

**XV Rapporto
ASC Naz.le Aps**

Anno 2019

Giugno 2020

Gruppo di lavoro

Questo Rapporto è stato curato da ASC Nazionale Aps.

Al rapporto hanno contribuito: Licio Palazzini, Elisa Simsig, Vincenzo Donadio, Piera Frittelli, Paola Santoro.

Si ringraziano le ASC Aps locali, i Responsabili Locali dell'Ente Accreditato (RLEA), gli operatori locali di progetto (OLP) e gli operatori volontari del SCU coinvolti nelle diverse attività di ricerca messe in campo.

Sommario

Introduzione.....	5
1. Il Servizio Civile Universale in ASC Aps nel 2019	10
1.1 <i>Enti accreditati, attività, progetti</i>	10
1.1.1 Le attività di ASC Aps nel 2019	10
1.1.2 La rete associativa ASC Nazionale Aps	10
1.1.3 Il profilo quantitativo dei progetti di ASC Nazionale Aps.....	11
1.1.4 I settori di intervento.....	12
1.1.5 I soggetti titolari.....	15
1.1.6 Gli atti ispettivi ricevuti	16
1.2 <i>LA STRUTTURA FORMATIVA DI ASC NAZ.LE Aps</i>	18
1.2.1 <i>La Formazione Generale realizzata</i>	18
1.2.2 <i>I numeri della nostra formazione generale</i>	19
1.2.3 <i>ASC Nazionale Aps e l'aggiornamento formativo del suo Staff</i>	22
1.2.4 <i>La FAD</i>	23
1.2.5 <i>La Formazione Specifica</i>	24
1.2.6 <i>Viaggiando per “lungo e per largo” l'Italia</i>	26
1.3 <i>GLI OLP NEI PROGETTI DI ASC NAZ.LE APS</i>	29
1.3.1 Il profilo degli OLP (Operatori Locali di Progetto)	29
1.3.2 I giudizi sull'esperienza: gli OLP a confronto con i volontari	31
2. Le acquisizioni dei volontari in servizio: il piano delle competenze e quello delle motivazioni	35
2.1 <i>Chi sono i volontari della rete ASC Naz.le Aps</i>	35
2.1.1 Volontari istruiti, cosmopoliti ma lontani dal mondo del lavoro	35
2.1.2 Le ragioni di scelta del SC e quanto conta la precedente esperienza di volontariato	37
2.1.3 Il modello ASC Naz.le Aps di valutazione delle conoscenze e competenze maturate	39
2.1.4 Un percorso di miglioramento continuo.....	45
2.1.5 Metodologia	46
2.2 <i>L'ATTESTAZIONE DELLE CONOSCENZE E COMPETENZE TRASVERSALI</i>	47
2.2.1 Quanti volontari l'hanno richiesta	47
2.2.2 Il profilo dei volontari che hanno richiesto l'attestato	47
2.2.3 Il profilo dei volontari che hanno richiesto l'attestato rispetto alle caratteristiche del progetto	50
3. L'investimento di ASC NAZ.LE Aps per la realizzazione del bando 2018.....	57
3.1 <i>L'investimento diretto delle ASC Nazionale Aps e APS locali</i>	57
3.1.1 L'investimento finanziario procapite per giovane in SCN	59
3.1.2 L'investimento a titolo di tempo lavoro non retribuito: i RLEA.....	59
3.2 <i>L'investimento indiretto delle organizzazioni e enti che attuano i progetti</i>	59
3.3 <i>Il SCN: investimento dello Stato e delle organizzazioni accreditate. Realtà rimossa</i>	61
3.4 <i>E con il Servizio Civile Universale?</i>	62

Introduzione

Il contesto

Questo 15° Rapporto si riferisce ad una progettazione effettuata nel 2018 coinvolgendo alcune centinaia di organizzazioni locali, sia di carattere nonprofit che enti pubblici. Da questa prima partecipazione, dopo la valutazione e la graduatoria sui progetti effettuata dal DPGSCU, i progetti ammessi a bando si sono attivati a Gennaio 2019 per concludersi a Gennaio 2020. La Prima sezione illustra nel dettaglio questi aspetti.

Il rapporto esce a Giugno 2020 in conseguenza dell'impatto che l'esplosione a Febbraio/Marzo della pandemia ha avuto ed ha tuttora sulla società e le istituzioni, nazionali e sovranazionali.

Colloca però questo resoconto in una fase estremamente ricca di riferimenti, dibattito e proposte sul Servizio Civile Universale e sulla sua capacità di adempiere al dettato legislativo che ne ha motivato l'istituzione: partecipare alla difesa civile e non armata della Patria e promuovere la partecipazione civica dei giovani, in adempimento al diritto/dovere di solidarietà.

Anche per questo è particolarmente grave la chiusura del Governo e, in misura diversa, del Parlamento al "potenziamento" del SCU. Frase scritta in molti documenti ufficiali, vanificata, al momento, nel passaggio allo stanziamento di risorse conseguenti.

Il dato essenziale di questo 15° Rapporto è l'adempimento, da parte di ASC Nazionale Aps e degli enti di accoglienza rappresentati, della visione valoriale stabilita dalla Legge con un modello organizzativo conseguente, necessario per concretizzare la mission formativa verso i giovani e quella operativa verso le persone delle comunità locali.

Sembra un'affermazione ovvia, invece la realtà, sia nelle esperienze degli enti accreditati, sia nelle visioni delle istituzioni nazionali e regionali, è molto più contraddittoria.

Questo obiettivo è stato raggiunto con un mix di continuità e di innovazione, che nei vari capitoli del Rapporto viene illustrato.

Fattori di continuità

La continuità si basa su tre fattori:

- La rete di operatori adulti che accompagna gli operatori volontari. Nella Tabella 44 a pag. 59 sono specificati i ruoli e le dimensioni quantitative. Gli Operatori Locali sono stati 957, i docenti di formazione specifica che si sono alternati sono 1.540, i selettori sono 121. A queste si aggiungono le risorse umane che ASC

Nazionale Aps ha attivato direttamente. Uno staff nazionale di 7 persone, uno staff di formatori per la formazione generale di 24 persone, 41 Responsabili Locali di Ente accreditato. Questa rete di persone ha reso possibile un sistema rispettoso delle disposizioni, sottoposto a 42 atti ispettivi che si sono conclusi tutti in modo positivo. Tutta questa infrastruttura umana, presente anche se in modo non identico, nelle organizzazioni nazionali, viene di solito ignorata dagli osservatori esterni, pur essendo una delle chiavi del successo del SCN prima e del SCU adesso.

- La territorialità dei progetti, nati da proposte delle singole organizzazioni locali e da loro poi realizzati, con ASC Nazionale Aps, anche attraverso le Associazioni locali, che fa la consulenza prima e l'assistenza durante l'anno di servizio.
- La qualità della formazione, generale e specifica che viene descritta nel secondo capitolo della prima sezione e che continua ad essere una preziosa opportunità di informazione di base per i giovani sui valori della Costituzione, della nonviolenza come modo di affrontare e risolvere i conflitti, sul Terzo Settore, sulle competenze.

Fattori di innovazione

L'innovazione si manifesta su due azioni ben precise. Entrambe hanno il focus sulla valorizzazione delle competenze civiche e trasversali dei giovani, in continuità con una linea di azione di ASC Nazionale Aps che parte dal 2006.

La prima linea di azione riguarda il rilascio dell'attestazione delle competenze ai giovani che hanno partecipato ai progetti, frutto di una partnership fra ASC Nazionale Aps e Legambiente Scuola e Formazione. E' una partecipazione su base volontaria ed ha riguardato ben il 92% degli aventi titolo. E' un risultato che ripaga degli investimenti e che nella tab. 42 a pag. 46 viene illustrato nel suo trend percentuale crescente.

La seconda linea di azione ha riguardato una sperimentazione effettuata con il Forum Nazionale del Terzo Settore, con la consulenza scientifica del Dipartimento Scienze della Formazione dell'Università di Roma Tre, sperimentazione finalizzata a testare un modello di emersione e attestazione delle competenze indicate dal DPGSCU che, basato sempre sulla scelta volontaria dei giovani, sia efficace, riconosciuto dagli stakeholders esterni e sostenibile per l'organizzazione.

Dalla voce dei protagonisti la lettura della realtà

Nello stile di ASC Nazionale Aps, che presentava i Rapporti prima che le disposizioni pubbliche lo prevedessero, accanto ai dati c'è un tentativo di loro lettura, fatta attraverso il coinvolgimento dei diretti interessati.

Infatti nella prima sezione, nel paragrafo 1.3 sono riportate le conclusioni di un monitoraggio fatto con i 957 OLP per capire i punti di forza e le criticità del loro ruolo ed è molto interessante il profilo di questa figura, che incarna il rapporto intergenerazionale e multiculturale che i giovani vivono durante l'anno di servizio.

Stessa linea di lavoro nella seconda sezione, totalmente dedicata alle acquisizioni degli operatori volontari durante il servizio, sia sul piano delle motivazioni alla scelta (il SCU è volontario) che su quello delle competenze. In questo capitolo vengono infatti descritti sia i profili dei giovani, sia il loro percorso di acquisizione di competenze tracciato attraverso tre monitoraggi che fanno parte integrante degli impegni di servizio. Ad esempio, in merito all'elitismo dei partecipanti, la lettura che viene proposta del dato di partenza (i giovani con licenza media in servizio sono inferiori alla loro percentuale sul totale della popolazione giovanile, mentre i giovani diplomati e laureati sono in percentuale superiore) non si ferma alle conseguenze dei meccanismi selettivi, ma allarga il quadro, indicando nell'assenza di domande presentate da specifiche fasce giovanili (sia per territorio che per titolo di studio) il fattore di base del fenomeno. D'altra parte se già adesso su 84.000 domande i posti erano solo 39.000 a che pro estendere ulteriormente il bacino di popolazione giovanile a cui chiedere di fare domanda?

L'investimento in persone e risorse economiche

Tutto questo risultato è stato possibile perché, accanto al DPGSCU che si è fatto carico dell'assegno mensile e dell'assicurazione degli operatori volontari, tutti i costi necessari alla progettazione, selezione dei giovani, accompagnamento durante l'anno dei singoli giovani, monitoraggio sull'attuazione degli interventi e sul percorso formativo, formazione degli adulti e dei giovani è stato a carico di ASC Nazionale Aps, delle Associazioni Regionali e locali, degli enti di accoglienza e il terzo capitolo ne rende dettagliatamente conto. Il rimborso forfettario erogato agli enti per la formazione generale organizzata per i giovani è l'unica voce di partecipazione ai costi degli enti, con un importo (€ 90,00) fermo da tempo immemore a fronte di almeno quattro giornate l'aula di 8 ore per un massimo di 25 partecipanti.

Due dati spiccano.

Se lo Stato spende per ogni giovane circa € 5.500,00 all'anno, la rete associativa di ASC Nazionale Aps, nei suoi vari livelli investe € 2.001.187,22 di risorse economiche e sostiene costi figurativi, calcolati per difetto per € 11.823.680,00 visto che le risorse umane prima citate e le sedi in cui svolgere il servizio hanno un valore. Questo porta a considerare che per ogni posizione di SC l'investimento globale della rete associativa ASC nazionale Aps, per il bando ordinario 2018, è stato di € 7.505,36.

Articolazione del rapporto

Il rapporto si compone di 3 Sezioni.

La prima Sezione descrive le principali attività di servizio civile svolte nell'ambito della rete di ASC Nazionale Aps (ASC Naz.le Aps) per la partecipazione al bando ordinario 2018: l'accreditamento, l'avvio dei progetti con l'inclusione della selezione e avvio al servizio degli operatori volontari del SCU, per area geografica e settore (a cura di Vincenzo Donadio), le caratteristiche delle attività di formazione dei giovani in servizio secondo quanto analizzato dallo Staff ASC Nazionale Aps che ne cura lo svolgimento (a cura di Piera Frittelli e Paola Santoro). Infine è stato inserito un paragrafo sugli OLP con dati elaborati in base al monitoraggio a loro destinato (a cura di Elisa Simsig)

La seconda Sezione tratta l'analisi dei dati raccolti, sempre mediante il monitoraggio, sugli operatori volontari SCU in servizio (a cura di Elisa Simsig), il tema dello sviluppo delle competenze dei giovani in servizio e il contributo di tale esperienza all'accumulazione di capitale conoscitivo e sociale, oltre che la messa a regime della valorizzazione delle competenze di cui è titolare l'Associazione "Legambiente Scuola e Formazione".

La terza Sezione, curata da Licio Palazzini, riguarda l'investimento economico diretto di ASC Nazionale Aps e delle ASC Aps locali per la realizzazione delle attività di servizio civile con un cenno alla misurazione del tempo lavoro non retribuito messo a disposizione, a cui si aggiunge una stima del tempo lavoro dedicato dalle risorse umane messe a disposizione dalle organizzazioni attuatrici con una valutazione economica di tale disponibilità e una stima del costo sostenuto per l'uso delle sedi di attuazione e delle attrezzature necessarie alla attuazione dei progetti.

1. IL SERVIZIO CIVILE UNIVERSALE IN ASC APS NEL 2019

1.1 Enti accreditati, attività, progetti

1.1.1 Le attività di ASC Aps nel 2019

Nel corso del 2019 si sono realizzate le attività dei progetti inseriti nel bando del 20 agosto 2018, depositati al Dipartimento nel gennaio del 2018. Per ASC Naz.le Aps si è trattato dell'ultimo bando realizzato come ente accreditato all'albo del Servizio Civile Nazionale. Dal dicembre 2018 infatti, dopo un procedimento durato oltre 9 mesi, ASC Naz.le Aps è ente accreditato all'albo del Servizio Civile Universale.

Anche per questo motivo, il 2019 è stato un anno intenso dal punto di vista delle attività dedicate all'accreditamento. Numerosi enti di accoglienza si sono accreditati con ASC Naz.le Aps nel nuovo albo, con richieste che sono state inoltrate al Dipartimento nel corso dei primi 6 mesi dell'anno.

Il deposito dei nuovi progetti, legati alla riforma e alla novità dei programmi e alla pandemia, è stato spostato al 29 maggio 2020.

1.1.2 La rete associativa ASC Nazionale Aps

Da dicembre 2017, come anticipato, ASC Naz.le Aps ha avviato le procedure interne per l'accreditamento all'albo SCU. Nella prima richiesta di accreditamento sono stati inseriti, in maggior parte, enti di accoglienza già presenti nell'albo SCN. L'esame della documentazione da parte del DPGSCU si è protratto per gran parte del 2018, ben oltre i 180 giorni previsti per la conclusione del procedimento.

