



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

**IL NUOVO SERVIZIO CIVILE
UN MONITORAGGIO DELLE
REALIZZAZIONI LOCALI**

*LID – LABORATORIO INDAGINI DEMOSCOPICHE
DIPARTIMENTO DI STUDI SOCIALI E POLITICI*

MAURIZIO AMBROSINI
FERRUCCIO BIOLCATI RINALDI
PAOLO BOCCAGNI
MARCO PIZZONI

MARZO 2008

INDICE

Introduzione. Servizio Civile e cittadinanza attiva: dalle affermazioni di principio alle realizzazioni operative

1. Il quadro di fondo: la promozione della cittadinanza attiva	5
2. Il servizio civile e i suoi significati	8
3. Un'area da esplorare: la dimensione organizzativa del servizio civile	13

1. Allargando lo sguardo: giovani, partecipazione civica, cittadinanza attiva nel dibattito internazionale sul Servizio Civile

Introduzione	15
1.1. Il servizio civile nel dibattito internazionale	17
1.2. Il servizio civile su scala globale? I primi risultati delle ricerche comparative	21
1.3. Il servizio civile nel contesto europeo: dai casi nazionali alla dimensione transnazionale	24
1.4. I principali nodi critici emergenti dal dibattito	27
1.5. Giovani, comportamenti pro-sociali, cittadinanza attiva: il ruolo del servizio civile	30
1.6. In conclusione: dati condivisi e questioni aperte	32

2. Il disegno della ricerca e la rilevazione dei dati

35

3. L'ente e l'organizzazione del Servizio Civile Nazionale

3.1. Come si accede al Servizio Civile Nazionale	39
3.2. Il tipo e la struttura dell'ente	41
3.3. Le modalità di organizzazione del Servizio Civile nazionale all'interno dell'ente	44
3.4. Le modalità di accesso al Servizio Civile Nazionale	51
3.5. Il coordinamento con gli altri enti	55

4. I volontari e le loro attività

4.1. La storia dell'ente tra obiezione di coscienza e servizio civile	59
4.2. I volontari richiesti e assegnati	63
4.3. Le attività svolte dai volontari	70

5. La selezione e la formazione dei volontari

5.1. La selezione dei volontari in Servizio Civile	77
5.2. La formazione dei volontari in Servizio Civile	82
5.3. La valutazione del servizio svolto	89

6. Il responsabile del Servizio Civile Nazionale

6.1. Il profilo sociografico del responsabile	91
6.2. Il lavoro del responsabile nell'ente	98
6.3. Formazione e aggiornamento del responsabile per il Servizio Civile	100

7. Le valutazioni sul Servizio Civile Nazionale 115

Conclusioni. Visioni ideali e pratiche organizzative del Servizio Civile: un raccordo necessario 125

Appendice

Riferimenti bibliografici	133
Questionario	137

INTRODUZIONE. SERVIZIO CIVILE E CITTADINANZA ATTIVA: DALLE AFFERMAZIONI DI PRINCIPIO ALLE REALIZZAZIONI OPERATIVE

1. Il quadro di fondo: la promozione della cittadinanza attiva

Sono almeno una sessantina nel mondo i paesi che attribuiscono una qualche forma di riconoscimento istituzionale a esperienze e attività definibili come “servizio civile”. Benché il termine non abbia un’accezione univoca, e racchiuda di fatto contenuti diversi (si veda in proposito il cap.1 del presente rapporto) , la diffusione internazionale di queste iniziative rivela una crescente attenzione nei confronti di un’esigenza sempre più avvertita, quella di promuovere forme di partecipazione civica e di impegno in attività socialmente utili da parte della popolazione giovanile. Ogni democrazia, infatti, si deve porre il problema dell’alimentazione dello spirito civico e della trasmissione intergenerazionale dei valori fondanti della comunità nazionale: una “comunità immaginata”, attivamente costruita e culturalmente prodotta da leader politici, intellettuali, apposite istituzioni (Anderson, 1996), ma proprio per questo bisognosa di una continua rielaborazione, e attualizzazione. L’allontanamento dagli eventi fondativi o dalle pagine salienti della storia nazionale conduce altresì ad una sorta di assuefazione alla democrazia, che contribuisce a ingenerare fenomeni di disaffezione, insoddisfazione e distacco nei confronti delle istituzioni politiche.

La scuola, grazie anche all’aumento dei livelli di istruzione, può operare sul livello cognitivo, trasmettendo delle conoscenze relative alla storia patria o ai principi inscritti nelle norme costituzionali. La conoscenza non basta tuttavia a formare dei

cittadini consapevoli e attivi. L'esercito di leva era visto un tempo anche come un luogo di formazione della coscienza nazionale, e anche per questo è stato a lungo tenuto in vita dai regimi democratici, ma l'evoluzione verso forze armate professionali ha ormai consegnato agli archivi, insieme alla coscrizione obbligatoria, anche la funzione di pedagogia patriottica attribuita alle caserme.

La formazione dello spirito civico e la promozione dell'impegno nei confronti della comunità sono state altresì collegate, da parte di una tradizione che rimanda almeno a Tocqueville, allo sviluppo di una vigorosa società civile, e più precisamente di un ricco e multiforme tessuto associativo. In questo filone, Putnam mostra che la partecipazione associativa, e specialmente ad associazioni in grado di produrre fiducia intersoggettiva, capacità di cooperazione, interesse per le sorti della società, rappresenta un antidoto nei confronti del ripiegamento privatistico e una risorsa per lo sviluppo del "capitale sociale", inteso in senso collettivo, di cui le società hanno bisogno per funzionare. Nei termini dell'autore, "il capitale sociale riguarda le relazioni tra gli individui, le reti sociali e le norme di reciprocità e affidabilità che ne derivano. In tal senso, il capitale sociale è strettamente connesso a ciò che qualcuno ha definito «virtù civica». La differenza è che il capitale sociale richiama l'attenzione sul fatto che la virtù civica è molto più forte se incorporata in una rete di relazioni sociali reciproche. Una società di individui molto virtuosi ma isolati non necessariamente è una società ricca di capitale sociale" (2004: 14). Le sue analisi empiriche sull'andamento storico dello spirito civico, nelle sue diverse manifestazioni, pongono però in evidenza il fatto che il civismo e la volontà di partecipare attivamente alla vita sociale e politica non sono conquiste raggiunte una volta per sempre, bensì soggette a variabilità, a mutamenti, a stagioni di crescita e di declino. Nel caso americano, da lui studiato, i dati vanno nella direzione di un declino dello spirito civico negli ultimi tre decenni, benché ultimamente le giovani generazioni diano segni di risveglio. Per contrastare il declino e rafforzare il risveglio, afferma risolutamente Putnam, "abbiamo disperatamente bisogno di creatività civica per generare un gruppo rinnovato di istituzioni e di canali adatti al mondo in cui viviamo e capaci di rinvigorire la vita civica" (ibid.: 466).

Nel caso italiano, come nota l'ultima indagine IARD, stiamo assistendo ad un calo della partecipazione associativa dei giovani. Secondo il sondaggio Eurobarometro,

la quota di giovani italiani che nel 2001 partecipavano ad associazioni era soltanto del 44%, contro un valore del 54% nel 1997 e del 50% per la media dei paesi europei. Nella rilevazione dello IARD, i giovani attivi in una o più associazioni, che era del 51,8% nel 1996, è calata nel 2000 al 46,8% e nel 2004 al 35,3%: un calo dunque di oltre 16 punti percentuali nell'arco di 8 anni (La Valle, 2007). In compenso cresce il numero dei giovani che ritiene molto importante l'impegno sociale nella propria vita, passando dal 16,9% del 2000 al 27,3% del 2004. Si verifica dunque una sorta di divaricazione tra importanza idealmente attribuita all'impegno civico e concreta partecipazione ad associazioni che in vario modo dovrebbero consentire di esprimerlo¹.

Il nesso tra spirito civico, partecipazione associativa e impegno sociale conduce ad un altro ordine di riflessioni. Si avverte un divario sempre più ampio tra domande sociali e risposte istituzionali, tra bisogni che le società esprimono e soluzioni offerte dal mercato o dallo Stato. In questo spazio si inserisce la solidarietà organizzata e il multiforme fenomeno del volontariato. Ma da più parti si evoca la necessità di rafforzare e incentivare la mobilitazione dei cittadini nella costruzione di soluzioni alle molteplici esigenze delle società locali, nella salvaguardia e promozione del loro patrimonio artistico e ambientale, come pure nel sostegno delle fasce di popolazione più esposte a varie forme di vulnerabilità e di emarginazione.

Sul piano concettuale, la stessa dicotomia tra lavoro retribuito e tempo libero non appare più soddisfacente, allorché si tratta di cogliere e valorizzare le diverse forme di impegno a favore della collettività. Neppure il concetto di volontariato, inteso come attività gratuita a favore di scopi socialmente meritevoli, esaurisce la gamma delle forme attraverso le quali le persone possono dedicare parte del loro tempo alla comunità: forme non sempre e necessariamente gratuite, ma neppure retribuite in termini contrattuali, non sempre scaturite dalle società civili, ma anche inventate, incoraggiate o promosse dalle istituzioni pubbliche.

Tra gli altri, Massimo Paci (2005) ha parlato di “attività fuori mercato socialmente riconosciute”, osservandone la rilevanza crescente nella società

¹ Va peraltro notato che le associazioni che raccolgono il maggior numero di partecipanti sono quelle sportive (11,6% nel 2004), un dato che aggrava il quadro complessivo. La coincidenza tra partecipazione associativa e impegno sociale, in ogni caso, non è automatica

contemporanea e le aperture da più parti espresse a favore di una loro legittimazione pubblica, nonché di un riconoscimento sociale ed economico (ibid.: 119-120). Paci infatti ipotizza, sia pure cautamente, il conferimento di un compenso monetario anche minimo per il lavoro volontario di impegno civile e sociale. Altri autori da lui citati vanno oltre: Rifkin suggerisce la corresponsione di un “salario sociale”; Beck di un “reddito di cittadinanza” non inferiore al sussidio di disoccupazione; il rapporto Supiot di “diritti di prelievo sociale” per il cofinanziamento del lavoro fuori dal mercato. Senza addentrarsi nella discussione sull’opportunità e i problemi della remunerazione delle attività volontarie², importa qui cogliere l’esigenza di fondo del riconoscimento e di qualche forma di ricompensa per una gamma di attività socialmente utili, che occupano uno spazio intermedio ma distinto sia nei confronti del lavoro retribuito, sia del volontariato in senso stretto.

2. Il servizio civile e i suoi significati

In questa cornice, il servizio civile si configura, anche a livello internazionale, come un’attività istituzionalmente promossa, anche se non necessariamente gestita dall’amministrazione pubblica, rivolta alla popolazione giovanile, temporanea, mirante a promuovere in svariati modi l’impegno sociale a favore di cerchie più o meno prossime di potenziali beneficiari o della comunità nel suo complesso, e dunque finalizzata a sviluppare esperienze di cittadinanza attiva, riconoscendo un corrispettivo economico ai partecipanti.

Nelle esperienze di servizio civile possiamo dunque riscontrare i seguenti elementi:

- un impegno pubblico, in genere regolamentato da leggi apposite, finanziamenti, uffici di coordinamento

² Ho discusso della questione degli incentivi alla partecipazione ad attività volontarie in Ambrosini (2005).

- un orientamento alla popolazione giovanile in transizione verso la vita adulta e l'ingresso a pieno titolo nel mondo del lavoro, coinvolta in forme temporanee nelle attività proposte e ricompensata con un incentivo economico
- una finalizzazione delle attività verso il “bene comune”, ossia verso obiettivi di interesse collettivo, anche quando il servizio viene svolto presso organizzazioni indipendenti
- una volontà più o meno esplicita di formazione di cittadini consapevoli, motivati alla partecipazione, attivi nelle comunità locali
- una collocazione distinta tra il volontariato, il lavoro per il mercato, il servizio pubblico.

Come verrà meglio illustrato nel prossimo capitolo, questi obiettivi possono essere declinati in modalità diverse, a partire dai contesti istituzionali, dall'organizzazione del welfare, dalle visioni politiche e ideali. Patel (2003) distingue in proposito cinque paradigmi del servizio civile:

A) filantropico: basato sulla partecipazione di privati cittadini, animati da motivazioni morali e religiose, finalizzato alla crescita soggettiva dei partecipanti oltre che a rispondere a determinati bisogni sociali;

B) istituzionale: collegato ai servizi sociali universalistici, promosso e guidato dai poteri pubblici, orientato alla promozione dei diritti di cittadinanza e dell'altruismo

C) conservatore/ neoliberale: orientato a promuovere responsabilità individuale e cambiamento personale nei partecipanti, collocato in un sistema in cui l'enfasi prevalente è posta sul volontariato;

D) orientato alla giustizia sociale: rivolto alla democratizzazione e a valori egualitari, impegnato nella lotta contro discriminazioni e nel sostegno ai movimenti sociali, organizzato da soggetti alternativi, indipendenti dallo Stato;

E) orientato allo sviluppo sociale: contraddistinto dall'impegno a favore dell'emancipazione delle popolazioni povere, collocato in uno scenario di welfare plurale e di collaborazione tra Stato e società civile.

Guardando più da vicino all'esperienza italiana, non si può evitare di constatare che il servizio civile, al di là del dettato legislativo, è stato di fatto caricato di attese e di

esigenze diverse. In mancanza di altri strumenti per promuovere, per es., l'occupazione giovanile o la transizione dal sistema formativo al mercato del lavoro, aspettative e interessi di varia natura si sono addensati sul servizio civile. La crescente importanza dell'istituto, in termini di organizzazioni accreditate, di progetti presentati, di giovani che aspirano a prendere parte all'esperienza, riflette certamente la validità dell'intuizione originaria, ma anche questa congerie di domande che cercano risposta attraverso il canale del servizio civile nazionale. In altri termini, le retoriche del servizio civile, sostanzialmente allineate con il discorso pubblico sull'argomento, possono nascondere reinterpretazioni di fatto e attuazioni pratiche tra loro abbastanza divergenti.

Possiamo in proposito distinguere almeno cinque significati attribuiti al servizio civile³:

- *significati occupazionali*, particolarmente avvertiti nelle aree territoriali più deboli del paese, che tuttora incontrano serie difficoltà a proporre opportunità di “buona occupazione” ai giovani e ancor più alle giovani, configurando il servizio civile, di fatto, come una delle tante occupazioni precarie, o come un surrogato breve dei lavori socialmente utili del passato;
- *significati formativi*, in termini di opportunità di acquisizione di conoscenze e competenze (organizzative, comunicative, relazionali.....), che completano e attualizzano i percorsi formativi e accrescono il capitale umano dei giovani, talvolta si pongono in continuità con le esperienze formative precedenti e si configurano come un tassello della transizione tra formazione e lavoro, altre volte come un periodo di prova o di tirocinio. Più in generale, il servizio civile può essere visto come una leva per favorire direttamente o indirettamente lo sviluppo di elementi di capitale sociale, inteso in senso individuale, come risorsa per l'inserimento nel mercato del lavoro, sotto forma di contatti e rapporti con il mondo adulto, con enti del terzo settore e con istituzioni pubbliche;
- *significati solidaristici*, laddove l'enfasi è posta sulla maturazione di disposizioni e comportamenti pro-sociali, generalmente organici al composito

³ Va sottolineato che non si tratta nella maggior parte dei casi di posizioni esplicite, ma non di meno di reinterpretazioni operative del significato del servizio civile che emergono nel momento in cui, per es., aree occupazionalmente svantaggiate rivendicano un maggior numero di posti di servizio civile; emendamenti legislativi propongono di impiegare i volontari del servizio civile per rispondere a determinati bisogni; organizzazioni di vario tipo consigliano a tirocinanti o candidati ad un posto di lavoro di passare attraverso il servizio civile per avere maggiori probabilità di assunzione; e così via.

mondo della solidarietà organizzata, spesso collocati in continuità biografica con attività di volontariato e di impegno sociale variamente connotato. Qui si può innestare un elemento problematico: l'inserimento in organizzazioni di per sé votate a missioni socialmente benemerite può tradursi in una priorità dell'ente, con le sue esigenze e magari con le sue carenze di risorse, rispetto agli obiettivi di crescita personale dei partecipanti;

- *significati di servizio*, ossia di rafforzamento della rete di protezione sociale, o più modestamente di tamponamento delle manchevolezze e degli arretramenti del sistema di welfare, con un'attenzione prevalente alle attività svolte e alla loro utilità sociale. Di fatto, anche in questo caso si può arrivare a considerare prioritaria l'esigenza del servizio rispetto al progetto e alla crescita personale del partecipante. Nei casi più critici, l'impiego effettivo si dissocia dal progetto, che viene visto come un adempimento burocratico da soddisfare per ottenere l'assegnazione di volontari del SCN da impiegare poi secondo le necessità dell'ente assegnatario, e magari in funzione delle necessità del momento;
- *significati di cittadinanza attiva*, che fondano l'interesse pubblico a promuovere il servizio civile, rappresentano l'aspetto saliente dell'esperienza e collocano nella prospettiva più adeguata anche gli altri significati individuati: il servizio civile è qui visto come un istituto che concorre a formare cittadini consapevoli, partecipativi, impegnati nello sviluppo sociale delle comunità (locali, nazionali, internazionali...) in cui operano.

Va sottolineato che i significati qui catalogati non sono necessariamente tra loro alternativi, tranne che nelle derive patologiche in cui possono incorrere se vengono assolutizzati. Il servizio civile può effettivamente concorrere alla transizione tra formazione e lavoro, può rappresentare un prolungamento dell'impegno volontario, può contribuire a sviluppare servizi di utilità sociale presso le organizzazioni che lo richiedono. Se per esempio l'esperienza fosse tutta centrata sulla formazione del partecipante e non lo mettesse alla prova in attività dotate di senso e percepite come dotate di valore per la società, non sarebbe un vero servizio civile; così come uscirebbe dai canoni della correttezza un servizio civile che di fatto venisse utilizzato per approvvigionarsi di personale a basso costo. La stessa corresponsione di un compenso

ha una valenza non trascurabile, in quanto favorisce una democratizzazione delle opportunità, ovvero un'apertura del servizio civile anche a giovani che, provenendo da contesti sfavoriti o avendo comunque problemi di indipendenza economica, difficilmente potrebbero accedere a questa occasione di cittadinanza attiva.

Possiamo forse concludere su questo cruciale aspetto ponendo in rilievo in fatto che una valida esperienza di servizio civile richiede di trovare un equilibrio e una sintesi fra tre aspetti: lo sviluppo personale del partecipante, l'attività concreta da svolgere e il suo inserimento nel contesto organizzativo, la promozione di forme di cittadinanza attiva. Possiamo parlare al riguardo di un triangolo del servizio civile, in cui i tre aspetti necessitano di essere collegati e di sostenersi reciprocamente.

Figura 1. Il triangolo del servizio civile



3. Un'area da esplorare: la dimensione organizzativa del servizio civile

Alla luce delle considerazioni esposte, si profila l'esigenza, conoscitiva ma anche strategica, di comprendere come effettivamente, sul terreno, il servizio civile viene progettato, accolto, presidiato sotto il profilo organizzativo, gestito quotidianamente, raccordato con altre attività all'interno degli enti e istituzioni che lo richiedono. Solo attraverso analisi situate è possibile valutare quanto, al di là delle retoriche e anche dei documenti progettuali, il servizio civile risponda alle finalità istituzionali per cui è sorto e riesca a conseguire un equilibrio fra i tre aspetti sopra richiamati.

Va rilevato al riguardo che anche nel panorama internazionale l'approfondimento empirico di questi aspetti risulta molto carente, come se l'enfasi posta sul valore civile e sociale dell'esperienza fosse sufficiente a garantirne la realizzazione, o comunque favorisse la formazione di una sorta di diaframma che ostacola l'analisi e la valutazione. Eppure, per poter discutere, ed eventualmente migliorare, l'istituto del servizio civile così come si è venuto sviluppando in questi anni, la conoscenza delle modalità con cui viene organizzato e gestito è un primo cruciale passaggio. Sapere di quali risorse organizzative dispongano gli enti per gestire il servizio civile; quanto e come abbiano investito per conseguire obiettivi di efficacia; a quale tipo di figura abbiano affidato la responsabilità di coordinare l'esperienza al loro interno; se e come siano in contatto con altri enti impegnati sul servizio civile; come concretamente impieghino i volontari del SCN: sono tutte domande queste che aiutano a comprendere il funzionamento operativo dell'istituto, e presumibilmente ci dicono qualcosa delle impostazioni che lo sottendono.

Questa ricerca, voluta dall'Ufficio nazionale per il servizio civile, rappresenta dunque un primo tentativo di sondare la dimensione organizzativa dell'esperienza realizzata. Pur con i limiti dello strumento adottato (l'intervista telefonica con un questionario strutturato), è stata effettuata una rilevazione a tappeto che ha raggiunto oltre 1.300 enti che in questi anni hanno accolto giovani volontari del Servizio Civile Nazionale. L'indagine svolta ha approfondito specialmente cinque aspetti: la storia del

rapporto tra enti e servizio civile nazionale; le modalità di impiego dei volontari; l'organizzazione della struttura che all'interno dell'ente segue il servizio civile; il profilo del responsabile del servizio civile; la visione del servizio civile da parte del responsabile.

Va anche sottolineato che la ricerca non aveva finalità né ispettive, né di per sé valutative delle attività realizzate dagli enti, ma unicamente conoscitive. Nello stesso tempo, siamo convinti che dalla ricerca svolta discendano significativi suggerimenti per chi ha la responsabilità di promuovere, governare e migliorare l'attuazione del servizio civile.

Siamo altresì consapevoli che si tratta di un primo sondaggio. L'indagine andrebbe proseguita con l'approfondimento del funzionamento operativo del servizio civile sul terreno, andando direttamente ad analizzare come viene organizzato e svolto il servizio all'interno degli enti⁴. Questo secondo passo richiede però il ricorso ad altri metodi, di tipo qualitativo, e segnatamente all'analisi etnografica. E' tuttavia un nostro convincimento che i risultati qui di seguito presentati costituiscano una piattaforma imprescindibile per ogni serio sforzo di lettura e di miglioramento di questo importante istituto di raccordo tra condizione giovanile e cittadinanza attiva.

⁴ Una delle pochissime ricerche che hanno operato in questa direzione è stata svolta alcuni anni fa, sulla gestione organizzativa del servizio civile all'epoca dell'obiezione di coscienza: Ambrosini, 1999

1. ALLARGANDO LO SGUARDO: GIOVANI, PARTECIPAZIONE CIVICA, CITTADINANZA ATTIVA NEL DIBATTITO INTERNAZIONALE SUL SERVIZIO CIVILE

Introduzione

Questo contributo propone una sintesi critica della letteratura sociologica internazionale sul servizio civile, di cui mette a confronto le interpretazioni teoriche e le ricerche empiriche più rilevanti. Particolare attenzione sarà indirizzata al legame tra programmi di servizio civile – comunque definiti – e partecipazione civica della popolazione giovanile.

Gran parte degli studi internazionali sul tema, nell'ultimo decennio, si è indirizzata proprio al servizio civile giovanile: sia per la sua consistenza oggettiva (McBride et al., 2004b), sia per la riflessione teorica che ha suscitato, anche in rapporto agli studi comparativi sulla condizione giovanile e sulle forme di partecipazione civico-politica delle nuove generazioni (cfr., ad esempio, Youniss et al., 2002; Torres, 2007). Nell'insieme, va tuttavia ricordato che non solo nel caso italiano, ma anche nel più ampio dibattito internazionale, la ricerca sul servizio civile muove ancora i primi passi (Hodgkinson, 2004): nell'analisi delle attività svolte, a partire dalle istituzioni promotrici e dai soggetti coinvolti, e ancora di più nella valutazione dell'impatto delle attività stesse. Non di rado, inoltre, queste ricerche sembrano riflettere posizioni normative preconcepite (da cui visioni del servizio civile unilateralmente celebrative), più che la tensione a verificare, sul terreno empirico, ipotesi di ricerca puntuali.

Sono molte, in linea di principio, le variabili che potrebbero guidare una rassegna delle diverse forme di servizio civile: contesto e raggio d'azione dei programmi, attività svolte, organizzazioni interessate, criteri di eleggibilità e di inclusione dei volontari, finalità perseguite e risultati ottenuti (McBride et al, 2004a). In queste pagine, tuttavia, non mi soffermerò più di tanto sui dati (generalmente poco attendibili) circa la portata e la distribuzione dei programmi di servizio civile, anche in funzione del contesto nazionale, istituzionale o culturale a cui si fa riferimento. Mi sembra più rilevante proporre alcune chiavi di lettura trasversali del fenomeno, accomunate dall'orientamento a distinguere, per quanto possibile, le aspettative circa gli effetti positivi del servizio civile, e le indicazioni effettivamente suffragate dall'analisi empirica; le ambivalenze legate alla scarsa consistenza delle ricerche sul tema, e quelle che riflettono l'impossibilità di dare risposte univoche e generali alle questioni affrontate (prima fra tutte, l'effettivo contributo del servizio civile alla partecipazione civica e politica giovanile, al netto di altre variabili intervenienti).

