

# **NOI GIOVANI E IL SERVIZIO CIVILE**

---

**Indagine sui giovani candidati al bando 2021 nei  
progetti del Servizio Civile Universale nei Comuni**

working paper, 25 maggio 2022

AnciLab editore

A cura di: **Onelia Rivolta**, Responsabile del Servizio Civile Universale Anci Lombardia; **Massimo Simonetta**, Direttore di AnciLab

Responsabile scientifico: **Luca Bramati** - AnciLab

Con i contributi di: **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; **Sebastiano Megale**, Servizio Civile ANCI Lombardia; **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.

Con la collaborazione di: **Antonio Ragonesi**, Responsabile Servizio Civile ANCI.

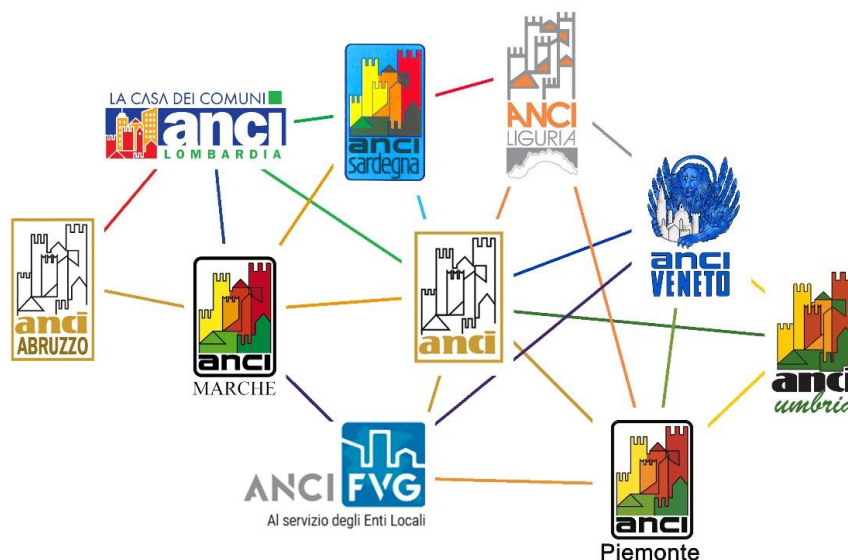
## Noi giovani e il Servizio Civile

**Onelia Rivolta**, *Responsabile del Servizio Civile Universale ANCI Lombardia*

**Massimo Simonetta**, *Direttore di AnciLab*

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.

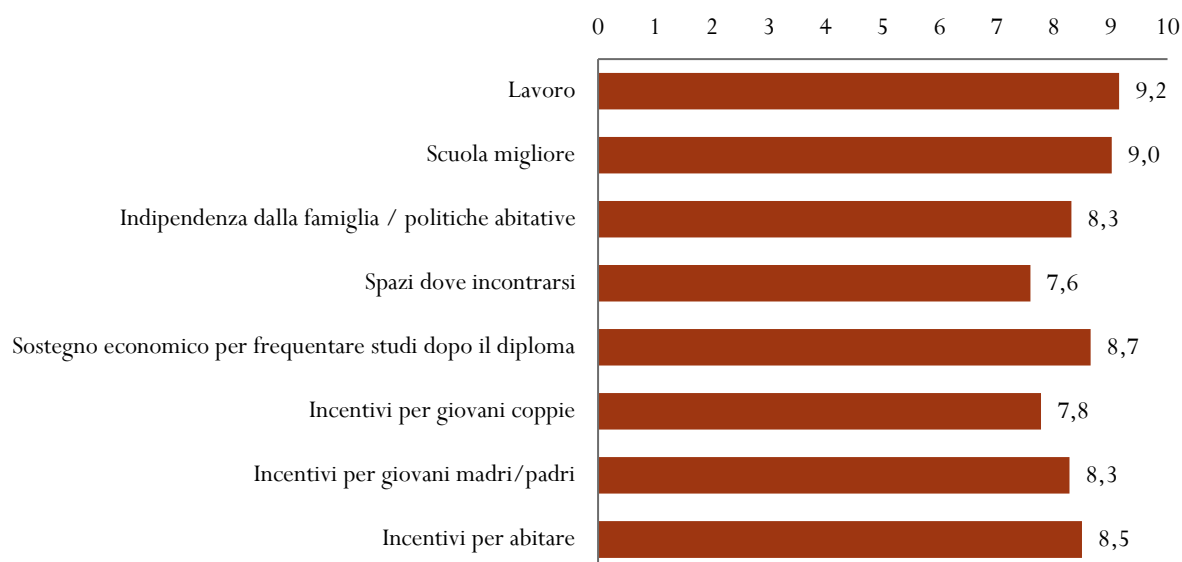
I racconti che ascoltiamo parlano di progetti positivi e di collaborazione, ma anche di pandemia, crisi occupazionale, condizione da NEET e difficoltà economiche. L’indagine realizzata, fotografando gli orientamenti che incidono sulle scelte dei giovani, in tema di servizio civile, formazione, lavoro, progetto di vita, 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, nel mese di marzo 2022, sottoponendo un questionario a risposte chiuse ai candidati al Bando 2021 del sistema **Scanci.it**. Le domande del questionario sono state principalmente incentrate sui temi della motivazione e delle aspettative alla partecipazione ai progetti di Servizio Civile Universale. Una domanda del questionario, in particolare, ha riguardato i temi, relativi alle politiche per i giovani, che la politica dovrebbe affrontare in via prioritaria. I temi più urgenti, evidenziati dai giovani nelle risposte a questa domanda, 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. 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.

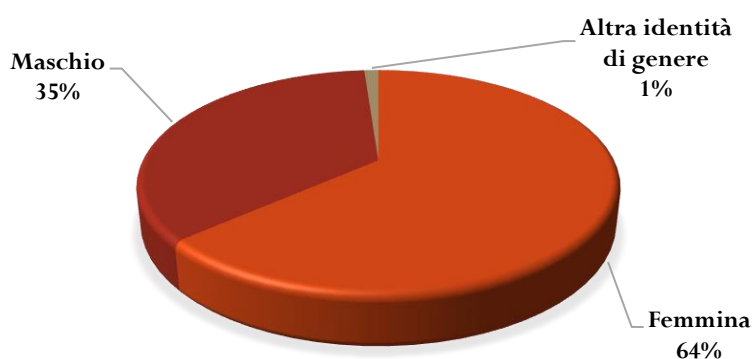
**FIGURA 1 – TEMI CHE IL GOVERNO DOVREBBE AFFRONTARE PIÙ URGENTEMENTE (OPINIONI SU SCALA 1 – 10)**



## IDENTIKIT DEI GIOVANI RISPONDENTI

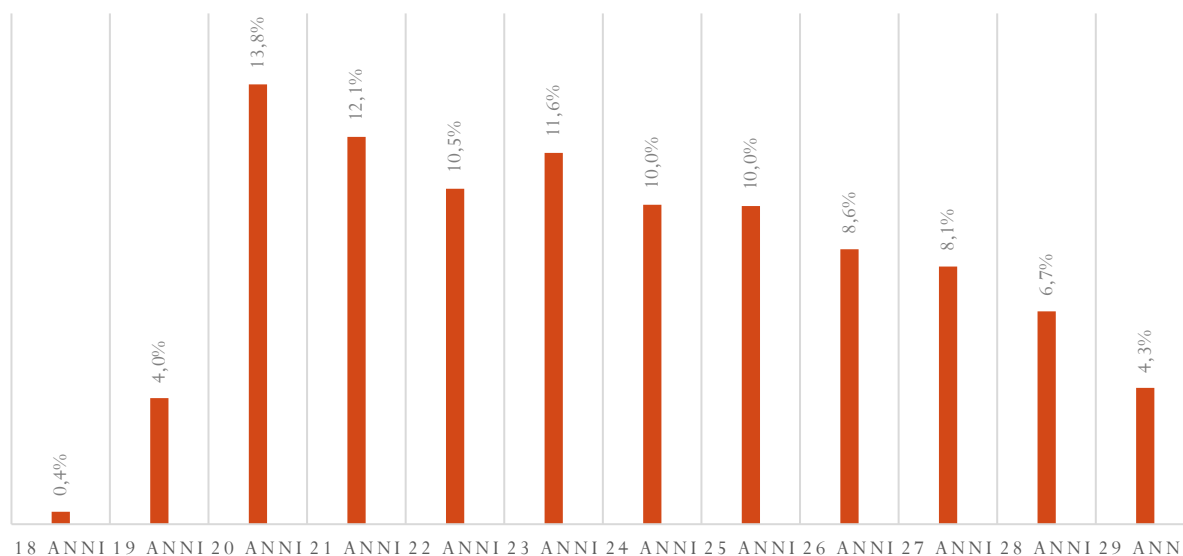
Il questionario è stato somministrato via web link ai candidati e alle candidate che hanno partecipato ai bandi di selezione dei progetti, ed è stato compilato da 2799 giovani. Da un punto di vista campionario il numero delle risposte risulta essere molto rappresentativo. La tipologia dei rispondenti, ovvero giovani candidati ai progetti del servizio civile universale, non permette di generalizzare le conclusioni. 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.