Il 17 dicembre 2018, ASC Naz.le Aps è stato accreditato come ente SCU con codice SU00020.

Nel corso del 2019, la compagine degli enti di accoglienza accreditati con ASC Naz.le Aps si è arricchita con ulteriori organizzazioni, per la maggior parte soggetti alla prima esperienza con il servizio civile.

Ai fini di questo rapporto, prendiamo in esame la situazione dei soggetti accreditati al 31/12/2019.

Tab. 1 – Soggetti accreditati al 31/12/2019

Regione	SOCI NAZIONALI		SOCI LOCALI		ACCORDI		TOTALE	
	Enti Accoglienza	Sedi	Enti Accoglienza	Sedi	Enti Accoglienza	Sedi	Enti Accoglienza	Sedi
PIEMONTE	27	38	59	73	14	16	100	127
LIGURIA	9	30	2	2	1	2	12	34
LOMBARDIA	76	95	26	75	3	11	105	181
TRENTINO	4	8	0	0	0	0	4	8
VENETO	18	20	21	55	18	50	57	125
FRIULI V.G.	15	23	19	25	11	27	45	75
EMILIA ROMAGNA	48	79	93	283	77	616	218	978
MARCHE	16	27	2	5	25	175	43	207
TOSCANA	56	150	46	125	36	210	138	485
UMBRIA	13	25	5	10	3	11	21	46
LAZIO	14	31	15	24	18	58	47	113
CAMPANIA	28	56	38	58	27	51	93	165
ABRUZZO	4	7	4	4	1	7	9	18
MOLISE	0	0	0	0	1	3	1	3
PUGLIA	21	43	18	35	13	34	52	112
BASILICATA	3	11	1	3	0	0	4	14
CALABRIA	19	35	21	51	27	79	67	165
SICILIA	38	51	17	19	18	32	73	102
SARDEGNA	13	13	1	1	0	0	14	14
ESTERO	0	79	0	63	0	0	0	142
TOTALE	422	821	388	911	293	1382	1103	3114

La tabella riporta la situazione dei soggetti e delle rispettive sedi di attuazione accreditati a tutto il 2019.

1.1.3 Il profilo quantitativo dei progetti di ASC Nazionale Aps

A seguire vengono presi in considerazione i progetti e i volontari avviati al servizio a gennaio 2019.

Il bando di concorso, aperto a cittadini italiani e stranieri, è stato attivato il 20 agosto 2018.

Per avere un quadro completo è quindi utile riassumere i dati relativi agli esiti delle selezioni del bando.

Nel periodo di validità del bando sono state ricevute poco più di 5.000 domande, con una distribuzione sostanzialmente equilibrata tra nord e sud (34%). Minore il numero di

domande ricevute nelle regioni centrali, legato anche al minore numero di posti disponibili.

In ogni caso, il totale delle domande è di gran lunga superiore al totale dei posti messi a bando in ogni area geografica.

Al momento di avvio al servizio, 14 gennaio 2019, i volontari attesi erano 2213; di questi, 299 non sono entrati in servizio, e 126 hanno interrotto il servizio entro i primi 120 giorni. 269 volontari sono subentrati ai rinunciatarci, 28 dei quali provenienti da altro ente, cominciando la propria attività nel corso dei primi 3 mesi di servizio.

Tab. 2 - bando 2018

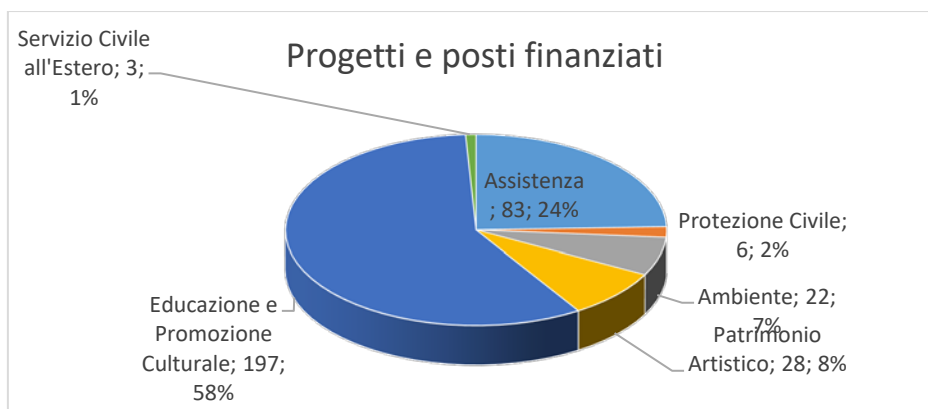
	NORD v.a	nord %	CENTRO v.a.	centro %	SUD v.a.	Sud %	ISOLE v.a.	isole %	ESTERO v.a.	Estero %	TOT.
Bando	977	41,10	572	24,06	693	29,15	119	5,01	16	0,67	2377
Selezionati	856	38,68	531	23,99	693	31,31	119	5,38	14	0,63	2213
Idonei Non Sel	538	31,04	522	30,12	540	31,16	87	5,02	46	2,65	1733
Non Idonei	146	25,70	89	15,67	281	49,47	50	8,80	2	0,35	568
Esclusi	160	27,59	116	20,00	231	39,83	66	11,38	7	1,21	580
Totale Domande	1700	33,37	1258	24,70	1745	34,26	322	6,32	69	1,35	5094

1.1.4 I settori di intervento

Analizzando i progetti e posti finanziati (tabella 3), l'area che vede il maggiore impegno nelle attività si conferma la promozione culturale, in cui conferiscono anche le attività educative e sportive, con oltre il 57% del totale.

Tab. 3 – Progetti e posti finanziati per settore (segue areogramma)

settore	progetti		posti		DIMENSIONE PROGETTI
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.
Assistenza	83	24,48%	587	26,53%	7,1
Protezione Civile	6	1,77%	25	1,13%	4,2
Ambiente	22	6,49%	127	5,74%	5,8
Patrimonio Artistico	28	8,26%	196	8,86%	7,0
Educazione e Promozione Culturale	197	58,11%	1264	57,12%	6,4
Servizio Civile all'Estero	3	0,88%	14	0,63%	4,7
Totale	339	100,00%	2213	100,00%	6,5

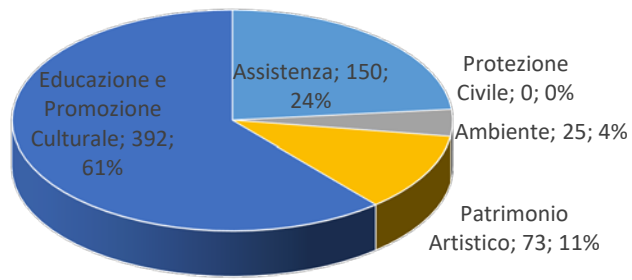


Prendendo in considerazione esclusivamente i volontari che hanno concluso il servizio, resta confermata la predominanza delle aree culturali.

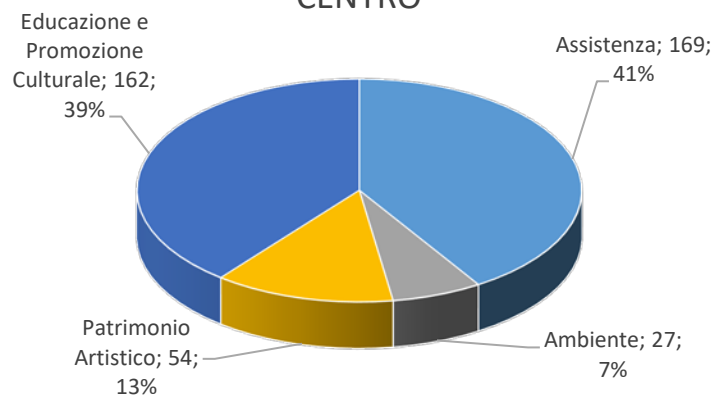
Tab. 4 – Numero volontari per settore (seguono areogrammi)

% DI COLONNA										
settore	nord	Colonna1	centro	Colonna2	sud	Colonna3	isole	Colonna4	totale	Colonna5
	v.a	%	v.a	%	v.a	%	v.a	%	v.a	%
Assistenza	150	23,44%	169	41,02%	125	19,47%	14	12,84%	458	25,40%
Protezione Civile	0	0,00%	0	0,00%	20	3,12%	0	0,00%	20	1,11%
Ambiente	25	3,91%	27	6,55%	25	3,89%	19	17,43%	96	5,32%
Patrimonio Artistico	73	11,41%	54	13,11%	33	5,14%	4	3,67%	164	9,10%
Educazione e Promozione Culturale	392	61,25%	162	39,32%	439	68,38%	72	66,06%	1065	59,07%
TOTALE	640	100,00%	412	100,00%	642	100,00%	109	100,00%	1803	100,00%
% DI RIGA										
settore	nord	Colonna1	centro	Colonna2	sud	Colonna3	isole	Colonna4	totale	Colonna5
	v.a	%	v.a	%	v.a	%	v.a	%	v.a	%
Assistenza	150	32,75%	169	36,90%	125	27,29%	14	3,06%	458	100,00%
Protezione Civile	0	0,00%	0	0,00%	20	100,00%	0	0,00%	20	100,00%
Ambiente	25	26,04%	27	28,13%	25	26,04%	19	19,79%	96	100,00%
Patrimonio Artistico	73	44,51%	54	32,93%	33	20,12%	4	2,44%	164	100,00%
Educazione e Promozione Culturale	392	36,81%	162	15,21%	439	41,22%	72	6,76%	1065	100,00%
TOTALE	640	35,50%	412	22,85%	642	35,61%	109	6,05%	1803	100,00%

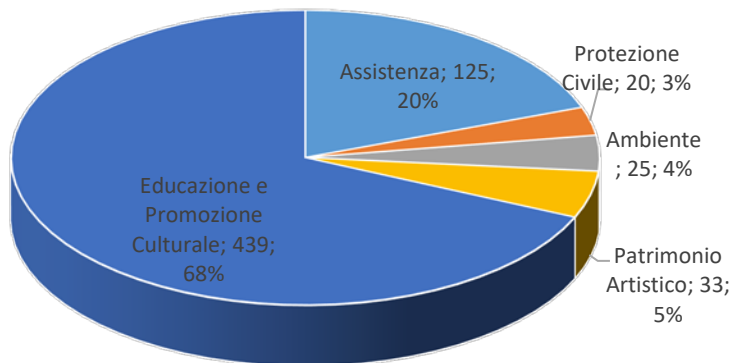
NORD

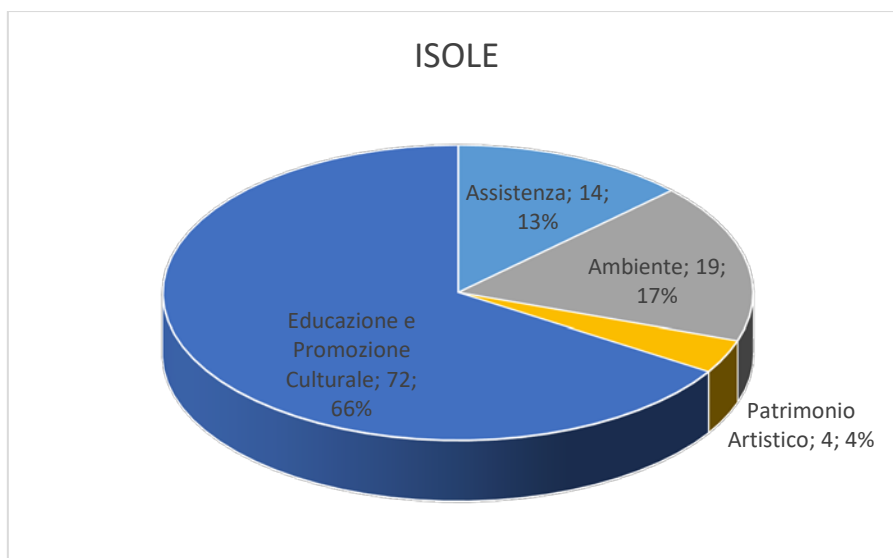


CENTRO



SUD





1.1.5 I soggetti titolari

Dall'analisi dei dati relativi ai soggetti titolari dei progetti si conferma l'apporto consistente dei soci nazionali che rappresentano oltre il 38 % dei volontari.

I soci locali sono titolari di circa il 31% dei volontari.

Il valore relativo alle collaborazioni con pubbliche amministrazioni in regime di accordo si conferma al 25 % dei volontari.

Gli accordi con il nonprofit si attestano a circa il 4% dei progetti e dei partecipanti.

Tab. 5 – Soggetti titolari i progetti

Associazione	OPERATORI VOLONTARI	
	v.a.	%
ARCI	267	14,16%
U.I.S.P.	93	4,93%
LEGAMBIENTE	87	4,61%
ARCIRAGAZZI	83	4,40%
ASC Aps	64	3,39%
MOVIMENTO CONSUMATORI	3	0,16%
SLOW FOOD	4	0,21%
CIRCOLI CULTURALI SLOVENI	6	0,32%
AUSER	65	3,45%
<i>Totale soci nazionali</i>	<i>672</i>	<i>38,01%</i>
SOCI LOCALI - ASSOCIAZIONI DI PROMOZIONE SOCIALE	322	17,07%
SOCI LOCALI - VOLONTARIATO	40	2,12%
SOCI LOCALI - COOPERATIVE SOCIALI	137	7,26%
SOCI LOCALI - FONDAZIONI	65	3,45%
<i>Totale soci locali</i>	<i>564</i>	<i>31,90%</i>

ACCORDI NON PROFIT - ASS. DI PROMOZIONE SOCIALE	34	1,80%
ACCORDI NON PROFIT - VOLONTARIATO	4	0,21%
ACCORDI NON PROFIT - COOPERATIVE SOCIALI	4	0,21%
ACCORDI NON PROFIT - FONDAZIONI	24	1,27%
ACCORDI NON PROFIT - CASE DI RIPOSO E IPAB	15	0,80%
<i>Totale accordi non profit</i>	<i>81</i>	<i>4,58%</i>
ACCORDI P.A. - COMUNI	328	17,39%
ACCORDI P.A. - ASL	39	2,07%
ACCORDI P.A. - UNIVERSITA'	84	4,45%
<i>Totale accordi P.A.</i>	<i>451</i>	<i>25,51%</i>
TOTALE	1768	100,00%

1.1.6 *Gli atti ispettivi ricevuti*

Nell'anno solare 2019 per il bando oggetto di questo rapporto il Dipartimento della Gioventù e del SCU ha attivato nei confronti dei 339 progetti, di cui 3 all'estero, 42 atti ispettivi.