1.1. Il servizio civile nel dibattito internazionale

Nella letteratura sociologica dell'ultimo decennio, specie di lingua inglese, sembrano essersi moltiplicati i tentativi di ricondurre a una comune etichetta teorica – quella di “servizio civile”⁵ – svariati programmi nazionali e internazionali a sostegno di una partecipazione civica continuativa e tendenzialmente gratuita, regolata da specifici assetti organizzativi e normativi. Si è così assistito, prima negli Stati Uniti e poi anche altrove, a una certa diffusione di analisi teoriche e ricerche comparative, che guardano al servizio civile quale strumento istituzionalmente riconosciuto di partecipazione volontaria organizzata (e prevalentemente giovanile) ad attività utili alla collettività.⁶

Ne è scaturito un oggetto di studio dai confini ancora incerti, che intersecano dimensioni diverse: l'analisi della partecipazione civica e dei comportamenti prosociali, e quella dello sviluppo delle comunità locali; lo studio dei sistemi di welfare e delle organizzazioni nonprofit, con particolare attenzione alle politiche giovanili, anche nella prospettiva della cooperazione allo sviluppo.

Un minimo denominatore comune tra le varie esperienze nazionali al riguardo si può forse incontrare in una definizione ripresa da gran parte delle ricerche empiriche. Il “servizio civile” – espressione convenzionale, che non trova sempre una traduzione ovvia, né un'accezione condivisa, nelle diverse tradizioni linguistiche – rimanda generalmente a

⁵ Si tratta, come si vedrà, dell'espressione più diffusa nella letteratura recente – ma non di un'espressione accettata universalmente – per descrivere un fenomeno che può anche essere riclassificato, a seconda del contesto nazionale e linguistico, come servizio volontario, servizio nazionale, ecc.

⁶ Tra i principali contributi teorici, che verranno ripresi e approfonditi in queste pagine, va anzitutto segnalato – sul versante della letteratura nordamericana – il numero monografico di “Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly” (a cura di McBride e Sherraden, 2004), dedicato al “servizio civile su scala globale”; nonché la continua attività di *think-tank* del Global Service Institute, che raccorda reti di ricerca sul tema a livello internazionale, con l'orientamento a promuovere l'integrazione tra elaborazione teorica e *policies* nazionali di settore. In una prospettiva analoga si muove, sui temi della partecipazione civica e dello sviluppo di comunità, un altro istituto attivo su scala internazionale, quale l'ICICP (Innovations in Civic Participation). Nel contesto dell'Unione europea vale la pena segnalare il ruolo di advocacy e di raccordo inter-organizzativo svolto sul tema dall'AVSO (Association of Voluntary Service Organizations). Nel nostro Paese, i programmi di attuazione del servizio civile, prima e dopo la riforma del 2001, sono oggetto di rapporti di monitoraggio annuale della CNESC (Conferenza nazionale degli enti per il servizio civile; per il report più recente, vedi IRS, 2007. Cfr. anche, per un dibattito più ampio, Canino e Cima, 2006).

[Un] periodo organizzato e dedicato in modo prevalente all'impegno a favore della comunità locale, nazionale o mondiale, riconosciuto e valorizzato dalla società, con una minima ricompensa economica a favore di chi vi prende parte. (McBride e Sherraden, 2004)

Nella cornice della definizione, l'idea di "servizio" mette in risalto la differenza tra questi programmi strutturati – che richiedono un impegno prolungato e continuativo, entro specifici contesti organizzativi, benché non sostitutivo di posti di lavoro retribuiti – e attività di volontariato più o meno informali (e slegate da una retribuzione, anche modesta).⁷ L'aggettivo "civile" allude invece alla natura pro-sociale o di interesse collettivo che caratterizza queste iniziative, nonché alla sfera pubblica entro la quale si svolgono: "Del servizio civile possono beneficiare gli estranei, vicini o lontani, così come le generazioni future" (McBride et al., 2004b).

In concreto, come si vedrà, l'articolazione dei programmi riconducibili al servizio civile può variare secondo molteplici coordinate: la natura dell'ente promotore (e/o sovventore), il tipo di attività svolte, i soggetti coinvolti, il bacino territoriale e i destinatari delle attività stesse. Si potrebbero però mettere in rilievo, a supporto della definizione citata poc'anzi, almeno tre fattori di comunanza: l'impegno per una causa legata al bene comune; l'orientamento a promuovere la giustizia sociale o, quanto meno, ad agire in termini di interesse pubblico prima che di *self-interest*; lo sviluppo di esperienze di cittadinanza attiva e di scambio interculturale, grazie all'interazione con le comunità locali presso cui si svolge il servizio (McBride et al., 2006).

Una disamina più approfondita delle visioni sottese ai programmi di servizio civile è quella di Patel (2003), che invita all'analisi comparativa del contesto istituzionale, politico e ideologico – e, più in generale, del regime pubblico di welfare⁸ – entro cui prende forma ogni programma. L'autrice distingue, sul piano astratto, cinque paradigmi – pari ad altrettanti orientamenti normativi alla politica sociale – che possono

⁷ Naturalmente, la distinzione analitica tra servizio civile e volontariato non toglie che le due esperienze presentino "evidenti margini di sovrapposizione" (Smith, 2004; cfr. anche Gaskin, 2004).

⁸ Nel sottolineare l'*embeddedness* dei programmi di servizio civile nei regimi istituzionali di welfare nazionali, Patel suggerisce di estendere l'analisi comparativa agli orientamenti e alle configurazioni organizzative della società civile; intesa, per lo meno nelle democrazie mature, quale canale espressivo di quell'"impegno civico", la cui rilevanza – argomenta l'autrice – "aumenta quanto più le persone cercano nuove forme di partecipazione, di rappresentanza, di azione e di autoespressione collettiva" (Patel, 2003, p. 90).

informare le strategie di sviluppo del servizio civile: l'approccio della filantropia sociale, quello istituzionale, quello conservatore, l'approccio critico e quello dello sviluppo sociale. La tabella 1 ne riassume i tratti distintivi per quanto riguarda la visione del servizio civile, le finalità perseguite, i valori di riferimento, il tipo di programma, i soggetti promotori, la rappresentazione dei partecipanti e dei destinatari, la "scala geografica" di riferimento. A queste chiavi di lettura, che invitano a considerare lo specifico contesto storico e istituzionale in cui si inserisce ogni programma, si potrebbe aggiungere una classificazione delle prevalenti attività svolte. Queste convergono – come si vedrà nei prossimi paragrafi – su alcune grandi aree trasversali rispetto a questa classificazione: assistenza sociale e sanitaria, formazione lavorativa e istruzione, tutela ambientale e culturale, opere pubbliche, ecc. (D'Angel, 2005).

Tab 1.1. – Quali modelli di servizio civile [SC]? Una distinzione analitica tra cinque paradigmi (fonte: adattato da Patel, 2003, pp. 96-98)

Caratteristiche	Approcci al Servizio Civile				
	Filantropico	Istituzionale	Conservatore/Neoliberale	Giustizia sociale	Sviluppo sociale
Visione	Il SC è svolto da privati cittadini per prescrizioni religiose, tradizioni culturali, motivazioni morali	Il SC rientra in un sistema universalistico di servizi sociali; i fallimenti del mercato sono ritenuti la causa del declino delle condizioni sociali; priorità all'azione pubblica dei governi	Date le soluzioni di mercato auspiccate per superare i fallimenti dello stato, e i limitati interventi pubblici, bassi livelli di spesa per il SC; enfasi sul volontariato come struttura di mediazione tra stato e società	Analisi critica delle disuguaglianze di classe e delle barriere sociali prodotte dalla stratificazione e dall'esclusione sociale	Enfasi sul cambiamento a favore dei poveri; sfida alle distorsioni dello sviluppo economico, sociale e politico su scala locale, nazionale e globale; partecipazione attiva dei governi a un SC orientato allo sviluppo
Finalità	Crescita personale dei partecipanti; risposta a bisogni sociali	Crescita personale dei partecipanti; risposta a bisogni sociali	Cambiamento individuale	Giustizia economica e sociale; democratizzazione e trasformazione dei sistemi e delle istituzioni	Promozione sviluppo sociale ed economico; partecipazione degli esclusi a iniziative di sviluppo; cambiamenti tangibili nella qualità della vita della gente

Caratteristiche	Approcci al Servizio Civile				
	Filantropico	Istituzionale	Conservatore/Neoliberale	Giustizia sociale	Sviluppo sociale
Principi di riferimento	Aiuto ai bisognosi	Diritti di cittadinanza, solidarietà sociale, altruismo, giustizia sociale, coesione della società	Valori morali e religiosi, lealtà civica, responsabilità individuale nel rispondere ai bisogni	Giustizia sociale, diritti sociali e umani; empowerment, uguaglianza, valori redistributivi ed emancipatori	Giustizia sociale ed economica; empowerment; promozione collettiva di benefici pubblici, valori redistributivi ed emancipatori
Tipo di programmi	Fondamentalmente correttivo, a volte orientato alla riforma sociale; si rivolge a molteplici bisogni umanitari	Risponde ai bisogni essenziali; promuove riforme sociali; sostiene il volontariato nazionale e internazionale e l'aiuto umanitario	Correttivo; indirizzato alle crisi di breve periodo e alle emergenze; promozione di attività comunitarie su scala locale	Azioni sociali e comunitarie contro le discriminazioni sociali e l'emarginazione; sostegno ai movimenti sociali per l'uguaglianza, le pari opportunità e l'empowerment degli esclusi dai processi politici	Sviluppo di comunità umano, sociale, economico; investimento sul capitale umano dei poveri; sviluppo economico locale; promozione dell'impiego produttivo degli esclusi; rafforzamento capitale sociale; sviluppo istituzioni e del buon governo
Soggetti promotori	Organizzato in modo formale o informale da organizzazioni filantropiche; può essere autonomo o fare parte di una pluralità di servizi	Società civile debole, c'è spazio per diversi attori, come le Ong e la filantropia; SC istituzionalizzato formalmente con misure legislative e fiscali; spesa pubblica rilevante per SC	SC rientra in un modello in cui prevale il volontariato	Indipendente dallo stato; promosso da organizzazioni autonome o alternative	Fa parte di un sistema di welfare plurale; cooperazione tra pubblico, privato e società civile, con lo stato che promuove e coordina SC
Rappresentazione dei partecipanti e dei beneficiari	Paternalistica; partecipativa, nei programmi orientati alla riforma sociale	Visione umanitaria; beneficiari come destinatari passivi dell'aiuto	SC come esperienza formativa per la personalità dei partecipanti; visione paternalistica dei beneficiari	Sono entrambi agenti di cambiamento sociale	I partecipanti sono promotori attivi di sviluppo sociale
Scala geografica delle attività svolte	Su tutti i livelli: locale, nazionale, internazionale, transnazionale	Prevalentemente locale, ma interessato anche al livello internazionale	Prevalentemente locale, per promuovere la responsabilità individuale; possibile focus internazionale e transnazionale per azioni umanitarie	Su tutti i livelli: locale, nazionale, internazionale, transnazionale	Su livello locale, nazionale, regionale e globale, nello sviluppo umano e sociale; partecipazione attiva delle agenzie internazionali

Naturalmente, la classificazione – che pure ha il merito della sintesi, entro una composita varietà di esperienze e di attori organizzativi – non è esente da limiti. Come emerge da una lettura accurata della tab. 1, non è sempre nitida, ad esempio, la distinzione tra il modello della “giustizia sociale” e quello dello “sviluppo sociale”. Anche la prima e la terza categoria (“filantropico” e “conservatore”), pur investendo livelli istituzionali diversi (l’una originata dalla società civile, l’altra da un indirizzo istituzionale di *policy*) e muovendo da distinti orizzonti teorici, rivelano nella pratica una certa sovrapposizione

1.2 Il servizio civile su scala globale? I primi risultati delle ricerche comparative

Sono almeno una sessantina, a quanto documenta uno studio recente (McBride et al., 2004b), i Paesi che danno riconoscimento istituzionale a una qualche forma di servizio civile.⁹ Si tratta quindi di un fenomeno che, pur diffuso prevalentemente nel mondo occidentale, abbraccia anche varie altre regioni del pianeta, dall’Africa all’America latina. Appare ancora prematuro, peraltro, affermare che esso abbia – almeno come fenomeno organizzato e istituzionalizzato – valenza “globale” (cfr. Stroud, 2005). È probabilmente più corretto, seguendo un’indicazione diffusa in letteratura, collegarne lo sviluppo al peso relativo assunto nei diversi contesti nazionali dagli attori del terzo settore.

⁹ Gli autori citati hanno condotto una ricerca esplorativa, su scala globale, che ha portato a documentare l’esistenza di oltre 200 programmi di servizio civile, accomunati – oltre che dalle finalità solidaristiche e dalla modesta, o nulla, remunerazione economica – dal carattere strutturato e prolungato nel tempo dell’impegno richiesto alle persone coinvolte (non necessariamente, o non solo, giovani). Dei programmi censiti dagli autori – che hanno deliberatamente escluso ogni forma di tirocinio, o di formazione sul campo legata a percorsi di istruzione – quasi la metà si possono definire “internazionali”, perché basati sull’invio del personale in paesi diversi dal proprio (e tipicamente più poveri). A questi si aggiunge un 10% di programmi “transnazionali”, perché legati a uno scambio di operatori tra i paesi coinvolti (ad esempio il Servizio volontario europeo, su cui ritornerò). Il 35% è composto da programmi che si sviluppano su scala “nazionale”; un ulteriore 6%, infine, investirebbe soltanto il livello “locale”, o comunitario (McBride et al., 2004). Naturalmente, la distribuzione per “raggio geografico di pertinenza” non dice nulla né del peso numerico dei diversi tipi di programma (ad esempio, se e dove le iniziative internazionali coinvolgano più operatori di quelle nazionali, o se – come appare verosimile – non avvenga piuttosto il contrario); né del peso specifico assunto dalle organizzazioni non governative, e nemmeno degli orientamenti dei diversi governi nazionali, nel privilegiare l’una o l’altra forma di servizio civile.

Gli autori di questa prima survey propongono anche una tipologia descrittiva delle attività svolte nella cornice del servizio civile. Il loro tentativo di classificazione, in realtà, si limita a individuare delle aree generiche, non sempre distinguibili tra loro, né esclusive le une rispetto alle altre. Prevarrebbero, nella loro ricostruzione globale del fenomeno, i servizi alla persona, socioassistenziali o educativi; e poi, a breve distanza, le azioni di sviluppo personale o di comunità. Aree d'intervento di questo tipo figurano nell'80% circa dei programmi analizzati. Seguono, con un'incidenza compresa tra il 60 e il 70% del campione, attività riconducibili alla protezione ambientale, e poi all'integrazione culturale o, in pari misura, all'assistenza sanitaria. Su quote percentuali via via decrescenti si attestano gli interventi a sostegno dell'occupazione, dello sviluppo economico, della realizzazione di infrastrutture (50% circa); pace, diritti umani, salvaguardia artistica e culturale (45%); da ultimo, e con un'incidenza comprensibilmente più modesta, "interventi d'emergenza" (20% circa).

È inoltre significativo che, almeno sul piano delle finalità dichiarate, le principali motivazioni alla base dei programmi di servizio civile privilegino largamente la maturazione umana e professionale di chi vi prende parte: "aumento delle motivazioni a fare volontariato" (81% dei rispondenti); "aumento delle abilità personali" (76%); "una migliore comprensione delle altre culture" (66%). Rimangono in secondo piano i benefici prodotti a favore dei destinatari finali: "miglioramento delle infrastrutture pubbliche" (55% dei rispondenti); "promozione di un uso sostenibile dei terreni" (50%); "miglioramento delle condizioni di benessere e di salute" (47%).

Nella grande maggioranza dei casi, infine, i programmi censiti da McBride e colleghi – con alcune eccezioni legate al servizio civile nazionale, in paesi africani e medio-orientali – sono a partecipazione volontaria.

Nell'insieme, facendo sintesi del contributo degli autori, è possibile ricondurre le diverse forme di servizio civile a due varianti fondamentali:

- da un lato i programmi di livello *nazionale*, che tendenzialmente non richiedono abilità o competenze specifiche, sono per lo più indirizzati ai giovani, coniugano obiettivi di sviluppo personale e di fornitura di servizi alla collettività, prevedono varie forme di sostegno e incentivo (D'Angel, 2003);

- dall'altro i programmi articolati su scala *internazionale* o *transnazionale*, che presupporrebbero motivazioni e competenze relativamente più solide, e sarebbero più orientati alle esigenze dei destinatari finali, pur con l'obiettivo di facilitare l'incontro tra culture ed esperienze diverse. In questo secondo ambito, altri autori (Sherraden et al, 2006) distinguono le iniziative finalizzate al dialogo e alla comprensione internazionale (e interculturale) dai programmi orientati alla cooperazione allo sviluppo o all'assistenza umanitaria.

Al di là di queste distinzioni di massima, la base conoscitiva a disposizione degli studiosi (o, a maggior ragione, dei decisori politici) non è certamente all'altezza della diffusione ormai assunta dal fenomeno. Neppure nel campo del servizio civile internazionale, relativamente più approfondito, lo "stato dell'arte" della ricerca accademica appare soddisfacente:

Molta di questa letteratura non va al di là di un'istantanea su una singola coorte di volontari, presa nel corso del servizio o subito dopo. Sono poco comuni gli studi longitudinali, fatto salvo per le forme di valutazione interna messe in atto da alcune organizzazioni promotrici. (Sherraden et al., 2006, p. 177)

Sembra quindi corretto concludere che "le politiche e i programmi più innovativi sono avanti di decenni, rispetto alle conoscenze in merito alle forme e agli effetti del servizio civile" (McBride et al., 2004b). Nel quadro di una letteratura che privilegia le analisi descrittive, rispetto all'interpretazione e alla rielaborazione teorica, non esiste ancora – fatto salvo per alcuni casi – un vero e proprio patrimonio di conoscenze condivise su scala internazionale. Molte ricerche tendono implicitamente ad assumere che le motivazioni altruiste o di utilità collettiva, costitutive dei programmi di servizio civile, si rispecchino automaticamente nella loro attuazione sul campo. Detto diversamente, si tende sovente a "giudicare i programmi in funzione delle intenzioni, anziché dei risultati" che essi producono (McBride et al., 2006).

1.3. Il servizio civile nel contesto europeo: dai casi nazionali alla dimensione transnazionale

Nel contesto dell'Unione europea si combinano forme e articolazioni territoriali diverse di servizio civile: dai programmi nazionali gestiti dagli Stati membri, a quelli su scala sovranazionale promossi dalle istituzioni comunitarie, fino alle iniziative di solidarietà internazionale (o transnazionale) che si collegano, con la mediazione delle ong, a Paesi del terzo mondo o in transizione. Ad accomunare le diverse esperienze nazionali, al di là delle soluzioni legislative adottate e degli equilibri regolativi tra enti pubblici e organizzazioni di terzo settore, c'è un chiaro orientamento a incentivare la partecipazione giovanile ad attività di servizio civile; specie laddove, in un numero crescente di Paesi, questa è ormai facoltativa, a seguito dell'abolizione dell'obbligo della leva militare (AVSO, 2004).

Le istanze del servizio civile, tradizionalmente sostenute – anche nella prospettiva dell'obiezione di coscienza – dalle società civili nazionali più che dalle rispettive istituzioni governative, sono state oggetto negli ultimi anni di investimenti sempre più significativi da parte di queste ultime. Normare, e promuovere direttamente, il servizio civile giovanile, si rivela una strategia funzionale a molteplici obiettivi, tanto da rischiare, talvolta, di sovraccaricarsi d'aspettative: dal rafforzamento della coesione sociale, all'integrazione civica delle nuove generazioni; dal potenziamento dell'offerta di servizi di utilità collettiva (benché, almeno formalmente, con personale non sostitutivo della forza lavoro retribuita), fino alla lotta alla disoccupazione e al potenziamento del raccordo tra istruzione e mercato del lavoro (con una specifica attenzione all'occupabilità delle fasce deboli della popolazione giovanile).

Merita un cenno a sé, in particolare, il Servizio volontario europeo (SEV-EVS, *European Voluntary Service*). Questo programma di servizio civile, promosso dalla Commissione europea a partire da fine anni Novanta, prevede lo scambio di giovani “volontari”, per un periodo di almeno 6 mesi, tra organizzazioni partner di Paesi diversi. Quale che sia il settore d'attività prescelto (lavoro sociale, tutela ambientale, ecc.), il

SEV si caratterizza per l'attenzione dedicata anche agli aspetti formativi del lavoro svolto. Si tratta di una delle poche esperienze di servizio civile su cui siano state raccolte indicazioni empiriche rilevanti, per quanto riguarda gli effetti dei programmi di servizio civile sui suoi beneficiari (almeno intermedi) (Smith, 2004).

Nella percezione prevalente tra i giovani partecipanti, a giudicare da una survey di fine anni Novanta, il SEV avrebbe un impatto positivo sulle esperienze di vita individuali, sullo sviluppo delle abilità pro-sociali, sulla conoscenza di contesti culturali e linguistici diversi dal proprio. Più incerte appaiono le ricadute positive sull'inclinazione dei giovani alla partecipazione civica – meno della metà degli intervistati ha proseguito a fare volontariato – e sull'ingresso nel mercato del lavoro, a esperienza terminata.¹⁰ La stessa fonte (Smith, 2004) riporta, analizzando il punto di vista delle organizzazioni invianti e riceventi, considerazioni piuttosto prevedibili: una generale soddisfazione per l'iniziativa (anche come canale di contatti internazionali e di scambio di esperienze), accompagnata da lamentele per i ritardi nell'assegnazione dei fondi (o per la difficoltà a procurarsi cofinanziamenti adeguati), così come per gli oneri burocratici, ritenuti eccessivi.

Un dato che sembra accomunare, tuttavia, il programma europeo e le singole esperienze nazionali, è quello della “stratificazione ineguale”, per livelli di istruzione, della popolazione giovanile coinvolta. Come si legge in uno studio comparativo di alcuni anni or sono,

In tutti i Paesi i giovani più istruiti tendono a essere sovrarappresentati sia nei programmi nazionali sia in quelli internazionali, per effetto del loro maggiore accesso alle informazioni rilevanti; delle loro migliori competenze linguistiche; di livelli più elevati di autostima, ma anche di un maggiore appoggio da parte di familiari e amici. Nonostante il dichiarato orientamento a includere i giovani con minori opportunità nel Servizio volontario europeo, la percentuale effettiva di questi giovani rimane modesta. (AVSO, 2004)

¹⁰ Naturalmente, all'ingresso nell'età adulta (a cui può corrispondere la necessità di conciliare maggiori impegni lavorativi e familiari) gli spazi per le attività di tempo libero, compreso il volontariato, tendono a contrarsi: non è detto, quindi, che il dato citato sia poi così modesto. Si tratta, in realtà, di un dato che andrebbe per lo meno messo a confronto con la proporzione di quanti facevano volontariato già da prima del servizio civile, per fornire una qualche indicazione del suo possibile effetto “discriminante”. L'indagine citata, tuttavia, non ha toccato questo aspetto.

A parte questo nodo di fondo, le analisi svolte sino a oggi non vanno quasi mai al di là di una generica rilevazione dei livelli di soddisfazione delle parti in causa. Manca ancora un sistematico tentativo di esplorare l'impatto del servizio civile, nel medio periodo, sulle attività degli enti promotori; anche alla luce dei risultati che ne derivano, a beneficio dei destinatari finali (che si tratti di un gruppo di utenti specifici, di una comunità locale, o altro – cfr. AVSO, 2007). Gran parte degli studi svolti sino a oggi, come si è visto, ha privilegiato l'impatto sui partecipanti, rispetto a quello sui beneficiari finali (Patel, 2003), o sulle più ampie comunità di cui fanno parte (McBride et al., 2006). La scelta è per certi versi comprensibile, dato il potenziale contributo del servizio civile alla maturazione personale, alla formazione civica, alla socializzazione lavorativa dei giovani coinvolti. Nondimeno si tratta di un'opzione riduttiva, tanto più per i programmi di servizio civile nazionale.