FIGURA 2 – RISPONDENTI – DISTRIBUZIONE DI GENERE



Per quel che concerne l'età anagrafica si nota come, a partire dai 20 anni di età, si assiste a un tendenziale decremento della partecipazione dei ragazzi ai bandi di servizio civile, a partire dai ventenni. 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.

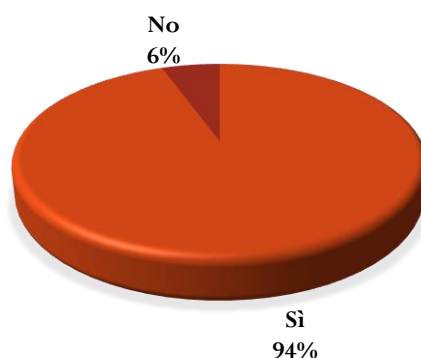
FIGURA 3 – RISPONDENTI – DISTRIBUZIONE PER ETÀ ANAGRAFICA



## GIOVANI E LEGAME 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 candidati 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?**



Incrociando i dati relativi alla residenza abituale e il luogo di svolgimento del servizio civile si ottengono alcune informazioni sulla disponibilità alla mobilità (Tabella 1).

**TABELLA 1 – REGIONE DI DIMORA ABITUALE E TERRITORIO DI SVOLGIMENTO DEL SERVIZIO CIVILE**

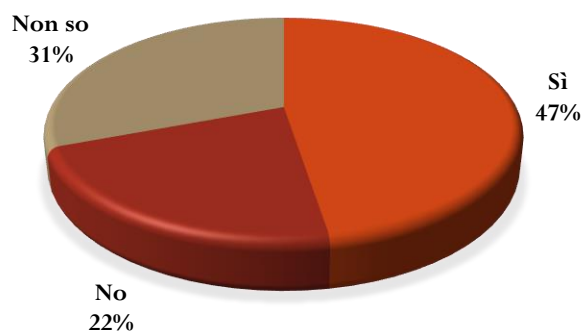
Regione di dimora abituale	Il progetto di Servizio Civile che hai scelto si svolgerà nel territorio dove vivi abitualmente?				Totale	
	Sì		No		Conteggio	%
	Conteggio	%	Conteggio	%		
Abruzzo	68	95,8%	3	4,2%	71	100,0%
Basilicata	1	33,3%	2	66,7%	3	100,0%
Calabria	0	0,0%	2	100,0%	2	100,0%
Campania	0	0,0%	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%
Eestero	1	16,7%	5	83,3%	6	100,0%
Totale	2608	94,5%	153	5,5%	2761	100,0%

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 è interessato a un'esperienza trimestrale all'estero. Il 31% è indeciso mentre il 22% esclude questa possibilità. Più dell'appartenenza di genere a influire sull'interesse a svolgere tre mesi di Servizio Civile all'estero è il titolo di studio. Chi possiede una laurea risulta essere più incline a esplorare questa possibilità.

**FIGURA 5 – INTERESSE A SVOLGERE 3 MESI DI SERVIZIO CIVILE ALL'ESTERO**



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

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.

Dall'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, e 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; contribuirebbe allo scambio di conoscenze in un'ottica di ritorno presso la propria città di origine, dove le competenze apprese potrebbero essere spese a

favore dello sviluppo locale; 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 dall'ANCI, ma sicuramente onerosa per i Comuni in termini di risorse da investire nelle procedure, nella progettazione, nel monitoraggio, nell'avvio di gemellaggi e così via. 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 quindi 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 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.

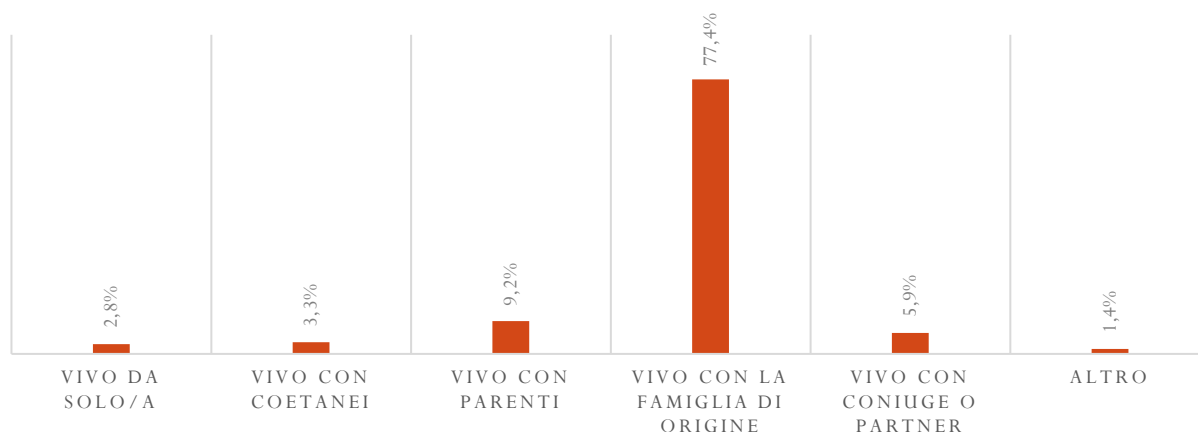
L'approfondimento rappresenta un'occasione preziosa per promuovere tra i volontari che si avvicinano alla conclusione del progetto SCU il vasto ventaglio di opportunità che si prospetta loro davanti. Nella maggior parte dei casi, infatti, i ragazzi e le ragazze sono inizialmente demotivati all'idea di 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 pertanto 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, a creare 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.

## GIOVANI E AUTONOMIA DALLA FAMIGLIA

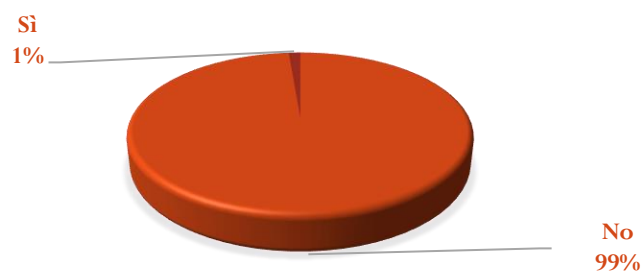
Più di tre candidati su quattro vivono con la famiglia di origine, mentre il 9% circa vive con i parenti. Quasi il 6% dei giovani che hanno presentato la propria candidatura vive con un coniuge o partner, mentre risultano più marginali, in termini numerici, le altre situazioni residenziali. (Figura 6)

FIGURA 6 – SITUAZIONE RESIDENZIALE DEI CANDIDATI



Il 99% dei candidati non ha figli.

FIGURA 7 – PRESENZA DI FIGLI



Oltre il 90% dei giovani candidati proviene da famiglie composte da persone di cittadinanza italiana, mentre nel 4,7% c'è la presenza di almeno un membro di cittadinanza estera. Le famiglie senza componenti di cittadinanza italiana sfiorano il 2%.