Per quanto riguarda la distribuzione geografica delle verifiche effettuate, 5 sono state effettuate al nord, 18 nel nord-est, 11 al centro, 8 nel sud e di queste 2 in Sicilia.

Tutte le ispezioni si sono chiuse positivamente.

Tab. 6 - Numero verifiche DPGSCU per Regioni

Regione	Numero ispezioni
Piemonte	3
Lombardia	2
Veneto	3
Friuli-Venezia Giulia	2
Emilia-Romagna	13
Toscana	5
Umbria	2
Marche	2
Lazio	2
Campania	3
Puglia	1
Calabria	2
Sicilia	2
Totale	42

Tab. 7 - Riepilogo numero ispezioni indicate per settore/progetto

Settore	Numero ispezioni
Assistenza	9
Totale Settore Assistenza	9
Educazione e promozione culturale	25
Patrimonio artistico culturale	4
Totale Cultura ed Educazione	29
Ambiente	4
Protezione civile	0
Totale Ambiente e Protezione Civile	4
Totale Italia	42
Servizio civile all'estero	0
Totale generale	42

1.2 LA STRUTTURA FORMATIVA DI ASC NAZ.LE Aps

ASC Naz.le Aps gestisce le sezioni culturale, tecnica e organizzativa della formazione generale attraverso la presenza di:

- un responsabile nazionale per la formazione;
- un responsabile didattico;
- una persona dedicata alla gestione organizzativa per il periodo in cui si svolge la formazione generale, e poi in relazione alla raccolta e alla verifica della formazione specifica.

La parte organizzativa si sviluppa su un periodo di sei mesi per la formazione generale e su un periodo più lungo per la conclusione della formazione specifica, in relazione ai progetti che prevedono la sua somministrazione in due tranches.

I dati utilizzati in questo capitolo sono stati ottenuti attraverso l'elaborazione dei monitoraggi effettuati dal nostro responsabile del Monitoraggio, la Dott.ssa E. Simsig, e dalle informazioni elaborate proprio dal Settore "Formazione" di ASC Naz.le Aps: convocazioni corsi, fogli firma delle giornate formative, relazioni dei formatori, documentazione elaborata durante le giornate formative.

1.2.1 La Formazione Generale realizzata

Per la gestione formativa di questo bando, ASC Naz.le Aps ha potuto realizzare una formazione generale attenta grazie ad agende formative consolidate e ad uno Staff di Formatori esperto nelle dinamiche non formali e con un'esperienza, maturata negli anni.

La gestione delle aule formative pur rispettando a pieno le Linee guida per la formazione emanate dal Dipartimento, ormai nel lontano 2013, ha visto ASC Naz.le Aps personalizzare, sulla base delle proprie finalità, i contenuti e l'equilibrio fra gli stessi, a cominciare dalle modalità formative in aula.

Le giornate di formazione sono state portate a termine impiegando **24 formatori**, tutti appartenenti allo Staff Nazionale di Formazione di ASC Naz.le Aps, che conta complessivamente 32 formatori accreditati.

L'organizzazione, nel periodo oggetto di questo rapporto, si preparava ad erogare attività formativa per **2.213 giovani del SCU** che prendevano servizio il 15 gennaio 2019.

Lo svolgimento di queste giornate formative ha visto l'Associazione impegnata su buona parte delle regioni italiane. Grazie all'organizzazione logistica, alla partecipazione delle

associazioni territoriali di ASC Naz.le Aps e all'impegno dei formatori, è stata erogata una formazione diffusa ed omogenea, al termine del periodo previsto, a **2.073** Operatori Volontari.

A tutti gli operatori volontari sono state garantite le quattro giornate di formazione in aula, così come per i subentranti o a coloro assenti, per malattia o perché in gravidanza, nelle prime convocazione dei corsi.

Come per gli anni passati e per l'ultimo anno, mentre si svolgeva il bando si procedeva a chiedere l'accreditamento per l'Albo Universale, abbiamo erogato la formazione generale, in quanto ente accreditato in prima classe, anche ad altri enti del sistema come previsto dalla normativa SCN.

Allo stesso modo, a riconoscimento della affidabilità delle capacità del nostro Staff Formativo, altri soggetti hanno incaricato ASC Naz.le Aps della formazione degli OLP, o dei Progettisti, Selettori, Formatori, quali: Crescit Toscana, Regione Friuli Venezia Giulia, Regione Puglia.

1.2.2 I numeri della nostra formazione generale

L'impianto della formazione generale ASC Naz.le Aps ha seguito le tematiche e le metodologie indicate dalle Linee Guida DPGSCU, Decreto del 24/07/2013 "Linee guida per la formazione generale dei giovani in SCN".

La formazione realizzata da ASC Naz.le Aps vede **la nonviolenza e la cittadinanza attiva** come filo conduttore della nostra proposta formativa, punto di riferimento imprescindibile per la nostra declinazione dei concetti di partecipazione e difesa della Patria. Questi concetti ~~poi~~ sono stati integrati da altri due aspetti, per noi fondamentali, la **costruzione del gruppo** ed il **lavoro per progetti**.

Come per i bandi passati, la nostra formazione generale ha visto la somministrazione di **42 ore complessive**, con un monte ore superiore a quello minimo previsto dalla Legge, così strutturato:

- ✓ **4** giornate formative per ciascun partecipante al progetto, per un totale di **32 ore**, con corsi di giornate singole per 8 ore totali;
- ✓ **10** ore in FAD su una piattaforma online raggiungibile nei 180 giorni previsti dalla circolare UNSC da tutti i giovani, in qualunque momento.

Tab. 8 - Numero di giornate di Formazione Generale

Tem	Avvio corsi 2017
Dall'obiezione di coscienza al SCU	115
Dall'esclusione alla partecipazione	114
La gestione nonviolenta dei conflitti	114
La protezione civile come difesa nonviolenta della Patria	114
Totale giornate realizzate	457

Fonte: rilevazione ASC formazione 2019

La nostra struttura formativa prevede che il primo incontro sia tenuto di norma all'inizio del servizio, affrontando, oltre che la presentazione dell'ente accreditato e dell'ente di accoglienza, i temi delle dinamiche di gruppo, e leggendo in questa ottica la storia dell'obiezione di coscienza e del servizio civile sostitutivo prima, del SCU.

Le successive tre giornate sono invece dedicate ai temi di cittadinanza attiva: legalità e democrazia, disagio e diversità, educazione alla pace e gestione nonviolenta dei conflitti, protezione civile. Tutti gli argomenti sono trattati con una preponderanza di metodologie attive e dinamiche non formali (giochi di ruolo e di simulazione, lavori di gruppo, casi di studio, proiezioni) tipiche dello stile formativo di ASC Naz.le Aps.

Nell'organizzazione delle giornate formative è importante citare anche il ruolo delle sedi ospitanti i corsi, che supportano la formazione con aule e dotazioni tecniche, permettendo quindi di valorizzare le metodologie di coinvolgimento interattivo. In assenza di tale collaborazione sia il lavoro organizzativo o logistico sia i costi sarebbero stati probabilmente insostenibili.

I giudizi sulla formazione generale, tratti dal 2° monitoraggio effettuato sugli Operatori Volontari sono positivi, infatti indicano buone performance, mantenendo invariato il punteggio di valutazione complessivo (8,0) con il bando precedente (7.9).

Anche i risultati sulla competenza dei formatori, la chiarezza del linguaggio e la capacità di far lavorare in gruppo i volontari (8,4), la capacità di far comprendere gli argomenti trattati, di trasmettere significato e finalità del servizio civile (8,3) e di coinvolgere i volontari (8,3), restano positivi, anche se la valutazione più alta si riscontra tra i giovani impegnati in progetti attivi nel settore del Patrimonio Artistico e Culturale, nell'Educazione e Promozione Culturale e nell'Assistenza. Ad esempio chi opera in progetti all'Estero si sente invece poco coinvolto dai temi trattati.

Tab. 9 - Giudizi sui temi della formazione generale in base ai settori di impiego dei volontari

	Totale	AMBI- ENTE	ASSIS- TENZA	EDUCAZIONE E PROM. C.	ESTERO	PATRIMONIO ARTISTICO E C.	PROTEZIONE CIVILE
Formazione di un'identità di gruppo	8,0	7,7	8,0	8,0	6,1	8,0	7,8
Fondamenti istituzionali e culturali del servizio civile universale	8,0	7,6	8,0	8,0	6,9	8,0	8,0
Dovere di difesa della patria	7,8	7,4	7,9	7,9	6,5	7,9	7,9
Difesa civile non armata e nonviolenta	8,1	7,6	8,2	8,2	7,3	8,2	8,1
Servizio civile universale, associazionismo e volontariato	8,0	7,6	8,1	8,1	7,4	7,9	7,9
Normativa vigente e carta d'impegno etico	7,7	7,2	7,7	7,8	6,5	7,6	7,7
Diritti e doveri dell'operatore volontario di servizio civile	8,1	7,6	8,1	8,1	7,3	8,0	8,0
Presentazione dell'ente	7,9	7,6	7,9	7,9	6,1	7,9	7,7
Solidarietà e forme di cittadinanza	8,2	7,7	8,2	8,2	7,6	8,2	8,1
Lavoro per progetti	8,0	7,8	8,0	8,1	6,9	8,0	7,6
Protezione civile	8,0	7,8	8,0	8,0	7,2	8,1	8,1

Fonte: rilevazione ASC formazione 2019

In questo quadro generale questi dati ci portano a dire che il sistema formativo ASC Naz.le Aps nello specifico della formazione generale, è comunque di buon livello.

Interessanti sono anche i giudizi degli Operatori Volontari, rispetto ad alcune aree tematiche specifiche:

Tab. 10 - *La valutazione della formazione generale rispetto a:*

Aree tematiche	Totale
La competenza dei formatori	8,4
La chiarezza del linguaggio utilizzato	8,4
La qualità della formazione impartita	8,0
La qualità della didattica	7,9
La capacità dei formatori di coinvolgere i volontari	8,3
La capacità dei formatori di far comprendere chiaramente gli argomenti trattati	8,3
La capacità dei formatori di fare lavorare in gruppo i volontari	8,4
La capacità della formazione di far comprendere significato e finalità del servizio civile	8,3

voto medio scala 1-10

Le valutazioni su voci quali “La competenza dei formatori”, “La chiarezza del linguaggio utilizzato”, “La capacità dei formatori di coinvolgere i volontari”, sono legate al lavoro continuo che in questi anni ASC Naz.le Aps ha effettuato con i propri formatori.

Come ente abbiamo sempre pensato che la creazione di momenti formativi e di confronto tra formatori avesse l'importante scopo di creare uno stile omogeneo nella gestione dell'aula e delle tematiche trattate. Un riconoscimento di 8.4 sulle competenze dello Staff di Formatori ci permette di affermare di avere intrapreso un percorso virtuoso.

1.2.3 ASC Nazionale Aps e l'aggiornamento formativo del suo Staff

Durante il 2019 ASC Naz.le Aps ha organizzato due momenti di confronto ed approfondimento rivolti allo Staff Nazionale Formatori.

Obiettivi di questi incontri sono stati la condivisione dei vissuti e il focus su alcuni argomenti specifici attraverso i quali aggiornare l'offerta formativa.

La relazione col mondo giovanile pone i formatori in una posizione privilegiata per coglierne interessi, domande e timori. L'aggiornamento costante dei formatori, oltre ad essere prerogativa personale di ciascun componente dello Staff, è anche motore degli incontri annuali.

Lo Staff ha vissuto due momenti di incontro e aggiornamento:

Gennaio 2019: **Hate speech e fake news**

Novembre 2019: **Giustizia ambientale ed economia circolare**

Le sessioni seminariali si sono collocate quindi ad avvio e al termine dell'anno formativo e sono state condotte in collaborazione con esperti del Centro Studi Sereno Regis e dell'associazione Asud.

I temi affrontati hanno equipaggiato i formatori di nuove conoscenze e nuovi strumenti per confrontarsi in aula con giovani che vivono in modo importante il mondo dei social e della Rete. Sono ormai presenze costanti nei dialoghi d'aula: il cyberbullismo, l'hate-speech; il body shaming; le fake news.

Allo stesso modo, i temi legati all'ambiente, riportati all'attenzione dei media mainstream dai movimenti Fridays for Future ed Extinction Rebellion, sono di ampio interesse per la platea giovanile che si domanda cosa può concretamente fare per invertire la rotta.

Durante l'intero anno i formatori hanno continuato a condividere letture, articoli e dinamiche d'aula attraverso l'upload dei contenuti su uno spazio condiviso su Google Drive. Questo ha permesso di restare in contatto sebbene dislocati su territori geograficamente distanti.

1.2.4 La FAD

La formazione generale in ASC Naz.le Aps, come già detto, prevede un percorso di formazione della durata di 42 ore. Di queste, 32 come abbiamo visto sono erogate in 4 giornate di formazione in aula, 10 ore invece sono somministrate attraverso materiale digitale accessibile via internet, con accessi in autonomia. Il percorso di formazione a distanza è integrativo delle giornate in aula.

La FAD quindi s'innesta nel piano di formazione generale di ASC Naz.le Aps come approfondimento e analisi. Si tratta infatti di un percorso ricco di materiali, che amplia o specifica alcuni argomenti. Il percorso formativo a distanza è diviso in 3 corsi, che offrono una breve presentazione dell'ente oltre che l'approfondimento di tutti i temi previsti dalla normativa vigente. Nel percorso a distanza è necessario seguire l'ordine previsto; non tutti i moduli sono disponibili all'inizio. Ovviamente i giovani del SCU possono effettuare la formazione a distanza in qualsiasi momento.

In questo bando, tutti i volontari che hanno affrontato la formazione a distanza, la **valutano con punteggi compresi tra 7,7 e 7,9, quindi piuttosto omogenei**. I giudizi sono come sempre inferiori a quelli della formazione generale in aula, ma questo non stupisce perché il contatto personale in genere è un elemento premiante nei giudizi.

Tab. 11 - La valutazione della formazione a distanza rispetto a...