In quest'ultimo caso i volontari si inseriscono in contesti organizzativi potenzialmente vicini alla loro esperienza di vita (tra l'altro, con maggiori probabilità di trovarvi poi lavoro), a cui apportano un contributo aggiuntivo: distinto e non fungibile rispetto a quello dello staff retribuito, ma neppure riducibile al semplice volontariato. Si tratta di un contributo che potrebbe essere ricondotto anche al dibattito sulle "attività fuori mercato socialmente riconosciute" a cui fa cenno Paci (2005), attingendo ad autori come Gorz, Dahrendorf e Touraine. In ogni caso, lo specifico contributo dei volontari in servizio civile andrebbe compreso meglio – per essere meglio incentivato – anche sul versante delle motivazioni e delle aspettative dei protagonisti: "partecipativi interessati" (Ambrosini, 2006) che combinano in varia misura, nella partecipazione al servizio civile, impegno civico e sociale, investimento formativo, aspettative di lavoro o (quanto meno) di crescita professionale.

1.4. I principali nodi critici emergenti dal dibattito

Non sono mancati, nel recente dibattito internazionale sul servizio civile, gli spunti critici, che non hanno quasi mai riguardato – come è ovvio – i valori dichiarati (e nemmeno, in generale, le finalità perseguite) nei programmi, ma piuttosto i relativi processi di attuazione; gli scostamenti tra risultati attesi ed esiti effettivi; i rapporti tra soggetti promotori e attuatori, specie per quanto riguarda le rispettive prerogative e competenze di enti pubblici, organizzazioni nonprofit, istituzioni sovranazionali; i problemi di “selettività avversa” e le altre eventuali (ma non necessariamente intenzionali) ricadute negative.

Una criticità tematizzata da vari autori, nel dibattito europeo (AVSO, 2004; Smith, 2004) e nella recente esperienza italiana (Ambrosini, 2006), ha a che fare con il dilemma tra selettività e inclusione: se e come conciliare, nelle procedure di selezione dei partecipanti, standard di qualità adeguati alla realizzazione di progetti efficaci, da un lato; e dall’altro, l’esplicito orientamento a favorire la partecipazione di soggetti “svantaggiati”, o meno dotati di competenze pregiate (che trarrebbero particolare beneficio da esperienze che ne rafforzino il capitale umano e sociale). Per riprendere una domanda lasciata aperta a conclusione di un articolo, fanno il servizio civile “soltanto gli individui privilegiati, o normodotati, o solo quelli che si possono permettere di non lavorare per un certo periodo di tempo? O forse i programmi garantiscono un buon accesso e adeguati incentivi anche a individui svantaggiati?” (McBride et al., 2004b).

L’alternativa prospettata dagli autori, probabilmente, è fin troppo riduttiva, tanto più se si considera – come suggerisce anche l’esperienza del Meridione italiano (Canino e Cima, 2006) – che spesso fa il servizio civile chi non trova (ancora) un vero lavoro. Rimane il fatto che la seconda opzione che essi delineano, quella del coinvolgimento di giovani meno qualificati – in astratto più equa – è più costosa (in

termini di risorse e, probabilmente, di consensi);¹¹ rischia di produrre risultati meno efficaci, sul piano dell'*outcome* ai beneficiari finali; se perseguita esplicitamente, può generare stigma. Sotto questo profilo, i regimi nazionali di servizio civile possono scontare le “gravi sconnessioni” esistenti tra ambiti diversi delle politiche sociali (Smith, 2004): se il servizio civile è aperto, sulla carta, alla generalità della popolazione giovanile, nei fatti la partecipazione dei suoi segmenti più deboli può essere frenata anche dalla prevalenza di strategie di *workfare*, che subordinano l’accesso agli ammortizzatori sociali alla ricerca attiva di un lavoro nel breve periodo.

Naturalmente, si tratta di una contraddizione che non si pone, per ora, nel contesto delle politiche di welfare italiane. Essa rimanda, però, a una tensione più generale, non sempre esplicitata, tra due orientamenti di fondo che possono informare i programmi di servizio civile (e giustificare, tra l’altro, le scelte da compiere in fase di selezione dei volontari): se l’obiettivo privilegiato di tali programmi sia la *partecipazione giovanile* in sé e per sé (da cui un orientamento a massimizzare le opportunità di partecipazione di tutte le componenti di questa popolazione, comprese le svantaggiate); o piuttosto, e più precisamente, “*l’aiuto* che i giovani possono dare” (Smith, 2004), ciò che richiede una valutazione più mirata delle loro competenze (se non delle loro credenziali educative), e poi un presidio più sistematico della loro formazione e di un loro efficace inserimento nell’organizzazione. In altre parole, sembra possibile tracciare una distinzione di fondo – entro i programmi di servizio civile – tra quelli che valorizzano soprattutto le motivazioni soggettive (prevalentemente pro-sociali) di chi vi prende parte, e quelli che ripongono maggiore enfasi sui risultati degli interventi realizzati sul campo.¹² Nell’economia di un programma di servizio civile, l’accento prevalente può cadere “sul valore intrinseco dell’atto di offrire un servizio”, o – all’opposto – “sul valore del servizio che viene offerto” (Pawlby, 2003). Con una

¹¹ Attingendo all’esperienza inglese, Smith (2004) argomenta che l’esigenza di un coinvolgimento mirato dei giovani di estrazione sociale svantaggiata solleva “un problema di risorse” – legato ai costi dell’accompagnamento e della formazione di questi giovani, e prima ancora di incentivo alla loro partecipazione – ma anche “un problema di volontà politica e organizzativa”: in un clima che enfatizza l’efficienza degli interventi di welfare e la loro congruità agli obiettivi prefissati, “diventa difficile giustificare il tempo e gli sforzi dedicati a reclutare questi gruppi svantaggiati, che non portano dividendi sul piano del raggiungimento di obiettivi elevati”.

¹² Nell’uno come nell’altro caso, aggiunge ancora Smith (2004), una problematica poco tematizzata – ma tutt’altro che irrilevante – riguarda l’opportunità di garantire un diretto e sistematico coinvolgimento dei giovani stessi, in fase di formulazione e di gestione dei programmi di servizio civile.

buona dose di schematismo, si possono tendenzialmente ricondurre i programmi di servizio civile nazionale al primo approccio, e quelli internazionali al secondo.

Un'altra notazione critica allarga il campo al rapporto, più generale, tra enti pubblici e organismi di privato-sociale; o tra le prerogative degli uni e le specificità degli altri. La prassi del partenariato tra i governi e le organizzazioni nonprofit appare ormai consolidata, specie per i programmi di servizio civile nazionale (compreso quello italiano). Nel dibattito tra gli enti di terzo settore, tuttavia, affiora spesso il timore che l'adesione al servizio civile tenda ad erodere la loro autonomia, per effetto di politiche che orienterebbero i programmi in senso "riparatorio" – come (effimera) risposta ai problemi giovanili ritenuti più gravi, in un dato momento – anziché nella direzione, promozionale, di offrire ai giovani un'esperienza di crescita umana e sociale (Smith, 2004).

Un ultimo aspetto che meriterebbe maggiore attenzione, specie nell'ottica delle politiche pubbliche, riguarda i costi generati dai programmi di servizio civile, a fronte del loro "valore aggiunto" (AVSO, 2004); più precisamente, le loro ricadute sui bilanci delle organizzazioni promotrici, e soprattutto degli enti pubblici, e i dilemmi che ne possono scaturire, sul piano delle scelte di spesa pubblica (Etzioni, 2006). Quale sia l'efficacia di questi programmi in rapporto alle risorse investite, e ad eventuali opzioni alternative nelle *policies* di settore, è questione generalmente marginale sia nel dibattito americano, sia in quello europeo.¹³

¹³ Nel contesto italiano, peraltro, IRS (2007) ha proposto una stima del valore economico dei servizi erogati dai volontari di servizio civile.

1.5. Giovani, comportamenti pro-sociali, cittadinanza attiva: il ruolo del servizio civile

Tra le principali aree d'attenzione, nelle ricerche internazionali sul servizio civile, figura spesso il contributo di questi programmi alla maturazione umana e professionale, nonché alla partecipazione civica e alla cittadinanza attiva, dei giovani coinvolti. È espressione di "cittadinanza", argomenta Pawlby (2003), "fare qualche cosa a beneficio di un concetto astratto di comunità, piuttosto che a favore di un destinatario specifico". In un'accezione analogamente estensiva, si può rubricare come "competenza civica", accanto agli atteggiamenti e ai comportamenti legati alla sfera politico-elettorale, un'ampia varietà di forme di "partecipazione alla società civile", nella misura in cui riflettano un "impegno a favore della società" (Youniss et al., 2002; cfr. anche, per una riflessione teorica sulla "varietà delle forme dell'impegno civico", Schudson, 2006).

In questi termini, l'adesione al servizio civile – tanto più se volontaria, all'interno di contesti organizzativi orientati al perseguimento dell'interesse collettivo – può iscriversi in una prospettiva di cittadinanza attiva che non si riduce all'esercizio dei diritti politici, o alle forme di militanza politica tradizionale (cfr. ad esempio Gauthier, 2003).

Eppure, nella letteratura internazionale sulla condizione giovanile, questa forma emergente di partecipazione civica – e il più generale contributo dell'azione volontaria, quale volano di civismo giovanile – parrebbe ancora poco tematizzata. Così, ad esempio, in una approfondita rassegna di letteratura sulla "partecipazione civica dei giovani" (Hayward et al., 2005) figura una lunga serie di ricerche e riflessioni sulla partecipazione politica giovanile, specie sul terreno elettorale (ad es. Frisco et al., 2004); o anche, in campo pedagogico, sull'educazione civica e alla cittadinanza attiva (cfr., tra gli altri, Menezes, 2003). Risultano marginali, al cospetto di queste due aree di studi, le analisi della partecipazione giovanile all'associazionismo, a iniziative pro-sociali o, per l'appunto, a programmi di servizio civile.

Quale che sia il contributo dei programmi di servizio civile alla coesione sociale delle comunità in cui si svolgono (e, a livello aggregato, di Paesi interi), è lecito

aspettarsi – in astratto – che essi producano benefici tangibili per i giovani volontari, sotto molteplici dimensioni (Pawlby, 2003; AVSO, 2004; Ambrosini, 2006):

- in primo luogo, nella loro sfera emotiva – in termini di rafforzamento della consapevolezza e dell'autostima personale, o del senso d'appartenenza comunitario, o per la soddisfazione legata all'“utilità sociale” del lavoro svolto;
- poi, nell'apprendimento di abilità generiche ma rilevanti (come quelle organizzative, comunicative, linguistiche o di lavoro in gruppo);
- a volte, rispetto ad abilità più direttamente legate alla sfera professionale (attraverso esperienze spendibili per il proprio lavoro, o utili a rafforzare l'occupabilità e ad arricchire il curriculum formativo);
- o, ancora, a livello attitudinale, in un possibile aumento della tolleranza interculturale o, quanto meno, dell'abitudine alla convivenza multietnica.

Sul piano della partecipazione politica e sociale dei giovani, tuttavia, le ricadute positive del servizio civile – benché verosimili – non andrebbero date per scontate. L'equivalenza tra partecipazione al servizio civile e aumento della partecipazione democratica dal basso appare, in astratto, del tutto ragionevole; in concreto, avrebbe bisogno di conferme più puntuali sul terreno della ricerca, oltre nel discorso pubblico. Non esistono, in realtà, molte evidenze empiriche al riguardo; né in senso favorevole, né contrario (cfr., per un bilancio critico delle ricerche in Europa, AVSO, 2007). Ogni ipotesi di lavoro sull'evoluzione della partecipazione giovanile, del resto, andrebbe contestualizzata in una cornice di analisi più ampia: quella delle strategie delle politiche nazionali per i giovani e di sostegno al volontariato, laddove presenti (cfr., per un confronto internazionale sul tema, D'Angel, 2003).

Se ci si interroga ancora, invece, sulle caratteristiche della domanda, ovvero sulle motivazioni alla base dell'adesione giovanile ai programmi servizio civile, occorre fare i conti con un ventaglio motivazionale composito (anche in funzione di nazionalità, classe sociale, istruzione, genere e così via): un patrimonio di motivazioni non riducibile né a un “altruismo” astratto, né agli eventuali incentivi economici (che pure sono rilevanti, tanto più rispetto all'obiettivo di ridurre le potenziali “barriere d'accesso” per i giovani con basso reddito). Cruciali si rivelano infatti – come osserva, tra gli altri, Gaskin (2004) – le potenziali opportunità di acquisire “abilità, esperienze, qualifiche e

contatti”: in altre parole, il riconoscimento sociale e la spendibilità lavorativa o professionale dell’esperienza svolta, come fonte di capitale umano e sociale.

1.6. In conclusione: dati condivisi e questioni aperte

Pochi anni or sono, le note introduttive a una delle prime analisi internazionali ad ampio raggio sul servizio civile si concludevano con l’auspicio di “gettare le basi empiriche” per uno studio sistematico e comparativo del fenomeno, su scala globale (McBride e Sherraden, 2004). Ci si interrogava anche circa la collocazione disciplinare più appropriata per lo studio del servizio civile: se si tratti di un semplice sottoinsieme delle ricerche su volontariato, partecipazione civica e terzo settore; o se non “meriti” la delimitazione di un campo di studi a sé stante, in virtù di una sostanziale comunanza di concetti, di teorie e di metodi d’indagine, al netto delle differenze nazionali, istituzionali, linguistiche e culturali.

In realtà, nonostante sforzi comparativi come quelli descritti in queste pagine, il quadro della ricerca internazionale rimane frammentario e discontinuo. Prevalgono, tanto più in Europa (AVSO, 2007), ricerche valutative di breve respiro, in capo agli stessi enti promotori: dettate da esigenze di rendicontazione procedurale, più che dall’interesse ad approfondire, anche in chiave comparativa e diacronica, i benefici e l’eventuale “valore aggiunto” dei programmi di servizio civile, per le diverse parti in causa.¹⁴

Al di là dei singoli casi, manca ancora – nonostante le reti accademiche avviate, a partire dagli Stati Uniti, negli ultimi anni – un patrimonio di conoscenze attendibili e diffuse rispetto ad alcuni dati chiave (Hodkinson, 2004): in primo luogo gli esiti sortiti sul medio-lungo periodo dai programmi di servizio civile, anche in funzione del settore di attività, del tipo di beneficiari, dei soggetti finanziatori e promotori, della scala geografica di riferimento (AVSO, 2004).

¹⁴ Tra le principali eccezioni, cfr. ancora IRS (2007), il cui rapporto di ricerca comincia ad esplorare “l’influenza del servizio civile sulla dotazione di capitale sociale e umano dei giovani che svolgono tale esperienza”.

Resta anche da analizzare meglio il ventaglio delle finalità prevalenti che assumono i programmi di servizio civile nazionale. A seconda dei casi, si può trattare anzitutto di un obbligo civico fungibile al servizio militare, ma anche di una leva di acquisizione di competenze spendibili sul mercato del lavoro, di un canale di partecipazione sociale e di civismo, e perfino di uno strumento di welfare o di *nation-building* dal basso (ad esempio nei paesi africani; cfr. Stroud, 2005). Anche i programmi di servizio civile internazionale possono rispondere a obiettivi strategici diversi, nel più ampio scenario della politica estera e di cooperazione degli stati coinvolti, e delle relative ong (D'Angel, 2003; Sherraden et al., 2006).

Non è nemmeno possibile, con le conoscenze oggi disponibili, stabilire fino a che punto – e a quali condizioni – la partecipazione al servizio civile sia effettivamente correlata con la crescita della partecipazione civica, o con un rafforzamento dal basso della cittadinanza attiva, nelle fila delle giovani generazioni (Hodgkinson, 2004). L'ipotesi che l'“impegno civico” veicolato dal servizio civile promuova “i valori democratici e la partecipazione politica” (Etzioni, 2006), seppure plausibile, andrebbe circoscritta e verificata sullo specifico caso considerato. In altri termini, servono indicazioni empiriche puntuali, come quelle che potrebbero venire dalla verifica delle eventuali “attitudini civiche” distintive dei giovani passati per questa esperienza, a paragone delle loro coorti di riferimento. Data però la difficoltà di realizzare analisi del genere, che richiederebbero fra l'altro progetti di ricerca longitudinali, concentrarsi sulla dimensione organizzativa, verificando quanto le organizzazioni concretamente si adoperano per formare, seguire, far crescere i giovani in servizio civile, e quanto impegno dedicano alla formazione alla cittadinanza attiva, è un primo passo nella direzione di una conoscenza più adeguata degli esiti dell'esperienza.

Quale che sia il ruolo delle istituzioni promotrici, pubbliche o privato-sociali – aspetto che andrebbe a sua volta sistematizzato, anche in funzione dei diversi regimi di cittadinanza e di welfare (Smith, 2003; Patel, 2004) –, il servizio civile merita di essere al centro di un campo di studi più diversificato e ancorato all'approfondimento dei contesti in cui il servizio civile viene progettato, organizzato e svolto. Si tratta di analizzarne non solo – come è avvenuto prevalentemente sino a oggi – il profilo e l'evoluzione in quanto progetto istituzionale, definito da normative, finanziamenti, strutture amministrative mirate.

Se questo è il punto di partenza, in prospettiva è promettente approfondire anche lo studio del servizio civile come fenomeno sociale a sé stante: inteso come campo sociale che si costruisce (anche) dal basso, in una composita sommatoria di esperienze di vita individuali e di traiettorie organizzative. Ciascuna di esse non copre che un segmento limitato delle rispettive biografie. Eppure, si tratta di un'esperienza che può assumere conseguenze sociali rilevanti: nel corso di vita degli individui coinvolti e, in modo più difficile da valutare, a livello cumulativo e aggregato.

In ultima istanza, i lenti progressi registrati nello studio comparativo del servizio civile, ma anche il crescente interesse del tema, hanno a che fare con l'esigenza di intrecciare oggetti e piani d'analisi distinti: le ricadute sul corso di vita dei volontari e il più generale impatto sociale dei programmi, rispetto ai beneficiari finali e ai contesti sociali in cui si svolgono; il riferimento a scale geografiche parzialmente slegate tra loro, quali la locale (o nazionale), la internazionale, la transnazionale; l'analisi degli investimenti e delle strutture organizzative che formano il frame in cui operativamente i valori istituzionali del servizio civile, le aspirazioni dei partecipanti e le domande sociali in termini di servizi sono chiamate a incontrarsi. Si tratta di altrettante cornici distinte, talvolta refrattarie all'analisi comparativa, delle forme di partecipazione civica, istituzionale e volontaria, che si possono rubricare sotto la voce del servizio civile.

La ricerca che verrà presentata nei capitoli che seguono ha cominciato a delineare un quadro di conoscenze intorno una delle variabili in gioco, quella organizzativa, che ha però un'importanza cruciale nella mediazione tra i fini istituzionali del servizio civile e la loro effettiva realizzazione sul campo.

2. IL DISEGNO DELLA RICERCA E LA RILEVAZIONE DEI DATI

L'obiettivo perseguito dalla ricerca è stato quello di realizzare un monitoraggio delle realizzazioni locali del Servizio Civile Nazionale. A tal fine è stato condotto un censimento tra tutti gli enti accreditati e iscritti sia all'albo nazionale sia agli albi regionali e delle province autonome. A questi enti è stato somministrato un questionario (riportato in appendice) che verteva sui seguenti temi:

- il tipo e la struttura dell'ente;
- le modalità di organizzazione del servizio civile nazionale all'interno dell'ente;
- le modalità di accesso al servizio civile;
- il coordinamento con altri enti;
- la storia dell'ente tra obiezione di coscienza e servizio civile;
- la formazione dei volontari in servizio civile;
- le attività svolte dai volontari;
- le valutazioni sul servizio civile nazionale;
- il profilo del responsabile del servizio civile nazionale.

Il questionario è stato somministrato tramite una rilevazione telefonica organizzata dal Centro Cati del Lid (Laboratorio Indagini Demoscopiche). La rilevazione, iniziata a fine agosto, si è protratta per tutto il mese di settembre concludendosi nei primi giorni di ottobre. L'orario della rilevazione andava dalle 9.00 alle 16.00: negli ultimi giorni di rilevazioni sono stati organizzati anche alcuni turni nel tardo pomeriggio. L'intervista è stata effettuata col responsabile del servizio civile

nazionale negli enti che prevedevano formalmente questo ruolo e con la persona “che si occupa della gestione amministrativa e organizzativa dei giovani del servizio civile” negli altri casi¹⁵.

La rilevazione telefonica ha raggiunto gli esiti riportati nella Tab. 2.1. Per 1.338 dei 2.804 enti accreditati si è ottenuto una intervista completa e valida. Vi sono poi 1.083 enti che sono risultati essere “fuori popolazione”: gli intervistati hanno infatti dichiarato che ai rispettivi enti non sono mai stati assegnati volontari in servizio civile pur essendo accreditati e iscritti all’albo nazionale o a quello regionale/provinciale. Siccome si configurava in questi casi una situazione in cui l’ente non aveva avuto una esperienza effettiva del servizio civile si è deciso, d’accordo con L’Ufficio Nazionale per il Servizio Civile, di raccogliere questa informazione ma di non proseguire con l’intervista. Questa informazione rappresenta un primo importante risultato conoscitivo dell’indagine, che getta una nuova luce su un aspetto precedentemente sottostimato del processo di accreditamento degli enti. Il numero di rifiuti (a iniziare o a completare l’intervista) è decisamente contenuto (28), al di là delle migliori aspettative: questo dato può essere anche interpretato come un indicatore della forte legittimazione dell’Ufficio che ha promosso la ricerca. Infine, vi sono 355 enti che per svariate ragioni non è stato possibile contattare: il numero telefonico risultava errato e non è stato possibile recuperare un numero valido; nei diversi tentativi fatti la linea risultava sempre libera (o sempre occupata); il contatto non era disponibile per tutto il periodo dell’indagine.

Tab. 2.1. Esito dell’intervista telefonica

	<i>v.a.</i>	<i>%</i>
Completata	1.338	47,7
Fuori popolazione	1.083	38,6
Rifiuto	28	1,0
Non contattato	355	12,7
Totale	2.804	100,0

Se incrociamo questa variabile con alcuni indicatori delle caratteristiche più rilevanti degli enti intervistati (tipo, classe di accreditamento e collocazione geografica),

¹⁵ Il lavoro degli intervistatori è stato supervisionato da Daniele Colombi, Andrea Diotti, Alessandro Marinone, Silvia Moruzzi, Marco Pizzoni, Francesca Velluto, con il coordinamento di Alessandra Caserini.

è possibile ottenere informazioni utili sia sulle possibili distorsioni del nostro campione rispetto alla popolazione, sia sul fenomeno dei “fuori popolazione” (cfr. Tab. 2.2).

Esiste una certa relazione tra il tipo di ente e quello che è stato l’esito dell’intervista, che è però piuttosto debole. Tralasciando le categorie con una base percentuale troppo ridotta (amministrazione statale e università/scuole/istituti), emerge come gli enti locali siano stati in qualche modo più virtuosi degli altri enti pubblici e degli enti privati: per gli enti locali è minore la percentuale di rifiuti (0,6%) ma soprattutto è stato più facile contattarli (la percentuale di non contattati è la più bassa: 9,6) per cui il tasso di interviste complete e valide è leggermente più alto (50,3%). Non vi sono invece differenze significative per quanto riguarda i “fuori popolazione”, che da un punto di vista sostantivo si potrebbero definire come “enti inattivi”.

Tab. 2.2. Esito dell’intervista telefonica per tipo, classe di accreditamento e collocazione geografica dell’ente (percentuali di riga e valori assoluti totali)

	<i>Completata</i>	<i>Fuori popolazione %</i>	<i>Rifiuto</i>	<i>Non contattato</i>	<i>Totale v.a.</i>
Amministrazione statale	45,0	30,0	0,0	25,0	20
Enti locali	50,3	39,5	0,6	9,6	1.327
Università/scuole/istituti	11,1	88,9	0,0	0,0	9
Altri enti pubblici	46,1	39,5	1,2	13,2	167
Privato	45,5	37,4	1,4	15,7	1.281
I classe	75,0	10,0	0,0	15,0	80
II classe	73,4	14,1	1,6	10,9	128
III classe	63,3	22,7	1,9	12,0	308
IV classe	43,2	43,1	0,9	12,8	2.288
Nord	55,0	38,2	1,3	5,5	849
Centro	52,8	32,1	1,3	13,7	598
Sud	41,3	43,3	0,5	14,9	826
Isole	40,3	39,4	0,9	19,4	531
Totale	47,7	38,6	1,0	12,7	2.804

Il problema degli enti inattivi è invece fortemente legato alla classe di accreditamento. Come si vede dalla Tab. 2.2, l’incidenza degli enti inattivi aumenta passando dalla I (10,0%) alla IV (43,1%) classe di accreditamento e in quest’ultima sostanzialmente si concentra: dei 1.084 enti inattivi quasi mille (91,0%) sono enti di IV

classe. Queste differenze si ripercuotono anche sui tassi di interviste completate, molto alti per gli enti di I e II classe (rispettivamente 75,0 e 73,4%) e più bassi per gli enti di III e soprattutto IV classe (rispettivamente 63,3 e 43,2%). Non vi sono invece particolari differenze per quanto riguarda i rifiuti e gli enti non contattabili.

