niente e 5 moltissimo, il punteggio dato dagli ex volontari è pari a 3,8. Non ci sono particolari differenze di opinione se si analizzano le risposte in relazione ad appartenenza di genere o titolo di studio conseguito. Si tratta di un punteggio alto; infatti il valore

della mediana pari a 4 evidenzia come più della metà dei rispondenti abbia dato un punteggio pari o superiore a 4.

Figura 34

AUMENTO DELLA CONOSCENZA DEI SERVIZI COMUNALI PRESENTI NEL TERRITORIO DOVE SI È PRESTATO SERVIZIO (SCALA 1 – 5) – EX VOLONTARI



L'esperienza del Servizio Civile ha anche aumentato una conoscenza diffusa non solo dei servizi ma anche degli altri Enti che operano nei territori. Anche in questo caso le opinioni sono simili tra maschi, femmine o tra chi ha un'altra appartenenza di genere o titoli di studio diversi.

La conoscenza degli altri Enti risulta leggermente minore a quella dei servizi che l'anno di volontariato presso un Comune ha lasciato in eredità, ma comunque alta.

Figura 35

AUMENTO DELLA CONOSCENZA DEGLI ALTRI ENTI PRESENTI NEL TERRITORIO SI È PRESTATO SERVIZIO (SCALA 1 – 5) – EX VOLONTARI



Una maggiore consapevolezza di quelle che sono le attività culturali del proprio territorio è stata segnalata dalla grande maggioranza dei ragazzi che hanno terminato l'esperienza del Servizio Civile. Anche in questo caso si tratta una conoscenza diffusa tra tutti i giovani senza distinzioni.

Figura 36

ACQUISIZIONE DI MAGGIORI CONOSCENZE SULLE ATTIVITÀ CULTURALI PRESENTI SUL TERRITORIO DOVE SI È PRESTATO SERVIZIO (SCALA 1 – 5) – EX VOLONTARI



Il Servizio Civile è stato meno impattante sulla conoscenza delle opportunità di lavoro offerte dal territorio rispetto alle altre aree viste pocanzi. In media il punteggio generale è stato pari a 2,9 su 5 che seppure sopra la “sufficienza” non riassume bene la distribuzione delle risposte. La maggioranza relativa, infatti, degli ex volontari ritiene questa conoscenza scarsa (valore 2).

Figura 37

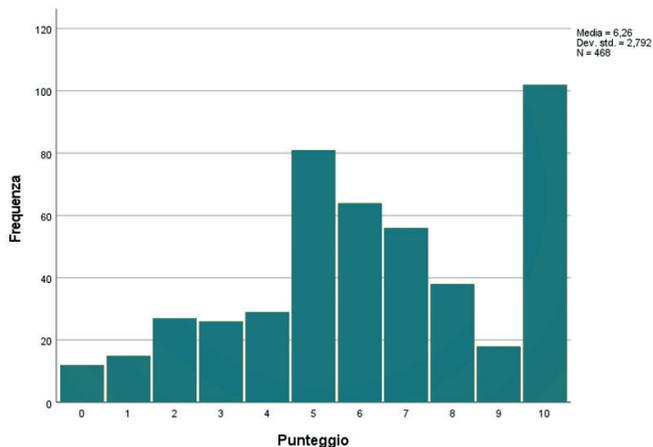
ACQUISIZIONE DI MAGGIORI CONOSCENZE SULLE OPPORTUNITÀ DI LAVORO DEL TERRITORIO DOVE SI È PRESTATO SERVIZIO (SCALA 1 - 5) - EX VOLONTARI



Il Servizio Civile ha svolto un ruolo orientativo importante, almeno per una parte degli ex volontari. La Figura 38 evidenzia bene questo aspetto. È stato chiesto infatti di esprimere una valutazione su una scala da 0 a 10 rispetto a quanto il Servizio Civile li avesse aiutati a capire meglio i propri desideri professionali. Il valore medio ottenuto è risultato pari a 6,2 che, considerando la presenza del valore 0 come possibile risposta non è trascurabile. Risalta però un aspetto: la distribuzione delle risposte non segue la classica curva a campana che vede la concentrazione maggiore di esse nei valori centrali. La maggioranza relativa di giovani che ha terminato il Servizio Civile ha dichiarato, di fatto, che esso è stato estremamente utile (valore 10) per la presa di coscienza della strada professionale da intraprendere. Ad avere compreso meglio la situazione sono state decisamente più le femmine rispetto ai maschi o a chi sente di avere un'altra identità di genere.