	Accessibilità	Fruibilità e chiarezza dei contenuti	Qualità dei contenuti	Qualità degli approfondimenti	Qualità dei test proposti
Media 2018:	7,9	7,9	7,9	7,9	7,7
Media 2017:	7,9	7,8	7,9	7,8	7,7
Media 2016:	7,9	7,8	7,8	7,8	7,7
Media 2015:	7,9	7,8	7,9	7,9	7,6
Media 2013:	7,3	7,3	7,6	7,7	7,4
Media 2011:	7,8	7,7	7,9	8,0	7,7
Media 2010:	7,7	7,8	7,4	7,4	7,4
Media 2009:	7,6	7,7	7,2	7,2	7,2

% di colonna

1.2.5 La Formazione Specifica

La formazione specifica, come indicato dalla normativa DPGSCU, così come quella generale, per la sua realizzazione ha due modalità con tempistiche specifiche: la possibilità di effettuare tutte le ore previste dal progetto entro 90 giorni dal suo avvio, oppure il 70% delle ore di formazione entro 90 giorni ed il rimanente 30% entro il 270° giorno dall'avvio dei progetti.

La maggior parte dei progetti ASC Naz.le Aps vede la realizzazione della formazione nei primi 90 giorni, anche se ormai sono diverse le ASC che stanno sperimentando la seconda opzione, che ovviamente richiede maggiore attenzione nel rispetto delle percentuali di ore da effettuare nella prima trance e l'organizzazione degli argomenti da trattare entro il 270° giorno.

Per averne una valutazione, in relazione al bando 2018, gli indicatori raccolti riguardano innanzitutto **l'identità** del formatore e ci dicono che, la percentuale più alta dei formatori appartiene all'ente che realizza il progetto, mentre più raramente si tratta di un esperto esterno o dell'OLP stesso.

Nel suo complesso, anche in questo bando, la formazione specifica viene valutata, in modo del tutto positivo.

Infatti tutti gli indicatori riguardanti la formazione specifica sono in linea o lievemente migliori rispetto a quanto riscontrato nel bando 2017: competenza dei formatori e linguaggio utilizzato sono i due aspetti più apprezzati (8,3; il secondo indicatore cresce lievemente: +0,1) mentre tra 7,9 (tempestività della formazione) e 8,1 si collocano tutti gli altri aspetti. Il fatto che la formazione specifica sia erogata in tempi più brevi che nel passato è apprezzato dai volontari e va a sanare uno degli aspetti potenzialmente più critici nella valutazione. A completamento dell'analisi va considerato che le percentuali di soggetti insoddisfatti sono comprese tra 4 e 6% per tutte le voci eccettuata la tempestività, rispetto alla quale in ogni caso gli insoddisfatti non superano l'8%.

Tab. 12 - La valutazione della formazione specifica rispetto a...

	Competenza dei formatori	Tempestività della formazione specifica	Qualità della formazione impartita	Qualità della didattica	Adeguatezza della formazione alle attività da svolgere	Chiarezza del linguaggio utilizzato
Media 2018	8,3	7,9	8,1	8,0	8,0	8,3
Media 2017	8,3	7,9	8,0	8,0	7,9	8,2
Media 2016	8,4	7,7	7,9	7,9	7,8	-
Media 2015	8,5	7,8	8,1	8,0	8,0	-
Media 2013	8,2	7,4	7,8	7,7	7,6	-
Media 2011	8,4	7,7	8,0	7,9	8,0	-
Media 2010	8,3	7,9	7,8	7,8	7,4	-
Media 2009	8,2	7,8	7,7	7,6	7,3	-

% di colonna

Dal monitoraggio tuttavia si evidenzia che i risultati non sono omogenei, quando si mette a confronto l'area di impiego dei progetti in cui i giovani sono impegnati con specifici parametri di valutazione della formazione specifica, esempio gli operatori volontari che operano nei progetti Estero sono generalmente meno soddisfatti, in particolare sulla tempestività (7,3) e sull'adeguatezza rispetto alle attività da svolgere (7,4). I giovani impegnati nell'area Ambiente – in particolare quelli che operano in progetti dei soci locali e in quelli che si occupano di parchi e oasi gestiti da Legambiente - sono tendenzialmente meno soddisfatti della qualità della formazione, della didattica e delle tempestività, tema non soddisfacente anche per i volontari del Patrimonio Artistico e Culturale.

Tab. 13 - Valutazione della formazione specifica per settore di impiego:

	Totale	AMBIENTE	ASSI- STENZA	EDUCAZIO- NE E PROM. C.	ESTERO	PATRIMO- NIO ARTISTICO E C.	PROTEZIO- NE CIVILE
La competenza dei formatori	8,3	8,1	8,3	8,4	7,6	8,3	8,2
La chiarezza del linguaggio utilizzato	8,3	8,1	8,2	8,3	8,0	8,2	8,3
La qualità della formazione impartita	8,1	7,8	8,0	8,1	7,5	7,9	8,2
La qualità della didattica	8,0	7,7	8,0	8,1	7,5	7,8	8,2
L'adeguatezza della formazione alle attività da svolgere	8,0	7,8	8,0	8,1	7,4	7,8	8,1
La tempestività della formazione specifica	7,9	7,5	8,0	8,0	7,3	7,4	8,1

voto medio scala 0-10

1.2.6 Viaggiando per “lungo e per largo” l'Italia

Finito anche questo bando, ci siamo trovati a raccogliere le informazioni sui corsi, “incontrando” metaforicamente i volontari. Se dovessimo descriverli in base a quello che rileviamo sui fogli firma potremmo definirli “distratti”, firme effettuate con penne di colore diverso, correzioni, volontari che firmano due volte, altri che non riescono a stare nelle righe, e poi i famosi “pizzini” con vari messaggi lasciati durante le giornate formative, che sono sempre un formidabile spaccato sui giovani.

Tra il materiale riorganizzato ci sono le relazioni dei formatori su cui si legge una storia lunga sei mesi, e tra queste storie anche quest'anno troviamo i riferimenti sulla presenza di giovani volontari stranieri.

In particolare il 2019 è stato un anno cruciale per il modo in cui la politica ha parlato di migranti e sicurezza. E lo Staff di formatori, proprio ad avvio delle giornate formative, si è interrogato su come il linguaggio della politica avrebbe potuto liberare alcuni pensieri tra i giovani.

La presenza di giovani stranieri all'interno delle aule formative si è rivelato tuttavia arricchente e sfidante.

La loro presenza obbliga l'intero gruppo in formazione a trovare soluzioni per facilitare la comprensione e per permettere l'integrazione. Il formatore deve essere abile nel leggere e comprendere le necessità al fine di plasmare i contenuti e le dinamiche, per renderle accessibili a tutti.

In aula si sono condivisi momenti di grande profondità. Parlare di disagio, esclusione, discriminazione e violenza con giovani che hanno vissuto sulla loro pelle esperienze drammatiche ha trasformato l'aula in uno spazio importante, se non unico, di narrazione ed ascolto. I temi trattati sono così diventati concreti e tangibili e non solo parole e valori più o meno condivisi.

L'intero Staff di Formatori ha riportato un incremento dell'eterogeneità del gruppo in formazione, sia per età anagrafica sia per background familiare e culturale. Questo ha significato un dover calibrare di volta in volta il taglio dei contenuti, cercando di bilanciarli in funzione delle esigenze degli operatori volontari presenti.

L'aula si è rivelata ancora una volta un momento importante per il confronto e per la narrazione personale. I formatori hanno riscontrato un bisogno importante da parte dei giovani di uno spazio-tempo in cui potersi raccontare con fiducia, certi di non essere giudicati. Sono tante le fragilità incontrate. Sono tante le storie ascoltate: le torture viste e subite in Libia, le dipendenze e l'abuso di droghe, la violenza domestica, la violenza di genere, il bullismo...

Tra i vari feedback ricevuti dai giovani c'è la richiesta di spazi come quello della formazione generale, dove ci si possa confrontare tra pari su argomenti fortemente sentiti come vicini al loro vissuto.

Queste classi formative in cui le dinamiche nate dal confronto col gruppo possono sfociare in situazioni inaspettate richiedono quindi al formatore una grande attenzione e cura nella gestione.

Se i prossimi bandi manterranno le promesse numeriche di cui si parla, il numero dei volontari aumenterà così come il numero dei volontari stranieri.

Se così fosse potremmo avere addirittura l'applicazione anticipata del Servizio Civile Universale, che si aprirà a volontari provenienti da fasce sociali più deboli.

Di conseguenza, tutto questo richiederà un percorso "di crescita comune" tra Istituzioni, organizzazioni accreditate e figure che lavorano con i volontari: i formatori e gli Oip,

perché è necessario pensare a strumenti condivisi e di conseguenza percorsi formativi aggiornati.

Una risposta negativa a questa sollecitazione, in un momento sociale come questo, in cui il Servizio Civile resta, l'occasione migliore per i giovani per incontrarsi, parlarsi, fare esperienze, crescere, può essere solo che incomprensibile.

1.3 GLI OLP NEI PROGETTI DI ASC NAZ.LE APS

1.3.1 Il profilo degli OLP (Operatori Locali di Progetto)

ASC Naz.le Aps ha avviato con il bando 2017 un monitoraggio strutturato sugli OLP dei progetti della rete ASC Aps. Per il bando 2018, la rilevazione è stata realizzata a novembre e dicembre 2019 ed è stata condotta mediante la piattaforma informatica progettata di ASC Naz.le Aps, cui tutti gli operatori locali di progetto hanno accesso univoco tramite password. Hanno risposto al questionario 706 su 757 soggetti, tutti gli OLP disponibili nel periodo di rilevazione.

Le loro caratteristiche socio-demografiche sono le seguenti.

Sono **prevalenti le donne**, in modo analogo al bando 2017 (tab. 14). L'età è abbastanza variegata con una concentrazione di oltre la metà degli operatori nella fascia 35-54 anni (tab. 15).

Il **titolo di studio è generalmente elevato con quasi sei OLP su dieci laureati** e i restanti quasi sempre diplomati, in analogia con quanto rilevato nel bando 2017 (tab. 16).

La distribuzione geografica degli OLP è squilibrata: ve ne sono di più al Nord, in relazione alle caratteristiche dei progetti e alla numerosità dei volontari che operano in ciascuno di essi (tab. 17). La distribuzione per settore vede, rispetto alle caratteristiche dei progetti realizzati nel bando, una prevalenza degli operatori attivi nell'Educazione e Promozione Culturale (56%), seguiti da quelli operanti nell'Assistenza (25%; tab. 18).

Un aspetto rilevante a definire il profilo degli OLP è quello della loro esperienza precedente ovvero dell'essere al primo incarico: la rotazione degli operatori riguarda, analogamente al bando precedente, quasi un terzo di essi, che svolgono questa funzione per la prima volta. **Ogni anno dunque circa un operatore locale su tre è alla prima esperienza**; circa uno su cinque è invece super-esperto, con oltre 5 incarichi già svolti (tab. 19).

Tab. 14 - Genere:

	bando 2017	bando 2018
femmina	61	59
maschio	39	41

dati %

Tab. 15 - Età:

	bando 2017	bando 2018
18-24 anni	2	2
25-34 anni	15	15
35-44 anni	27	25
45-54 anni	25	27
55-64 anni	23	22
Più di 64 anni	8	9

dati %

Tab. 16 - Titolo di studio:

	bando 2017	bando 2018
Licenza elementare	0	0
Licenza media inferiore	4	3
Diploma	37	38
Laurea	59	59

dati %

Tab. 17 - Zona di attività:

	bando 2017	bando 2018
Nord	48	50
Centro	24	22
Sud	28	28

dati %

Tab. 18 - Settore di attività:

	bando 2017	bando 2018
ambiente	7	6
assistenza	28	25
educazione e promozione culturale	54	56
estero	1	1
patrimonio artistico e culturale	9	11
protezione civile	1	1

dati %

Tab. 19 - Questa in corso è la sua prima esperienza come OLP in progetti di servizio civile nazionale?

	bando 2017	bando 2018
sì, la prima	30	30
no, ne ho fatte da 2 a 5	48	48
no, ne ho fatte più di 5	22	22

dati %

1.3.2 I giudizi sull'esperienza: gli OLP a confronto con i volontari

Gli OLP vengono chiamati anche ad esprimere una valutazione sulla loro esperienza nel ruolo: quanto sono soddisfatti del percorso, quali risultati ritengono che siano stati raggiunti.

Su tutti questi aspetti, **la soddisfazione degli OLP è in genere elevata** riguardo alle componenti cruciali del progetto ed in linea con i risultati del 2017 (tab. 20):

- il giudizio generale sull'esperienza (8,3);
- l'utilità del servizio civile ai fini formativi e di crescita (8,3);
- il raggiungimento degli obiettivi del progetto nel complesso (8,2) e la formazione specifica (8,3);
- il livello di realizzazione delle attività del box 8.3 (8,1).

I giudizi su questi aspetti sono omogenei se consideriamo le caratteristiche socio-demografiche degli OLP mentre si differenziano per settore di attività: sono in genere meno soddisfatti gli OLP della Protezione Civile mentre quelli dell'Estero lo sono rispetto al raggiungimento degli obiettivi (7,3), alla formazione specifica (7,8) e alla realizzazione delle attività (7,5).

Tab. 20 - Valutazione e grado di soddisfazione: confronto temporale

	bando 2017	bando 2018
è soddisfatto/a per l'esperienza di operatore locale di progetto nel complesso	8,3	8,3
le attività realizzate sono servite ai volontari per le finalità formative e di crescita proprie del servizio civile	8,2	8,3
sono stati raggiunti gli obiettivi del progetto	8,1	8,2
la formazione specifica erogata è stata funzionale per la realizzazione delle attività	8,1	8,3
sono state realizzate le attività descritte al box 8.3 del progetto	8,0	8,1

voto medio scala 0-10

Su alcuni degli aspetti testati nell'esperienza degli OLP è possibile stabilire un **confronto con le opinioni espresse dagli operatori volontari sugli stessi argomenti**. Questo consente di stabilire se vi sia sintonia di vedute o, invece, se vi siano aree di non comprensione e visioni discordanti.

Nonostante gli OLP siano in generale soddisfatti per la loro esperienza in quel ruolo, **non mancano dei disallineamenti** tra le opinioni e le valutazioni espresse dagli OLP e

dagli operatori volontari: su diversi aspetti infatti si evidenziano delle sottovalutazioni o delle incomprensioni.

Uno di questi riguarda le **motivazioni** che attribuiscono ai volontari per la scelta del servizio civile.

Nell'individuare le ragioni che a loro parere porterebbero i giovani a scegliere il servizio civile, gli OLP non sono particolarmente allineati con quanto indicato dai volontari nel monitoraggio che li riguarda (tab. 21): viene sovrastimato l'aspetto della crescita personale che in qualche modo assorbe anche una parte della motivazione altruistica 'aiutare gli altri', citata dai volontari; è vero che possiamo in qualche modo considerare crescita personale e altruismo le due facce della stessa medaglia - oppure il mezzo e il fine - ma non sono due aspetti coincidenti. Riportare tutto lo slancio altruistico, come fanno gli OLP, al vantaggio personale è ingeneroso verso i volontari.