FIGURA 8 – CITTADINANZA DELLA FAMIGLIA DI ORIGINE



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

Gianluca Alfano, componente Cda Abitare Società Cooperativa e responsabile area progettazione sociale ACLI

Milano

### Servizio Civile Universale come strumento di contrasto alle diseguaglianze

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 diseguaglianze 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 venti anni come strumento di rilevazione e contenimento delle diseguaglianze economico-sociali e di riconoscimento, legate cioè al ruolo e alle aspirazioni della persona all'interno della società. 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 ad 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 diseguaglianze 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 diseguaglianze 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, cioè a quelle disparità che richiamano la necessità di un riconoscimento da parte della collettività delle aspirazioni dei soggetti che vivono la comunità. 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 ad 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 nazionale 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 fascia che il SCU può inserirsi ampliando la propria funzionalità pubblica andando ad impattare

positivamente sul rapporto tra giovani e vita autonoma, fascia 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 SCU 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.

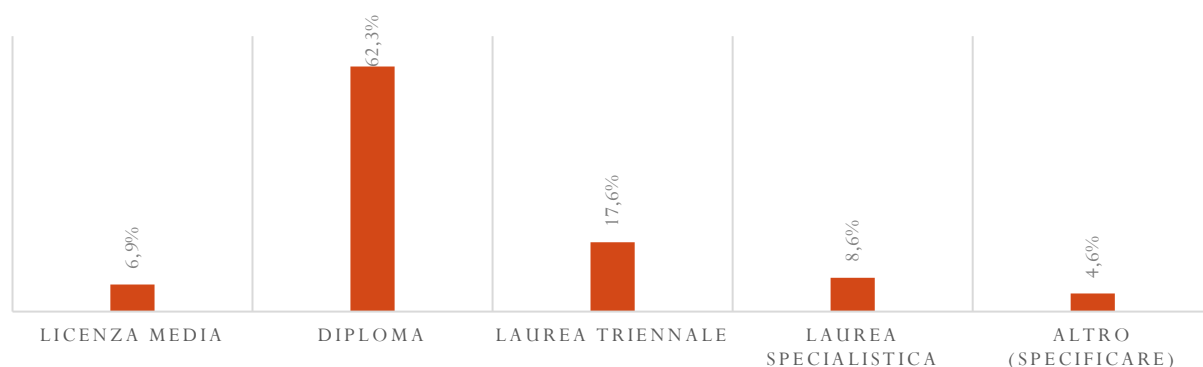
Una strategia di questo tipo potrebbe favorire uno sviluppo completo delle esperienze di SCU in particolare nei grandi centri abitati e nelle aree metropolitane (dove i costi sono più elevati).

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 disuguaglianze sociali che colpiscono maggiormente le giovani generazioni, proponendo così un reale e concreto investimento sul loro futuro.

## GIOVANI E PERCORSI DI ISTRUZIONE

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 laurea magistrale. Quasi il 7% dei candidati ha la licenza media, mentre il 4,6% ascrivibile alla categoria “altro” raccoglie perlopiù situazioni che spaziano dalla frequenza a master o corsi specifici oppure a percorsi scolastici in procinto di essere terminati.

FIGURA 9 – TITOLO DI STUDIO



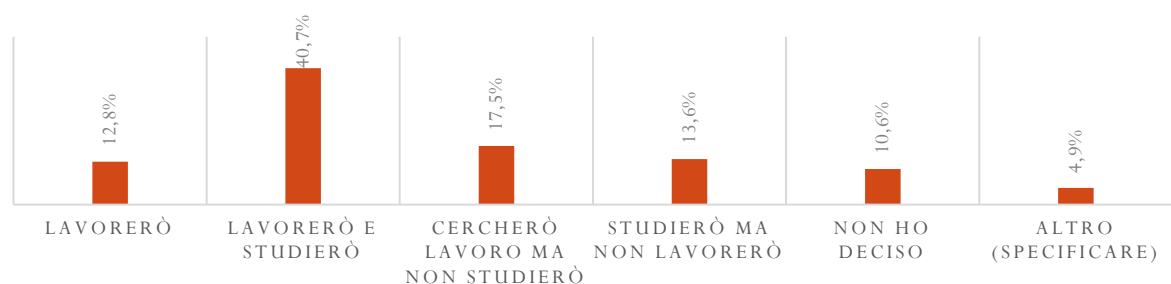
Le ragazze che si sono candidate al Servizio Civile Universale hanno, mediamente, titoli di studio più elevati dei ragazzi.

TABELLA 2 – IDENTITÀ DI GENERE E TITOLO DI STUDIO

		Titolo di studio					Totale
		Altro (specificare)	Licenza media	Diploma	Laurea triennale	Laurea specialistica	
Genere	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%

La maggior parte dei candidati e delle candidate, nel caso in cui la domanda di partecipazione al progetto di Servizio Civile Universale fosse respinta, pensa di proseguire con il proprio percorso di studi, lavorando contemporaneamente (40% circa). Altri, ma in misura molto minore (17,5%) si propongono di cercare un lavoro senza proseguire gli studi. Un giovane su 10 si dichiara indeciso.

FIGURA 10 – ATTIVITÀ INTRAPRESA IN CASO DI CANDIDATURA AL SERVIZIO CIVILE RESPINTA



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

**Ester Crisanti**, *coordinatrice didattica ITS Rizzoli*; **Mauro De Martini**, *responsabile progettazione, ricerca e sviluppo 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%). Peraltro, 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 rileva la presenza dei giovani nel mondo della formazione scolastica, in cui si verificano molti abbandoni, che non riescono a portare a compimento il ciclo formativo sia della scuola secondaria di secondo grado, sia dell'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 ne 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, molti 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' con le soluzioni connesse al tema della sostenibilità in campo energetico e ambientale, 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

carezza 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, in molti casi, agenzie per il lavoro, ecc. 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**

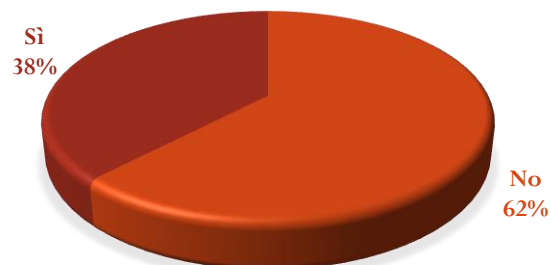
Gli ITS, pur avendo una tradizione che vanta ormai più di una decade nell'erogazione di percorsi formativi per i giovani, stanno vivendo un nuovo slancio con il PNRR che, con lo stanziamento di ingenti risorse finalizzate al consolidamento e al potenziamento di questo segmento formativo, ha puntato l'attenzione sul suo ruolo all'interno del sistema scolastico, come 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.

# GIOVANI E VOLONTARIATO

Il 38% dei candidati ha svolto, in precedenza, attività volontariato (FIGURA 11).

FIGURA 11 – SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ DI VOLONTARIATO



Non si registra alcuna relazione tra identità di genere e svolgimento, in passato, di attività di volontariato.

Questo tipo di relazione invece si nota, in parte, se si prende in esame il titolo di studio con una pregressa esperienza di volontariato. La Tabella 3 bis evidenzia come il possesso di una laurea, triennale o magistrale, sia correlato, a differenza degli altri casi, a esperienze di volontariato.

Tabella 3 bis – TITOLO DI STUDIO E ESPERIENZA PREGRESSA DI VOLONTARIATO

	Titolo di studio					Totale
	Licenza media	Diploma	Laurea triennale	Laurea specialistica	Altro	
<b>Sì</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%

## Giovani e volontariato: essere con qualcuno

**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 ad inizio del Servizio Civile Universale. 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 esperienze di volontariato nei mesi pregressi alla domanda di partecipazione al servizio civile: 1063 giovani.

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 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 manifesta una promessa di bene.

I giovani si mettono a servizio per un desiderio di fare bene, fare insieme e fare per gli altri.

Giovani impegnati!