Figura 38

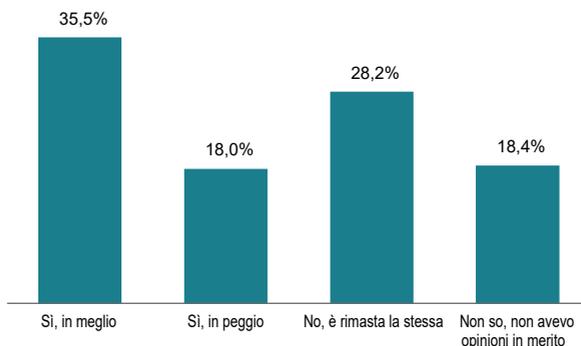
IL Servizio Civile Universale TI HA AIUTATO A CAPIRE MEGLIO COSA AVRESTI VOLUTO O NON VOLUTO FARE A LIVELLO PROFESSIONALE? (SCALA 0 - 10) - EX VOLONTARI



Svolgere il Servizio Civile in un Comune ha fatto cambiare idea rispetto all'opinione che avevano di esso a poco più della metà dei giovani. Il 47% circa degli ex volontari o non ha cambiato idea oppure non aveva opinioni in merito. Tra chi, invece, ha mutato la propria opinione si rileva come il 35% afferma che la sua opinione è cambiata in meglio mentre il 18% in peggio.

Figura 39

L'IDEA CHE AVEVI DEL COMUNE È CAMBIATA DOPO L'ESPERIENZA DEL SERVIZIO CIVILE? EX VOLONTARI



Sono stati i maschi, più delle femmine e di chi possiede un'altra identità, ad aver incrementato la positività delle proprie opinioni in merito alle amministrazioni comunali dopo averle conosciute dall'interno (Tabella 21).

Tabella 21

L'IDEA CHE AVEVI DEL COMUNE È CAMBIATA DOPO L'ESPERIENZA DEL SERVIZIO CIVILE?  
RIPARTIZIONE DI GENERE - EX VOLONTARI

	Si, in meglio	Si, in peggio	No, è rimasta la stessa	Non so, non avevo opinioni in merito	Totale
<b>Femmina</b>	32,6%	16,6%	31,4%	19,4%	100,0%
<b>Maschio</b>	46,4%	20,9%	19,1%	13,6%	100,0%
<b>Altra identità di genere</b>	12,5%	37,5%	12,5%	37,5%	100,0%

Per approfondire maggiormente l'interpretazione dei dati, è stata strutturata un'analisi fattoriale per definire le opinioni specifiche che i giovani ex volontari hanno del lavoro in un Comune dopo averlo svolto per un anno. È stato quindi chiesto di esprimere la propria valutazione (scala 1-10) su quanto si concordava o meno rispetto ad una serie di affermazioni riguardanti la sfera professionale del lavoro presso un'amministrazione comunale.

Il primo dato che emerge è che è opinione abbastanza diffusa che le dimensioni positive del lavorare in un Comune siano più frequenti di quelle che hanno un'accezione negativa. Dalla Tabella 22 si nota chiaramente come la media dei punteggi ottenute da aree connotate da un'accezione positiva sono più alta rispetto ai giudizi dati alle dimensioni connotate negativamente. Tendenzialmente, quindi, la maggioranza degli ex volontari pensa che presso le amministrazioni comunali lavorino professionisti motivati da uno scopo comune, che si occupano di problemi diversi, scolasticamente qualificati, che affrontino problemi complessi e che aumentino le competenze spendibili anche fuori l'amministrazione. Opinione diffusa è che questo

tipo di ambiente professionale attragga persone che considerano la certezza dell'impiego un aspetto importante.

Tabella 22  
GIUDIZI SUL LAVORO PRESSO UN'AMMINISTRAZIONE COMUNALE – EX VOLONTARI

	Media	Deviazione std.
In Comune ci sono differenti professionisti che lavorano per uno scopo comune	7,1	2,2
Chi lavora in un Comune è interessato al posto fisso	6,8	2,5
Chi lavora in un Comune deve occuparsi di problemi sempre diversi	6,7	2,2
Chi lavora in un Comune si occupa del bene della comunità	6,7	2,2
Chi lavora in Comune è in grande maggioranza diplomato o laureato	6,7	2,5
Chi lavora in Comune lavora seriamente e con impegno	6,7	2,1
In un Comune ci sono alti livelli di complessità e di processi di lavoro	6,7	2,2
Chi lavora in un Comune acquisisce professionalità nell'area tecnica spendibili nel mercato del lavoro	6,5	2,1
Chi lavora in un Comune acquisisce professionalità giuridico amministrative spendibili nel mercato del lavoro	6,5	2,2
In un Comune i ritmi di lavoro sono lenti	5,8	2,7
Chi lavora in un Comune ha tanto tempo libero	5,3	2,5
I dipendenti comunali lavorano poco	4,4	2,6
Il lavoro in un Comune non è professionalmente stimolante	4,3	2,6
Lavorare in un Comune non permette di fare carriera	4,0	2,4