Inoltre, gli OLP sovrastimano l'aspetto del guadagno, presente anche tra i volontari ma non in misura così evidente; andrebbe ricordato che il compenso è una delle (poche o forse unica) voci di insoddisfazione dei volontari e dunque non può essere motivante quanto lo ritengono gli OLP.

L'altro aspetto che non viene colto dagli OLP è quello che potremmo definire 'vocazionale': il 7% dei volontari – a fronte del solo 1% degli OLP – affronta il servizio civile per 'fare quello che gli piace'. Il fatto che gli operatori locali non citino questo aspetto è un po' stridente.

Tab. 21 -Secondo lei, quali sono le motivazioni che spingono i giovani a scegliere di fare questo tipo di esperienza? - confronto con gli operatori volontari

	OLP bando 2018	VOLONTARI bando 2018
fare un percorso di crescita personale	30	22
guadagnare qualcosa	19	13
entrare nel mondo del lavoro	15	12
fare nuove esperienze	13	13
approfondire la formazione	10	14
mettersi alla prova	6	6
aiutare gli altri	5	10
fare quello che più gli piace	1	7
nessuna in particolare: è un'esperienza come un'altra	1	3

dati %

L'altro aspetto in cui si evidenziano delle sottovalutazioni da parte degli OLP rispetto a quanto viene espresso dai volontari è quello delle **competenze** maturate dai volontari: benché, da parte dell'OLP, formulare dei giudizi complessivi senza potere distinguere tra giovane e giovane possa essere difficile, assistiamo ad una sistematica sottostima delle competenze rispetto alle autovalutazioni date dai giovani.

Nella tabella 22 sono messi a confronto i giudizi espressi dagli OLP su quanto ritengono che i volontari abbiano appreso con le autovalutazioni dei volontari a termine del servizio.

Nel complesso, **i giudizi degli OLP sono sistematicamente più bassi delle autovalutazioni dei volontari**, in particolare:

- nello spirito di iniziativa e la capacità di monitorare l'avanzamento di un progetto (-0,7 rispetto ai volontari);
- nella capacità di ascolto e nella capacità di gestione dei conflitti (-0,6 rispetto ai volontari);
- nella capacità di raggiungere gli obiettivi (-0,5).

Ora, possiamo riconoscere agli OLP uno sguardo più obiettivo sulle competenze dei giovani – è evidente che un volontario, auto-giudicandosi, potrà tendere a sovrastimarsi – e quindi possiamo ritenere l'opinione degli OLP più realistica, una sorta di 'tara' ai punteggi auto-attribuiti dai giovani.

Non possiamo escludere però che vi sia, presso alcuni OLP, un pregiudizio che pesa sulle valutazioni espresse.

Tab. 22 - Utilizzi una scala da 0 a 10 per valutare ognuno dei seguenti aspetti. Nel complesso, i giovani impegnati nel progetto sono stati capaci di: - confronto con gli operatori volontari

	OLP bando 2018	VOLONTARI bando 2018
capacità di comunicare con altri nel contesto di lavoro, in situazioni di interazione diretta o mediata da strumenti cartacei, informatici, ecc.	7,9	8,1
capacità di ascoltare e comprendere i problemi degli altri, mettendosi nei loro panni	7,7	8,3
negoziare e gestire i conflitti con altre persone individuando soluzioni e risorse, in situazioni interpersonali e di gruppo	7,3	7,9
media area delle competenze trasversali - relazionali	7,6	8,1
lavorare in gruppo per affrontare problemi, progettare soluzioni e produrre risultati collettivi	7,9	8,2
capacità di autocontrollo in situazioni stressanti	7,6	8,0
grado di fiducia in sé: convinzione di potere assolvere un compito, di assumere decisioni, di convincere gli altri e di reagire costruttivamente agli insuccessi	7,8	7,9
grado di flessibilità: capacità di adattarsi a un'ampia gamma di situazioni, ai cambiamenti	7,9	8,3

media area competenze trasversali – efficacia personale	7,8	8,1
Capacità di raggiungere gli obiettivi assegnati nei tempi prestabiliti	7,8	8,3
Spirito di iniziativa: fare più di quanto richiesto o atteso per evitare problemi o creare nuove opportunità	7,4	8,1
Capacità di controllare lo stato di avanzamento di un progetto rispetto alle scadenze	7,4	8,1
media area competenze trasversali – gestionali	7,5	8,2

voto medio scala 0-10

2. LE ACQUISIZIONI DEI VOLONTARI IN SERVIZIO: IL PIANO DELLE COMPETENZE E QUELLO DELLE MOTIVAZIONI

2.1 Chi sono i volontari della rete ASC Naz.le Aps

2.1.1 Volontari istruiti, cosmopoliti ma lontani dal mondo del lavoro

Qualunque considerazione riguardante il percorso conoscitivo, formativo e di crescita personale affrontato dai giovani del servizio civile va messo in relazione con le caratteristiche dei giovani in servizio: senza conoscerli, ogni affermazione su di loro sarebbe decontestualizzata e, pertanto, poco significativa.

Tanto più perché l'identikit del volontario quest'anno è un po' diverso dal passato, in particolare per quanto riguarda il genere (tab. 23): fino allo scorso anno infatti avevamo rilevato una crescita della presenza maschile, ma la tendenza si inverte con il bando del 2018. Le ragazze, certo, sono sempre state la maggioranza ma quest'anno la loro compagine si rafforza (61%; +2 rispetto al 2017).

Tab. 23 - Genere:

	2009	2010	2011	2013	2015	2016	2017	2018
maschio	34	32	33	37	37	38	41	39
femmina	66	68	67	63	63	62	59	61

dati %

Quanto al **titolo di studio** (tab. 24), riscontriamo un aumento dei volontari con la sola licenza media (9%; +2 sul 2017) a fronte di una diminuzione dei laureati che si verifica già dal bando 2015 (33%).

I dati sul grado di istruzione dei volontari possono essere confrontati con quelli riferiti ai pari età fornitaci dall'Istat:

Tab. 24 - Titolo di studio

	Giovani italiani – Istat 2018	Giovani servizio civile bando 2018	Differenza
TOTALE LICENZA MEDIA	35	9	-26
TOTALE DIPLOMA	53	58	+5
TOTALE LAUREA	12	33	+21

dati %

I risultati sono molto chiari: nonostante i volontari con la sola licenza media siano aumentati rispetto allo scorso bando, il confronto con i dati riferiti ai pari età mostra che

la loro quota è ancora piuttosto bassa. A fronte di una limitata presenza tra i volontari di chi ha soltanto la licenza media – che invece rappresentano oltre un terzo dei giovani italiani secondo l’Istat – tra i giovani del servizio civile il dato sui diplomati è lievemente superiore così come quello sui laureati, che sono quasi tre volte tanto tra i volontari rispetto ai loro pari età italiani.

Questo conferma che **il titolo di laurea avvantaggia i giovani nella partecipazione al servizio civile, con un meccanismo che però non agisce in fase di selezione** – altrimenti ci aspetteremmo un numero di laureati ancora maggiore – **ma che è operativo a monte, al momento della scelta per il giovane di fare domanda per partecipare all’esperienza.**

Un altro crinale di lettura importante per definire le caratteristiche dei volontari è quello legato alla **condizione occupazionale** (tab 25): la situazione occupazionale pre-servizio rimane sconcertante, con un accesso al lavoro veramente molto limitato da parte dei volontari. E quando vi sono state delle esperienze pregresse, il lavoro era precario o - troppo spesso - al nero.

La condizione professionale infatti vede prevalente la quota di studenti, la componente più significativa tra i volontari (37%); sono sempre pochi gli occupati (8%), superati di gran lunga da chi svolge lavori saltuari (18%). Il dato non è sorprendente visto l’impegno richiesto dal servizio civile in termini di tempo. Rimangono pochi anche i disoccupati (14%), segno che sempre meno giovani hanno lavorato in precedenza.

Non notiamo differenze tra maschi e femmine rispetto alla condizione professionale, segno che anche i maschi, come lo scorso anno, faticano a trovare lavoro, unendosi alle femmine rispetto alle quali avevamo rilevato maggiore difficoltà in passato: purtroppo le condizioni lavorative dei giovani, invece che promuovere il lavoro femminile, hanno portato i maschi a retrocedere.

Tab. 25 - *Condizione professionale dei volontari impegnati in progetti di servizio civile della rete ASC – per genere*

	totale	maschio	femmina
in cerca di prima occupazione	23	23	24
disoccupato	14	15	14
occupato ma con lavori saltuari	18	17	18
occupato	8	8	7
studente	37	37	37

dati %

Considerato che i volontari del servizio civile sono più spesso laureati dei loro coetanei e più spesso frequentano l'Università, **ci aspettiamo che siano anche più cosmopoliti e che padroneggino meglio le lingue straniere.**

Difatti, rimane costante rispetto al bando 2017 la percentuale di studenti o ex studenti universitari che hanno partecipato al programma Erasmus (tab. 26) così come la percentuale di volontari che hanno trascorso periodi significativi all'estero (tab. 27; 13%), più frequente sia tra i laureati (16%) sia tra coloro che hanno la licenza media (20%), anche se presumibilmente i soggiorni erano motivati da ragioni diverse.

La lingua regina tra quelle straniere continua ad essere l'inglese, parlato da quasi tutti e più in particolare da un volontario su due a livello intermedio e da uno su quattro a livello avanzato.

Tab. 26 -Partecipazione al Programma Erasmus dei volontari ASC per titolo di studio

	2013	2015	2016	2017	2018
Sì	12	11	10	12	12
No	88	89	90	88	88

dati %

Tab. 27 - Soggiorni all'estero di almeno un mese (diversi dall'Erasmus) per titolo di studio:

	totale	licenza media	diploma	laurea
Sì, una	13	20	11	16
Sì, più di una	7	5	4	11
No	79	75	85	73

dati %

2.1.2 Le ragioni di scelta del servizio civile e quanto conta la precedente esperienza di volontariato

Il mondo del volontariato rappresenta da sempre un bacino importante di provenienza dei giovani volontari, ma ci sono anche quote molto significative di giovani che non hanno mai avuto alcun rapporto con il mondo del volontariato.

La provenienza dall'ambito del volontariato caratterizza infatti meno della metà dei giovani in servizio, in misura piuttosto stabile negli anni (tab. 28). L'8% dei ragazzi proviene dalla stessa associazione in cui sta svolgendo servizio civile.

La familiarità con il mondo del volontariato è variabile: più frequente tra i ragazzi più grandi, i laureati, chi opera al Nord e gli occupati con lavori saltuari, nonché coloro che si dedicano ai progetti all'Estero e alla Protezione Civile.

Tab. 28 -Percentuale di volontari che hanno esperienza di volontariato per genere, età, titolo di studio, zona, condizione occupazionale e settore di attività

% ha avuto esperienze	2018
totale	57
maschio	54
femmina	59
18-21 anni	50
22-25	59
26-30	62
licenza media	54
diploma	54
laurea	65
Nord	60
Centro	58
Sud	55
in cerca di prima occupazione	50
disoccupato	59
occupato ma con lavori saltuari	63
occupato	58
studente	58
SERVIZIO CIVILE ALL'ESTERO	85
PATRIMONIO ARTISTICO E CULTURALE	48
AMBIENTE	54
ASSISTENZA	59
EDUCAZIONE E PROMOZIONE CULTURALE	58
PROTEZIONE CIVILE	61

dati %

Sorprende la **continuità delle motivazioni di scelta del servizio civile espresse dai volontari**: da 10 anni a questa parte, ovvero da quando il monitoraggio viene somministrato a tutti i volontari e non a campione, sono predominanti le motivazioni di crescita (62%) e in particolare il desiderio di crescita personale (tab. 29).

Per circa un quarto dei giovani le ragioni della scelta sono legate a ragioni utilitaristiche, ovvero il guadagno (13%) e la possibilità di entrare nel mondo del lavoro (12%). Nel

tempo, il peso di questa componente rimane invariato ma muta la composizione, con una diminuzione del tema 'guadagno' – non sorprendente visto che il rimborso è rimasto invariato dal 2001 e dunque è progressivamente divenuto meno appetibile - e una crescita dell'ingresso nel mondo del lavoro.

Tab. 29 - *Quali sono le motivazioni che ti hanno spinto a scegliere di fare questo tipo di esperienza?*

	2009	2010	2013	2015	2016	2017	2018
fare un percorso di crescita personale	23	25	24	24	23	23	22
approfondire la tua formazione	13	14	15	15	14	15	14
guadagnare qualcosa	18	14	17	15	15	13	13
fare nuove esperienze	13	13	10	11	13	12	13
entrare nel mondo del lavoro	10	10	11	10	10	11	12
aiutare gli altri	9	11	8	9	10	11	10
metterti alla prova	6	7	5	5	5	5	6
fare quello che ti piace	5	5	7	8	7	7	7
fare un'esperienza, in fondo, alla pari di altre	3	1	3	3	3	3	3

dati %

2.1.3 Il modello ASC Naz.le Aps di valutazione delle conoscenze e competenze maturate

Con il monitoraggio dei progetti del bando 2017 sono stati introdotti cambiamenti significativi nel sistema di valutazione delle conoscenze e delle competenze, per sperimentare e poi arrivare a consolidare un nuovo modello di misurazione:

- è stato ampliato e sistematizzato entro alcune aree il numero delle tematiche da testare – che oggi sono 23 - sempre attraverso l'autovalutazione espressa dai volontari;
- la rilevazione viene svolta in tre momenti: a inizio, a metà e alla fine dell'esperienza di servizio civile.

Attraverso questi indicatori ci siano posti l'obiettivo di comprendere come il servizio civile abbia arricchito le conoscenze e le competenze dei giovani in servizio: per farlo, abbiamo utilizzato una serie di domande di autovalutazione in scala 0-10 cui i volontari sono chiamati a rispondere in ciascuna delle tre fasi di monitoraggio, che rappresentano il 'prima', il 'durante' e il 'dopo' il servizio civile.

La ragione delle tre rilevazioni si basa sull'ipotesi che nel tempo le autovalutazioni si modifichino sulla base di quanto i volontari apprendono ma anche della maggiore consapevolezza rispetto ad alcuni temi.