Non solo giovani indifferenti o apatici, non solo giovani disinteressati e superficiali.

Sono numerosi gli enti, le associazioni che ospitano i volontari in servizio civile che hanno toccato con mano questa dimensione. Una dimensione intergenerazionale che contamina ed offre un valore aggiunto alla dimensione associativa, organizzativa e sociale di un intero territorio, della comunità.

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 o progetto di vita.

Questa dimensione, spesso, rischia di fagocitare le esperienze possibili che hanno la durata di un respiro; ma risulta altrettanto vero che se queste “sperimentazioni” sono ben accompagnate permettono ai giovani di vivere un’esperienza a pieni polmoni che nel tempo diviene feconda.

Un altro elemento da non sottovalutare è la dimensione tra relazione digitale e relazione reale. Veniamo da mesi nei quali la dimensione del digitale si è posta dapprima come surrogato nei legami e poi come alternativa da scegliere per mantenere i legami interpersonali.

Tanto più se a vivere questa dimensione sono giovani e giovani che abbiamo definito “nativi digitali”.

Vivere l'anno di servizio civile universale permette di fare una scelta forte: mi metto a disposizione con tutta la mia persona!

Scelgo di stare vicino e di contribuire senza filtri, senza intermediari ma con ciò che sono; vivere intensamente un rapporto.

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 nuove forme di cittadinanza attiva?

L'esperienza del servizio civile, in quest'ottica, deve essere una chiave di volta per definire un nuovo paradigma.

La partecipazione dei giovani ed il loro rapporto inter-generazionale è un motore trainante del presente che permette di progettare e costruire il futuro dei nostri enti e comunità di destino.

## Giovani e partecipazione ad attività di volontariato

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 evolutiva ed emancipativa per le giovani generazioni. La stragrande maggioranza delle ragazze e dei ragazzi ha già avuto esperienze lavorative, questo 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 servizio civile possa migliorare il 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

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

<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->

svolgono, infatti, sempre più attraverso la partecipazione ad attività peculiari anziché modalità di adesione a organizzazioni 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 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 servizio civile, 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 locali. 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, ma in realtà anche 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 sviluppare un'azione sul territorio di riferimento possa portare a 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.

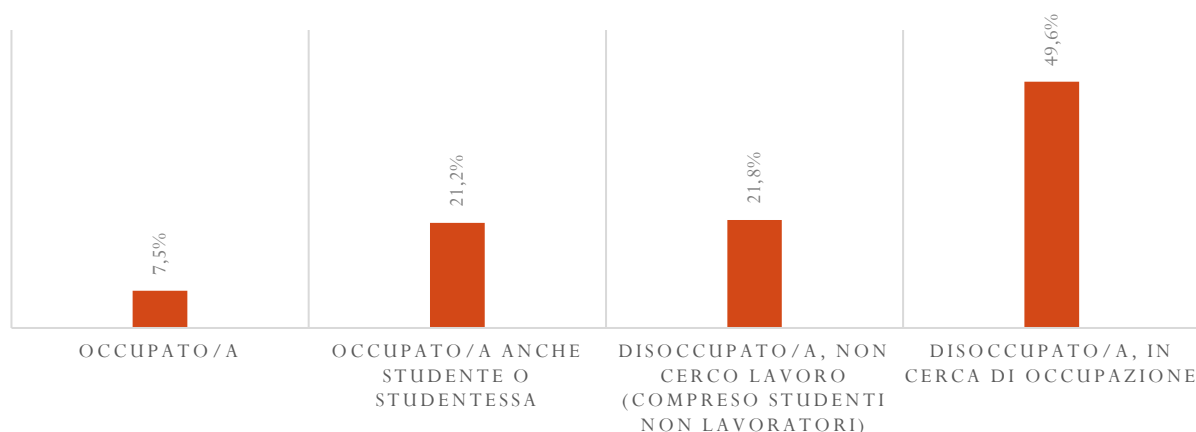
fare.com/almanacco/societa/volontariato-militanza-attivismo/)

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

## GIOVANI E OCCUPAZIONE

La situazione occupazionale dei candidati al servizio civile è esposta nella Figura 12. Poco più del 70% dei giovani è disoccupato: circa 50% è in cerca di occupazione, mentre 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 attività lavorative.

FIGURA 12 – STATO OCCUPAZIONALE



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.

Lo stato occupazionale è influenzato dal tipo di titolo di studio in possesso in modo più significativo (Tabella 4). I candidati in possesso di una laurea magistrale risultano più frequentemente occupati (18% circa contro il 6/7% di chi ha una laurea triennale o un diploma). Il 60% di coloro che sono in possesso di una laurea triennale è disoccupato e cerca lavoro, contro il 40/50% di chi ha conseguito altri titoli inferiori come livello.

TABELLA 4 – SITUAZIONE OCCUPAZIONE E TITOLO DI STUDIO

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

Prendendo in esame l'età anagrafica, rispetto alla condizione occupazionale, si rileva che chi è nato negli anni novanta si trova più frequentemente occupato. (Tabella 5)

**TABELLA 5 – ANNO DI NASCITA E TITOLO DI STUDIO**

		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
Anno di nascita	1993	12,4%	12,4%	10,6%	64,6%
	1994	12,4%	14,6%	14,6%	58,4%
	1995	8,6%	15,8%	10,8%	64,9%
	1996	11,7%	15,1%	27,2%	46,0%
	1997	8,0%	23,0%	20,1%	48,9%
	1998	6,0%	29,5%	19,4%	45,1%
	1999	6,9%	23,9%	23,3%	45,9%
	2000	3,9%	21,4%	25,3%	49,5%
	2001	6,9%	21,7%	21,7%	49,7%
	2002	6,6%	20,1%	27,0%	46,3%
	2003	1,9%	34,0%	34,0%	30,2%
	2004		30,0%	30,0%	40,0%
Totale		7,5%	21,2%	21,8%	49,6%

Sono studenti il 90% dei giovani che hanno dichiarato di essere disoccupati e di non stare cercando un lavoro.

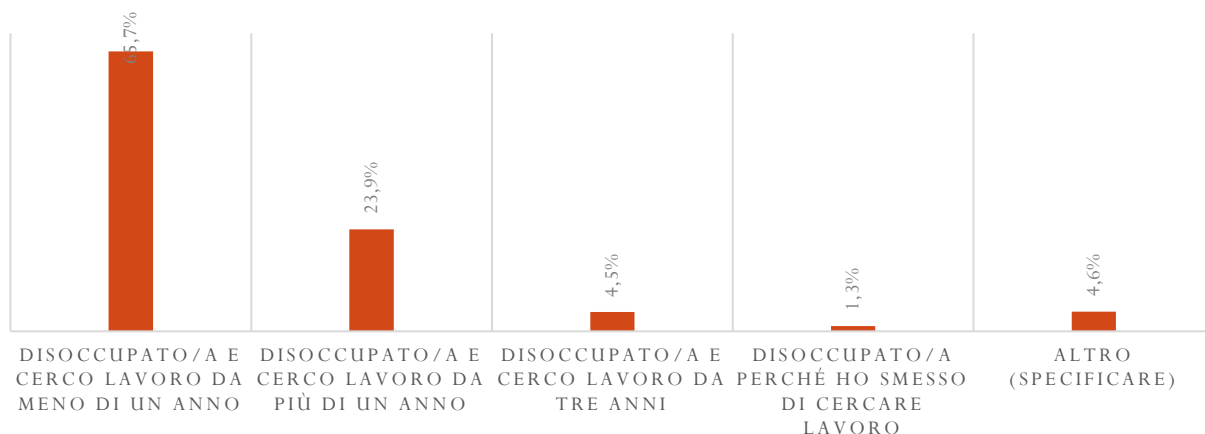
**FIGURA 13 – MOTIVAZIONI DI CHI È IN STATO DI DISOCCUPAZIONE E NON CERCA LAVORO**





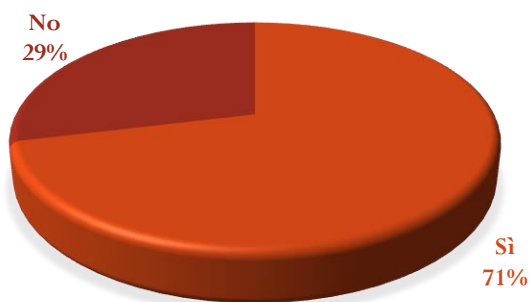
La Figura 14 mostra la distribuzione delle frequenze percentuali della condizione in cui hanno dichiarato di trovarsi i giovani che sono in stato di disoccupazione e in cerca di lavoro. Due giovani su tre sono alla ricerca di un'attività lavorativa da meno di un anno e quasi il 24% da più di uno.