Occorre precisare, però, che la variabilità dei giudizi si è abbastanza elevata per tutte le voci sulle quali è stata chiesta una valutazione di accordo/disaccordo, ma in misura maggiore per quelle con giudizio negativo. Questo significa che tra i rispondenti le opinioni

risultano essere abbastanza disomogenee. La matrice dei componenti ruotati (Tabella 23) fa emergere due fattori che spiegano la distribuzione dei dati. Si nota chiaramente come vi siano due filosofie diverse in merito all'opinione del lavorare in un Comune italiano. Ci sono i "positivi" e i "negativi" ed entrambi sono molto convinti delle loro opinioni. Sono rari i casi di chi non prende posizione netta. In altre parole chi fornisce giudizi alti alle affermazioni positive contemporaneamente assegna valori bassi a quelle negative e viceversa.

Tabella 23

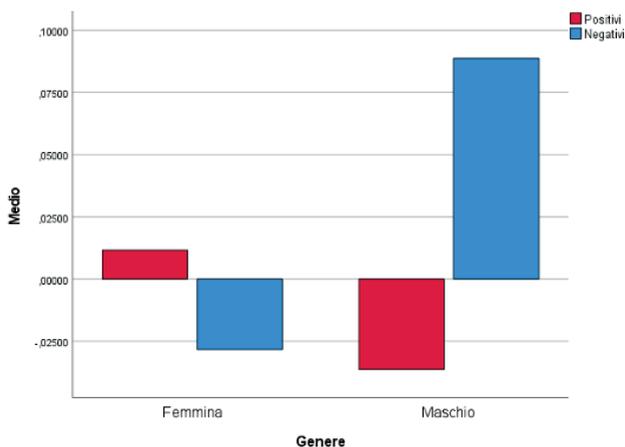
GIUDIZI SUL LAVORO PRESSO UN'AMMINISTRAZIONE COMUNALE - EX VOLONTARI

	Positivi	Negativi
Chi lavora in un Comune deve occuparsi di problemi sempre diversi	0,654	-0,195
Chi lavora in un Comune si occupa del bene della comunità	0,759	-0,185
I dipendenti Comunali lavorano poco	-0,322	0,751
Il lavoro in un Comune non è professionalmente stimolante	-0,16	0,667
Lavorare in un Comune non permette di fare carriera	-0,14	0,515
Chi lavora in un Comune acquisisce professionalità nell'area tecnica spendibili nel mercato del lavoro	0,752	-0,11
Chi lavora in un Comune acquisisce professionalità giuridico amministrative spendibili nel mercato del lavoro	0,771	-0,112
Chi lavora in un Comune ha tanto tempo libero	-0,136	0,714
In un Comune i ritmi di lavoro sono lenti	-0,115	0,729
Chi lavora in un Comune è interessato al posto fisso	0,008	0,699
Chi lavora in Comune è in grande maggioranza diplomato o laureato	0,586	0,016
Chi lavora in comune lavora seriamente e con impegno	0,728	-0,353
In comune ci sono differenti professionisti che lavorano per uno scopo comune	0,761	-0,174
In un comune ci sono alti livelli di complessità e di processi di lavoro	0,721	-0,169

I giudizi espressi dagli ex volontari analizzati per appartenenza di genere non lasciano molti dubbi interpretativi. I maschi sono decisamente più critici nei confronti del lavoro presso un Comune rispetto alle colleghe femmine. Non è stato possibile sottoporre alla profilazione il gruppo di ragazzi che sente di possedere un'altra identità di genere a causa della frequenza numerica che non permette un adeguato livello di significatività statistica. I maschi, quindi, considerano più spesso il lavoro in Comune come lento, noioso, poco stimolante e che non permette di fare carriera.