Le conoscenze e competenze testate fanno riferimento ad alcune aree:

AREA DEL SERVIZIO CIVILE (*Fonte delle tematiche affrontate: Linee guida per la formazione generale dei giovani in servizio civile nazionale*)

- Conoscenza della storia del servizio civile: obiezione di coscienza, servizio civile nazionale, servizio civile universale;
- Conoscenza delle leggi che regolano il servizio civile;
- Grado di informazione sul dibattito attuale riguardo il servizio civile;
- Conoscenza del concetto di difesa civile della Patria non armata e nonviolenta, ovvero attraverso mezzi ed attività alternativi a quelli militari, di movimento e della società civile;
- Conoscenza dell'ente accreditato ASC ospitante e le sue finalità;
- Conoscenza dell'ente che realizza il progetto e le sue finalità.

AREA DELLE COMPETENZE TRASVERSALI (*Fonti delle tematiche affrontate: MIUR, Linee guida per la formazione generale dei giovani in servizio civile nazionale*)

Relazionali

- Capacità di comunicare con altri nel contesto di lavoro, in situazioni di interazione diretta o mediata da strumenti cartacei, informatici, ecc.
- Capacità di ascoltare e comprendere i problemi degli altri, mettendosi nei loro panni;
- Negoziare e gestire i conflitti con altre persone individuando soluzioni e risorse, in situazioni interpersonali e di gruppo.
- Lavorare in gruppo per affrontare problemi, progettare soluzioni e produrre risultati collettivi.

Efficacia personale

- Capacità di autocontrollo in situazioni stressanti;

- Grado di fiducia in sé: convinzione di potere assolvere un compito, di assumere decisioni, di convincere gli altri e di reagire costruttivamente agli insuccessi;
- Grado di flessibilità: capacità di adattarsi a un'ampia gamma di situazioni, ai cambiamenti, con persone e gruppi diversi.

Gestionali

- Capacità di raggiungere gli obiettivi assegnati nei tempi prestabiliti;
- Spirito di iniziativa: fare più di quanto richiesto o atteso per evitare problemi o creare nuove opportunità;
- Capacità di controllare lo stato di avanzamento di un progetto rispetto alle scadenze.

AREA DELLA CITTADINANZA ATTIVA – competenze civiche (democrazia, cittadinanza attiva e partecipazione) (*Fonti delle tematiche affrontate: MIUR, Linee guida per la formazione generale dei giovani in servizio civile nazionale*)

- Conoscenza della Costituzione italiana – e in particolare del Titolo 1 riguardante i valori fondativi della Repubblica - degli organi costituzionali, dell'organizzazione delle Camere e dell'iter di formazione delle leggi;
- Conoscenza della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;
- Conoscenza degli strumenti della partecipazione e delle forme di azione collettiva: volontariato, cooperazione sociale, promozione sociale; impegno politico e sociale, forme di democrazia partecipata, azioni nonviolente, educazione alla pace, partecipazione a elezioni e referendum;
- Grado di conoscenza della protezione civile: previsione e prevenzione dei rischi, interventi in emergenza e post emergenza;
- Conoscenza delle dinamiche di inclusione/esclusione, centralità/marginalità, rispetto e valorizzazione delle differenze di qualunque origine – sesso, razza, lingua, religione, opinione politica, condizione personale e sociale.

AREA DELLA SICUREZZA SUL LAVORO: (*Fonti delle tematiche affrontate: Linee guida per la formazione generale dei giovani in servizio civile nazionale*)

- Nozioni sui rischi presenti sul luogo di lavoro e le relative misure di prevenzione e protezione;
- Nozioni sulle normative: quadro della normativa in materia di sicurezza.

Come si può vedere dalle fonti citate, per codificare conoscenze e competenze che possano fare specifico riferimento all'esperienza di servizio civile abbiamo dovuto fare ricorso a più fonti, essenzialmente il MIUR per le competenze e le Linee guida per la formazione generale dei giovani in servizio civile nazionale per le conoscenze. Non esiste ancora infatti un repertorio consolidato ufficiale del sistema formativo italiano cui potere fare riferimento.

Nella tabella che segue (tab. 30) ci troviamo di fronte alla terza autovalutazione espressa dai volontari, quella 'al termine' del servizio, con l'indicazione della variazione avvenuta rispetto al primo monitoraggio.

Notiamo in generale un miglioramento dei risultati del primo monitoraggio: non solo **sono migliorati gli aspetti riguardanti le conoscenze 'dichiarative'**, ovvero la competenza su argomenti che attengono il servizio civile, la cittadinanza attiva e la sicurezza sul lavoro; nello stesso tempo, **sono cresciute le autovalutazioni sulle competenze trasversali relative al 'saper fare'** (capacità di comunicazione, di ascolto, di gestione dei conflitti, lavoro di gruppo) ma anche quelle che riguardano il **'saper essere' del volontario**, ovvero gli atteggiamenti rispetto all'autocontrollo, la fiducia in sé, la flessibilità, la capacità di auto-monitorarsi, lo spirito di iniziativa.

Le autovalutazioni rese dai volontari sulle loro competenze al termine del servizio civile evidenziano in particolare che:

- nell'area della conoscenza delle tematiche legate al servizio civile, i risultati sono più che discreti nell'insieme; in particolare, sono molto buoni rispetto all'ente ospitante mentre ASC rimane un po' in secondo piano;
- le tre aree delle competenze trasversali presentano punteggi simili, generalmente superiori all'8 tranne che per due risultati che comunque lo sfiorano (7,9), ovvero gestione dei conflitti e fiducia in sé;

- discreti anche i risultati che riguardano la conoscenza delle tematiche riguardanti la cittadinanza attiva (ma sulla Costituzione bisogna fare meglio!) e abbastanza buoni i punteggi attinenti la sicurezza sul lavoro.

Uno degli aspetti più interessanti rispetto alle competenze maturate riguarda l'analisi dei risultati raggiunti, certificati dalle autovalutazioni dei volontari, rispetto al titolo di studio posseduto.

Va premesso che non utilizziamo questo indicatore per discriminare i più bravi dai meno bravi, né per classificare in categorie inamovibili le persone, tantomeno per dare giudizi. Il titolo di studio è, sintetizzando descrittori più ampi e complessi, una buona approssimazione del livello di competenze di un individuo, e per questo ci interessa.

Il servizio civile porta risultati formativi a tutti i volontari ma il punto di arrivo finale è differente e dipende dal punto di partenza. In altre parole, **chi ha soltanto la licenza media** ha strumenti conoscitivi e culturali non paragonabili a quelli dei volontari che hanno studiato di più: **non arriverà allo stesso livello in termini assoluti, anche se il suo percorso relativo è stato molto significativo.**

Questo da un lato ci fa riflettere su quanto sia importante **il percorso di studi scolastico e su quanto influenzi il proprio progetto di vita.** Dall'altro ci fa capire che **il servizio civile può fare molto per accrescere le opportunità,** purché si tenga sempre presente che i bisogni dei giovani sono differenziati e che con l'esperienza di servizio civile, con la formazione formale, con le attività quotidiane non si può agire in modo indifferenziato ma bisogna tenere conto delle specificità di ciascuno.

Tab. 30 -Valuta il tuo grado di conoscenza di alcuni temi e il livello di competenza che attribuisce a te stesso in alcune materie.

Valutazione grado di conoscenza	3 monitoraggio 2018	differenza con 1° monitoraggio
Area del servizio civile		
Conoscenza della storia del servizio civile: obiezione di coscienza, servizio civile nazionale, sc universale	7,4	+1,9
Conoscenza delle leggi che regolano il servizio civile	7,0	+2,3
Grado di informazione sul dibattito attuale riguardo il servizio civile	6,9	+2,5
Conoscenza del concetto di difesa civile della patria non armata e nonviolenta	7,6	+1,9
Conoscenza dell'ente accreditato ASC ospitante e le sue finalità	7,4	+2,1

Conoscenza dell'ente che realizza il progetto e le sue finalità	8,0	+1,7
Media area del servizio civile	7,4	+2,1
Area delle competenze trasversali - relazionali		
Capacità di comunicare con altri nel contesto di lavoro	8,1	+0,8
Capacità di ascoltare e comprendere i problemi degli altri, mettendosi nei loro panni	8,3	+0,5
Negoziare e gestire i conflitti con altre persone in situazioni interpersonali e di gruppo	7,9	+0,8
Media area delle competenze trasversali - relazionali	8,1	+0,7
Area delle competenze trasversali – efficacia personale		
Lavorare in gruppo per affrontare problemi, progettare soluzioni e produrre risultati collettivi	8,2	+0,6
Capacità di autocontrollo in situazioni stressanti	8,0	+0,8
Grado di fiducia in sé	7,9	+1,0
Grado di flessibilità: capacità di adattarsi a un'ampia gamma di situazioni, ai cambiamenti	8,3	+0,7

(continua)

	3 monitoraggio 2018	differenza con 1° monitoraggio
Media area competenze trasversali – efficacia personale	8,1	+0,8
Area delle competenze trasversali – gestionali		
Capacità di raggiungere gli obiettivi assegnati nei tempi prestabiliti	8,3	+0,8
Spirito di iniziativa: fare più di quanto richiesto o atteso	8,1	+0,8
Capacità di controllare lo stato di avanzamento di un progetto rispetto alle scadenze	8,1	+0,8
Media area competenze trasversali – gestionali	8,2	+0,8
area della cittadinanza attiva		
Conoscenza della costituzione italiana	7,2	+1,1
Conoscenza della dichiarazione universale dei diritti umani	7,3	+1,3
Conoscenza degli strumenti della partecipazione e delle forme di azione collettiva	7,4	+1,2
Grado di conoscenza della protezione civile	7,4	+1,7
Conoscenza delle dinamiche di inclusione/esclusione, centralità/marginalità	7,9	+1,2
Media area della cittadinanza attiva	7,4	+1,3
area della sicurezza sul lavoro		
nozioni sui rischi presenti sul luogo di lavoro e le relative misure di prevenzione	7,8	+1,1

nozioni sulle normative: quadro della normativa in materia di sicurezza	7,6	+1,3
Media area della cittadinanza attiva	7,7	+1,2

voto medio scala 0-10

2.1.4 Un percorso di miglioramento continuo

Al termine dell'analisi del bando 2017 sintetizzavamo il risultato dei progetti come il migliore di sempre: fortunatamente, o previdentemente, avevamo anche aggiunto al termine di questa affermazione un punto interrogativo, pronti a ricevere smentita.

Che è arrivata puntuale con il bando 2018, con un punteggio di valutazione finale pari a 8,2 (tab. 31), superiore a quello del bando 2017 e quindi confermativo di quel risultato già molto buono.

I progetti di servizio civile della rete ASC Naz.le Aps 'fanno quello che promettono' e raggiungono gli obiettivi prefissati – peraltro scritti nei progetti, e non solo comunicati verbalmente.

Il risultato complessivo è sostenuto dalle buone performance di tutti gli indicatori che riguardano gli aspetti relazionali, segno che il contatto quotidiano con gli OLP, con gli operatori degli Enti e tra i volontari stessi è proficuo e arricchente: un capitale umano che si spende e che si apprezza e valorizza.

Il risultato del bando è garantito da quanto viene realizzato nel settore dell'Educazione e Promozione culturale, cuore delle attività della rete ASC, che riesce a mantenere un livello qualitativo elevato pur nella sua complessità, dovuta al grande numero di progetti e di volontari impiegati. Rileviamo buoni risultati anche nel settore dell'Assistenza, il secondo per numero di volontari impiegati nella rete ASC Naz.le Aps, settore che anch'esso sostiene il buon risultato complessivo del bando.

Tab. 31 - Voto complessivo sull'esperienza per genere, età, titolo di studio, zona, settore di attività:

Totale	8,2
Maschio	8,1
Femmina	8,2
18-21 anni	8,3
22-25	8,2
26-30	8,1
licenza media	8,3
diploma	8,3

laurea	8,0
Nord Ovest	8,0
Nord Est	7,9
Centro	8,0
Sud	8,6
Isole	8,0
PROTEZIONE CIVILE	8,4

(continua)

Totale	8,2
ASSISTENZA	8,3
EDUCAZIONE E PROMOZIONE CULTURALE	8,2
PATRIMONIO ARTISTICO E CULTURALE	8,1
AMBIENTE	8,0
SERVIZIO CIVILE ALL'ESTERO	6,6

voto medio scala 0-10

2.1.5 Metodologia

Il monitoraggio del bando 2018 sui volontari impegnati nei progetti della rete Asc è stato realizzato in tre fasi:

- a marzo 2019;
- a luglio 2019;
- a novembre-dicembre 2019.

Tutte e tre le rilevazioni sono state condotte mediante la piattaforma informatica progettata per Asc ad hoc, cui tutti i volontari hanno accesso univoco tramite password. Tutti i volontari impegnati hanno risposto ai questionari (1.843 soggetti).

2.2 L'ATTESTATAZIONE DELLE CONOSCENZE E COMPETENZE TRASVERSALI

2.2.1 Quanti volontari l'hanno richiesta

Per i giovani che hanno svolto il servizio civile, a partire dal bando 2017, è stato possibile richiedere il rilascio dell'**attestato delle conoscenze acquisite durante il servizio civile**.

Il documento, rilasciato da ASC Naz.leAps e Legambiente scuola e formazione, dà conto delle conoscenze acquisite nel corso dell'esperienza e sostituisce, ampliandone la portata, il certificato di svolgimento del servizio civile che i volontari potevano richiedere in precedenza.

Il rilascio dell'attestato da parte di ASC Naz.le Aps e Legambiente scuola e formazione non è automatico ma avviene su richiesta del volontario.

Se i dati raccolti tra 2014 e 2017 rimangono nell'insieme comparabili, con l'eccezione in negativo del 2015, **nel bando 2018 le richieste da parte dei volontari salgono a oltre 1.600, pari al 92% dei volontari in servizio** (tab. 32).

Tab. 32 -Percentuale dei volontari che hanno richiesto l'attestato – trend 2014-2018

	2014	2015	2016	2017	2018
richieste certificato/attestato	58	25	43	68	92
scarto rispetto al 2014	-	-33	-15	+10	+34
scarto rispetto al bando precedente	-	-33	+10	+25	+24

dati %

Il risultato delle richieste di attestato raggiunge una quota considerevole di volontari, pari alla quasi totalità dei giovani in servizio, segno della diffusa conoscenza delle disponibilità di questo strumento e della consapevolezza riguardo alla sua utilità.