**FIGURA 14 – SITUAZIONE DI CHI È DISOCCUPATO IN CERCA DI LAVORO**



Molto più diffusa, invece, una pregressa esperienza lavorativa da parte dei giovani candidati (Figura 15). Più del 70% dei giovani ha affermato di avere lavorato in passato.

**FIGURA 15 – SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ LAVORATIVE**



Circa due giovani su tre, tra quelli che 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 16 – TIPOLOGIA DI CONTRATTI CON CUI SI È LAVORATO**



## Giovani e lavoro

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 servizio civile 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 servizio civile universale 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 servizio civile.** 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 necessità abbisognano 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

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 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 servizio civile, 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 Servizio Civile Universale 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.

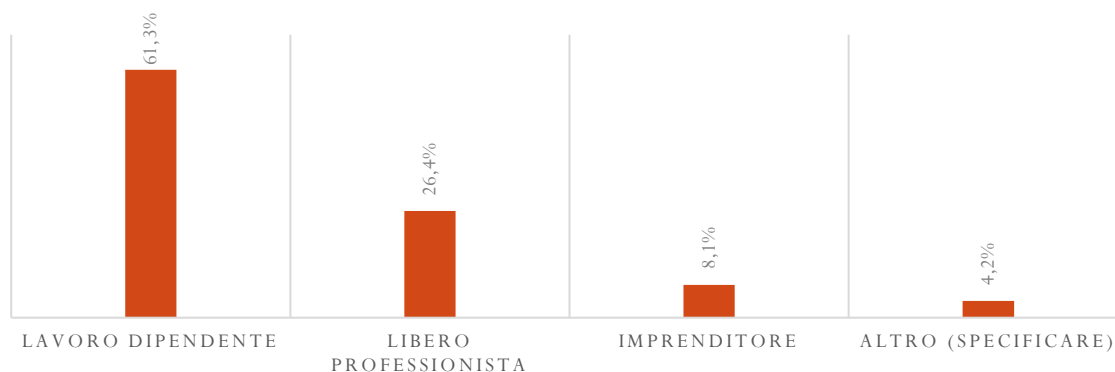
La formazione progettata su misura degli utenti coinvolti contribuisce a creare occasioni di lavoro, consapevolezza dei propri punti di forza e delle aree di miglioramento, opportunità di conoscere il proprio settore lavorativo, diritti e doveri di ogni Cittadino.

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.

## GIOVANI E ASPETTATIVE PROFESSIONALI

I desideri professionali dei giovani che hanno presentato domanda per svolgere il Servizio Civile Universale convergono principalmente verso un lavoro dipendente (61,3%). La libera professione attrae circa il 26% dei candidati, meno attrattiva risulta essere l'attività imprenditoriale.

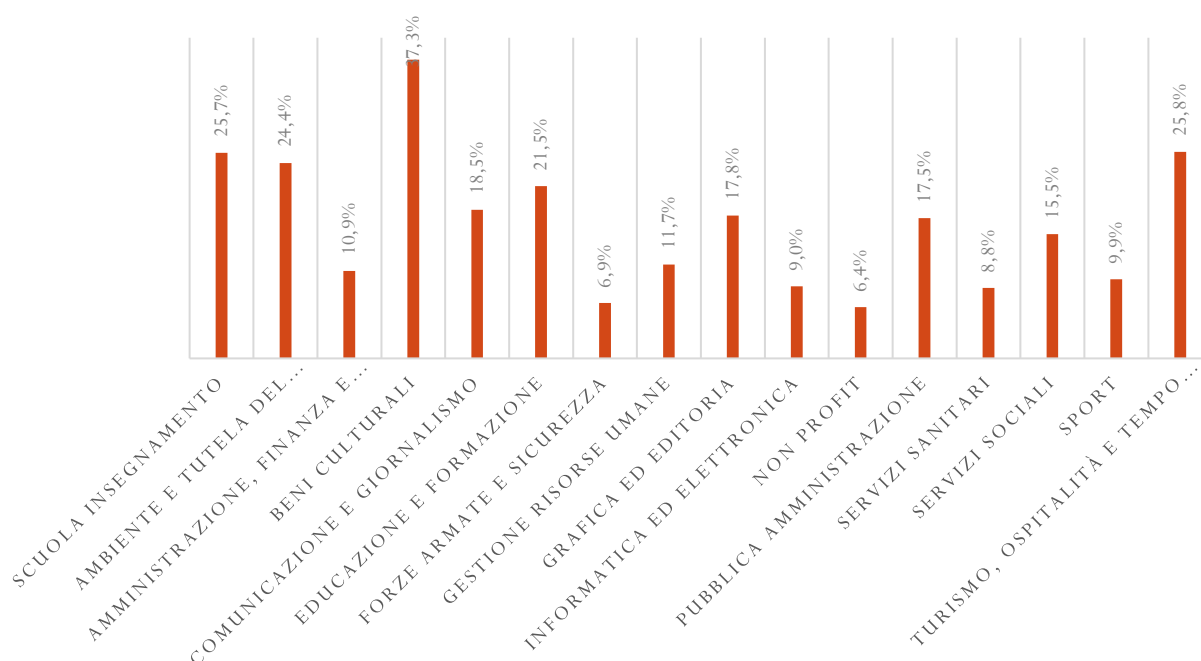
FIGURA 17 – TIPOLOGIA DI ATTIVITÀ LAVORATIVE



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 18 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, con una forbice di quasi 12 punti percentuali rispetto agli altri settori preferiti che sono il turismo (25,8%), l'insegnamento (25,7%) l'ambiente (24,4).

FIGURA 18 – SETTORE LAVORATIVO DI PREFERENZA



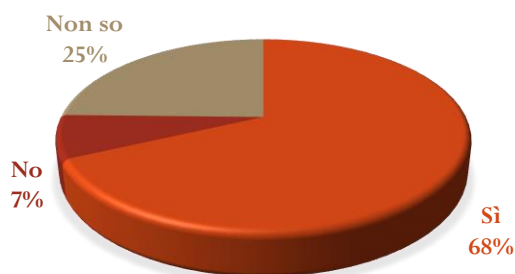
La Tabella 6 propone la distribuzione delle segnalazioni dei desideri d'impiego per identità di genere.

**Tabella 6 – SEGNALAZIONE DEL SETTORI PROFESSIONALI PER IDENTITÀ DI GENERE**

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

Quasi il 70% dei giovani intervistati ha espresso il desiderio di trovare un lavoro nella tipologia di servizio per il quale si candida.

**FIGURA 19 – ASPIRAZIONE NEL TROVARE LAVORO NELLA TIPOLOGIA DI SERVIZIO PER CUI HAI PRESENTATO LA DOMANDA**



Le femmine hanno espresso più frequentemente, rispetto ai maschi o a chi possiede un'altra identità di genere, l'aspirazione di trovare un lavoro nel medesimo settore in cui hanno presentato candidatura, i maschi, invece, si dimostrano la categoria di genere più indecisa.

**Tabella 7 – ASPIRAZIONE NEL TROVARE LAVORO NEL SETTORE IN CUI SI È CANDIDATI AL SERVIZIO CIVILE UNIVERSALE PER IDENTITÀ DI GENERE**

	Genere			Totale
	Femmina	Maschio	Altra identità	
<b>Sì</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%

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 Universale. Nella Tabella 8 si nota chiaramente la correlazione: al crescere del titolo di studio posseduto crescono le propensioni dei candidati a trovare un lavoro nel settore per cui hanno presentato domanda.