Figura 40

GIUDIZI SUL LAVORO PRESSO I COMUNI. PROFILAZIONE DEI GRUPPI - EX VOLONTARI

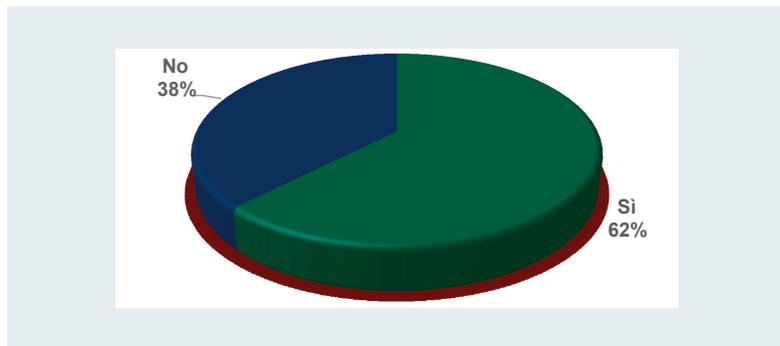


Gli ex volontari sono molto critici sul livello di servizi per i giovani erogati dai Comuni. Senza distinzioni di genere o titolo di studio è opinione diffusa che il livello sia insufficiente. Su una scala da 1 a 10 il valore espresso è pari a 4,8. Il dato è confermato dall'opinione sul livello della comunicazione rivolta ai giovani da parte delle amministrazioni. Circa un ex volontario su tre la ritiene insufficiente.

Il 62% dei giovani che ha vissuto l'esperienza del Servizio Civile presso un Comune ha conosciuto dei servizi che prima non conosceva.

Figura 41

CONOSCENZA DI NUOVI SERVIZI COMUNALI GRAZIE AL SERVIZIO CIVILE - EX VOLONTARI



Affari generali, protocollo, Archivio, insieme ai sistemi informativi e ai servizi culturali sono le prestazioni erogate dai Comuni che erano più spesso (circa 35%) sconosciute agli ex volontari prima di partecipare al progetto di Servizio Civile presso un'amministrazione. Anche l'area relativa al personale, alle politiche giovanili e ai servizi sociali è stata conosciuta grazie all'esperienza maturata.

Figura 42

SERVIZI COMUNALI CONOSCIUTI GRAZIE AL SERVIZIO CIVILE - EX VOLONTARI



## Servizio civile, una scelta per sviluppare competenze

*di Massimo Capano*

*Esperto di politiche di innovazione e sviluppo urbano, con focus specifico su giovani e partecipazione*

Quando nasce il servizio civile esso è inteso esclusivamente come un'alternativa al servizio militare per coloro che si dichiaravano obiettori di coscienza. È del 2001 la nascita del servizio civile nazionale, dal 2017 Servizio Civile Universale, inteso come attività a servizio della collettività, svolta su base volontaria, aperta anche alle donne e definitivamente slegata dall'obbligo di leva, venuto meno nel 2005. In questi 50 anni e ancora di più negli ultimi 20, è mutata la concezione del ruolo dei ragazzi e delle ragazze che svolgono servizio civile, prima spesso visti come meri esecutori di attività a supporto dell'ente e ora sempre più coinvolti attivamente nei processi: in quest'ottica si è trasformata la tipologia e la qualità delle attività svolte, così come i punti di attenzione degli enti ospitanti nel costruire e gestire i progetti.

Parallelamente è cresciuta la consapevolezza dei giovani che dall'esperienza si aspettano non solo di "dare" qualcosa alla società, ma anche di ricevere qualcosa in termini di formazione e di crescita personale e professionale. Dal punto di vista dei ragazzi e delle ragazze, l'indagine conforta questa visione: il 90% degli intervistati, infatti, ha scelto il servizio civile con l'obiettivo di migliorare le proprie competenze.

Nell'esperienza maturata sino ad ora con le centinaia di giovani che sono transitati per i nostri uffici, abbiamo potuto toccare dal vivo un generale bisogno, spesso non del tutto consapevole, di sviluppare capacità e competenze centrali nell'affrontare il processo di crescita e inclusione socio-lavorativa: si tratta di capacità e competenze non specificatamente tecniche, ma trasversali, come la capacità di analisi, di auto e etero valutazione, di lavorare in gruppo, di comunicare efficacemente a più livelli e su più registri, di anticipare, prevedere, organizzare. Lavorare su queste competenze e capacità assume oggi una rilevanza strategica, sia

dal punto di vista personale sia dal punto di vista sociale, in relazione ai sempre più veloci e imprevedibili cambiamenti del mercato del lavoro e delle continue innovazioni. Sviluppare queste capacità e competenze è possibile in ogni progetto di SC, specialmente in un contesto come quello attuale, in cui la formazione permanente è uno dei temi più dibattuti a livello nazionale e europeo e i responsabili dei progetti sono sempre più abituati a lavorare sulle competenze come strumento consolidato.