2.2.2 Il profilo dei volontari che hanno richiesto l'attestato

Il fatto che le richieste di attestazione delle competenze abbiano riguardato oltre il 90% dei volontari in servizio rende più omogeneo il profilo dei richiedenti rispetto al passato: ovviamente, tutti i segmenti in cui i giovani si articolano dal punto di vista socio-

demografico sono stati coinvolti ampiamente, altrimenti il dato complessivo non sarebbe così elevato.

Ad esempio, si annulla la differenza delle femmine rispetto ai maschi (tab. 33): se fino al bando 2017 erano state le ragazze a richiedere più spesso il certificato, nel bando 2018 maschi e femmine ne hanno fatto richiesta nella stessa misura.

Tab. 33 - % di volontarie che hanno richiesto l'attestato a confronto con il dato complessivo

	Femmine	Complessivo bando	Scarto femmine-media del bando
2014	62	58	+4
2015	28	25	+3
2016	48	43	+5
2017	71	68	+3
2018	92	92	-

dati %

Nel bando 2018, l'unico segmento di giovani, rispetto alle variabili socio-demografiche, che ha effettuato un numero maggiore di richieste sono i ragazzi **più giovani** (+2 rispetto alla media; tab. 34).

Tab. 34 - % di volontari che hanno richiesto l'attestato per genere, età, titolo di studio, zona

	2018	Scarto rispetto alla media del bando
Totale complessivo	92	
Maschio	93	+1
Femmina	92	-
18-21 anni	94	+2
22-25 anni	93	+1
26-29 anni	91	-1
Licenza media	92	-
Diploma	92	-
Laurea	92	-
Nord	92	-
Centro	92	-
Sud	92	-

dati %

Un altro punto di vista che fa sempre riferimento alle caratteristiche del profilo dei volontari, e che può essere utile nel comprendere chi siano i giovani che hanno richiesto

l'attestato, è quello della condizione lavorativa e degli impegni sostenuti durante il servizio civile.

In realtà, nel bando 2018 questi dati si rivelano essere estremamente omogenei: le percentuali di richiedenti non cambiano significativamente né rispetto alle altre attività svolte durante il servizio civile né rispetto alla condizione professionale (tab. 35 e 36).

Tab. 35 - % di volontari che hanno richiesto l'attestato rispetto alle altre attività svolte durante il servizio

	2018	scarto rispetto alla media del bando
Totale complessivo	92	
Ha frequentato corsi universitari	92	-
Ha sostenuto esami universitari	92	-
Ha frequentato corsi formazione Professionale	91	-1
Ha maturato crediti formativi	92	-
Ha lavorato	92	-

dati %

Tab. 36 - % di volontari che hanno richiesto l'attestato rispetto alla condizione professionale

	2018	scarto rispetto alla media del bando
Totale complessivo	92	
Disoccupato	93	+1
In cerca di prima occupazione	92	-
Occupato	93	+1
Occupato con lavori saltuari	91	-1
Studente	92	-

Fonte: ASC. Dati % di chi ha richiesto il certificato.

2.2.3 Il profilo dei volontari che hanno richiesto l'attestato rispetto alle caratteristiche del progetto

Rimane un ultimo aspetto da verificare rispetto alla richiesta degli attestati: quello delle differenze osservabili a seconda delle caratteristiche del progetto.

Partiamo dall'analisi del settore di attività. Si sono interessati a richiedere e ricevere la certificazione soprattutto:

- i volontari impegnati in progetti all'**Estero** (100%) e nella **Protezione Civile** (95%; tab. 37).

Nel settore Educazione e Promozione Culturale, quello che occupa la quota maggiore di volontari della rete ASC Naz.le Aps, complessivamente le richieste sono pari al dato medio e raggiungono la totalità dei volontari nei micro-settori Attività di tutoraggio scolastico, Lotta all'evasione scolastica e all'abbandono scolastico, Minoranze linguistiche e culture locali.

Tab. 37 -% di volontari che hanno richiesto l'attestato per settore di impiego

	2018	scarto rispetto alla media del bando
totale complessivo	92	
Ambiente	90	-2
Assistenza	93	+1
Educazione e promozione culturale	92	-
Estero	100	+8
Patrimonio artistico e culturale	92	-
Protezione civile	95	+3

dati %

Possiamo ulteriormente dettagliare l'analisi guardando allo specifico dell'**ente di accoglienza** (tab. 38), per determinare se si tratti di un fattore discriminante nella richiesta.

Osserviamo che i volontari di ben 5 enti – le cooperative sociali e le associazioni di volontariato legate da accordi con ASC, Slow Food, i Circoli sloveni e il Movimento Consumatori – hanno fatto richiesta nella totalità dei casi.

Tab. 38 - % di volontari che hanno richiesto l'attestato per tipo di soggetto che attua il progetto

	2018	scarto rispetto alla media del bando
totale complessivo	92	
ACCORDI NON PROFIT - ASSOCIAZIONI	91	-1
ACCORDI NON PROFIT - CASE DI RIPOSO E IPAB	87	-5
ACCORDI NON PROFIT - COOPERATIVE SOCIALI	100	+8
ACCORDI NON PROFIT - FONDAZIONI	92	-
ACCORDI NON PROFIT - VOLONTARIATO	100	+8
ACCORDI P.A. - ASL	89	-3
ACCORDI P.A. - COMUNI	91	-1
ACCORDI P.A. - UNIVERSITA'	92	-
SLOW FOOD	100	+8
ARCI	92	-
ARCI RAGAZZI	91	-1
ARCI SERVIZIO CIVILE	92	-
AUSER	94	+2
CIRCOLI SLOVENI	100	+8
LEGAMBIENTE	92	-
MOV.CONSUMATORI	100	+8
SOCI LOCALI	92	-
SOCI LOCALI - ASSOCIAZIONI DI PROMOZIONE SOCIALE	95	+3
SOCI LOCALI - COOPERATIVE SOCIALI	93	+1
SOCI LOCALI - FONDAZIONI	92	-
SOCI LOCALI - VOLONTARIATO	93	+1
U.I.S.P.	92	-

dati %

Un altro asse di analisi degli attestati richiesti è quello che riguarda le **singole ASC** (tab. 39): ve ne sono infatti **15 in cui la percentuale di volontari che ha richiesto l'attestato è pari al 100%**:

- Cagliari;
- Piombino;
- Genova;
- Ferrara;

- Valdarno;
- Pordenone;
- Udine;
- Ancona;
- Prato;
- Modena;
- Padova;
- Siena;
- Matera;
- Empoli;
- Firenze.

Si tratta di sedi che hanno un numero limitato di progetti e, conseguentemente, di volontari: tra queste infatti, solo Empoli ha attivato 4 progetti e Modena 6.

All'opposto, vi sono alcune sedi in cui le richieste sono pari o inferiori all'80%:

- Pistoia (80%);
- L'Aquila (77%);
- Mantova e Gorizia (75%).

Tab. 39 - % di volontari che hanno richiesto l'attestato per sede ASC

	2018	scarto rispetto alla media del bando
totale complessivo	92	
ASC CAGLIARI Aps	100	+8
ASC PIOMBINO Aps	100	+8
ASC GENOVA Aps	100	+8
ASC FERRARA Aps	100	+8
ASC VALDARNO Aps	100	+8
ASC PORDENONE Aps	100	+8
ASC SEDE PERIFERICA DI UDINE Aps	100	+8
ASC ANCONA Aps	100	+8
ASC DI PRATO Aps	100	+8

(continua)

	2018	scarto rispetto alla media del bando
totale complessivo	92	
ASC MODENA Aps	100	+8

ASC PADOVA Aps	100	+8
ASC SIENA Aps	100	+8
ASC MATERA Aps	100	+8
ASC EMPOLI Aps	100	+8
ASC FIRENZE Aps	100	+8
ASC NAZ.le Aps	96	+4
ASC PERUGIA Aps	96	+4
ASC TERNI Aps	96	+4
ASC AVELLINO Aps	95	+3
ASC RIMINI Aps	95	+3
ASC PONTEDERA Aps	95	+3
ASC GROSSETO Aps	95	+3
ASC BOLOGNA Aps	94	+2
ASC COSENZA Aps	94	+2
ASC RAVENNA Aps	94	+2
ASC TRIESTE Aps	94	+2
ASC NAPOLI Aps	93	+1
ASC REGGIO EMILIA Aps	93	+1
ASC MARTINA FRANCA Aps	93	+1
ASC REGIONE PIEMONTE Aps	93	+1
ASC CATANIA Aps	92	-
ASC BARI Aps	92	-
ASC SICILIA Aps	92	-
ASC AREZZO Aps	92	-
ASC FORLI' Aps	92	-
ASC CASERTA Aps	92	-
ASC TARANTO Aps	92	-
ASC BASSA VAL DI CECINA Aps	92	-
ASC JESI Aps	91	-1
ASC LECCE Aps	91	-1
ASC LOMBARDIA Aps	91	-1
ASC LAMEZIA TERME Aps	90	-2
ASC PISA Aps	90	-2
ASC CESENA Aps	90	-2

(continua)

	2018	scarto rispetto alla media del bando
totale complessivo	92	
ASC SALERNO Aps	90	-2
ASC VICENZA Aps	87	-5
ASC TERRITORIALE DI SASSARI Aps	86	-6
ASC ROMA Aps	86	-6
ASC VITERBO Aps	86	-6
ASC PISTOIA Aps	80	-12
ASC L'AQUILA Aps	77	-15
ASC MANTOVA Aps	75	-17
ASC GORIZIA Aps	75	-17

dati %

Per quanto riguarda **l'analisi delle richieste di attestato per progetto**, ci siamo chiesti se vi sia una **relazione tra numero di volontari impegnati nel progetto e numero di richieste**, volendo testare la tesi di una sorta di **'effetto trascinamento' o 'contagio' simile a quella già riscontrata nel bando 2017**: dove c'è un nucleo di richiedenti, questi condizionano anche gli altri.

Per fare questo, abbiamo analizzato i progetti con un numero di volontari pari o superiore a 10, indicando per ciascuno numero di volontari impiegati e percentuale di volontari che hanno richiesto la certificazione.

I dati ci consentono di fare alcune osservazioni:

- tra i progetti con almeno 30 volontari, le richieste di attestato sono di poco inferiori alla media;
- tra i progetti che impiegano dai 10 ai 20 volontari, non riscontriamo un orientamento prevalente.

Possiamo allora dire che, in una condizione complessiva in cui la richiesta di attestati è così generalizzata **non possiamo più parlare di 'effetto contagio'** legato al numero di volontari assegnati al progetto, come lo scorso anno. Diciamo che, se c'è stato un trascinamento, ha riguardato tutti i progetti del bando.

Tab. 40 -% di volontari che hanno richiesto l'attestato per progetto con almeno 10 volontari

Ente di accoglienza	Progetto	Numero di volontari impiegati nel progetto	% richieste attestati
ASSOCIAZIONE ARCHIMEDE	UP - UNIVERSITA' E PARTECIPAZIONE	40	90
ASSOCIAZIONE ARCHIMEDE	CAMPUS IN RETE	33	91
ARCIRAGAZZI SALERNO – "GATTO CON GLI STIVALI" MOD. 2	CULTURA E PARTECIPAZIONE	31	87
AUSER	UN FILO PER ANIMARE POSSIBILITA'	29	93
COOP. SPES	#BAMBINIRAGAZZICRESCEREBENE	22	100
UISP	SPORT ED INCLUSIONE SOCIALE	20	90
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BOLOGNA	BE SMART: VOLONTARI PER IL SISTEMA MUSEALE DI ATENEIO	19	89
ASSOCIAZIONE DI VOLONTARIATO DI QUARTIERE OGLIARA MOD. 2	CITTADINI PER GIOCO	19	95
FONDAZIONE ANT	L'AVVENTURA DELLA SOLIDARIETA': I GIOVANI PER LA DIGNITA' DELLA VITA CON ANT	19	95
ARCIRAGAZZI	PICCOLE STORIE DI PERIFERIA	18	83
ASL TA	BUONE PRATICHE PER L'INCLUSIONE	17	94
COMUNITÀ EDUCATIVA CIVICO 1	ADOLESCENTI E BAMBINI, FIANCO A FIANCO IN GRUPPI EDUCATIVI	16	94
ARCIRAGAZZI SALERNO	ADULTI DI DOMANI	16	88
ARCI COMITATO TERRITORIALE DI BARI	COMMUNITING UPGRADE	16	94
BIBLIOTECA COMUNALE	GIOVANI CULTORI DI CULTURA	16	94
CASA DI RIPOSO	UNA STORIA DA RACCONTARE	15	87
LEGAMBIENTE SICILIA	VIVI LA NATURA	15	93
ASTRAFE	AMICI IN OSPEDALE	14	93
ASSOCIAZIONE ARCOBALENO CASA DELL'INTERCULTURA	DIALOGO E PARTECIPAZIONE	14	100
CASA RESIDENZA ANZIANI	LA CASA D'ARGENTO	14	86

(continua)

Ente di accoglienza	Progetto	Numero di volontari impiegati nel progetto	% richieste attestati
ASC	LA MEMORIA DALLE STORIE LOCALI ALL'EDUCAZIONE ALLA PACE	14	100
UNIVERSITA' DI BOLOGNA	UNIVERSITA', CITTA', SOCIETA'	14	93
BOCCIODROMO SNC	RETI DI SOLIDARIETA' A SALERNO	13	92
ARCI MOVIE	PONTICELLI, UNA STRADA VERSO IL FUTURO	12	92
BIBLIOTECA INTERD. DI PALAZZO UGOLINI	UNI-VERSO BIBLIOTECA	12	92
ARCI COMITATO DI LECCE	ARCINCLUSIONE 2018	11	91
ARCI	GIOVANI E TERRITORIO: LA MUSICA E LA RETE ARCI	11	91
CAMPUS FI FORLÌ	L'UNIVERSITA' IN MANO A FORLÌ	11	91
ASC VICENZA	STRACULT	11	91
COMUNE DI CISTERNINO	COMUNIT-ARIA	10	90
COMUNE DI LOCOROTONDO - SEDE 2	COSTRUIRE PARTECIPAZIONE	10	80
COMUNE DI APRIGLIANO	DIFFERENZIAMOCI_3	10	90
COMUNE DI MONTALTO	L'AMICO DELLA PORTA ACCANTO_02	10	100
CAP CASA DI PINOCCHIO	TUTTI INCLUSI	10	90

dati %

In sintesi, il bando 2018 presenta la più elevata richiesta di certificati che si sia mai verificata, pari a oltre nove su dieci dei volontari in servizio. Il dato è in crescita rispetto a tutti i dati rilevati in passato.