Infine, per quanto riguarda la collocazione geografica degli enti, vi è una forte contrapposizione tra Centro-Nord e Mezzogiorno relativamente al tasso di interviste completate, che è superiore al 50% nelle regioni settentrionali (55,0%) e centrali (52,8%) e invece inferiore in quelle meridionali (41,3%) e insulari (40,3%). Queste differenze dipendono soprattutto dalla diversa facilità di contatto e meno dal fenomeno dei “fuori popolazione” (qui si segnala solo la bassa percentuale nel Centro: 32,1).

3. L'ENTE E L'ORGANIZZAZIONE DEL SERVIZIO CIVILE NAZIONALE

3.1. Come si accede al Servizio Civile Nazionale

Per potere accedere al servizio civile nazionale, gli enti devono prima essere accreditati presso l'albo nazionale o quello regionale e provinciale a seconda del tipo di ente; la procedura di accreditamento consiste nell'accertamento del possesso dei requisiti strutturali e organizzativi adeguati e delle competenze e risorse specificamente destinate al servizio civile nazionale richiesti agli enti.

Gli enti accreditati vengono suddivisi in quattro classi dimensionali a seconda del numero di sedi di attuazione del progetto che ogni ente gestisce. Ogni classe è caratterizzata da un certo numero di elementi che l'ente deve possedere in proprio, mentre gli altri elementi della capacità organizzativa del servizio civile nazionale possono essere acquisiti dall'ente da altre fonti.

La quarta classe riguarda gli enti da 1 a 5 sedi di attuazione di progetto e una possibilità massima di impiego di 30 volontari. La progettazione, la formazione e il monitoraggio, possono essere acquistati dagli enti accreditati di prima classe; il monitoraggio e la formazione possono essere anche acquisiti dalle Regioni e Province autonome. Gli enti dovranno inoltre assicurare almeno un operatore locale di progetto per ogni sede di attuazione.

La terza classe raggruppa gli enti che gestiscono da 6 a 30 sedi di attuazione di progetto e una possibilità massima di impiego di 200 volontari. La progettazione, la formazione e il monitoraggio, se non assicurate mediante risorse proprie, possono essere acquisite con le stesse modalità degli enti di quarta classe, mentre dovranno assicurare,

oltre agli operatori locali di progetto, la presenza di tutor e responsabili locali accreditati.

La seconda classe raggruppa gli enti che gestiscono fino da 31 a 100 sedi di attuazione di progetto e una possibilità massima di impiego di 700 volontari. In aggiunta agli elementi indicati per la classe precedente, dovranno garantire la presenza di uno o più selettori. La progettazione, la formazione e il monitoraggio devono essere assicurati mediante risorse proprie e non possono essere acquisiti da altri enti o dalle Regioni e Province autonome. L'ente accreditato in seconda classe, può gestire, per conto terzi, sedi di attuazione di progetto, sulla base di vincoli associativi, federativi o consortili.

La prima classe raggruppa gli enti che gestiscono più di 100 sedi di attuazione di progetto. Per poter essere accreditato nella prima classe un ente deve avere dedicato al servizio civile nazionale investimenti, competenze e risorse stabili, disporre di una struttura apposita e porsi in una posizione di partnership con l'Ufficio nazionale, le Regioni e le Province autonome per la diffusione, la qualificazione e lo sviluppo del servizio civile nazionale. L'accREDITAMENTO comporta che l'ente disponga, oltre a quanto già richiesto agli enti di seconda classe: una struttura gestionale stabile dedicata al servizio civile nazionale, un sistema di progettazione, un sistema di reclutamento e selezione, un sistema di formazione, un sistema di tutoraggio, un sistema di monitoraggio e valutazione. L'ente di prima classe, oltre a gestire sedi di attuazione di progetto per enti terzi, può fornire agli enti accreditati della terza e quarta classe i servizi che questi non sono tenuti ad assicurare con risorse proprie.

Considerando l'universo degli enti (2804) sulla base dei dati aggiornati all'estate 2008, la stragrande maggioranza (81,6%) sono di quarta classe, seguono quelli di terza (11%), quelli di seconda (4,6%) e di prima (2,9%).

Sempre considerando l'intera popolazione presa in esame la maggior parte degli enti di prima classe si concentra, come ci si poteva aspettare, al Cento (37,5%), segue il Sud (23,8%) e le Isole (21,3%), mentre al Nord sono solo l'8,8%. Anche gli enti di seconda classe seguono un andamento simile a quelli di prima, ma se il Centro continua ad averne la concentrazione maggiore (34,4%) seguito dalle Isole (21,1%) il Nord est si avvicina a questo ultimo dato con il 17,2% degli enti di seconda classe che hanno qui sede; diminuiscono, rispetto a quelli di prima classe gli enti di seconda

presenti al Sud (15,6%), mentre non ci sono differenze sostanziali al Nord Est (11,7%). Gli enti più piccoli, quelli di quarta classe, si concentrano principalmente al Sud (34,7%) seguito dal Nord est (19,7%) e dalle Isole (18,8%), il Centro si discosta di poco (16%) mentre il numero di questi enti che hanno sede a Nord Ovest scende al 10,8%; bisogna precisare che il Nord Ovest ha la più bassa percentuale di enti, di qualsiasi classe, presenti sul proprio territorio (11,7%), mentre la maggior parte degli enti si concentra al Sud (32,2%).

Per quanto riguarda il tipo di ente (cioè se privato, amministrazione pubblica, pubblico locale o altro tipo di ente pubblico) la maggior parte degli enti di prima classe e seconda classe si concentrano nel settore privato (76,3%) (si ricorda che la bassissima percentuale di amministrazioni pubbliche all'interno della popolazione presa in esame può spiegare il basso numero di enti di prima classe nel settore pubblico). Nel caso di enti di seconda classe la differenza fra pubblico e privato rimane, anche se non così eclatante come per quelli di prima: il 54,7% hanno sede nel settore privato, il 28,9% sono enti pubblici locali, il 13,3% sono altre tipologie di enti pubblici (scuole, università, ospedali ecc.) e il 3,1% sono amministrazioni statali. La situazione si inverte se si considerano gli enti più piccoli: nel caso di quelli di terza classe il 45,5% sono privati, mentre il 39,9% sono enti pubblici locali e il 14,3% sono altre tipologie di enti pubblici. Ancora più evidente il cambio di tendenza se si considerano gli enti di quarta classe: in questo caso il 44,1% sono enti privati, mentre il 50,4% sono quelli pubblici locali e il 4,9% le altre tipologie di ente pubblico.

Da quanto risulta dai dati relativi all'intera popolazione la maggior parte degli enti di prima classe sono soprattutto enti privati che hanno nella maggior parte dei sedi al Centro, seguiti da quelli che hanno sede al Sud e nelle Isole.

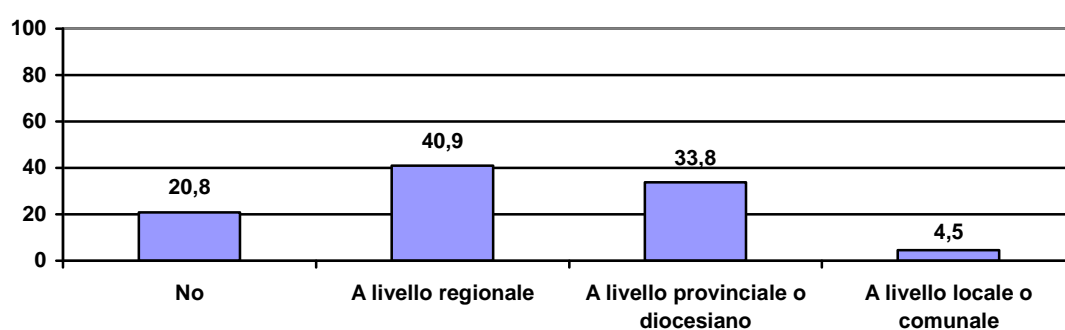
3.2 Il tipo e la struttura dell'ente

Analizziamo ora il tipo e la struttura degli Enti. La maggior parte degli Enti presi in esame sono enti pubblici locali (57%) seguiti da no profit locali (27,2%). Emerge quindi l'importanza, almeno a livello numerico, delle organizzazioni locali,

siano esse pubbliche o private; infatti il numero di Enti a livello nazionale è decisamente inferiore (2,2% quelli pubblici e 11,3% quelli privati).

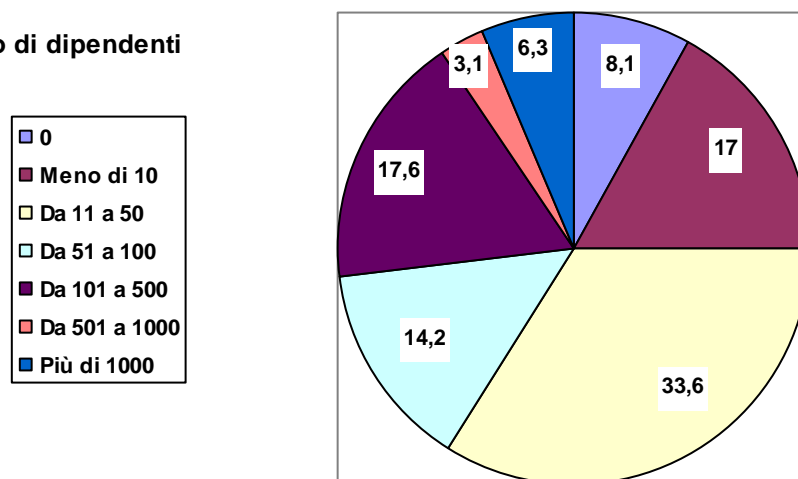
Per quanto riguarda gli Enti nazionali si è approfondita ulteriormente l'analisi, chiedendo se questi fossero articolati a livello locale (fig. 3.1). La stragrande maggioranza (79,2%) hanno un'articolazione a livello locale ed in particolare a livello regionale (40,9%) o provinciale (33,8%), mentre sono decisamente scarsi gli Enti articolati a livello comunale o inferiore (4,5%)

Fig. 3.1. Articolazione a livello locale



Se si considera il numero di dipendenti che ha l'Ente (fig. 3.2) la prima cosa che si nota è la percentuale di Enti che non hanno dipendenti (8,1%). Si tratta probabilmente di Enti che hanno fra le proprie fila solo volontari, infatti la quasi totalità di questi sono di terza e quarta classe, cioè gli Enti più piccoli. La maggior parte degli Enti ha un numero di dipendenti compresi tra 11 e 50 (33,6%), sono comunque un numero non irrilevante (17%) gli Enti con un numero di dipendenti basso (10 o meno) o medio alto (da 51 a 100 14,2% da 101 a 500 17,6%); diminuiscono drasticamente invece gli Enti con più di 500 dipendenti (da 500 a 1000 3,1%, oltre i 1000 6,3%). In ogni caso la maggior parte degli Enti risulta avere meno di 50 dipendenti (58,7%), confermando che il maggior numero di Enti è costituito da strutture medio piccole.

Fig. 3.2. Numero di dipendenti



Se si incrociano i dati ottenuti con le variabili principali dell'Ente (classe, area geografica e tipo di Ente) emergono i seguenti risultati: gli Enti nazionali si distribuiscono, come ci si poteva aspettare, principalmente fra quelli di prima e seconda classe, quelli di maggiore dimensione. Il 55% degli enti privati nazionali sono di prima classe, il 26,6% di seconda, mentre nella terza e quarta classe questi scendono al 13,9% e 6,7% (la bassa frequenza di enti pubblici nazionali rende il dato poco utile ai fini dell'analisi).

Se si considera l'area geografica (tab. 3.3) (anche in questo caso non verranno presi in considerazione gli Enti pubblici nazionali che hanno una base percentuale troppo bassa), si nota come la maggior percentuale di Enti del Centro siano quelli privati nazionali (22%), anche al Nord Ovest esiste una buona percentuale di questi (14,4%). Nel Sud e nel Nord Est prevalgono invece gli Enti pubblici locali, intorno al 65% per entrambe le ripartizioni, mentre si abbassano a Nord Ovest, Centro e Isole, con poche differenze fra i tre territori (dal 52,7% del Nord al 45,8% delle Isole). Infine il 41,6% degli Enti delle Isole sono organizzazioni private locali, mentre queste calano decisamente in tutte le altre aree, variando fra il 27% e il 23%. Interessante notare come la distribuzione dei tipi di Enti è praticamente identica fra Nord Est e Sud.

Tab. 3.3. Natura degli enti

	<i>Ente pubblico nazionale</i>	<i>Ente pubblico locale</i>	<i>Ente non profit nazionale</i>	<i>Ente non profit locale</i>	<i>Università, scuola</i>	<i>Ente religioso</i>
Nord Ovest	3,2	52,7	14,4	3,2	52,7	14,4
Nord Est	1,8	65,7	5,8	1,8	65,7	5,8
Centro	4,6	48,2	22,0	4,6	48,2	22,0
Sud	1,3	65,9	7,5	1,3	65,9	7,5
Isole	0,5	45,8	8,4	0,5	45,8	8,4
Totale ¹⁶	2,2	57,0	11,3	2,2	57,0	11,3

3.3. Le modalità di organizzazione del Servizio Civile nazionale all'interno dell'ente

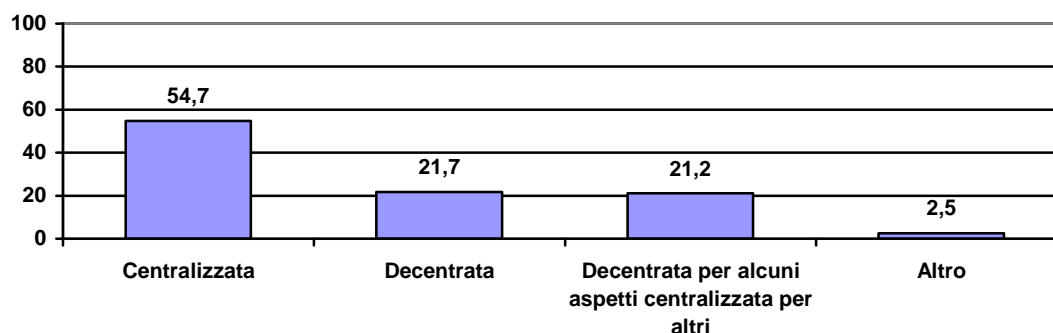
In questo paragrafo tratteremo la gestione del Servizio Civile da parte degli Enti, sia per quanto riguarda la sua organizzazione all'interno dei singoli Enti, sia per quanto riguarda le modalità di accesso dell'Ente al Servizio Civile

Esaminiamo ora come è coordinato il Servizio Civile, cioè se la sua gestione da parte degli Enti è centralizzata (completamente o in parte) oppure se è decentrata fra le sedi locali; in questo caso ovviamente vengono analizzati solo gli Enti nazionali, sia privati che pubblici. Ricordiamo che questi sono 181, pari al 22,5% degli Enti analizzati.

Nella maggior parte dei casi (54,7%) la gestione del Servizio Civile nazionale è centralizzata, nel 21,7% è decentrata e nel 21,2% è centralizzata per alcuni aspetti e decentrata per altri (fig. 3.4), quindi gli Enti nazionali si dividono equamente, nella sostanza, fra quelli che gestiscono il Servizio Civile direttamente nella sede centrale e quelli che invece lo affidano almeno in parte alle sedi locali.

¹⁶ Ricordiamo che la percentuale è stata calcolata senza considerare chi non ha risposto o ha risposto "non so".

Fig. 3.4. Gestione Servizio Civile (solo per Enti nazionali)



Per quanto riguarda la gestione, all'interno degli Enti, del Servizio Civile Nazionale (fig. 3.5) bisogna notare che la maggior parte degli Enti (78,2%) ha un ufficio interno dedicato al Servizio Civile e solo nel 21,1% dei casi non esiste un ufficio dedicato e la gestione è ripartita fra i diversi uffici dell'Ente. Bisogna però notare che solo nel 12,8% degli Enti l'ufficio è dedicato esclusivamente al Servizio Civile, infatti nel 65,4% dei casi l'ufficio esiste ma ha varie competenze, fra le quali il Servizio Civile.

Questi dati evidenziano come, nella maggior parte degli Enti, la gestione del servizio civile si affianca alle altre attività dell'Ente senza che le venga accordato uno spazio proprio e autonomo; è quindi probabile che la gestione del servizio civile sia stata affidata a uffici già esistenti e con altri compiti, senza affiancare ad essi un nuovo ufficio con la sola competenza del servizio civile.

Nella maggior parte degli Enti dove è presente un ufficio (sia che questo sia dedicato solamente al servizio civile, sia che abbia altri compiti) il numero di dipendenti che vi lavorano (fig. 3.6) varia fra 2 e 4 (51,9%), mentre nel 27,4% dei casi ci sono 1 o addirittura nessun dipendente (6,9% dei casi, ciò è probabilmente dovuto alla presenza dei volontari che si occupano della gestione dell'Ufficio).

Sono meno quegli Enti che hanno 5 o più dipendenti nell'ufficio dedicato al Servizio Civile (20,7%), anche se esistono degli uffici con un numero decisamente elevato di dipendenti. In realtà però sono ben pochi quelli che ne hanno più di 10 (4%).

Fig. 3.5. Esiste un ufficio dedicato al Servizio Civile?

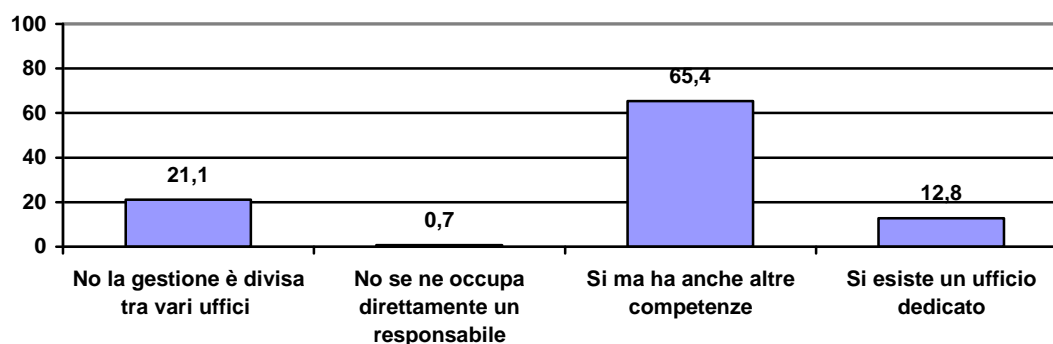
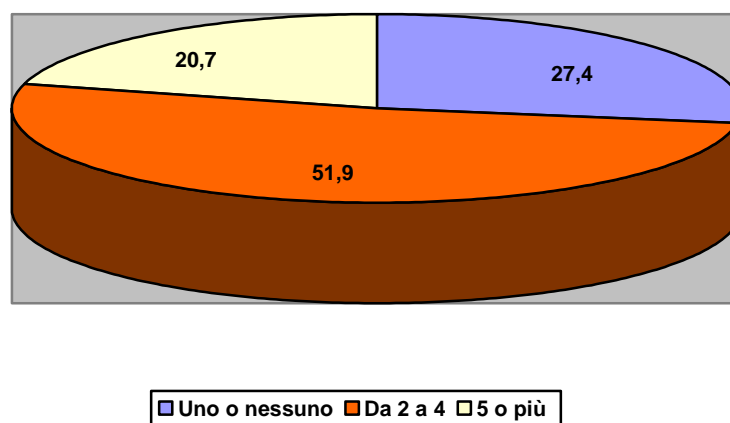
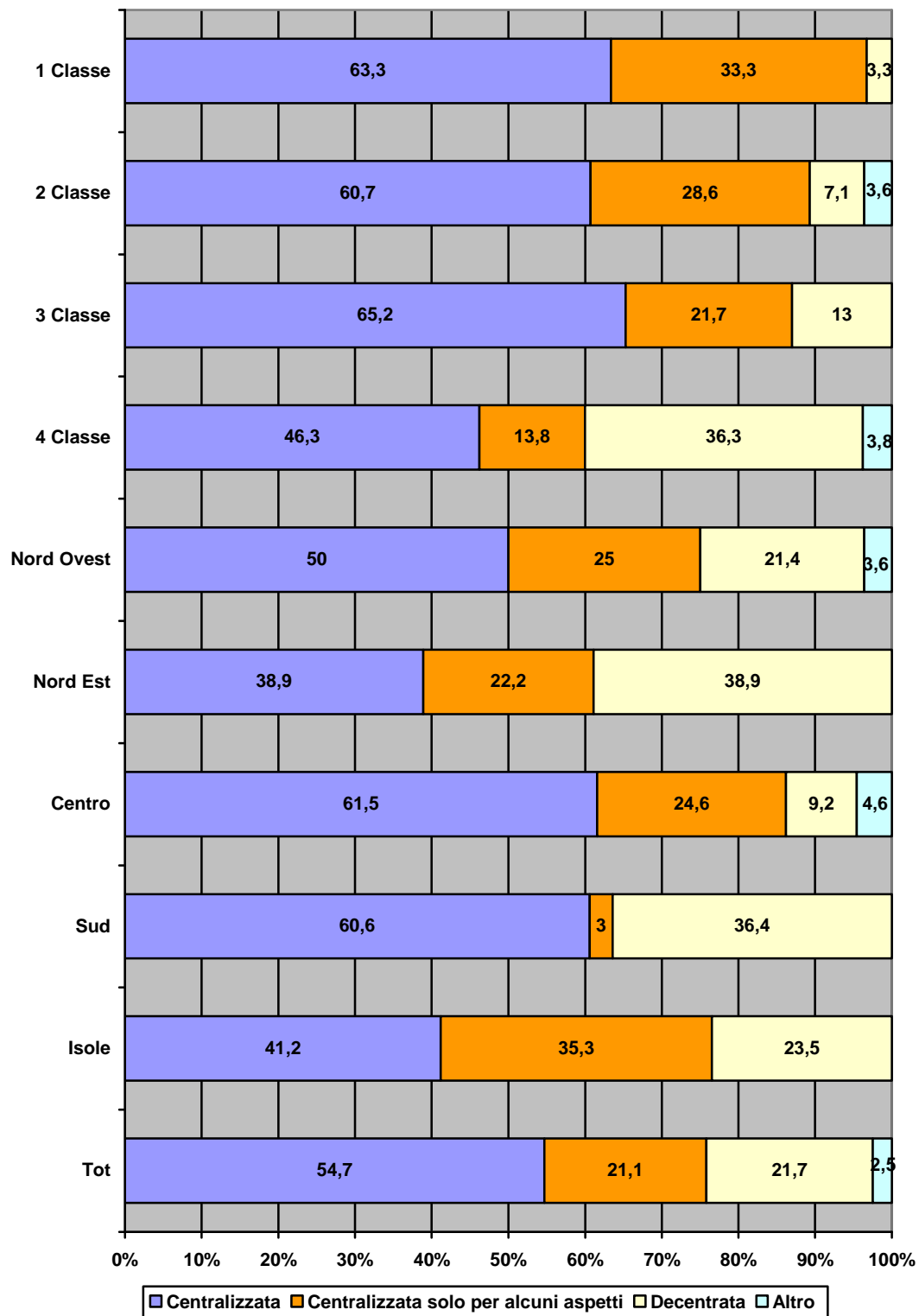


Fig. 3.6. Numero dipendenti dell'ufficio



La maggior parte degli Enti nazionali in cui la gestione del Servizio civile è decentrata (fig. 3.7) sono quelli di quarta classe (36,3%), mentre quelli completamente centralizzati si distribuiscono abbastanza uniformemente fra le prime tre classi degli Enti, variando fra il 61% e il 65%. Gli Enti centralizzati solo per alcuni aspetti si concentrano maggiormente fra quelli di prima classe (33,3%) e calano progressivamente nelle altre classi fino ad arrivare al 13,8% fra quelli di quarta classe.

Fig. 3.7. Gestione del servizio civile



Per quanto riguarda l'area geografica (fig. 3.7) gli Enti nazionali che gestiscono in modo centralizzato il Servizio Civile si concentrano principalmente al Centro (61,5%) e al Sud (60,6%), ma hanno anche una buona concentrazione al Nord Ovest (50%). E' decisamente più bassa la loro percentuale sia a Nord Est che nelle Isole (38,9% e 41,2%). Le altre modalità di gestione del servizio civile presso gli Enti nazionali hanno, come si è visto precedentemente, una percentuale troppo ridotta e questo rischia di creare delle distorsioni nei risultati.

La maggior parte degli Enti nazionali che gestiscono il Servizio Civile centralmente sono privati (57,5%), contro il 40,7% di quelli pubblici dove prevalgono invece quelli dove viene gestito localmente (33,3%) rispetto ai privati (19,4%).