Il SC non è un'opportunità solo per i volontari, va valutato anche in termini di benefici per l'Ente ospitante. Partendo da una maggiore consapevolezza dello strumento, non certo visto come modalità di sostituzione del personale, ma come occasione di sperimentare soluzioni innovative, si è notato negli ultimi anni come, negli enti che investono sul SC, vi sia un incremento del benessere lavorativo. Questo miglioramento appare legato da una parte alla rimotivazione professionale, dovuta ad un confronto con persone giovani a cui trasmettere le proprie conoscenze e competenze; dall'altra alla possibilità di mettere in discussione abitudini consolidate nella gestione del lavoro, grazie al confronto con un punto di vista nuovo e diverso. Da non sottovalutare è anche il contributo che i giovani portano in termini di competenze digitali, utilizzo dei social e comunicazione on-line, che vanno sicuramente indirizzate all'interno del contesto, ma che aiutano l'ente a rimanere "al passo con i tempi".

Il SC quindi, appare sempre più come uno strumento efficace di miglioramento delle competenze, ma anche come opportunità di innovazione e aggiornamento degli enti e delle persone che lavorano insieme in un contesto di continuo e vitale scambio.



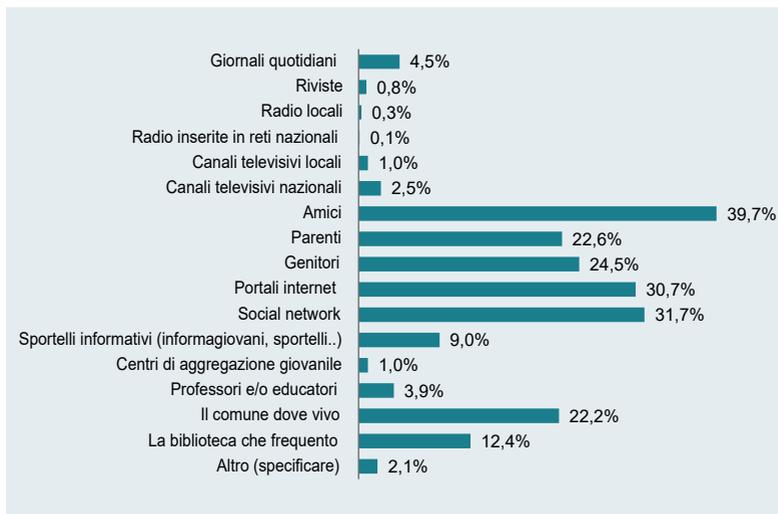
# 9

## **Giovani e gestione delle informazioni**

Passaparola con amici, parenti e canali telematici sono stati i canali principali attraverso i quali i giovani sono venuti a conoscenza della pubblicazione del bando a cui si sono candidati (Figura 43).

Figura 43

## CANALI INFORMATIVI



## L'informagiovani: orientare per educare a scegliere

—

di

*Alessandra Ciccia - Coordinatrice Spazio Informagiovani di Bergamo;  
Loredana Poli - Assessora istruzione, università, formazione, sport e  
tempo libero, politiche per i giovani, edilizia scolastica e sportiva del  
Comune di Bergamo*

Le politiche attive a favore dei giovani, realizzate dagli Informagiovani, si sono evolute in linea con le esigenze delle generazioni più giovani e si realizzano in progetti e iniziative fortemente ancorate all'idea di orientare per educare a scegliere. Ossia, creare e sviluppare occasioni e opportunità connotate da un forte valore formativo, in cui sia possibile acquisire competenze utili ad auto-orientarsi e a costruire il proprio progetto di vita in progress, in una realtà in continua trasformazione in cui occorre passare dallo scegliere percorsi e traguardi, all'individuare punti di partenza, occasioni di attivazione e protagonismo, opportunità di apprendere e fare esperienze per capitalizzare risorse e attivare uno sviluppo continuo di competenze trasversali.