**Tabella 8 – ASPIRAZIONE NEL TROVARE LAVORO NEL SETTORE IN CUI SI È CANDIDATI AL SERVIZIO CIVILE PER TITOLO DI STUDIO**

	Titolo di studio				Totale
	Licenza media	Diploma	Laurea triennale	Laurea specialistica	
<b>Sì</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%

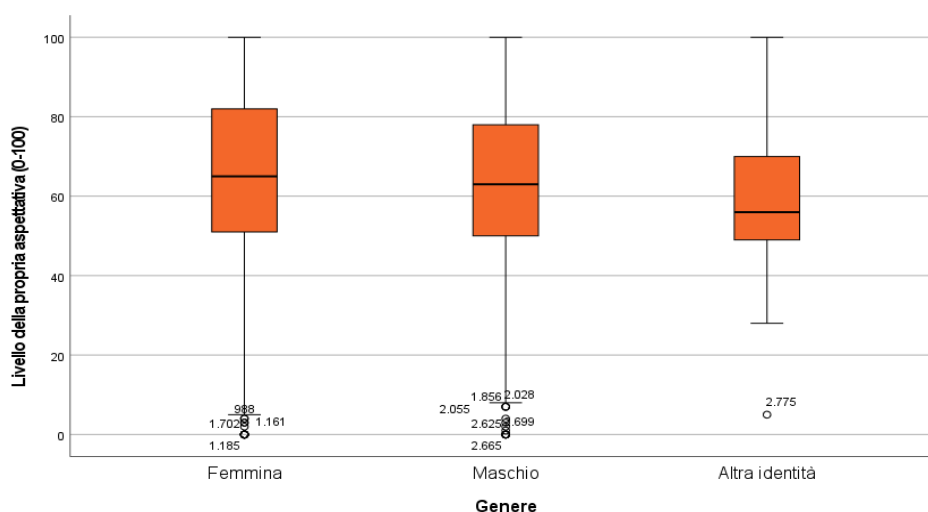
È stato chiesto ai candidati e alle candidate di esprimere una valutazione in merito alle proprie aspettative di trovare lavoro dopo l'eventuale esperienza del Servizio Civile. In generale tale aspettative risulta essere discretamente alta con il punteggio che si attesta su circa 65 su un range da 0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

**Tabella 9 – ASPETTATIVE DI RIUSCIRE A ENTRARE PIÙ FACILMENTE NEL MONDO DEL LAVORO DOPO IL SERVIZIO CIVILE (PUNTEGGIO DA 0 A 100)**

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

Le femmine 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 20).

**FIGURA 20 – LIVELLI DEI PUNTEGGI PER IDENTITÀ DI GENERE**



## Il servizio civile: una palestra per sviluppare professionalità

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

Il legame stretto tra l'esperienza di servizio civile 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 servizio civile incontrati negli ultimi 10 anni. Il servizio civile 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. Una lettura trasversale dei dati di questa indagine appare compatibile con questa ipotesi di lettura.

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 servizio civile 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 servizio civile, 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 servizio civile 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 servizio civile 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 servizio civile 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 servizio civile 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.



## GIOVANI MOTIVATI A MIGLIORARSI

I giovani sono principalmente motivati a svolgere un'esperienza di Servizio Civile Universale per acquisire un 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, a 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. 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. Ciò significa che il dato medio riportato nella Tabella 10 è espressione di valori molto diversi tra loro.

**Tabella 10 – MOTIVAZIONI DELLA SCELTA DEL SERVIZIO CIVILE**

	Media	Deviazione std.
Vorrei fare qualcosa per migliorare la società	8,1	1,74
Vorrei essere più attivo nella mia comunità locale	7,7	1,92
Vorrei dare un contributo all'Italia	7,5	2,05
Vorrei migliorare le mie competenze	9,1	1,21
Vorrei avere la possibilità di operare in una amministrazione pubblica	7,6	2,15
Vorrei accedere più facilmente nel mondo del lavoro	8,4	1,73
Mi interessa avere un piccolo reddito	8,1	1,90
Vorrei darmi da fare per non perdere tempo	8,5	1,74
Mi preoccupo per chi è meno fortunato di me	7,7	1,94
Mi è stato consigliato di partecipare	6,0	2,80
Vorrei avvicinarmi alla politica	3,7	2,77
Al momento non avevo altre opportunità	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 11, 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 raccoglie 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 preoccupo 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 nel 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”.

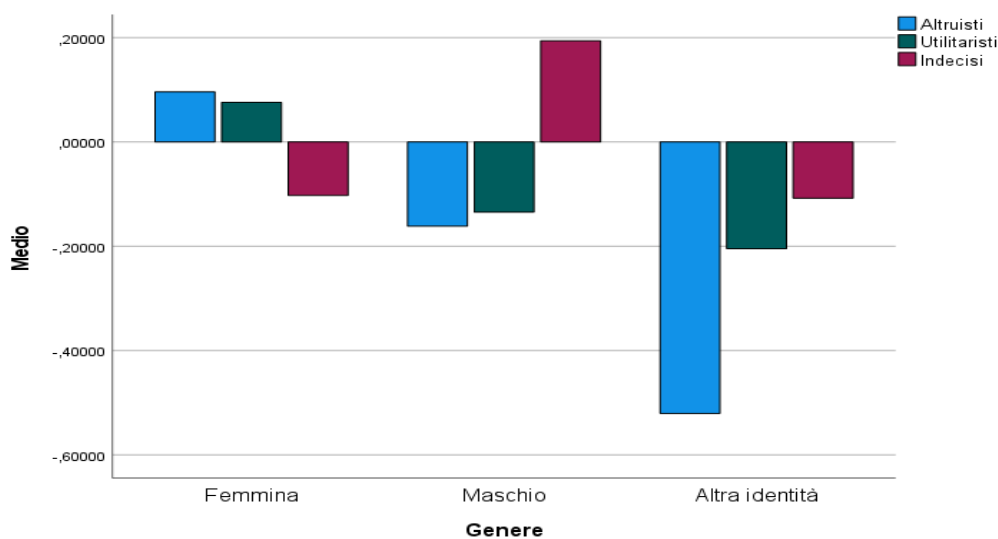
**Tabella 11 - MATRICE DEI COMPONENTI RUOTATI**

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

Metodo di estrazione: Analisi dei componenti principali. Metodo di rotazione: Varimax con normalizzazione Kaiser. a. Convergenza per la rotazione eseguita in 6 iterazioni.

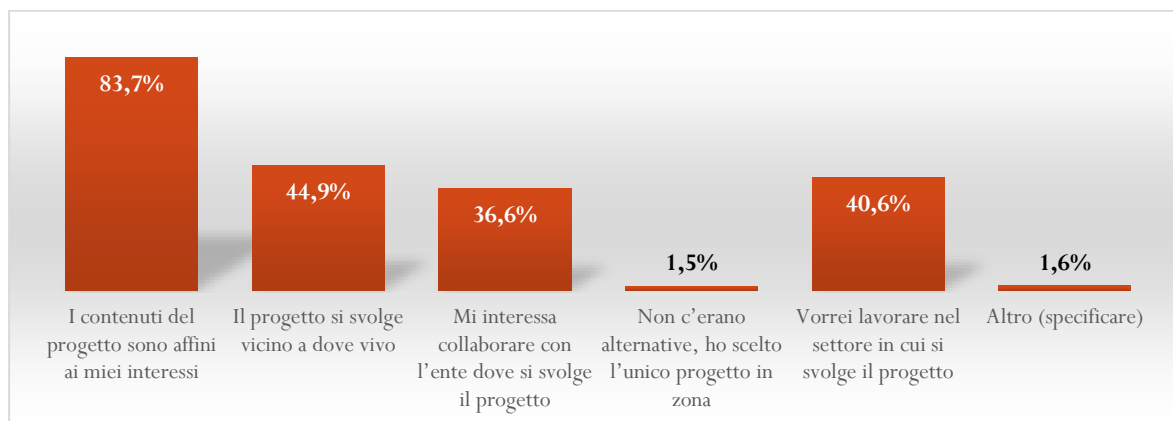
Nella Figura 21 è visualizzato il rapporto tra appartenenza di genere e tipologia di gruppi definiti. Si nota come le femmine siano caratterizzate più da motivazioni altruistiche e utilitaristiche rispetto ai maschi che hanno, mediamente, dato più importanza al fatto che la scelta di candidarsi sia stata dettata da aspetti quali il consiglio esterno o la mancanza di alternative oltre al desiderio di avvicinarsi alla politica.