La numerosità delle richieste fa sì che le differenze osservate in passato, che ci hanno consentito di discriminare tra giovani più attenti e avvertiti che effettuavano la richiesta e giovani meno attenti a questi aspetti che invece non richiedevano l'attestato, si è andata sostanzialmente annullando, a tutto vantaggio dei profili giovanili meno avvertiti.

3. L'INVESTIMENTO DI ASC NAZ.LE APS PER LA REALIZZAZIONE DEL BANDO 2018

Il calcolo delle risorse impiegate per lo svolgimento delle attività di servizio civile realizzate fa riferimento sia all'analisi dei bilanci del livello nazionale e locale della rete ASC Aps (anno 2018) che alla valorizzazione del contributo in termini di risorse umane e strutture messo in campo dai soggetti ospitanti le attività di servizio civile ASC (enti di accoglienza e relative sedi di attuazione).

3.1 L'investimento diretto delle ASC Nazionale Aps e APS locali

Incominciamo dunque col definire l'investimento di ASC Nazionale Aps per la realizzazione dei progetti inclusi nel bando 2018 del Dipartimento PGSCU e quindi con ricaduta prevalente nel 2019, ottenuto attraverso l'analisi dei rendiconti dell'esercizio 2018 di ASC Nazionale Aps e delle ASC Aps locali.

In particolare le attività di progettazione, selezione, avvio al servizio, si sono concentrate nel 2018 e la formazione generale e specifica e i tre monitoraggi nel 2019.

- ASC Nazionale Aps ha chiuso l'esercizio 2018 con ricavi per € 575.575,42 e costi per € 613.756,69, con un disavanzo di € 38.181,27 dopo i risultati positivi del 2016 e del 2017;
- Dai bilanci 2018 delle 53 ASC Aps locali¹ interessate dalla realizzazione dei progetti inclusi nel bando 2018 e realizzati fra Gennaio 2019 e Gennaio 2020 emergono ricavi iscritti a bilancio per € 1.485.224,24 e costi pari a € 1.386.398,93 per un avanzo globale di € 98.882,31;
- La sintesi dei bilanci del livello nazionale e del livello locale, al netto delle partite di giro interne (€ 15.000,22 che hanno riguardato principalmente le voci di: i) rimborso alle ASC locali dei contributi per i costi sostenuti per la organizzazione dei corsi di formazione generale, tratti dal rimborso forfettario di € 90,00 che il Dipartimento PGSCU ha versato a ASC Nazionale Aps e ii) di rimborso della quota dei servizi commerciali spettante alle ASC Aps locali per i servizi realizzati da queste ultime) evidenzia nel 2018 ricavi per € 2.057.400,53 e costi pari a € 2.001.187,22 con un avanzo netto di € 56.213,31.

¹ Sono state 63 le ASC Aps locali e regionali che hanno sostenuto il bando 2018

Tab. 41 - I costi di ASC Aps nel 2018

Costi	Importo	
	Consuntivo 2018 ASC Nazionale	Consuntivo 2018 ASC locali
Costi per servizi istituzionali	€ 295.481,71	€ 477.057,01
di cui per formazione	€ 39.629,76	€ -
Costi per servizi commerciali	€ 52.234,16	€ 22.023,04
Costi per personale	€ 128.444,55	€ 541.934,18
Spese generali	€ 90.281,55	€ 291.167,14
Oneri finanziari e bancari	€ 2.087,69	€ 13.351,88
Imposte	€ 7.618,00	€ 12.144,98
Oneri straordinari	€ 5.603,87	€ 14.598,00
Ammortamenti - Accantonamenti	€ 2.117,85	€ -
Altri costi	€ 29.887,31	€ 15.154,30
Totale	€ 613.756,69	€ 1.387.430,53

Fonte: dati ASC

Tab. 42 - I ricavi di ASC Aps nel 2018

Ricavi	Importo	
	Consuntivo 2018 ASC Nazionale	Consuntivo 2018 ASC locali
Ricavi istituzionali	€ 459.125,54	€ 1.170.151,54
di cui per formazione (dall'UNSC)	€ 85.410,00	€ -
Ricavi commerciali	€ 109.134,58	€ 246.077,93
Ricavi finanziari	€ 124,61	€ 3.088,25
Proventi straordinari	€ 4.690,69	€ 23.241,20
quote sociali	€ 2.500,00	€ 39.266,19
Totale	€ 575.575,42	€ 1.481.825,11

Fonte: dati ASC

Tab. 43 - Saldi finali ASC Aps nel 2018

	Consuntivo 2018	
	ASC Naz.le	ASC locali
Totale	- € 38.181,27	+ € 94.394,58

Fonte: dati ASC

3.1.1 L'investimento finanziario procapite per giovane in SCN

Sulla base di queste prime elaborazioni, incrociate con il numero di giovani in servizio, per i quali le associazioni hanno contribuito al fondo di sostegno per la promozione del Servizio Civile Nazionale, equivalenti a 2.195, risulta che ASC Nazionale Aps nella sua articolazione nazionale e locale, ha sostenuto finanziariamente costi pari a € 911,23 per giovane.

3.1.2 L'investimento a titolo di tempo lavoro non retribuito: i RLEA

Nelle ASC Aps locali e regionali che hanno coordinato nel territorio la realizzazione dei progetti, ad eccezione di 12 realtà molto piccole, in 41 è stato attivo il RLEA, che nella realtà è un operatore di ASC, spesso con incarichi retribuiti negli enti di accoglienza.

Come ASC Nazionale Aps, a prescindere dalla previsione normativa (almeno 30 posizioni di scn per provincia), lo abbiamo attivato, in quanto, dalla nostra esperienza trentennale, la sua presenza è maggior garanzia di coordinamento, sostegno, pronto intervento, sia verso i giovani che verso gli enti di accoglienza e lo stesso ASC Nazionale Aps.

Per quanto riguarda invece le associazioni locali in cui opera ASC Nazionale Aps, fra le 53 prima citate, in 32 i costi sono nel bilancio della ASC Aps locale e in 21 i costi di ospitalità e funzionamento sono stati in toto sostenuti dalla associazione socia ospitante. Si è quindi provveduto a calcolare questi due contributi mediante i costi contabilizzati direttamente dalle ASC Aps locali e parametri figurativi² nei casi in cui è stata una delle associazioni socie a sostenere i costi, arrivando a stimare l'attività come RLEA in un totale di € 629.760,00 su base annua e il costo sostenuto per l'ospitalità e il funzionamento delle 53 ASC Aps interessate in € 404.567,14 annui.

3.2 L'investimento indiretto delle organizzazioni e enti che attuano i progetti

Si è poi provveduto a calcolare, in misura aggiuntiva e sempre per mezzo di parametri figurativi, frutto di raccolta dati sul campo, le altre voci di spesa, non riportate nei bilanci delle ASC Aps locali, perché sostenute dagli enti di accoglienza, cioè dalle associazioni socie o dai soggetti in accordo di partenariato, nelle sedi di attuazione dei progetti.

Le figure prese in esame sono state:

Gli operatori locali di progetto (OLP), I docenti di formazione specifica, I selettori

² Costi figurativi: per ognuno dei 41 RLEA si è considerata, per 768 ore/anno di lavoro, una retribuzione lorda annua di € 15.360,00 e per il costo sede delle 23 ASC interessate si è considerato un costo lordo mensile di € 450,00

In particolare il calcolo ha riguardato; i) il costo del tempo investito dagli **OLP** nell'esercizio della loro funzione³ e ii) il costo della sede e dei servizi per le attività specifiche generate dalla realizzazione del progetto di SCN. In base a queste proiezioni il costo per il tempo lavoro minimo in affiancamento ai giovani (stabilito in 10 ore a settimana dalla normativa SCU dei 957 OLP coinvolti nel bando considerato su 11 mesi di attività) è stimato in € 65.512.320,00. Invece il costo della sede e servizi sostenuto per le attività specifiche generate dalla realizzazione del progetto di SCN nelle 902 sedi di attuazione del bando è stimato in € 4.870.800,00 su base annua.

Inoltre sono stati 1.540 i docenti⁴ che hanno erogato la formazione specifica dei progetti del bando. Il costo figurativo totale è quantificato in € 1.053.360,00.

Ci sono stati poi 121 selettori⁵ che hanno affiancato nelle commissioni appositamente costituite il personale degli enti di accoglienza, con un costo figurativo di € 387.200,00.

Integrando i costi vivi rendicontati da bilancio con quelli figurativi (non sostenuti da ASC Aps ma dalle associazioni socie e dai soggetti attuatori dei progetti), il totale dei costi dell'ente accreditato ASC Nazionale Aps per l'attuazione dei progetti con avvio Gennaio 2019, è stato di € 12.383.588,23 pari a un investimento su ognuna delle 2023 posizioni attivate di € 6.121,39 a fronte di un investimento monetario statale di circa € 5.430,00.

Tab. 44 - Costi figurativi aggiuntivi

	Anno 2016	
	N.ro	Costo
Operatori locali di progetto	957	€ 5.512.320,00
Docenti formaz. specifica	1.540	€1.053.360,00
Selettori	121	€ 387.200,00
Sedi attuazione	902	€ 4.870.800,00
Totale		€ 11.823.680,00

Fonte: dati ASC

³ per ognuno dei 1.104 OLP interessati dal bando si è considerata una retribuzione figurativa per 480 ore/anno di di € 5.760,00 lordi e per i costi sede comprendenti affitto, uso strutture e servizi un costo mensile per le 886 sedi di attuazione pari a € 450,00 per € 5.400,00 annui

⁴ Per i docenti di formazione specifica, che hanno erogato 22.446 ore di formazione, è stata calcolata una media di 18 ore di docenza con un costo orario lordo di € 38,00 per un totale di € 852.948,00

⁵ I selettori accreditati impiegati nel bando 2017 sono stati 121. Calcolando un impegno giornaliero di 8 ore per ogni selettore per un periodo di 20 giorni (incluse le valutazioni dei colloqui e la formazione delle pre graduatorie) con una valorizzazione economica di € 20,00 ad ora, si raggiunge un costo figurativo totale di € 387.200,00.

In conclusione, sommando ai costi monetari (€ 2.001.187,22) i costi figurativi (€ 11.823.680,00) la rete associativa ASC Aps nelle sue varie articolazioni di soggetti ha investito € 7.505,36 per ogni posizione di servizio civile.

3.3. Il SCN: investimento dello Stato e delle organizzazioni accreditate. Realtà rimossa

Una delle caratteristiche di fondo che ha caratterizzato sia il servizio civile alternativo al servizio militare obbligatorio, sia il Servizio Civile Nazionale, che quello Universale è l'ambito dell'impegno finanziario statale. Esso si è limitato alla copertura dell'assegno mensile e della polizza assicurativa dei giovani avviati al servizio. Per i progetti che si svolgono in Italia l'unico rimborso agli enti è riferito all'erogazione della formazione generale, per un importo di € 90,00 a parziale copertura delle spese sostenute. Per i progetti che si svolgono all'estero, il rimborso per la formazione generale, sempre a parziale copertura delle spese sostenute, comunque prevista per un orario minimo superiore a quella Italia, è di € 180,00. Con il nuovo inquadramento amministrativo, in forza della Circolare del 12 Dicembre 2017, che detta le regole per la rendicontazione di tali costi, se da un lato si precisa la gamma di voci che possono essere ricomprese nella rendicontazione, dall'altra si genera un notevole aggravio procedurale e amministrativo, per un universo di enti che, per la stragrande maggioranza, richiede rimborsi inferiori a € 15.000,00 annui (vedi Relazione al Parlamento 2017, p. 125) ed è previsto un rimborso, sempre forfettario, nel caso che sia l'ente a fornire l'ospitalità e l'alimentazione ai giovani nel periodo all'estero.

Tutti gli altri costi (progettazione, selezione dei giovani, avvio e gestione del servizio, formazione generale e specifica, monitoraggio dell'andamento delle attività e, per gli enti di prima classe, il Rapporto Annuale) sono in capo all'ente accreditato.

In base alla classe di accreditamento, le risorse umane richieste per queste attività, variano da singole unità a centinaia di unità. Così come varia sia l'orario che il titolo (oneroso o gratuito) con il quale queste persone svolgono il ruolo richiesto.

Questa caratteristica, collegata alla grande frammentazione degli enti accreditati, ha impedito di conoscere la dimensione dell'apporto che questi hanno dato alla realizzazione del servizio civile in Italia. In tal modo si è sottostimato l'investimento che è stato fatto sul servizio civile fra istituzioni responsabili (Stato, Regioni e PA) e soggetti attuatori (enti accreditati pubblici e senza scopo di lucro). Inoltre, mentre le istituzioni e gli enti pubblici accreditati, hanno fatto ricorso a risorse derivanti anche dalla tassazione dei cittadini, gli enti accreditati senza scopo di lucro hanno fatto ricorso a risorse interne,

private. In altri termini, i cittadini che hanno sostenuto le attività degli enti accreditati senza scopo di lucro, hanno sostenuto due volte il servizio civile.

L'auspicio è che l'attivazione dell'Albo unico del SCU, che alla data del 7 Luglio 2020, aveva 359 enti titolari di accreditamento, rispetto ai 3.913 del 2018, possa favorire una emersione e una comparazione degli investimenti effettuati dalle organizzazioni pubbliche e di Terzo settore accreditate, sia come enti titolari che come enti di accoglienza.

3.4 E con il Servizio Civile Universale?

Stessa impostazione pare avere il Servizio Civile Universale.

Per le misure aggiuntive, al momento attive in misura estremamente limitata, è previsto un riconoscimento economico per il tutoraggio e l'impiego di persone con minori opportunità.

Ai fini della qualità degli impieghi e della presentazione dei risultati ottenuti con l'illustrazione dei costi sostenuti, appare coerente la disposizione di promuovere coordinamenti di enti di Servizio Civile Universale che abbiamo almeno 100 sedi di attuazione, mettendo in rete gli attuali enti di quarta e terza classe, fatte salve specificità in alcune Regioni.

Nello stesso tempo, l'eventuale definizione della misura relativa alla valutazione dell'impatto dei progetti di SCU e della valorizzazione delle competenze di cittadinanza acquisite dai giovani durante il SCU, possono essere un volano per migliorare la percezione della società italiana del valore del SCU, oppure diventare un disincentivo ad essere accreditati all'Albo unico del SCU. Se le organizzazioni sono chiamate a una nuova visione del loro impegno nel SCU, anche le istituzioni statali e regionali, per le rispettive competenze, sono chiamate a individuare nuove fonti di finanziamento che sostengano queste misure innovative. Al momento della stesura di questo Rapporto non ci sono state risposte positive.