L'inserimento della programmazione delle politiche per i giovani nei Piani di zona triennali lombardi non configura nuove attribuzioni di funzioni ai Comuni, piuttosto una riorganizzazione di modalità di esercizio di funzioni già spettanti, ora inquadrate in una strategia di programmazione integrata verticale (Regione/Comuni) e orizzontale (Comuni/enti pubblici e privati sul territorio). La programmazione si articola lungo tre direttrici fondamentali:

1. l'informazione e l'orientamento dei giovani, principalmente attraverso il servizio degli Informagiovani, con il focus principale volto all'orientamento scolastico e all'accompagnamento al lavoro dei giovani e delle giovani che attraversano il processo di crescita e maturazione, rispetto al quale la scuola può essere un luogo di centratura e sostegno;
2. la rilevazione dei bisogni e delle aspettative sul territorio su scala comunale e sovracomunale;

3. l'erogazione di servizi per i giovani con taglio educativo, culturale, relazionale e la realizzazione di progetti a sostegno della creatività, del volontariato e del protagonismo dei giovani.

Porsi come finalità il miglioramento dell'efficacia di processi educativi e orientativi diffusi, vuol dire andare a rinforzare nei luoghi di vita dei giovani (in famiglia, a scuola, nei quartieri, nei luoghi di aggregazione off-line e interazione on-line) le opportunità per aumentare la percezione di 'potere interno', di autoefficacia, spostando l'attenzione dall'esplorazione e dalla ricerca all'esterno (fuori dal controllo diretto), all'esplorazione e al rinforzo di una dimensione interna, nella quale sia possibile sviluppare un maggiore 'controllo' del proprio futuro, imparando a stare (bene) nell'incertezza del presente.

Scoprire o ripensare il percorso giusto nel secondo ciclo d'istruzione è una sfida complessa, che coinvolge le studentesse e gli studenti più giovani. I percorsi orientativi, oltre ad un'adeguata informazione sull'ampia e diversificata offerta dei percorsi scolastici del sistema di istruzione e di formazione professionale. Per contrastare la dispersione scolastica, in Lombardia, i percorsi di formazione professionale sono integrati con quelli del Primo Livello del CPIA, finalizzati all'acquisizione del titolo conclusivo del Primo Ciclo. Ulteriori misure concrete a sostegno di NEET e alunni in dispersione sono di anno in anno proposte nell'ambito del vasto programma di "Garanzia Giovani".

Le esperienze che i giovani vivono (formative, lavorative, familiari, della vita quotidiana) possono diventare occasione di riflessione, di svelamento di competenze personali, di valorizzazione di aspetti di sé, di sviluppo dell'autonomia personale, che permette e sostiene il processo di costruzione dell'identità sociale e della progettazione del proprio futuro. Questo processo può essere supportato dentro contesti formativi e di accompagnamento alla stesura di cv che valorizzino tali esperienze e le competenze attivate.

Il Servizio Civile Universale (SCU) e il Servizio Volontario Europeo (SVE) sono tra i più significativi esempi di tali opportunità.

In questa dimensione complessa, essenziale è il lavoro di rete tra tutti

i soggetti che si occupano di politiche per i giovani, istruzione e formazione. L'informagiovani è un possibile contesto di ricomposizione e rilettura delle esperienze individuali e collettive e di osservazione dei fenomeni sociali che si sviluppano a partire dai cambiamenti continui di ogni generazione.

*Impaginazione*  
Ilir Vrahoriti

Illustrazione di copertina  
Vectorwonderland (Fotolia), elaborazione

Novembre 2022



L'evoluzione del Servizio Civile Universale poggia sulla conoscenza di come i giovani rappresentano il proprio futuro. L'indagine, che ha interessato i volontari del sistema Scanci.it, impegnati nei Comuni italiani, offre elementi utili alla comprensione delle esigenze degli operatori di servizio civile, fotografando gli orientamenti che incidono sulle loro scelte in tema di formazione, lavoro, progetto di vita.

Il network Scanci.it, raccoglie ogni giorno il bisogno di un inserimento strategico di giovani risorse all'interno dei Comuni partendo non solo dalle esigenze degli Enti, ma soprattutto dalle aspirazioni dei giovani che sono incubatori di nuove idee e progetti. Per i giovani in servizio civile il tema più urgente è trovare un lavoro che soddisfi le esigenze economiche e che migliori lo stile di vita. Anche le azioni per migliorare l'istruzione e il sostegno alle politiche abitative sono temi prioritari. La pubblicazione prende in considerazione i temi più cari ai volontari e ne fa oggetto di approfondimento e riflessione coinvolgendo esperti in materia.

[www.ancilab.it](http://www.ancilab.it)

ISBN 978-88-945724-7-6



9 788894 572476