Per quanto riguarda l'esistenza di un ufficio dedicato appositamente al Servizio Civile (tab. 3.8), nella maggior parte dei casi si trova negli Enti di prima classe (76,7%) e scende drasticamente nelle altre classi fino a raggiungere il 4,4% in quelli di quarta, dove prevalgono invece queglii Enti in cui l'ufficio per il servizio civile ha anche altre competenze (69,7%). Ovviamente nel caso degli uffici con altre competenze si ha un percorso inverso rispetto al precedente: diminuiscono al crescere delle dimensioni dell'Ente fino ad arrivare al 21,7% in quelli di prima classe. Da notare come siano comunque parecchi (25%) gli Enti di quarta classe completamente privi di un ufficio dedicato e che quindi gestiscono il servizio civile suddividendo i compiti fra i vari uffici già esistenti e senza avere un punto di riferimento organizzativo, mentre gli Enti di prima classe senza un ufficio dedicato sono praticamente inesistenti.

Per quanto riguarda l'area geografica (tab. 3.8) gli Enti senza ufficio si distribuiscono abbastanza uniformemente sul territorio nazionale (variando tra il 20% e il 17%), con la sola eccezione del Nord Est dove salgono al 27,3%. Anche per quanto riguarda la presenza di un ufficio con diverse competenze non ci sono grandi differenze, a parte il Nord Ovest che si attesta al 70,9%; nelle altre aree geografiche questi variano fra il 63% e il 66%. Qualche differenza in più si riscontra negli Enti con un ufficio appositamente dedicato: questi si trovano principalmente al Centro e nelle Isole (circa il 17% in entrambi i casi), al Sud scendono al 14% circa e calano ulteriormente al Nord con circa il 7% (non ci sono differenze fra Nord Ovest e Nord Est)

La maggior parte degli Enti con un ufficio dedicato solamente al Servizio Civile si trova nel settore privato (17,8%) contro l'8,9% del settore pubblico (tab. 3.8), per quanto

riguarda la presenza di un ufficio con più competenze oltre al servizio civile si ha qualche differenza fra settore privato e pubblico, con una leggera prevalenza di questo assetto nel pubblico (67,7% contro il 62,4%); ma la differenza non è così rilevante come la precedente.

Tab. 3.8. Presenza di un ufficio per il servizio civile

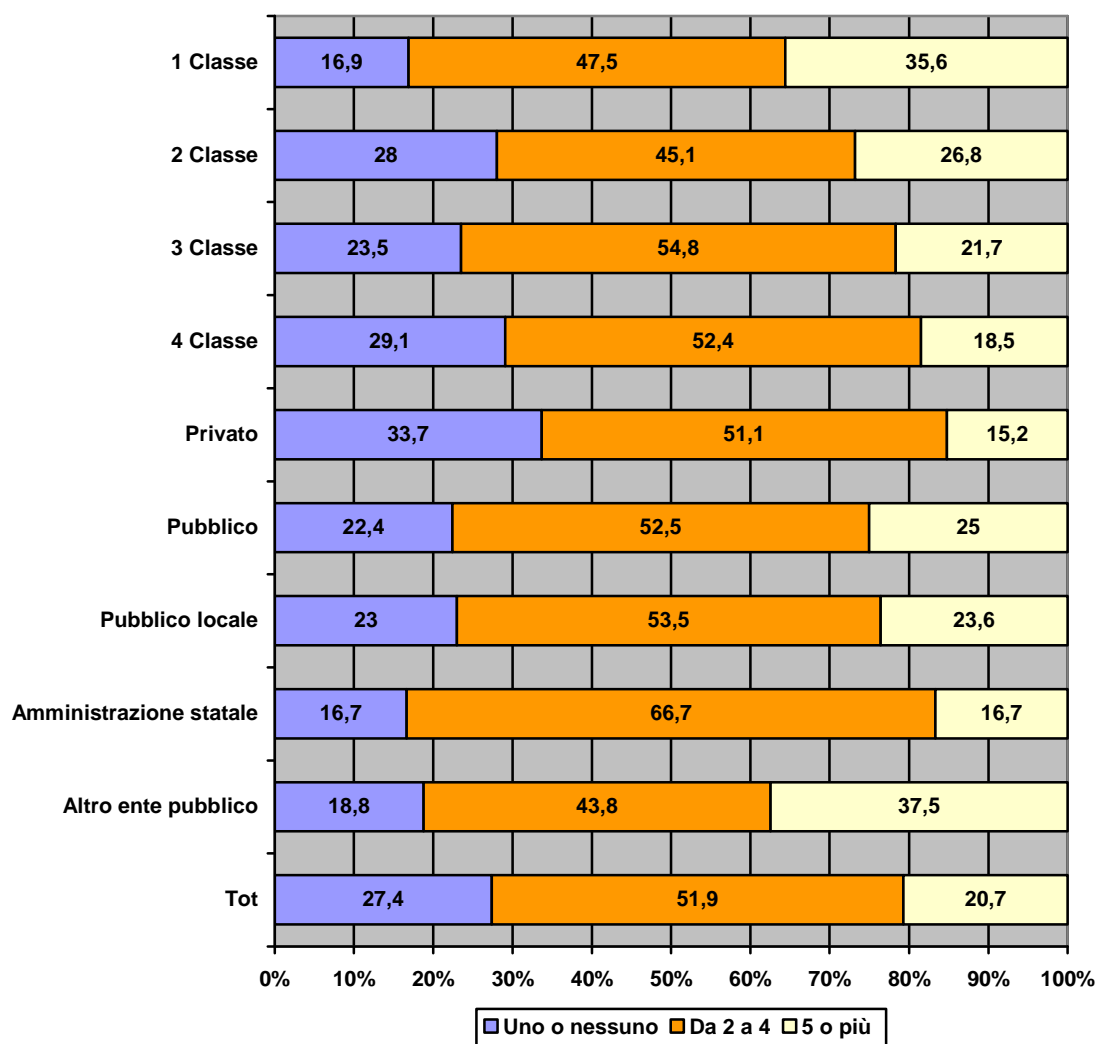
	<i>No se ne occupa direttamente un responsabile</i>	<i>No la gestione è divisa fra vari uffici</i>	<i>Sì, ma ha anche altre competenze</i>	<i>Sì, esclusivamente dedicato</i>
<i>Classe</i>				
Prima	0	1,7	21,7	76,7
Seconda	0	9,6	53,2	37,2
Terza	0,5	12,8	63,1	23,6
Quarta	0,9	25	69,7	4,4
<i>Area Geografica</i>				
Nord Ovest	1,1	20,1	70,9	7,9
Nord Est	0,7	27,3	64,7	7,2
Centro	1,1	18,8	63,1	17
Sud	0,8	20,8	64,5	13,9
Isole	0	17,3	65,9	16,8
<i>Tipo di ente</i>				
Privato	1,4	18,4	62,4	17,8
Pubblico	0,3	23,2	67,7	8,9
Pubblico locale	0,1	24	68,4	7,5
Amministrazione pubblica	0	33,3	44,4	22,2
Altro ente pubblico	1,3	15,4	64,1	19,2
<i>Totale</i>	0,7	21,1	65,4	12,8

Il maggior numero di dipendenti (5 o più) dell'ufficio per il Servizio Civile (fig. 3.9) si ha negli Enti di prima classe, come ci si poteva aspettare date sia la loro dimensione, sia la maggior presenza in questi ultimi di uffici dedicati; il numero di dipendenti cala progressivamente nelle altre classi (quarta classe 18,5%).

Non sembra invece esserci alcuna influenza dovuta all'area geografica sul numero dei dipendenti dell'Ente, dato che non ci sono differenze rivelanti fra le ripartizioni territoriali.

Se si considera invece il tipo di Ente si nota come gli uffici con il maggior numero di personale si trovino fra gli Enti pubblici (25% contro il 15,2% di quelli privati).

Fig. 3.9. Numero di dipendenti dell'ufficio



Come si è visto sono davvero pochi gli Enti che possiedono un ufficio completamente dedicato al Servizio Civile, anche se aumentano decisamente (78,2%) se si considerano anche quelli in cui la gestione del servizio civile è affidata ad un ufficio che svolge già altri compiti (fig. 3.5).

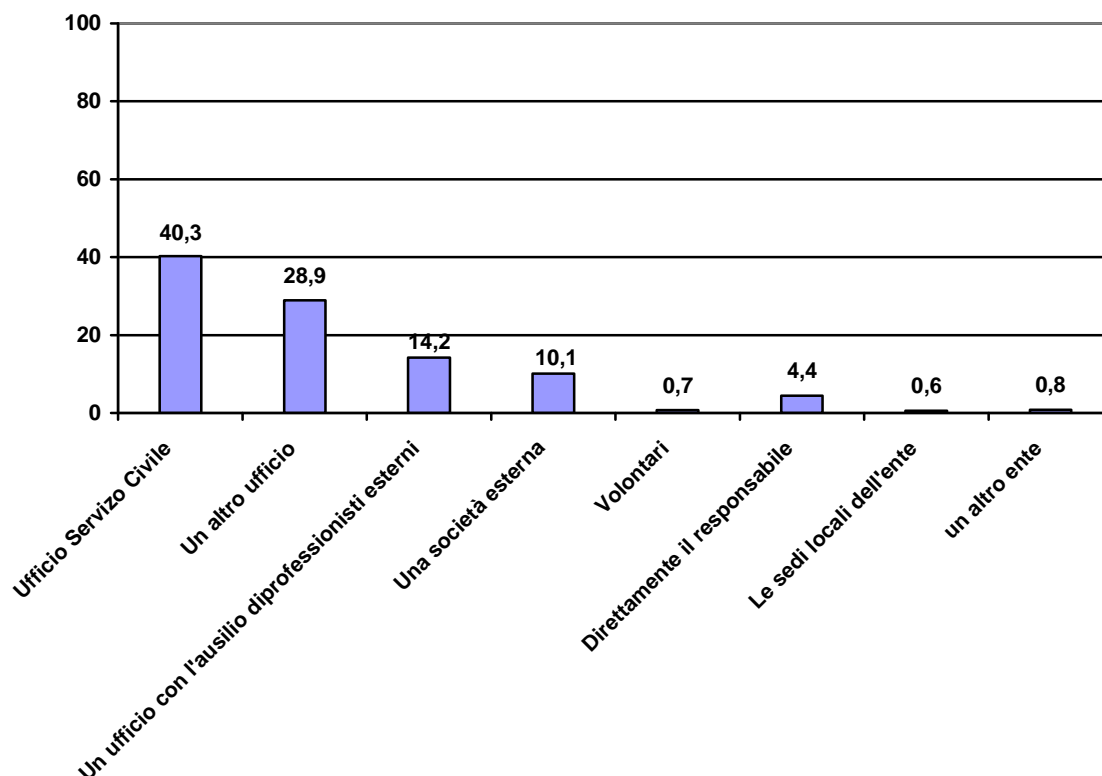
Dai dati esaminati risulta che sia la classe dell'ente ad influenzare maggiormente la gestione del servizio civile, infatti sono soprattutto gli enti di prima classe ad avere un ufficio dedicato solamente al servizio civile ed un maggior numero di dipendenti che si occupano della sua gestione, mentre negli enti più piccoli ed in particolare in quelli di quarta classe questa cifra cala notevolmente.

3.4. Le modalità di accesso al Servizio Civile Nazionale

Passiamo ora ad analizzare le modalità di accesso dell'Ente al Servizio Civile; va subito detto che la quasi totalità (93,5%) degli Enti è titolare diretto di accreditamento, cioè ha un proprio progetto legato al Servizio Civile, solo una piccola parte (4,9%) è in partenariato con un Ente esterno che presenta i progetti di impiego dei giovani in Servizio Civile, infine è praticamente irrisorio il numero di Enti (21 pari al 1,6%) che fanno parte di un organismo che a livello nazionale presenta i progetti di impiego dei giovani in Servizio Civile; è da notare che praticamente tutti gli Enti in partenariato sono di quarta classe (tranne uno di terza e uno di seconda).

Nonostante, come si è visto nel precedente paragrafo, la maggioranza degli Enti (78,2%) abbia un ufficio dedicato al Servizio Civile (anche se è bene ricordare che per il 65,4% degli Enti questo svolge anche altre funzioni), solo nel 40,3% dei casi questo viene utilizzato per predisporre i progetti di impiego dei giovani in servizio civile (fig. 3.10). Nel 28,9% viene utilizzato un altro ufficio degli Enti, mentre per il 14,2% vengono affiancati dei professionisti esterni; infine c'è una percentuale relativamente bassa, ma non irrilevante (10,1%) di Enti che si affidano completamente a società di servizi o a professionisti esterni nella predisposizione dei progetti per i giovani in Servizio Civile: una scelta che può suscitare dei problemi quanto a investimento organizzativo nella qualificazione del servizio civile. Da rilevare come nel 4,4% dei casi, pur non essendoci un ufficio interno, il tutto venga gestito direttamente dal responsabile del Servizio Civile o comunque da addetti interni all'Ente stesso.

Fig. 3.10. Chi predispone i progetti di impiego dei giovani in servizio civile



Incrociando questa variabile con la classe dell'Ente (tab. 3.11) si nota una bassa incidenza dell'ufficio del servizio civile negli enti di quarta classe, solo il 34,5% lo utilizza; negli altri enti questo partecipa maggiormente, già a partire da quelli di terza classe (53,3%) e soprattutto in quelli di prima e seconda (61,7% e 59,6%). Gli enti più piccoli, come si è visto nel paragrafo precedente (tab. 3.8), solo in pochissimi casi hanno un ufficio dedicato solamente al servizio civile. Per predisporre i progetti di impiego dei giovani in servizio civile privilegiano, rispetto agli altri, l'utilizzo di un altro ufficio (32,7%); gli enti di terza classe non si discostano molto (26,7%), mentre si scende al 9,6% in quelli di seconda classe e al 3,3% in quelli di prima. Sempre gli Enti di quarta classe fanno un uso decisamente superiore agli altri di professionisti o società completamente esterne (12,6%), mentre nelle altre categorie queste variano fra il 2% e il 3% circa; anche gli enti di prima e seconda classe fanno un discreto uso di professionisti esterni, ma questi sono in ausilio dell'ufficio dell'Ente: 26,7% in quelli di prima classe e 21,3% in quelli di seconda.

Si vede (tab. 3.11) come gli Enti più grandi, di prima e seconda classe, adottino strategie molto simili nell'elaborazione dei progetti del servizio civile, puntando principalmente sul loro ufficio dedicato. Gli Enti di quarta classe, che sono peraltro i più numerosi, si discostano nettamente non solo dai primi due ma, anche se meno nettamente, da quelli di terza classe, utilizzando vari uffici già esistenti e con altre funzioni o ricorrendo a professionisti esterni, senza avere, se non in pochi casi, delle risorse dedicate specificamente alla gestione del servizio civile.

Se si considera l'area geografica (tab. 3.11) si nota come l'ufficio per il servizio civile venga chiamato in causa principalmente al Centro (47,5%), e al Nord, circa il 41%, con differenze irrilevanti fra Nord Est e Nord Ovest; il suo utilizzo diminuisce, anche se non di molto, al Sud e nelle Isole (36,4% e 34,7%). Le prime differenze rilevanti emergono se si considera il ricorso a un altro ufficio dell'ente: in questo caso si crea una differenza dicotomica fra Nord (fra il 38% e il 35%) e Centro Sud e Isole (fra il 26% e il 22%). Considerando l'utilizzo di professionisti e società esterne le differenze aumentano notevolmente: l'impiego di soli professionisti o società esterne al Sud e nelle Isole è particolarmente elevato (circa il 18%), soprattutto se si confronta con il dato del Centro Nord (fra 5% e 2%). Da notare come le differenze nella predisposizione dei progetti per il servizio civile distinguano fra Centro Nord da una parte e Sud e Isole dall'altra: al Centro Nord vengono utilizzate soprattutto le risorse interne dell'ente (ufficio dedicato o altri uffici), mentre al Centro Sud vengono impiegate maggiormente, rispetto al Centro Nord, risorse esterne, sia in ausilio degli uffici dell'ente che autonomamente.

Se consideriamo il tipo di Ente (tab. 3.11) le differenze principali fra pubblico e privato nel predisporre i progetti si hanno soprattutto se si considera il ricorso all'ufficio specifico dell'Ente: gli Enti privati utilizzano principalmente questo (46,9% contro il 35,1% di quelli pubblici) mentre gli Enti pubblici privilegiano l'utilizzo di società esterne (13,7% contro il 5,5% di quelli privati).

Non ci sono invece differenze rilevanti negli altri modi di predisporre i progetti fra pubblico e privato.

Tab. 3.11. Predisposizione dei progetti per il servizio civile¹⁷

	<i>L'ufficio del servizio civile dell'ente</i>	<i>Un altro ufficio dell'ente</i>	<i>Un ufficio interno con l'ausilio di professionisti esterni</i>	<i>Una società esterna</i>	<i>Direttamente il responsabile</i>
<i>Classe</i>					
Prima	61,7	3,3	26,7	3,3	1,7
Seconda	59,6	9,6	21,3	2,1	4,3
Terza	53,3	26,7	8,2	3,6	6,2
Quarta	34,5	32,7	14,0	12,6	4,3
<i>Area geografica</i>					
Nord Ovest	41,8	35,4	12,2	4,8	2,6
Nord Est	41,4	37,8	12,2	2,2	5,0
Centro	47,5	26,6	11,0	5,0	6,7
Sud	36,4	22,2	18,7	17,6	3,2
Isole	34,7	26,3	15,0	18,8	4,2
<i>Tipo di ente</i>					
Privato	46,9	26,3	13,2	5,5	5,5
Pubblico	35,1	30,9	15	13,7	3,6
<i>Totale</i>	40,3	28,9	14,2	10,1	4,4

¹⁷ Tra le possibili risposte c'erano anche: volontari, le sedi locali dell'ente, un altro ente, ma le loro percentuali sono così basse che si è ritenuto superfluo inserirle.

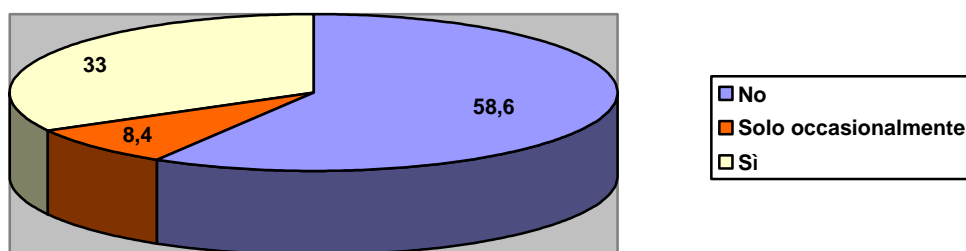
3.5. Il coordinamento con gli altri enti

Si tratta ora di controllare il rapporto fra gli Enti ed in particolare se questi partecipano a reti di coordinamento tra le organizzazioni che accolgono i giovani in servizio civile.

La maggior parte degli Enti (58,6%) non è legata ad altri, mentre il 33% partecipa a questi coordinamenti e l'8,4% solo occasionalmente (fig. 3.12).

La maggior parte di queste reti di coordinamento si sviluppano a livello locale: il 79,1% sono reti di coordinamento a livello regionale, mentre solo il 20,9% si collocano a livello nazionale.

Fig. 3.12. Partecipa a reti di coordinamento fra Enti?



La maggior parte degli Enti che partecipano a reti di coordinamento (tab. 3.13) sono Enti di prima classe (56,7%), questo numero si abbassa man mano che diminuisce la dimensione degli Enti fino ad arrivare al 30,8 % in quelli di terza classe e al 31,2% in quelli di quarta classe. Gli Enti di seconda classe si trovano a metà strada fra quelli di prima e quelli di terza e quarta classe, il 41,5% di essi partecipa a reti di coordinamento, mentre il 48,9% non partecipa.

Da notare come gli enti di quarta classe che, data la loro piccola dimensione, potrebbero beneficiare maggiormente di un coordinamento con altri enti, sono anche quelli che vi fanno meno ricorso.

Se si considera l'area geografica, si nota subito come quella che si discosta maggiormente dalle altre sia il Nord Est, dove la partecipazione a reti di coordinamento

tocca il 64,4%, mentre al Nord Ovest sono il 34,9% e questa percentuale scende ulteriormente al Centro Sud e nelle Isole dove varia fra il 20% e il 25%.

Per quanto riguarda il tipo di Ente, le differenze fra chi partecipa a reti di coordinamento sono meno nette (37% fra gli enti privati, 29,9% fra quelli pubblici). Da notare come tutte le nove amministrazioni statali non partecipino a reti di coordinamento.

Tab. 3.13 Partecipazione a reti di coordinamento tra gli enti

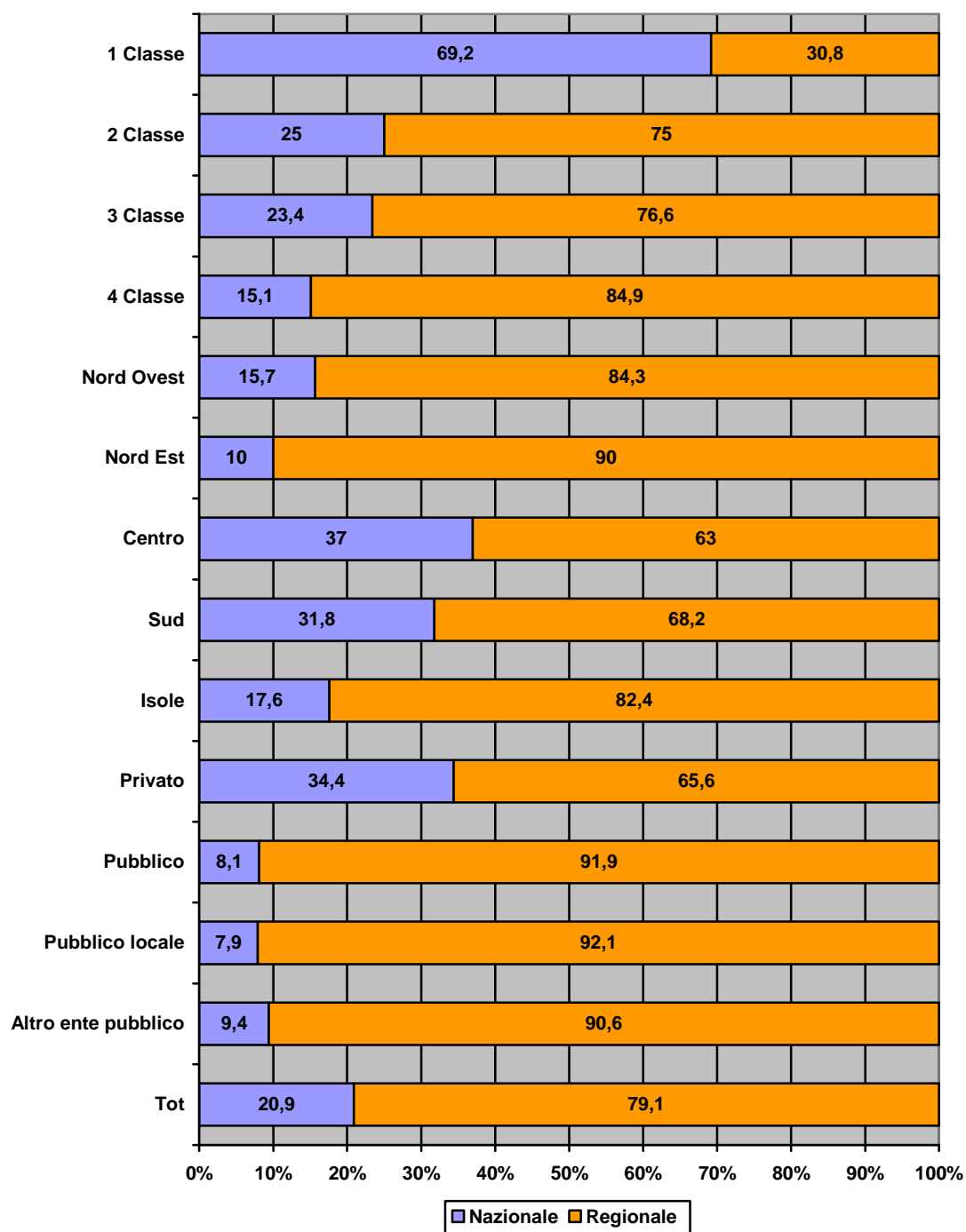
	<i>No</i>	<i>Occasionalmente</i>	<i>Sì</i>
<i>Classe</i>			
Prima	35,0	8,3	56,7
Seconda	48,9	9,6	41,5
Terza	60,5	8,7	30,8
Quarta	60,6	8,2	31,2
<i>Area geografica</i>			
Nord Ovest	52,9	12,2	34,9
Nord Est	31,7	4,0	64,4
Centro	64,5	10,3	25,2
Sud	71,5	7,7	20,8
Isole	68,2	9,3	22,4
<i>Tipo di ente</i>			
Privato	53,7	9,3	37,0
Pubblico	62,4	7,7	29,9
Pubblico locale	62,3	7,5	30,2
Amministrazione statale	100,0	0,0	0,0
Altro ente pubblico	59,0	10,3	30,8
<i>Totale</i>	58,6	8,4	33,0

Passiamo ora a considerare il tipo di rete di coordinamento, cioè se si tratta di una rete nazionale o regionale (fig. 3.14): la maggior parte di Enti che partecipano a reti di coordinamento nazionale si trovano fra quelli di prima classe (69,2%) e diminuiscono drasticamente passando alle altre classi: già nella seconda sono il 25% e arrivano al 15,1% nella quarta. Si ha ovviamente un percorso inverso per quanto riguarda le reti di coordinamento regionale. Questo è dovuto al fatto, come visto precedentemente, che la maggior parte degli Enti a carattere nazionale siano Enti di prima classe.