**FIGURA 21 – PROFILAZIONE DEI GRUPPI**



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 22 – MOTIVAZIONE DELLA SCELTA DEL TIPO DI PROGETTO**



Interessante notare che, anche per quanto riguarda gli aspetti motivazionali 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 12 – MOTIVAZIONE E IDENTITÀ DI GENERE**

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

## Servizio civile, una scelta per sviluppare competenze

**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 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 servizio civile, 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 servizio civile 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 come negli ultimi anni come, negli enti che investono sul servizio civile, 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 servizio civile, 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.

## I Comuni come piattaforma estesa di apprendimento: la certificazione delle competenze acquisite in ambito non formale

Sebastiano Megale, Servizio Civile ANCI Lombardia

L'Italia è una realtà fatta di enti medio-piccoli che per il 70% hanno una popolazione inferiore ai cinquemila abitanti. Un Comune di cinquemila abitanti ha al suo servizio mediamente una decina di operatori in grado di padroneggiare competenze tecniche e amministrative legate a servizi di pubblica utilità come ad esempio: trasporti, pianificazione del territorio, sicurezza urbana, gestione dei rifiuti, istruzione, welfare. I dipendenti comunali in Italia hanno un'età media che supera i 50 anni e un'anzianità di servizio significativa. I Comuni, siano essi piccoli o grandi, hanno a disposizione un enorme capitale di conoscenza costituito dall'esperienza delle risorse umane impiegate nei servizi. Il contesto in cui si sviluppano i progetti di Servizio Civile Universale del sistema Scanci.it è importante perché i Comuni sono una realtà istituzionale, fortemente strutturata, con un ruolo fondamentale per lo sviluppo economico e sociale dei territori, che impiega e coinvolge professionisti esperti ad alta specializzazione in grado di trasferire competenze professionali ai soggetti in formazione. I volontari di Servizio Civile Universale sono inseriti: nei servizi dedicati all'accoglienza, nei settori della comunicazione e organizzazione eventi, nei settori ambientali, in biblioteca, nei musei e negli uffici cultura, nei servizi afferenti all'estesa area del welfare e dell'educazione. **Le competenze professionali trasferibili in un percorso di Servizio Civile Universale che si realizza in un Comune sono quelle tipiche della Pubblica Amministrazione locale.** Anci Lombardia e più in generale il network scanci.it si prefigge di favorirne la certificazione. Per questo motivo i progetti sono costruiti pensando, già in fase di progettazione, a quali competenze i giovani

potranno sviluppare. L'individuazione formale delle competenze oggetto di sviluppo nel progetto avviene attingendo al repertorio nazionale delle qualificazioni professionali. Nel repertorio le competenze sono intese come "la comprovata capacità di utilizzare, in situazioni di lavoro, di studio o nello sviluppo professionale e personale, un insieme strutturato di conoscenze e di abilità acquisite nei contesti di apprendimento formale, non formale o informale" (D.lgs. 13/2013, art. 2, lett. e). Il quadro classifica i profili e le competenze professionali in 24 settori economico professionali (SEP).

**Al termine dell'anno di servizio civile universale offriamo a tutti i volontari la possibilità di certificare le competenze professionali acquisite in ambito non formale.**

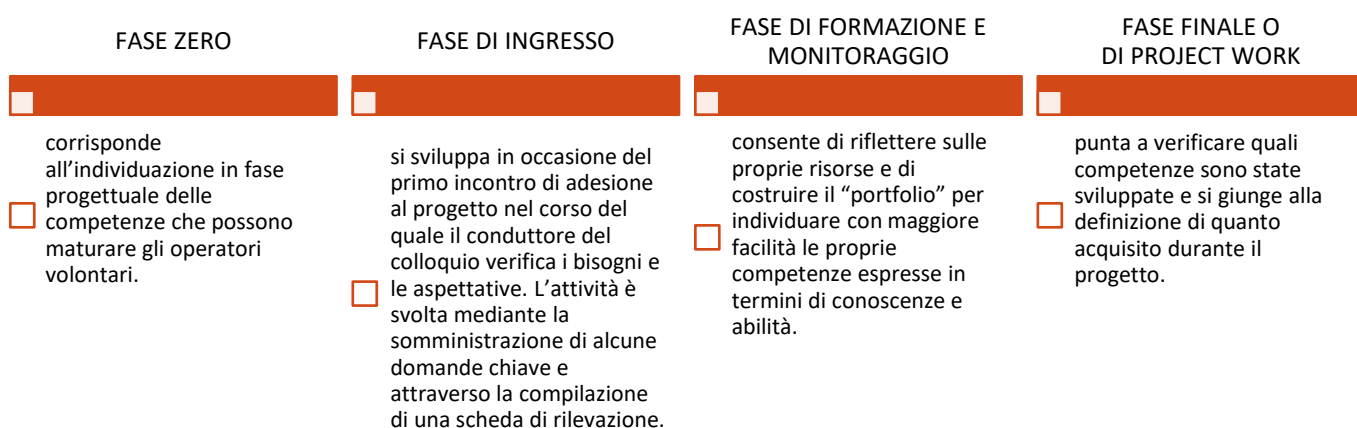
Per ambito di apprendimento non formale si intende un contesto di acquisizione di competenze che, pur non essendo esplicitamente strutturato come contesto di apprendimento, consente l'esercizio di attività che favoriscono lo sviluppo di competenze. La certificazione delle competenze si realizza attraverso la somministrazione di una o più prove finalizzate all'accertamento della o delle competenze definite in sede di progettazione. Dette prove sono definite, predisposte e realizzate dall'équipe dei formatori e finalizzate al rilascio della certificazione. La certificazione avviene tramite rilascio di specifico Attestato di competenza, ai sensi del D.lgs. 13/2013. Il lavoro di certificazione è progettato fin dalla definizione puntuale dei contenuti delle attività progettuali e di formazione. Al termine dell'esperienza di Servizio Civile Universale il volontario avrà avuto esperienze di training on the job, che gli avranno consentito di

specializzarsi nelle abilità necessarie alla certificazione. L'accertamento dell'acquisizione della competenza avviene attraverso la somministrazione di prove d'esame teoriche e pratiche. Un verbale dà evidenza degli elementi di processo relativi alla certificazione registrando: il soggetto erogatore, i dati del soggetto esaminato, ambito e percorso di acquisizione della competenza, formatori coinvolti, svolgimento dell'attività di verifica per l'accertamento della competenza, valutazione.

L'attestato di certificazione della competenza professionale ha lo scopo di rendere trasparente quanto il soggetto "sa fare", è uno strumento utile ai fini dell'inserimento nel mercato del lavoro, ricollocazione lavorativa o per la ripresa degli studi. **Il processo di certificazione delle competenze professionali, nel caso del servizio civile, è preceduto da un percorso di identificazione e riconoscimento delle competenze che consente al volontario di prendere consapevolezza delle proprie conoscenze teoriche e abilità pratiche.**

Questo percorso si realizza durante tutta la durata del progetto di servizio civile. I due processi, quello di identificazione e quello di certificazione, si integrano e sono complementari. Il processo di identificazione precede il processo di certificazione e prende in esame l'iter personale e professionale in cui sono coinvolti i volontari. Il processo di identificazione delle competenze individuali è avviato all'inizio del progetto di Servizio Civile e prosegue in occasione degli incontri di verifica dei progetti. È articolato in 4 fasi, come nella figura riportata sotto.