Se si considera l'area geografica la maggior parte delle reti nazionali si trovano al Centro (37%) come ci si poteva aspettare visto che qui si trovano le sedi principali

degli enti di più grandi dimensioni, in particolare quelli pubblici, e al Sud (31,8%); ci sono poche differenze fra Nord Ovest e Isole (15,7% e 17,6%), mentre calano notevolmente a Nord Est (10%).

Tab. 3.14. Tipo di rete di coordinamento



Se si considera il tipo di Ente, la maggior parte delle reti a livello nazionale si ritrovano fra gli Enti privati (34,4% contro l' 8,1% di quelli pubblici). Questo è legato all'assenza (fig. 3.14) di reti di coordinamento di qualunque tipo fra gli Enti pubblici a carattere nazionale. Analizzando più nel dettaglio questo dato, si ha un'elevatissima percentuale di reti di coordinamento regionale fra gli Enti pubblici locali (92,1%), contro la comunque elevata percentuale (65,5%) di quelli privati.

Anche in questi ultimi casi è la classe dell'ente a influenzare maggiormente la partecipazione degli enti a reti di coordinamento e il tipo di queste ultime. Sono infatti gli enti più piccoli (terza e quarta classe) ad utilizzare meno questa risorsa, quando invece probabilmente sarebbero quelli che ne potrebbero trarre i maggiori benefici, dato che potrebbero unire le loro conoscenze ed esperienze per utilizzare al meglio le possibilità offerte dal servizio civile.

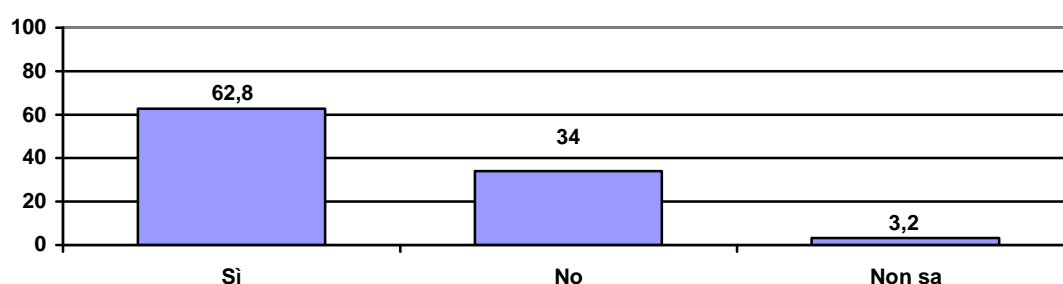
4. I VOLONTARI E LE LORO ATTIVITÀ

4.1 La storia dell'ente tra obiezione di coscienza e servizio civile

In questo capitolo verrà analizzata la figura dei volontari, ovvero dei giovani in Servizio Civile e le attività da loro svolte all'interno degli Enti esaminati.

Per prima cosa si è cercato di conoscere se gli Enti avessero accolto in passato degli obiettori di coscienza (fig. 4.1), per verificare se ci fosse continuità o mutamento fra gli enti che accoglievano obiettori di coscienza e quelli che accolgono i giovani in servizio civile. In effetti la maggior parte degli Enti (62,8%) avevano già accolto in passato degli obiettori di coscienza. a testimonianza di come le attività del Servizio Civile abbiano sostituito e ampliato l'esperienza dell'obiezione di coscienza.

Fig. 4.1. Presenza in passato di obiettori di coscienza

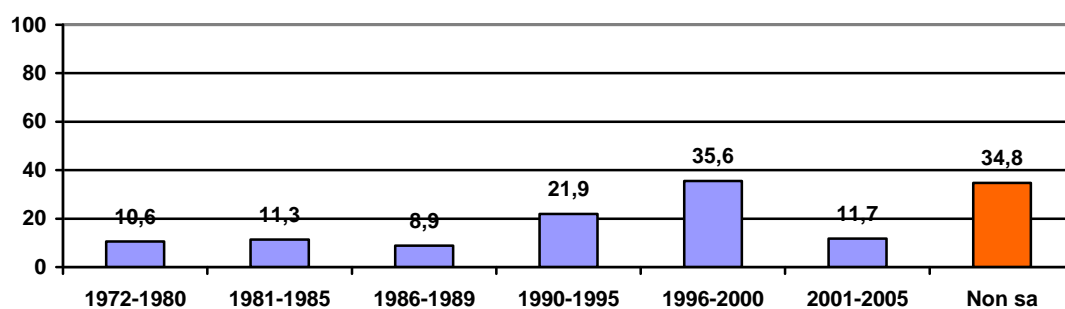


Se consideriamo gli enti che hanno accolto obiettori di coscienza notiamo che loro la presenza si concentra negli anni '90 (fig. 4.2): fra il 1990 e il 1995 gli Enti che hanno incominciato ad accogliere obiettori di coscienza sono il 21,9%, mentre dal 1996

al 2000 sono il 35,6%. Prima del 1989 (si ricorda che l'obiezione di coscienza è stata istituita nel 1972) gli Enti che già svolgevano attività coadiuvati dagli obiettori erano il 30,8% ed erano abbastanza numerosi (10,6%) gli Enti che avevano accolto obiettori di coscienza nella fase iniziale dell'obiezione (1972-1985).

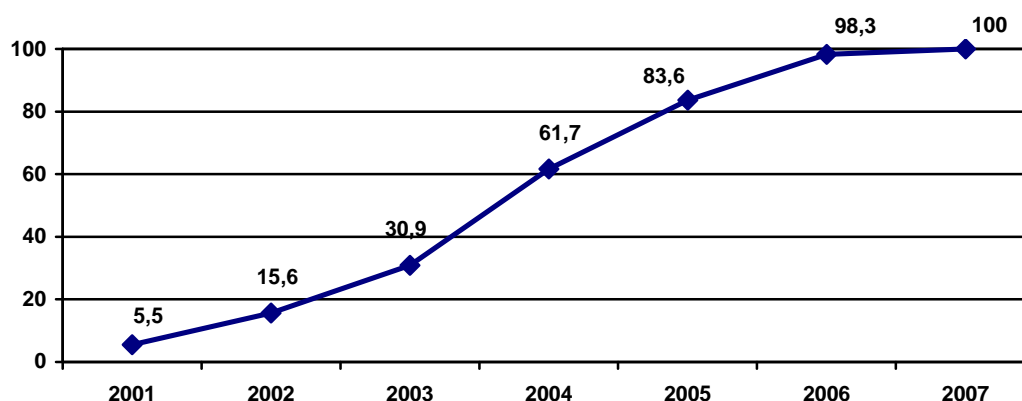
Sono però da evidenziare due aspetti relativi a questo dato: il primo è l'elevata percentuale di responsabili che non hanno saputo rispondere quando sono stati accolti per la prima volta presso il loro ente gli obiettori di coscienza (34,8%), anche se probabilmente questa mancanza di "conoscenza storica" dell'Ente è dovuta al loro recente ingresso come responsabili; il secondo è la segnalazione di obiettori di coscienza anche nel periodo fra il 2001 e il 2005: si ricorda che questi sono gli ultimi obiettori, dato che il servizio militare obbligatorio e di conseguenza l'obiezione di coscienza vengono sospesi nel 2005 e sostituiti completamente dal servizio civile.

Fig. 4.2. Primo anno ingresso obiettori di coscienza



Per quanto riguarda invece il Servizio Civile (fig. 4.3) c'è stato un incremento degli enti che hanno avuto accesso per la prima volta alla gestione di progetti del Servizio Civile Nazionale fra il 2001, anno di inizio e il 2006: il primo anno in cui hanno accolto giovani in servizio civile è stato il 2001 per il 5,5% degli Enti, c'è stato un picco nel 2004 (31,2%), mentre quelli che hanno accolto per la prima volta giovani in servizio civile sono scesi negli anni successivi al 21,9% nel 2005 e al 14,7% nel 2006 (il dato dell'1,7% riferito al 2007 non viene preso in considerazione perché la rilevazione è stata effettuata nel corso di questo ultimo anno e quindi il dato non può essere considerato completo). Questo dato testimonia come ci sia stato un boom degli enti che hanno accolto giovani in servizio civile nel 2004; dopo questo anno la quota di enti che accedono all'istituto è diminuita.

Fig. 4.3. Accesso dei giovani in Servizio Civile

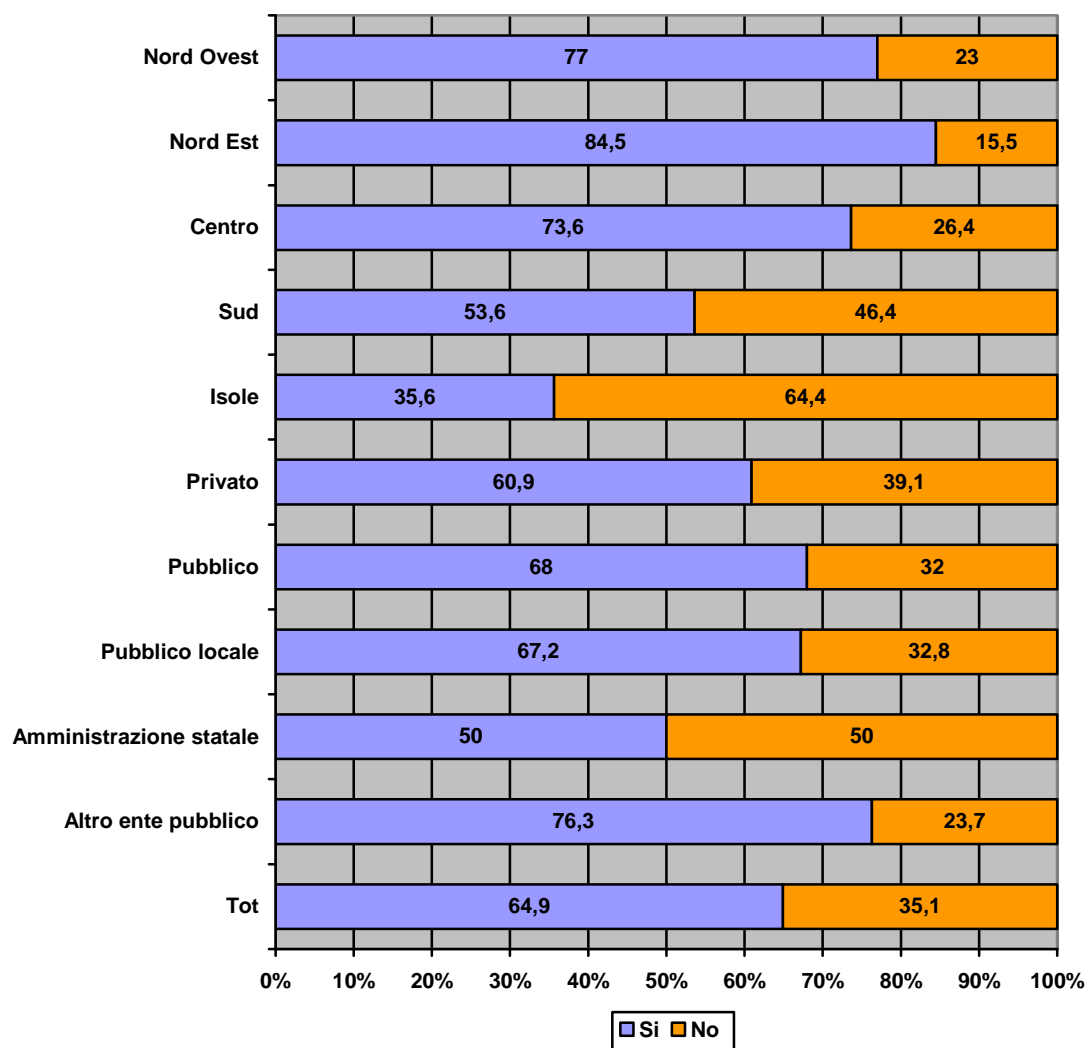


Come si vede dal grafico (fig. 4.3) la distribuzione, nel periodo 2001-2007, dell'ingresso dei giovani in servizio civile ha avuto un picco nel 2004 per poi crescere negli anni successivi meno velocemente.

Incrociamo l'utilizzo in passato di obiettori di coscienza con le variabili principali dell'Ente: la classe non sembrerebbe avere una grande influenza, se si considera invece l'area geografica (fig. 4.4) gli Enti che hanno avuto obiettori di coscienza si trovano soprattutto al Centro Nord (Nord Ovest 77%, Centro 73,6% con un picco dell'84,% al Nord Est) mentre scendono al Sud (53,6%) ed in particolare nelle Isole (35,6%). Questo dato sembra indicare che al Centro Nord esista una certa continuità fra l'utilizzo degli obiettori di coscienza e il passaggio all'istituto del servizio civile, mentre al Sud e nelle Isole è maggiore l'incremento degli enti nel passaggio fra l'obiezione e il servizio civile. Un'ipotesi esplicativa può consistere nelle valenze para-occupazionali e retributive che possono essere attribuite al nuovo istituto, diversamente dall'obiezione dell'epoca precedente. Per ragioni note, soprattutto al Sud e nelle Isole questa valenza sembra aver rappresentato un incentivo per avviare l'esperienza.

Per quanto riguarda il tipo di Ente, la maggior parte di quelli che utilizzavano precedentemente gli obiettori sono quelli pubblici (68%); l'obiezione di coscienza comunque si trova anche negli Enti privati, anche se a un livello inferiore (60,9%). Considerando il dato relativo agli Enti pubblici più nel dettaglio si evidenzia come gli obiettori di coscienza siano stati utilizzati negli enti locali (67,2%) e soprattutto negli altri tipi di ente pubblico: università, scuole, musei, ASL, ecc. (76,3).

Fig. 4.4. Utilizzo in passato di obiettori di coscienza

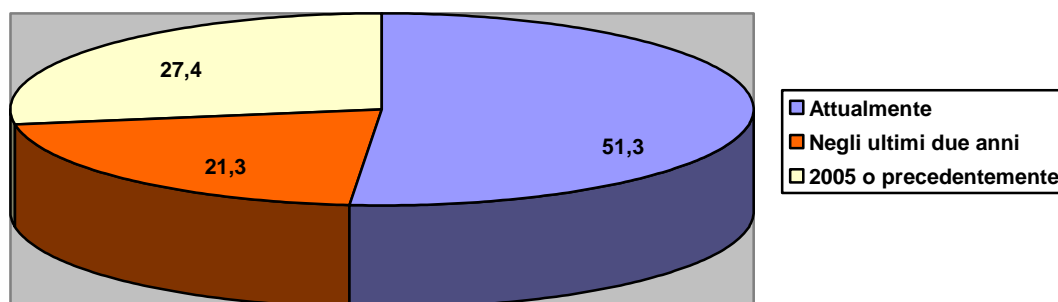


4.2 I volontari richiesti e assegnati

Analizziamo ora la presenza dei giovani in servizio civile all'interno degli enti, il numero di richieste effettuate dagli enti e quelli effettivamente assegnati.

Il primo dato importante (fig. 4.5) è che solo il 51,3% degli enti contattati aveva dei giovani in servizio civile al momento dell'indagine, il 21,3% non ne disponeva al momento dell'intervista ma li aveva accolti nel corso degli ultimi due anni (2007 e 2006) e il 27,4% li aveva avuti prima del 2006, infine per 4 casi (0,3%) non è stato possibile ottenere il dato relativo ai giovani in servizio civile¹⁸.

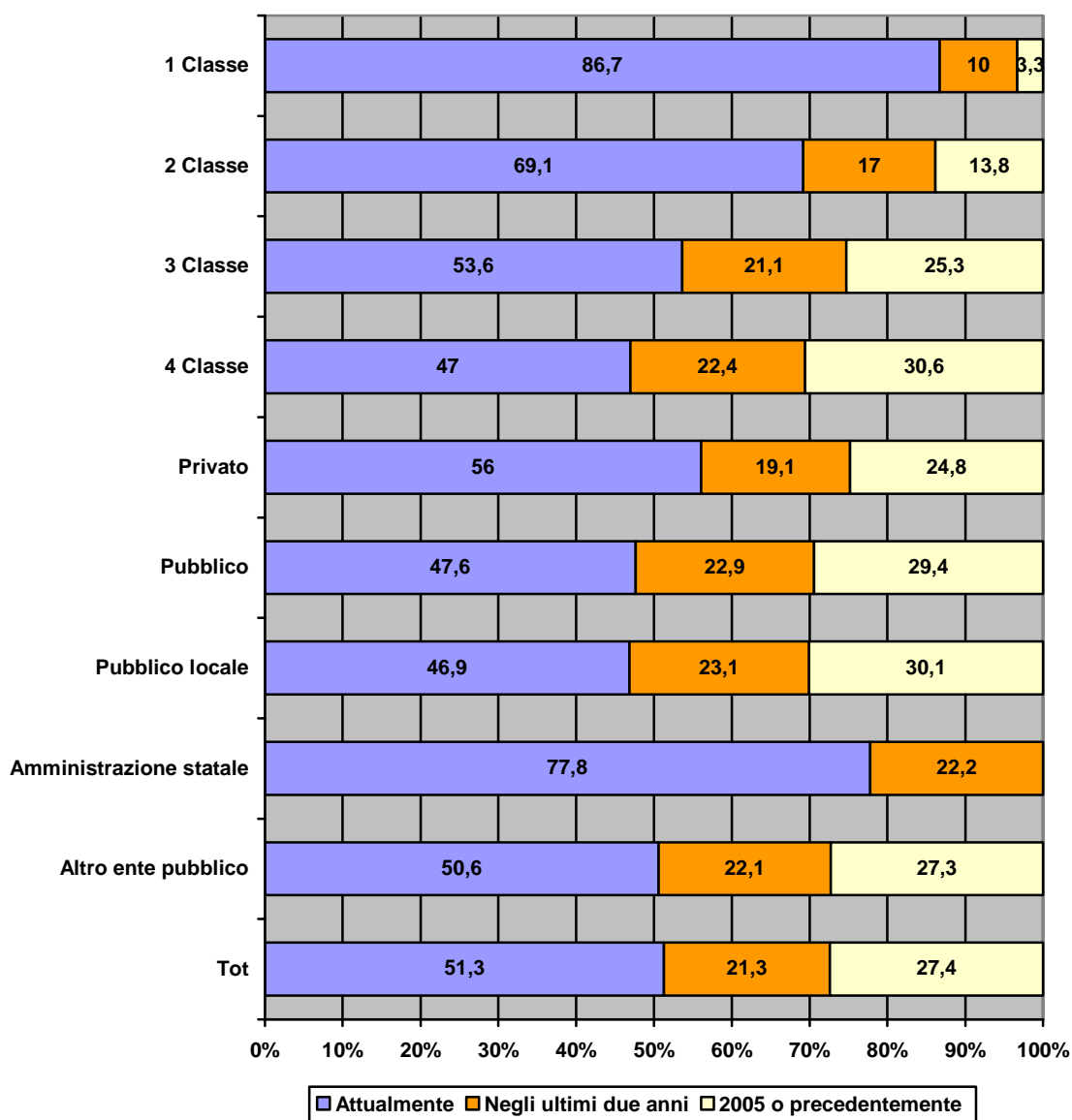
Fig. 4.5. Presenza dei giovani in servizio civile



Da questi dati si evince che sono molti quegli enti che, pur essendo ancora accreditati, sono rimasti inattivi, almeno per quanto riguarda la presenza di giovani in servizio civile a partire dal 2006; bisogna però ricordare che l'intervista è stata svolta durante il 2007 ed è quindi possibile che alcuni di questi enti stessero aspettando i volontari per questo ultimo anno. Inoltre con il passare degli anni sono aumentate le richieste degli enti per il servizio civile più delle risorse. E' aumentata così anche la selettività nei confronti degli enti, in modo che siano quelli più meritevoli sotto il profilo progettuale ad ottenere i giovani in servizio civile, come viene evidenziato dai dati seguenti.

¹⁸ Questi dati sono stati estrapolati dalle risposte degli intervistati è quindi possibile la presenza di errori di memoria.

Fig. 4.6. Giovani in servizio civile presenti



Incrociamo le variabili analizzate con quelle principali dell'ente (fig. 4.6): gli enti più attivi con giovani in servizio civile presenti al momento dell'intervista sono quelli di prima classe (86,7%) mentre quelli di quarta classe sono solo il 47%. Fra questi ultimi sono invece decisamente numerosi quelli che hanno avuto giovani in servizio civile nel 2005 o precedentemente (30,6%).

Se consideriamo l'area geografica non si notano differenze particolarmente rilevanti, solo il Sud si discosta con un numero maggiore di enti che non hanno attualmente volontari del servizio civile.

Il maggior numero di enti attivi al momento per quanto riguarda il servizio civile sono quelli privati (56%), mentre quelli pubblici sono il 47,6%; da notare come aumentino notevolmente i giovani in servizio civile impiegati attualmente se si considerano le amministrazioni statali¹⁹ (77,8%), mentre sono inferiori in quelle pubbliche locali (46,9%).

Diventa a questo punto interessante controllare non solo i volontari presenti, ma anche il numero di volontari richiesti dall'ente per confrontarli con quanti sono stati effettivamente assegnati, così da vedere se l'elevato numero di enti senza volontari dal 2005 dipende da una effettiva inattività dell'ente, oppure dal fatto che di fronte alla crescita delle richieste superiore alle risorse il progetto presentato dall'ente non sia stato finanziato (fig. 4.6).

Iniziamo ad esaminare quanti volontari sono stati richiesti dagli enti. Sono stati presi in considerazione tre anni: 2004, 2005 e 2006.

Gli enti che non hanno presentato nessuna richiesta per giovani in servizio civile diminuiscono dal 34,8% del 2004 al 12% del 2006, aumentano invece gli enti che ne hanno richiesti: se si considera anche solo chi ne ha richiesti più di 20 questi passano dal 13,5% del 2004 al 26,8% del 2006 (fig. 4.7).

Consideriamo ora quanti volontari sono stati assegnati agli enti: dal 2004 al 2006: diminuiscono, anche se non di molto, gli enti a cui non sono stati assegnati giovani in servizio civile (dal 38% al 33,6%). Aumentano invece quelli assegnati: “da 1 a 5” sono passati dal 14,4% del 2004 al 17,5% del 2006, “da 6 a 20” dal 20,3% al 25,9% e “più di 20” dall'11,5% al 16,6% (fig. 4.7 bis).

¹⁹ Ricordiamo che dato il loro basso numero sono maggiormente sensibili alle valutazioni personali dell'intervistato.

Fig. 4.7. Giovani in servizio civile richiesti

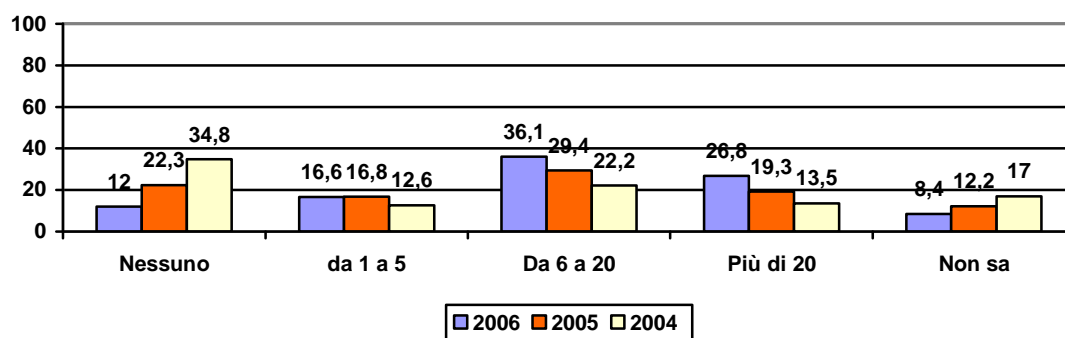
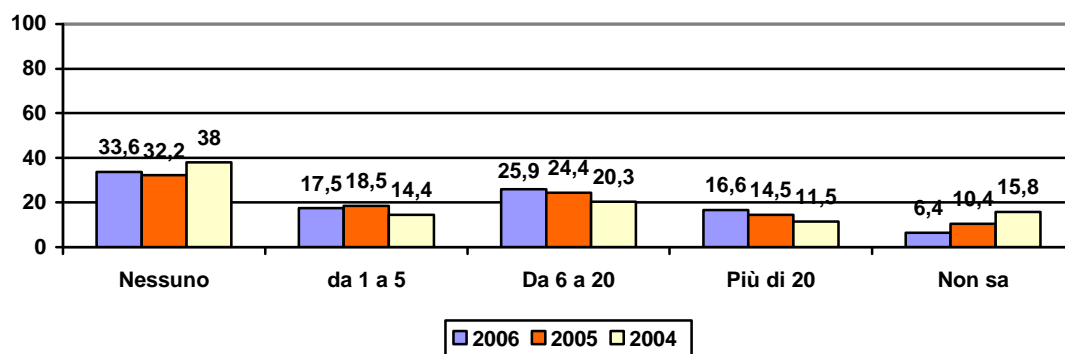


Fig. 4.7bis. Giovani in servizio civile assegnati



Da notare come siano parecchi i responsabili che non sanno indicare quanti giovani in servizio civile sono stati richiesti e quanti sono stati assegnati, questo vale soprattutto per quelli richiesti e per il 2004, probabilmente ciò è dovuto ad un loro arrivo recente nell'ente, oltre che alla distanza temporale. Come si vede dal grafico (fig. 4.7 e 4.7bis) il numero di giovani in servizio civile richiesti e assegnati aumenta nel corso degli anni, aumenta però anche il divario fra i due valori, in particolar modo per le richieste più elevate.