Le attività del processo di identificazione e riconoscimento delle competenze sono propedeutiche all'avvio del processo di certificazione delle competenze professionali. L'obiettivo della certificazione delle competenze è di validare o verificare l'avvenuto apprendimento e il trasferimento di quest'ultimo in una futura attività lavorativa. Il processo di certificazione segue una procedura standard, così come previsto dalla normativa, si tratta di certificare competenze acquisite in ambito non formale – ovvero durante la partecipazione al progetto di servizio civile.



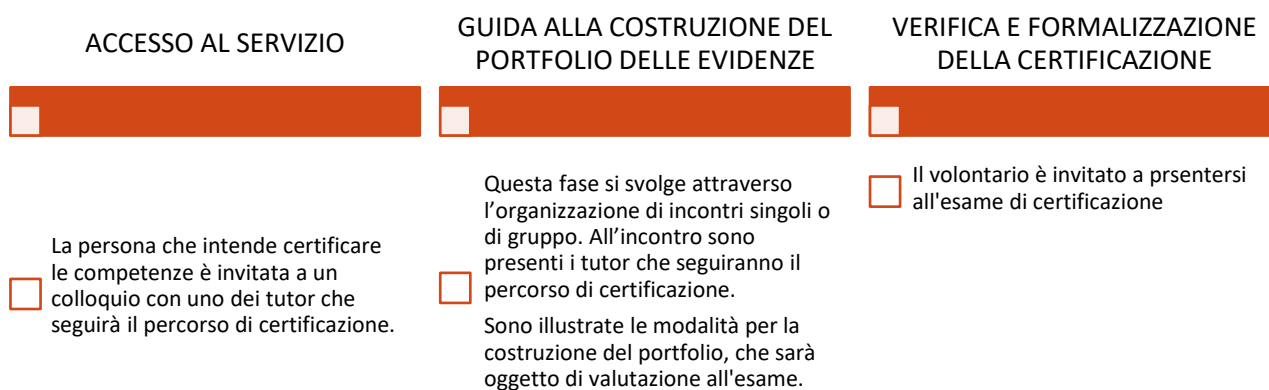
## Le fasi del processo di certificazione delle competenze sono tre.

La procedura inizia con la fase di accesso al servizio e con la richiesta di accesso al servizio da parte del soggetto interessato. Il soggetto consegna una “domanda per la certificazione delle competenze acquisite in contesti non formali e informali” all’ente titolato al rilascio. La domanda è compilata con i dati anagrafici, titolo di studio, indicazione dello stato occupazionale. Nella domanda vengono indicate le competenze per cui si fa richiesta di certificazione: nel caso dei volontari di servizio civile saranno competenze professionali maturate durante l’anno di servizio. Una volta consegnata la domanda, l’utente è invitato a presentare sinteticamente il contesto in cui ha sviluppato la competenza in autonomia. Il volontario è supportato nella redazione delle informazioni necessarie, sarà chiesto di: descrivere un esempio di attività in cui è stata usata la competenza, dove si è svolta l’attività, per quanto tempo, di indicare se l’attività si è svolta in autonomia, se ci sono stati problemi da risolvere in modo autonomo o con l’aiuto di altri nello svolgimento dell’attività. All’utente del servizio è richiesto di compilare/aggiornare il proprio CV in formato Europeo. La domanda di certificazione è registrata per essere presa in considerazione per la certificazione in ambito

non formale e informale. La seconda fase è quella che guida il candidato alla certificazione alla costruzione del portfolio di evidenze utili a dimostrare il possesso della competenza maturata in un contesto non formale.

Il portfolio evidenzia come è stata acquisita la competenza attraverso la presentazione di materiali documentali e una relazione. Per “evidenze” si intendono tutti i documenti che riconoscono la competenza. Prima di consegnare il portfolio alla valutazione finale, il candidato può usufruire di un servizio di assistenza alla stesura da parte del tutor, la comunicazione con il tutor avviene di norma via email ma possono essere richiesti incontri di verifica preliminare del materiale prodotto.

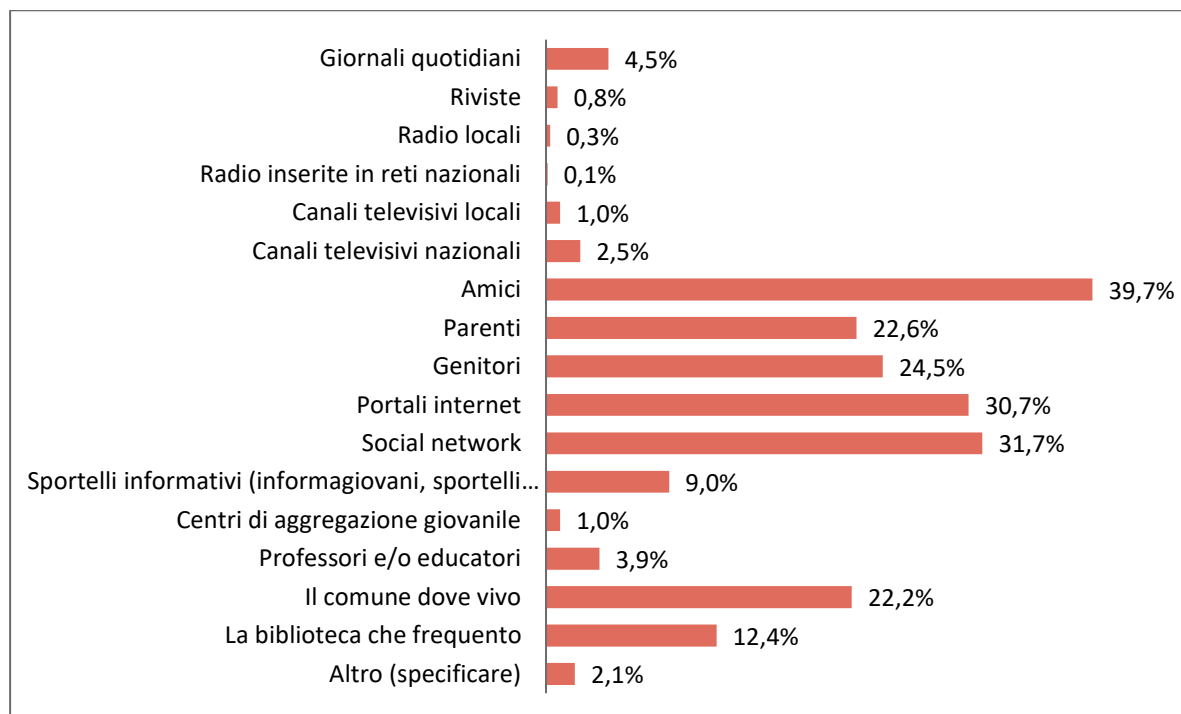
L’ultima fase, di verifica e formalizzazione della certificazione, inizia con l’individuazione, da parte dell’ente titolato della commissione di esame. L’ente convoca i giovani per la valutazione. I soggetti convocati di solito hanno presentato materiali idonei per sostenere l’esame. Le modalità di valutazione previste sono: colloquio, prova pratica, prova scritta, test. La commissione è responsabile della valutazione e compila il verbale con il risultato dell’esame, se l’assessor dà una valutazione positiva, l’ente procede con il rilascio dell’attestato. Il risultato dell’esame con l’attestato è inviato all’esaminato.



## 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 23).

FIGURA 23 – CANALI INFORMATIVI





## L'Informagiovani: orientare per educare a scegliere

**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 nuove generazioni 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, che diventano *hub* di Ambito, 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 e delle 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. A questo sono finalizzati i percorsi orientativi proposti dai servizi Informagiovani, oltre all'erogazione di un'adeguata informazione sull'ampia e diversificata offerta dei percorsi scolastici del sistema di istruzione e di formazione professionale.

Scoprire o ripensare il percorso giusto nel secondo ciclo d'istruzione è una sfida complessa, che coinvolge le studentesse e gli studenti più giovani. 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. I servizi Informagiovani sono 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.