Confrontiamo adesso la differenza fra le richieste effettuate dagli enti e i giovani in servizio civile effettivamente assegnati²⁰

Per tutti e tre gli anni la media delle differenze fra le assegnazioni e le richieste è negativa, inoltre c'è un peggioramento nel corso degli anni con un aumento del

²⁰ Nell'analisi non saranno considerati gli enti che non hanno saputo indicare i giovani in servizio civile assegnati o richiesti e gli enti che non hanno presentato richieste.

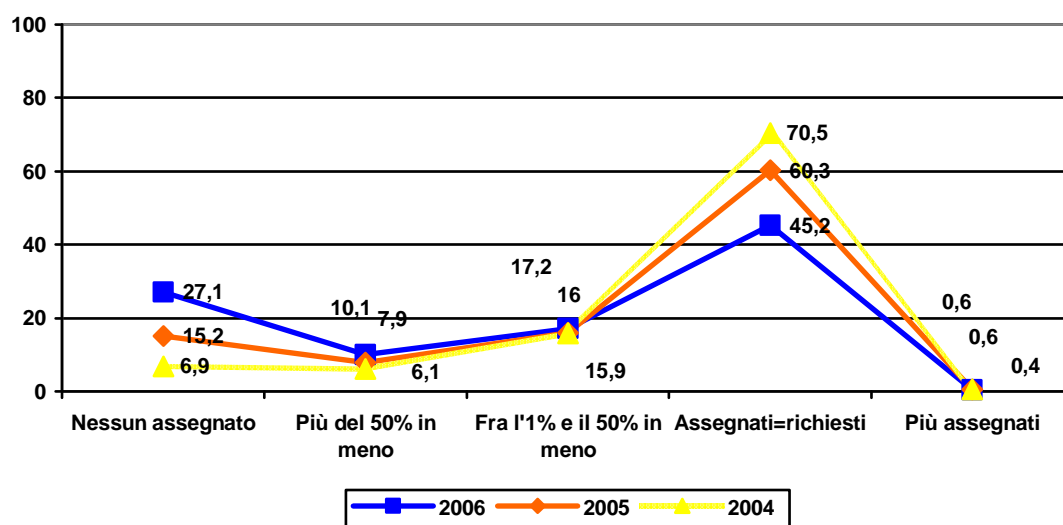
divario fra i volontari richiesti e quelli assegnati: nel 2004 la media delle differenze fra assegnati e richiesti è -13,8%; nel 2005 -24,3%; nel 2006 -39,4%. In ogni caso la maggior parte degli enti vede soddisfatte le proprie richieste, anche se si assiste ad una maggiore selettività nel corso degli anni: nel 2004 il 70,5% degli enti vede soddisfatte le proprie richieste, nel 2005 sono il 60,3% e nel 2006 scendono ulteriormente al 45,2%. Aumentano parimenti gli enti che ricevono meno volontari rispetto alle richieste: nel 2004 sono il 28,9%, nel 2005 il 39,1% e nel 2006 ben il 54,4%; non ci sono differenze invece nel numero, sempre meno di cinque, degli enti che ricevono più volontari rispetto alle richieste (fig. 4.8). Sono comunque pochi i volontari in più²¹. Aumentano nel corso degli anni anche gli enti che non ricevono volontari, pur avendone fatto richiesta: nel 2004 sono il 6,9%, nel 2005 il 15,2% e nel 2006 il 27,1%. Anche nel caso di assegnazioni inferiori alle richieste si colgono differenze rilevanti, in particolare nel 2006: fra il 2004 e il 2005 sono il 16% circa gli enti che hanno ricevuto fra l'1% e il 50% di volontari in meno rispetto alle richieste e fra il 6% e il 7% quelli che hanno ricevuto più del 50% di volontari in meno²²; nel 2006 gli enti che hanno ricevuto fra l'1% e il 50% di volontari in meno rispetto alle richieste sono il 17,2% e quelli che hanno avuto un divario negativo superiore al 50% sono il 10,1% (fig. 4.8).

L'aumentare della differenza fra giovani in servizio civile richiesti e assegnati è dovuta principalmente all'aumento notevole delle richieste da parte degli enti a cui non è seguito un eguale aumento dei volontari assegnati, come si può osservare confrontando i grafici 4.7 e 4.7bis.

²¹ Potrebbero essere dovuti a un accavallamento tra i volontari che stanno terminando il servizio e quelli che l'hanno appena iniziato; non sono poi da escludere informazioni erranee fornite dagli intervistati.

²² Non sono considerati fra questi gli enti che non hanno ricevuto nessun volontario.

4.8 Differenza percentuale fra assegnati e richiesti



Incrociamo ora la differenza fra assegnati e richiesti con le variabili principali dell'ente (classe, area geografica e tipo di ente), considerando solo il 2006, visto che negli anni precedenti gli incroci non danno relazioni significative, con l'unica eccezione della classe, ma l'andamento è simile in tutti e tre gli anni esaminati.

Se consideriamo la classe gli enti che vedono maggiormente rispettate le proprie richieste sono quelli di quarta classe (49,8%), mentre emergono poche differenze fra gli altri enti, che fra il 31% e il 35% vedono soddisfatte le proprie richieste. Bisogna però ricordare che gli enti di quarta classe sono quelli che presentano meno richieste, che quindi sono più facilmente soddisfatte; infatti gli enti che non hanno ricevuto nessun volontario²³ sono presenti maggiormente fra quelli di quarta (29,5%) e terza classe (25,5%) mentre scendono decisamente fra quelli di prima classe (9,1%).

Se consideriamo l'area geografica gli enti che non ricevono nessun volontario si concentrano soprattutto al Sud (32,7%) e nelle Isole (33,7%), ma anche al Nord Ovest (29,9%); il Nord Ovest si trova ad avere la percentuale più bassa di enti che hanno tanti volontari assegnati quanti richiesti (37,6%), mentre nelle altre aree geografiche variano fra il 45% e il 43%, con la notevole eccezione del Nord Est che ha il 54,3% degli enti che vedono soddisfatte le proprie richieste (tab. 4.9).

²³ Ricordiamo che in questo sono stati presi in considerazione solo gli enti che hanno presentato richieste per giovani in servizio civile, mentre sono stati esclusi quelli che non hanno presentato nessuna richiesta.

Per quanto riguarda il tipo di ente, quelli che vedono maggiormente soddisfatte le proprie richieste sono gli enti privati (51,1%) contro il 40,6% di quelli pubblici. Da notare come in questo caso, al contrario di quanto abbiamo visto con la classe, non si osservino differenze rilevanti fra le richieste effettuate dagli enti privati e da quelli pubblici (unica eccezione sono le amministrazioni statali, ma dato il loro basso numero questo dato non può essere considerato). Anche per quanto riguarda le mancate assegnazioni sono gli enti pubblici ad essere maggiormente penalizzati: il 29,7% degli enti pubblici che hanno fatto richiesta di giovani in servizio civile non ne ha ricevuti, contro il 23,8% di quelli privati.

Tab. 4.9. Volontari richiesti nel 2006 e differenza con gli assegnati

	Richiesti				Differenza %				
	<i>Nessuno</i>	<i>Da 1 a 5</i>	<i>Da 6 a 20</i>	<i>Piu' di 20</i>	<i>Nessuno assegnato</i>	<i>Piu' del 50% in meno</i>	<i>Tra l'1% e il 50% in meno</i>	<i>Assegnati = richieste</i>	<i>Piu' assegnati</i>
<i>Classe</i>									
Prima	1,8	0	3,6	94,6	9,1	20	38,2	30,9	1,8
Seconda	3,6	2,4	2,4	91,6	20	20	28,8	31,3	0
Terza	10,2	1,7	23,3	64,8	25,5	17,2	22,3	35	0
Quarta	15,3	23,8	48,1	12,7	29,5	6,9	13,4	49,8	0,4
<i>Area geografica</i>									
Nord Ovest	11,2	30,2	35,8	22,9	29,9	10,2	21,7	37,6	0,6
Nord Est	12,5	34,8	40,2	12,5	19,3	8,5	17,5	54,3	0,4
Centro	11,2	12	37,2	39,5	21	12,7	21	45,4	0
Sud	17,7	10,3	42,8	29,2	32,7	9,7	13,7	43,5	0,4
Isole	10,4	6,7	38,9	44	33,7	9,3	13,4	43	0,6
<i>Tipo di ente</i>									
Privato	12,1	20,5	37,1	30,2	23,8	8,3	16,4	51,1	0,4
Pubblico	13,9	16,3	41,2	28,6	29,7	11,5	17,8	40,6	0,3
Pubblico locale	14,7	17,2	41,4	26,7	31,5	10,3	17,8	40	0,4
Amministrazione statale	0	11,1	22,2	66,7	11,1	33,3	11,1	44,4	0
Altro ente pubblico	8,7	8,7	42,0	40,6	17,5	19	19	44,4	0
<i>Totale</i>	13,1	18,1	39,4	29,3	27,1	10,1	17,2	45,2	0,4

4.3 Le attività svolte dai volontari

Analizziamo ora l'area di intervento dei progetti gestiti dall'ente e le attività dei giovani in servizio civile. La maggior parte degli enti (80%) si occupa di assistenza e di attività di educazione e promozione culturale (56%); sono nettamente meno numerosi gli enti che svolgono altre attività come: ambiente (27,9%) gestione del patrimonio artistico e culturale (28,8%), protezione civile (14,7%), infine sono pochissimi (3,1%) gli enti che gestiscono il servizio civile all'estero (fig. 4.10). Ricordiamo che, anche se la maggior parte degli enti si occupa di una sola area di intervento (40,5%), sono comunque parecchi gli enti che ne gestiscono di più: il 31,3% due, il 12,9% tre, il 7% quattro o cinque ed infine lo 0,6% sei (fig. 4.11).

Fig. 4.10. Area di intervento

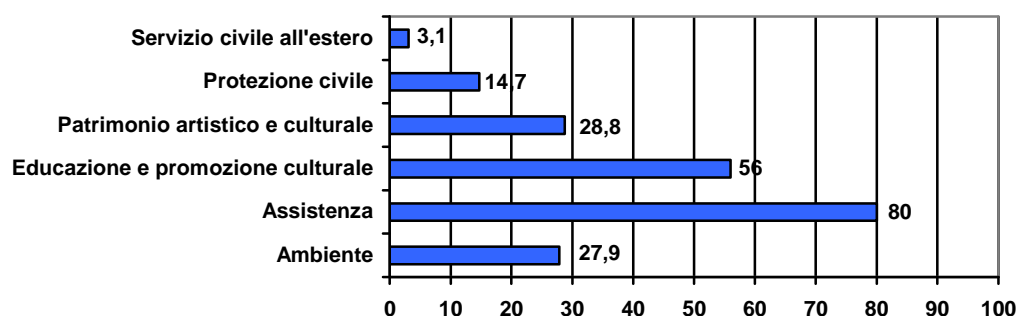
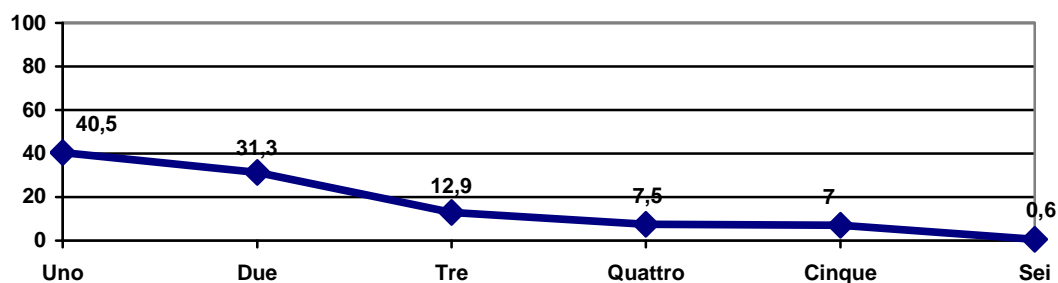


Fig. 4.11. Numero delle aree di intervento



Confrontiamo ora gli ambiti di intervento²⁴ dei progetti gestiti dagli enti confrontandoli con la classe, l'area geografica e il tipo di ente.

Consideriamo innanzitutto gli enti che intervengono nell'ambito dell'assistenza: anche se quelli che gestiscono questo tipo di progetti sono più numerosi fra quelli di prima classe, non sembrano esserci differenze rilevanti per quanto riguarda la classe. Le prime differenze emergono se si considera l'area geografica dove ha sede l'ente: la maggior parte degli enti che gestisce progetti di questo tipo si trova nel Nord Ovest e nelle Isole (87%), mentre sono meno nelle altre aree geografiche (fra il 76% e il 77%). Per quanto riguarda il tipo di ente non si riscontrano particolari differenze fra pubblico e privato: gli enti che intervengono nell'ambito dell'assistenza variano fra l'83% e il 77%; le uniche che si discostano nettamente sono le amministrazioni statali, sono infatti pochissime, come ci si poteva aspettare, quelle che gestiscono progetti del servizio civile nell'ambito dell'assistenza.

Consideriamo ora i progetti legati all'educazione e alla promozione culturale: sono soprattutto gli enti di prima classe a gestire questi progetti (85%), mentre quelli di seconda sono il 68,1% e quelli di terza il 59,5%; sono molti meno (anche se comunque più della metà) gli enti di quarta classe a gestire questo tipo di progetti (52,4%). Non ci sono differenze rilevanti per quanto riguarda l'area geografica e il tipo di ente

Procediamo con lo stesso metodo considerano il numero delle aree in cui gli enti intervengono per quanto riguarda i progetti del servizio civile (fig. 4.12), in questo caso abbiamo aggregato i risultati già esaminati precedentemente (fig. 4.11): una sola area di intervento, due o tre, più di quattro.

Gli enti che si occupano di più attività in aree diverse sono quelli di prima classe ("più di tre" 46,7%) mentre sono pochi gli enti di quarta classe che si occupano di più settori (11,3%), la maggior parte di questi si occupa di un solo settore del servizio civile (44,5%) e solo gli enti di terza classe si avvicinano a questa cifra (35,4%); c'è da segnalare comunque l'elevato numero di enti di quarta classe che gestisce due o tre aree di intervento diverse (44%), una situazione simile a quella delle altre classi. Ovviamente il fatto che gli enti di prima classe si occupino di numerose aree di intervento diverse è spiegato dalle loro dimensioni maggiori rispetto a quelle degli altri enti.

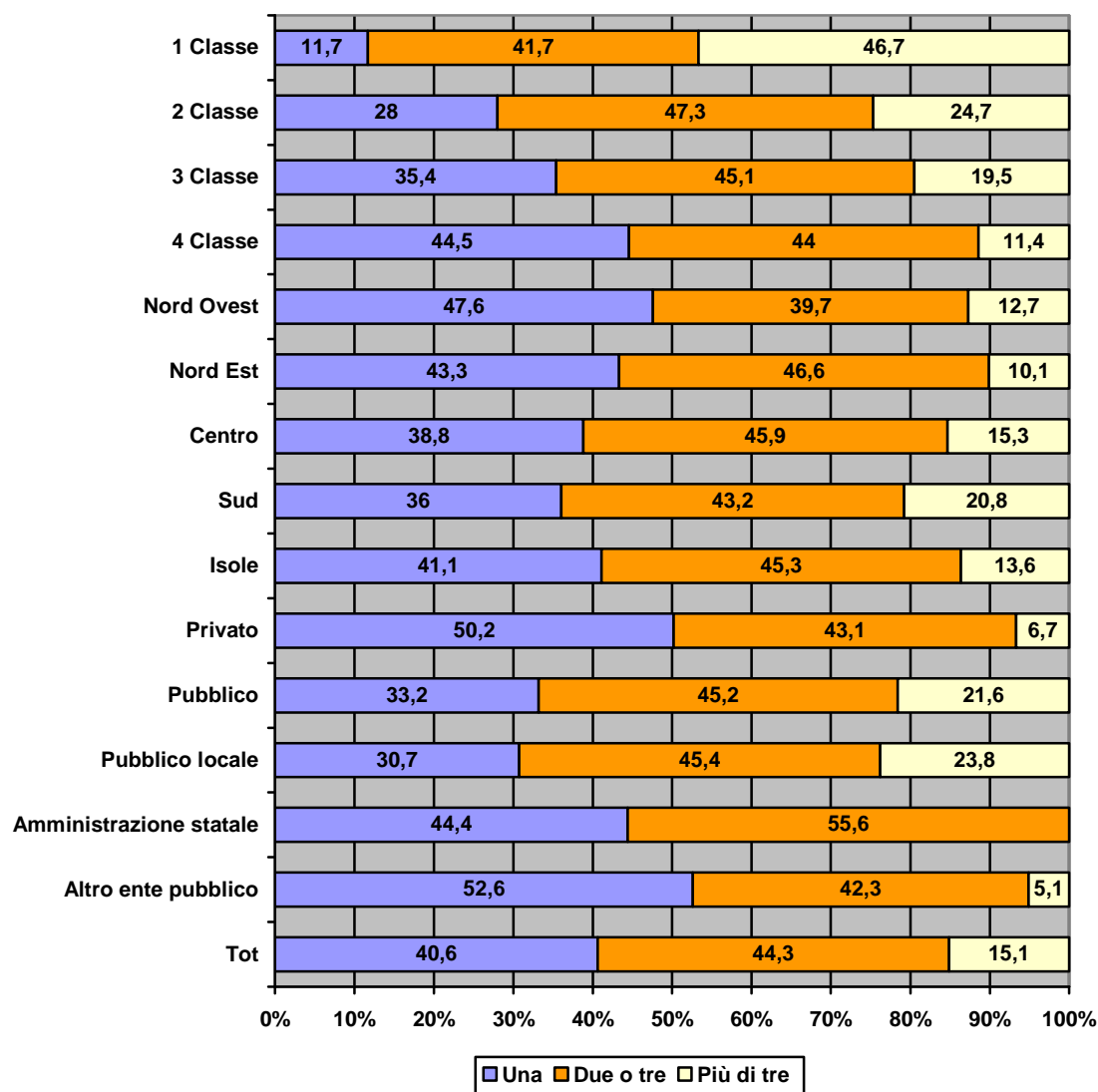
²⁴ Gli ambiti presi in considerazione sono quelli in cui gli enti intervengono maggiormente: assistenza e educazione e promozione culturale.

Per quanto riguarda l'area geografica gli enti che si occupano di più aree di intervento diverse ("tre o più") si situano principalmente a Sud (20,8%), mentre nelle altre aree variano tra il 15% e il 10%. Gli enti che si occupano di una sola area di intervento si trovano soprattutto al Nord (Nord Ovest 47,6%, Nord Est 43,3%) mentre si abbassano al Sud (36%); per quanto riguarda invece un numero medio di settori di intervento ("due o tre") non ci sono grandi differenze fra le aree geografiche (la percentuale varia fra il 43% e il 46%), l'unico che si discosta è il Nord Ovest (39,7%).

Dai dati si nota una differenza principale fra il Nord, dove gli enti sono più specializzati su un solo settore, e il Sud dove le aree di intervento dei singoli enti sono più numerose, questo può essere dovuto ad una presenza di progettazioni più generiche nel Sud rispetto al Nord, ad una maggiore estensione delle aree di attività che vedono l'impegno degli enti locali e ad un tentativo degli enti meridionali di avere a disposizione più posti.

Per quanto riguarda infine il tipo di ente, si nota come siano soprattutto gli enti pubblici ad intervenire tramite il servizio civile in diverse aree: il 21,6% degli enti pubblici si occupa di più di tre aree di progetti per il servizio civile, contro il 6,7% di quelli privati. Questo ultimo dato si spiega col fatto che per la loro stessa natura gli enti pubblici finiscono per occuparsi di diverse aree di progetto, mentre gli enti privati hanno solitamente una *mission* più specifica; infatti il 23,8% dei soli enti pubblici locali interviene in più di tre aree di progetto proprio perché le loro competenze riguardano numerosi aspetti, mentre gli altri enti pubblici, che ricordiamo comprendono scuole, università, usl ecc., con funzioni più specifiche, solo nel 5,1% dei casi intervengono in più di tre aree.

Fig. 4.12. Aree di intervento



Consideriamo ora le attività svolte dai giovani in servizio civile all'interno dell'ente e come queste vengono giudicate dai responsabili intervistati.

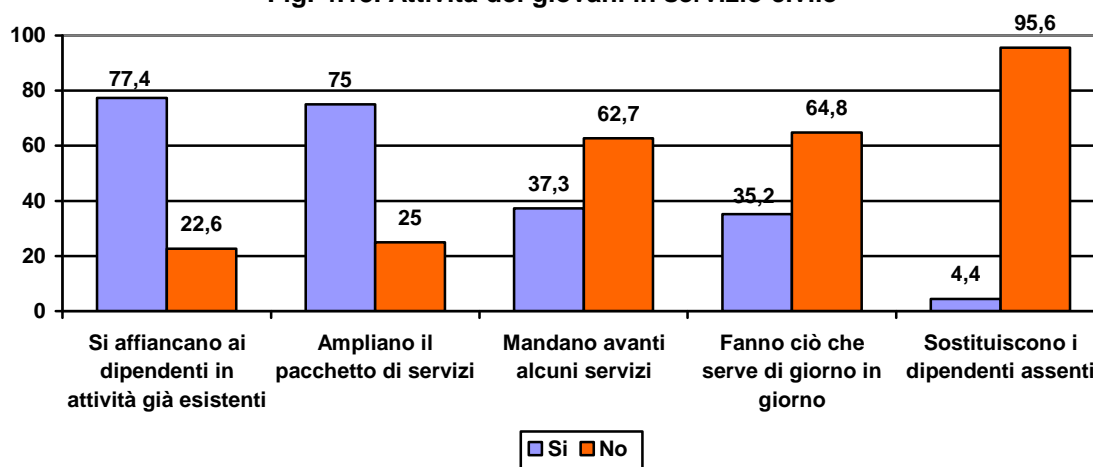
Dalle risposte emerge un'immagine positiva dell'utilizzo del servizio civile (fig. 4.13): nella maggior parte degli enti i giovani in servizio civile si affiancano ai dipendenti degli enti coadiuvandoli in attività esistenti (77,4%) e nello stesso tempo contribuiscono ad ampliare il pacchetto dei servizi degli enti (75%). Sono invece pochi gli enti che dichiarano di utilizzare in maniera impropria i giovani in servizio civile: in quasi nessun ente (4,4%) i giovani in servizio civile vengono impiegati per sostituire i

dipendenti che mancano. Sono invece abbastanza numerosi (anche se rimangono la minoranza) gli enti in che utilizzano impropriamente le risorse del servizio civile, impiegando i volontari in modo difforme rispetto alle funzioni e del servizio civile: il 37,3% li usa per mandare avanti attività dell'ente non relative ai progetti e senza essere coadiuvati dal personale interno; nel 35,2% dei casi il loro lavoro non viene programmato, ma è gestito in modo estemporaneo in base alle esigenze del momento.

Infine per la quasi totalità dei responsabili intervistati le effettive attività svolte presso l'ente dai giovani in servizio civile sono coerenti con il progetto (molto 71,4%; abbastanza 26,7%; poco 1,3%; per nulla 0; non sa/ non risponde 0,6%).

Da queste risposte emerge un panorama (autovalutato) abbastanza positivo sull'utilizzo dei giovani in servizio civile da parte degli enti, anche se con alcuni aspetti problematici, come abbiamo appena visto; bisogna comunque considerare, ovviamente, il rischio di distorsione dovuto alla possibilità che i responsabili intervistati abbiano cercato di dare un'immagine positiva del proprio ente

Fig. 4.13. Attività dei giovani in servizio civile



Se incrociamo queste variabili con quelle principali degli enti notiamo come siano poche le relazioni significative. Per quanto riguarda l'impiego dei giovani in servizio civile in compiti aggiuntivi ("Si affiancano ai dipendenti in attività già esistenti" e "Ampliano il pacchetto dei servizi") da parte degli enti: la maggior parte dei volontari che si affiancano ai dipendenti in attività già esistenti si trova negli enti privati (84,7%) contro il 71,8% di quelli pubblici, sono invece pochi nel Sud (69,8%) mentre

nelle altre aree geografiche varia fra il 84,9% del Nord Est e il 77% del Centro; non ci sono altre relazioni significative.

Anche per quanto riguarda l'impiego sostitutivo ("Mandano avanti alcuni servizi", "Sostituiscono i dipendenti assenti") dei volontari non ci sono relazioni particolarmente significative con nessuna delle variabili principali dell'ente; unica eccezione i volontari che "fanno ciò che serve di giorno in giorno": la maggior parte degli enti che utilizza in un modo così disorganizzato i giovani in servizio civile si trova negli enti più piccoli (terza classe 37,9% quarta classe 36,6%) e nel Mezzogiorno (Sud 39,3%, Isole 43%). Dai questi dati risulta quindi che gli enti che utilizzano le risorse del servizio civile in modo difforme rispetto alle funzioni previste sono soprattutto quelli più piccoli e che la maggior parte si trova nelle regioni meridionali.

Il fatto che questi dati siano gli unici che non hanno quasi nessuna relazione significativa con le variabili principali dell'ente potrebbe avvalorare l'ipotesi che i responsabili abbiano cercato di rendere l'approccio degli enti al servizio civile migliore di quanto non sia in realtà.

L'ultimo aspetto da prendere in considerazione è la coerenza fra le attività effettivamente svolte dai giovani in servizio civile e i progetti. Anche in questo caso non ci sono relazioni significative con le variabili principali dell'ente, ad eccezione dell'area geografica: nel Sud e nelle Isole non sembra esserci una visione di questo aspetto nettamente positiva così come avviene nelle altre aree geografiche, anche se l'autovalutazione di questo aspetto è comunque decisamente buona (tab. 4.14)

Tab. 4.13. Coerenza fra le attività svolte dai giovani in servizio civile e i progetti

	<i>Molto</i>	<i>Abbastanza</i>	<i>Poco</i>	<i>Per niente</i>
<i>Area geografica</i>				
Nord Ovest	78,3	21,2	0,5	0
Nord Est	77,9	21,7	0,4	0
Centro	75,1	23,8	1,1	0
Sud	64,8	33,9	1,3	0
Isole	66,5	30,2	3,3	0
<i>Totale</i>	71,9	26,8	1,3	0

5. LA SELEZIONE E LA FORMAZIONE DEI VOLONTARI

5.1 La selezione dei volontari in Servizio Civile

In questo capitolo analizzeremo come gli enti seguono i giovani in servizio civile, dal momento del loro ingresso, durante la loro permanenza e infine alla loro uscita: quindi i metodi con cui gli enti selezionano e poi formano i volontari.

Incominciamo a considerare quali criteri gli enti applicano nella selezione dei giovani in servizio civile (fig. 5.1): la quasi totalità (91,1%) degli enti utilizza sempre un test o un colloquio con gli aspiranti volontari, sono pochissimi gli enti che non utilizzano, o utilizzano raramente, questo procedimento (2,1%). Anche la coerenza fra curriculum del giovane e il progetto viene valutata come metodo di selezione dalla maggior parte degli enti (85,4%), anche se chi lo usa sempre è il 67,4%; sono però più numerosi gli enti che non applicano mai o raramente questo criterio (11,2%) e considerato quanto sia importante che il futuro volontario sia inserito in un progetto coerente con la sua formazione, questa cifra assume un significato più considerevole di quanto non potrebbe sembrare.

Il 54,9% degli enti privilegiano sempre o spesso volontari che abbiano avuto una eventuale precedente esperienza presso di loro, questa non deve essere considerata come una situazione negativa, ma piuttosto come una valorizzazione di una precedente esperienza nel lavoro che il giovane in servizio civile dovrà svolgere, che questi sia conosciuto e che conosca l'ambiente è un buon requisito per un efficace inserimento e un accorciamento dei tempi di formazione. Sono comunque abbastanza numerosi gli enti che utilizzano solo saltuariamente (15,5%) e soprattutto che non utilizzano mai

(24,3%) questo criterio di selezione, anche perché non è detto che il giovane in servizio civile che si presenta abbia già svolto attività di volontariato e soprattutto in quello stesso ente. Nei comuni e in molti altri enti pubblici, infatti, la possibilità del volontariato e della preselezione praticamente non esiste; in ogni caso, considerato anche questo aspetto, si può considerare elevato il numero di enti che preferiscono ricorrere a volontari che già conoscono e che a loro volta conoscono l'ente e il servizio che svolge. Per quanto riguarda invece il fatto che il giovane in servizio civile risieda là dove è situato l'ente, la maggior parte degli enti (54,3%) non prende mai in considerazione questo aspetto nel momento della selezione. Ciononostante, sono comunque abbastanza numerosi (29,6%) gli enti che considerano anche questo aspetto, soprattutto se si considera quelli che lo prendono sempre in considerazione (18,5%).

Anche se non così rilevante come gli aspetti appena visti, è comunque importante il dato relativo agli enti (8,1%) che valutano il bisogno di un reddito da parte del giovane in servizio civile (il 3,9% spesso); anche se non sono particolarmente numerosi è comunque un dato rilevante e negativo, perché il servizio civile non dovrebbe essere considerato come una politica di sostegno al reddito. Il 7,8% degli enti ha segnalato un'ulteriore modalità di selezione non prevista dal questionario: la motivazione del giovane. Anche se il 7,8% può sembrare una percentuale bassa, bisogna considerare che è stato segnalato autonomamente dagli intervistati senza stimoli particolari²⁵ da parte degli intervistatori ed assume quindi un significato più rilevante.

Consideriamo ora un ultimo dato relativo ai criteri di scelta: l'11,4% (il 7,6% sempre) degli enti sceglie chi si presenta senza particolari criteri; è vero che il 75% non prende mai semplicemente chi si presenta, però è sicuramente alto il numero di enti che si ritrova a non effettuare una particolare scelta dei volontari.

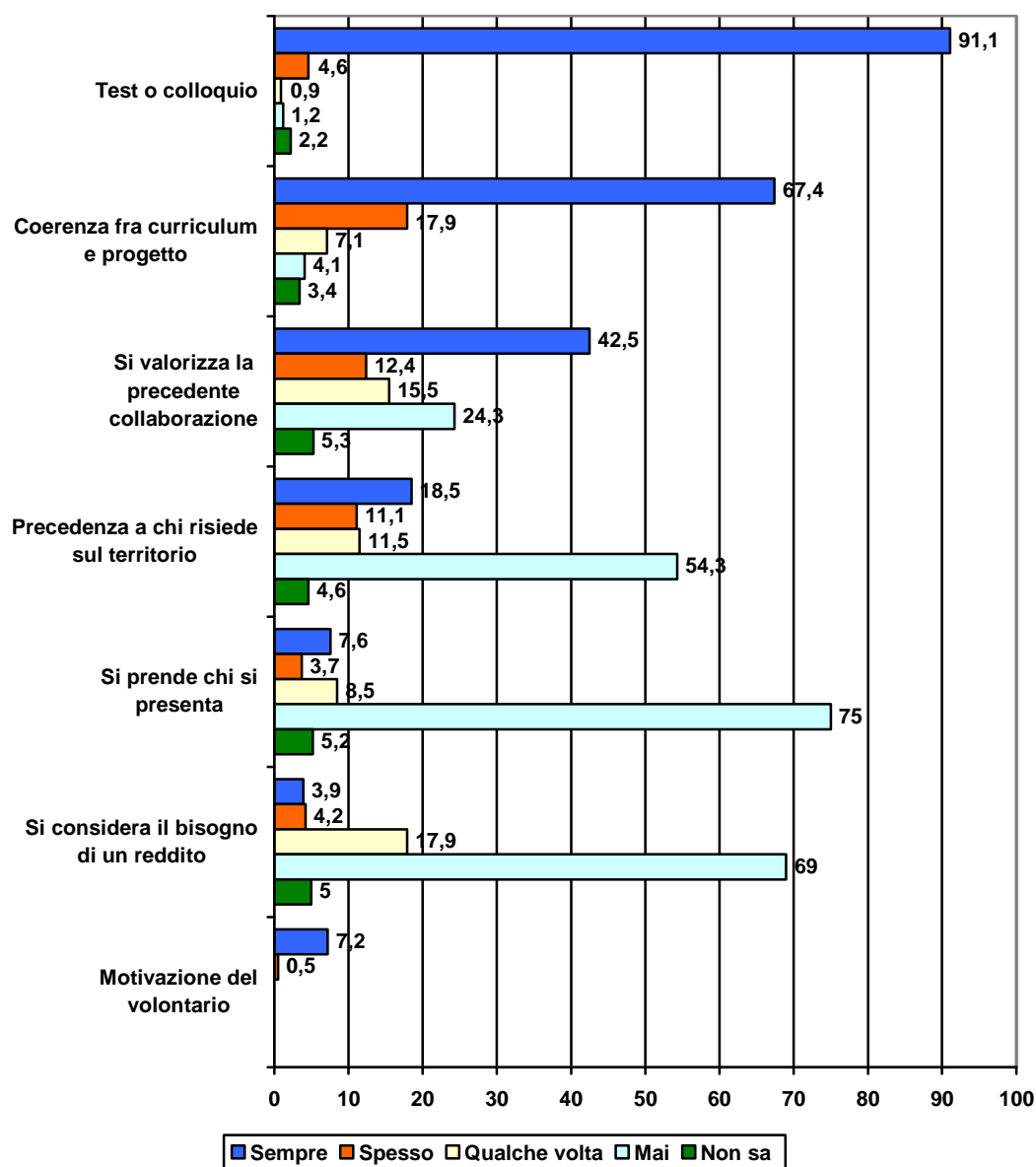
Il 12,2% degli enti ha segnalato di applicare altri metodi di selezione oltre a quelli previsti dal questionario: il 7,8% (come abbiamo già visto) considera la motivazione del futuro volontario e il 4,4% richiede requisiti specifici (patente, conoscenza pc o lingue ecc.).

²⁵ Il questionario chiedeva semplicemente se veniva applicato qualche altro criterio non menzionato

Segnaliamo anche che la maggior parte degli enti applica più di un criterio di selezione: il 23,2% due, il 39,8% tre, 21,3% quattro e l'8,1% più di quattro; sono solo il 5,3% gli enti che applicano un solo criterio di selezione.

I metodi privilegiati dagli enti per la selezione dei giovani in servizio civile (fig. 5.1) sono quindi il test o colloquio e la coerenza fra il curriculum e il progetto del servizio civile²⁶.

Fig. 5.1. Criteri di selezione



²⁶ Segnaliamo infine che il numero di non risposte a queste domande varia fra il 2% e il 5% e che il 2,1% degli intervistati non ha risposto ha nessuna delle domande di questa batteria.

Incrociamo ora i dati relativi ai criteri di selezione applicati²⁷ con le variabili principali degli enti: per quanto riguarda l'utilizzo di un test o di un colloquio al momento dell'ingresso del giovane in servizio civile non si osservano relazioni significative né con la classe, né con l'area geografica, né con il tipo di ente; in tutti i casi la stragrande maggioranza degli enti (fra il 100% e il 96%) applica questo criterio di selezione senza distinzioni.

Per quanto riguarda la coerenza interna fra curriculum del volontario e progetto dell'ente non sembra sussistere una relazione significativa con la classe dell'ente. Mentre gli enti che applicano maggiormente questo criterio di selezione si trovano soprattutto al Sud (93%) e nelle Isole (89,6%), si scende passando al Nord fino a raggiungere l'83,9% a Nord Ovest (tab. 5.2). Questo criterio viene adottato maggiormente negli enti pubblici (91,7%) rispetto a quelli privati (84,3%).

Nel caso della valorizzazione di una eventuale esperienza del giovane in servizio civile con l'ente, si riscontrano delle differenze in base alla classe di appartenenza: la maggior parte degli enti che adottano questo criterio di selezione sono quelli di prima classe (72,4%), mentre scende in quelli di quarta al 56,9%. Da notare come siano quelli di seconda classe ad utilizzare meno questo criterio (49,5%). Sembra quindi che gli enti più grandi riescano ad utilizzare meglio il volontariato come canale di accesso al Servizio civile nazionale. Il Sud e le Isole si discostano dalle altre aree geografiche per il numero di enti che preferiscono privilegiare chi ha già avuto un'esperienza presso di loro (fra il 62% e il 63%), mentre nel resto d'Italia il dato varia fra il 53% e il 55% (tab. 5.2). Infine per quanto riguarda il tipo di ente la maggior parte degli enti che valorizzano la precedente collaborazione dei giovani in servizio civile si trova fra quelli privati (62,3%), anche se la differenza con quelli pubblici (54,5%) non è particolarmente elevata.

La classe non sembra avere una particolare influenza per quanto riguarda gli enti che privilegiano chi risiede sul territorio, mentre il tipo di ente sembra avere un'influenza maggiore con il 34,7% degli enti privati che usano questo criterio di selezione contro il 28,1% di quelli pubblici. L'area geografica (tab. 5.2) è invece

²⁷ Questi dati sono stati aggregati per facilitare l'analisi: sempre e spesso sono stati considerati "sì, viene applicato il criterio", qualche volta e mai come "no, non viene applicato il criterio". Non sono stati considerati nell'analisi le risposte mancanti o i "non so".

decisamente più influente, con gli enti che privilegiano chi risiede sul territorio più concentrati nel Centro Sud (35% circa) e nelle Isole (31%); la differenza col Nord Ovest non è particolarmente elevata (29,3%) mentre è nettamente più alta col Nord Est (21,6%). Bisogna considerare la possibilità che il favor loci non nasconda in realtà dei meccanismi clientelari. In ogni caso, al Nord la preferenza di chi risiede sul territorio non viene eletta a criterio di selezione. Non ci sono relazioni significative per quanto riguarda la mancanza di un criterio di selezione specifico, ovvero per gli enti che prendono semplicemente chi si presenta.

Gli enti che considerano il bisogno di un reddito del giovane in servizio civile si concentrano soprattutto negli enti più piccoli e nel Sud: il 9,7% sono enti di quarta classe e il 7,9% di terza, mentre fra quelli di prima e seconda variano fra il 3% e l'1%; nel Sud e nelle Isole si trovano fra il 12% e l'11% degli enti che applicano o considerano anche questo aspetto al momento della selezione, mentre al Centro Nord variano fra il 4% e il 7% (tab. 5.2).

Queste differenze sono probabilmente dovute a dei criteri di selezione meno rigidi rispetto a quelli degli enti di prima o seconda classe; così facendo, però, si corre il rischio di mettere in secondo piano le esigenze del progetto del servizio civile nazionale, fraintendendo il significato del servizio civile e trasformandolo in un'alternativa alla mancanza di lavoro. Quest'ultima situazione è probabilmente più diffusa al Sud, dove a causa della maggiore disoccupazione una parte degli enti sono più esposti a pressioni per un utilizzo in modo improprio delle risorse del servizio civile.

Come abbiamo appena visto, i vari criteri di selezione dei giovani in servizio civile da parte degli enti dipendono in primo luogo dall'area geografica dove ha sede l'ente (tab. 5.2) e secondariamente dalla sua classe; il tipo di ente sembrerebbe avere un'influenza minore. In ogni caso, tranne per i criteri di selezione che non hanno una relazione con nessuna delle variabili principali dell'ente, la relazione è praticamente sempre significativa con l'area geografica dove ha sede l'ente, mentre non sempre questo avviene con la classe. Possiamo quindi affermare che, laddove si notano differenze nei criteri di selezione, queste dipendano in particolar modo dall'area geografica dove ha sede l'ente.

Tab. 5.2. Criteri di selezione per area geografica

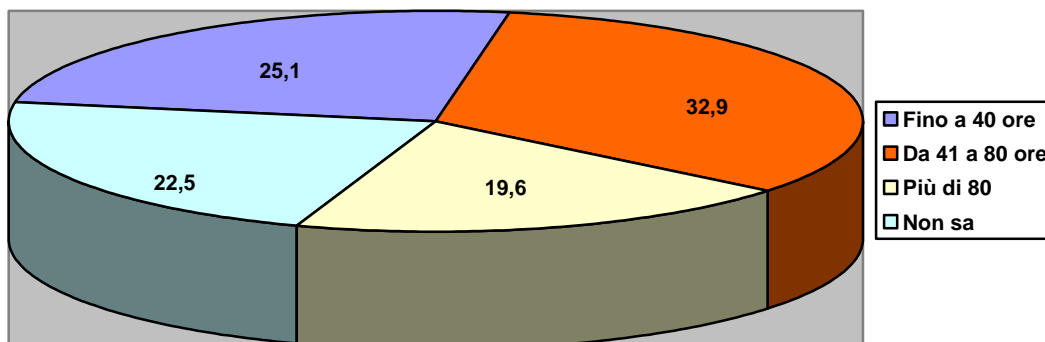
	<i>Coerenza tra curriculum e progetto</i>	<i>Si valorizza la precedente collaborazione</i>	<i>Precedenza a chi risiede sul territorio</i>	<i>Si considera il bisogno di un reddito</i>
Nord Ovest	83,9	53,3	29,3	7,7
Nord Est	85,3	55,3	21,6	4,5
Centro	87,7	54,0	35,2	6,3
Sud	93,0	63,2	35,8	11,9
Isole	89,6	62,2	31,0	11,4
<i>Totale</i>	88,4	58,0	31,0	8,5

5.2 La formazione dei volontari in Servizio Civile

Passiamo ora ad analizzare la formazione del giovane in servizio civile. Nella maggioranza dei casi (89,8%) la formazione avviene solamente in aula, mentre nel 7,3% è prevista on line con l'aggiunta giornate in aula; sono pochi invece i casi in cui la formazione non è prevista (1,7%) o è prevista solo on line. Sembrerebbe quindi che per quanto riguarda la formazione dei giovani in servizio civile la situazione (dichiarata) sia abbastanza positiva per la stragrande maggioranza degli enti.

Nel caso sia prevista una formazione in classe (fig. 5.3) si è chiesto agli intervistati il numero di ore che viene dedicato ad essa: nella maggior parte dei casi la formazione dura fra le quarantuno e le ottanta ore (32,9%), quelli dove dura più di ottanta ore scendono al 19,6% (da segnalare per la loro frequenza dei casi dove sono previste cento, centoventi o centocinquanta ore); mentre quelli dove sono previste meno di quaranta ore di formazione risalgono al 25,1%. Da segnalare inoltre che il 22,5% degli intervistati, pur avendo indicato che veniva svolta una formazione in aula, non hanno saputo indicare il numero di ore dedicate alla formazione.

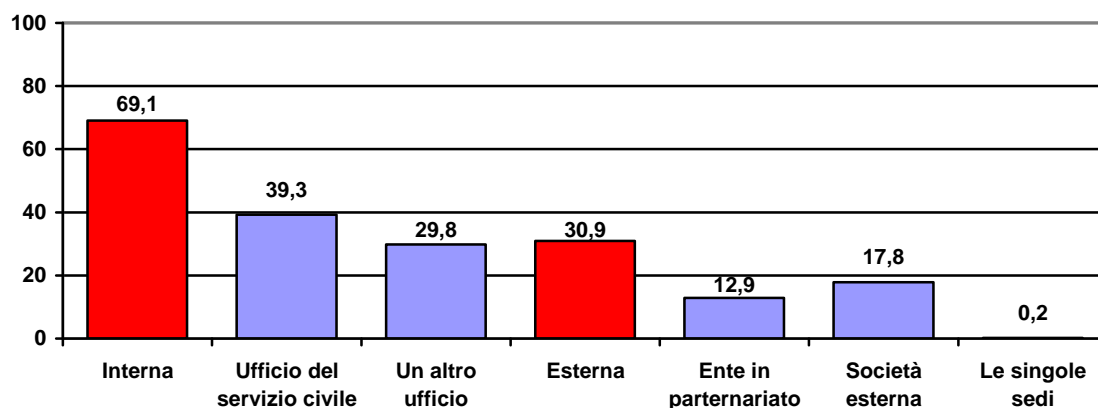
Fig. 5.3. Ore dedicate alla formazione



Il dato relativo alla mancanza di informazioni sul numero di ore dedicato alla formazione può essere spiegato in parte dal fatto che nel 43,7% di questi casi la formazione avviene esternamente all'ente; resta però, considerando tutti gli intervistati, il 12,7% che non ha saputo rispondere quante ore sono dedicate alla formazione, pur essendo svolta all'interno dell'ente. Questo può essere dovuto ad una dimenticanza o comunque ad una mancanza di conoscenza precisa dei dati relativi alla formazione, anche perché a volte i progetti sono gestiti dalle sedi locali e non sempre a livello centrale si ha una conoscenza di come vengono coordinati; bisogna però considerare la possibilità che gli intervistati abbiano cercato di dare un'immagine più positiva, rispetto alla realtà, del proprio ente.

Passiamo quindi a vedere da chi viene svolta la formazione (fig. 5.4): nella maggior parte dei casi (69,1%) è interna e viene svolta o nell'ufficio del servizio civile dell'ente (39,3%) o comunque da un altro ufficio dell'ente (29,8%); quando viene svolta esternamente (30,9%) gli enti si affidano ad un altro ente con cui esiste un accordo di partenariato (12,9%). In un numero non indifferente di casi (17,8%) gli enti non riescono ad espletare l'obbligo formativo con le proprie risorse, o con quelle di altri enti con cui sono associati e finiscono col ricorrere ad una società o a dei professionisti esterni.

Fig. 5.4. Dove viene svolta la formazione



Per quanto riguarda infine la formazione specifica dei giovani in servizio civile sui progetti: nell'83,9% dei casi avviene con incontri dedicati, bisogna però evidenziare che nel 12,1% dei casi non esiste una formazione specifica (5,3%), o comunque viene svolta in modo informale (6,8%); un numero che, data l'importanza dei progetti nel sistema del servizio civile nazionale, non è assolutamente da sottovalutare. Infine, il 3,9% degli enti affianca ad una formazione specifica una formazione informale, spesso sul campo; ricordiamo che la formazione informale non è considerata una categoria specifica, spesso può essere considerata quasi come una mancanza di formazione.

Incrociamo ora le variabili analizzate con le variabili principali dell'ente. Per quanto riguarda il tipo di formazione l'area geografica non sembra avere una particolare influenza; per quanto riguarda la classe e il tipo di ente le differenze riguardano solamente se la formazione viene svolta solo in aula o se viene affiancata anche da una formazione on-line: gli enti di quarta e di terza classe puntano principalmente alla sola formazione in aula (91,3%) mentre in quelli di prima classe questo tipo di formazione scende al 76,7%. Sono invece maggiori gli enti di prima classe che alla formazione in aula affiancano quella on-line (23,3%), cosa che avviene in pochissimi casi negli enti di terza (8,2%) e quarta classe (5,4%); da notare come gli enti che non svolgono nessun tipo di formazione, pur essendo pochi, si concentrano soprattutto in quelli di quarta classe (2,1%) mentre non ce ne è nessuno fra quelli di prima.

Per quanto riguarda il tipo di ente le differenze principali si riscontrano fra chi alla formazione in aula affianca quella on-line: 11,1% fra gli enti privati e 4,4% fra

quelli pubblici, che però aumentano al 7,7% fra biblioteche, scuole, asl, ecc.; non ci sono particolari differenze fra gli altri tipi di formazione.

Nel caso delle ore dedicate alla formazione (tab. 5.5) le differenze più sostanziali, tranne nel caso del tipo di ente, si riscontrano soprattutto se si considera chi non ha saputo rispondere.

Gli enti che dedicano più di ottanta ore alla formazione sono soprattutto quelli di prima classe (25,5%) mentre scendono al 18,2% in quelli di quarta (da notare come quelli di seconda con il 20,2% siano più vicini a quelli di quarta che non a quelli di prima). Le differenze più rilevanti si riscontrano se consideriamo chi non sa rispondere: questi si trovano principalmente negli enti di quarta classe (25%) mentre fra gli altri variano fra il 13% e il 16%. Questa differenza può essere spiegata dal fatto che la maggior parte degli enti che non gestiscono internamente la formazione dei giovani in servizio civile sono proprio quelli di quarta classe (35,9%).

Per quanto riguarda l'area geografica non ci sono differenze sostanziali nel numero di ore dedicate alla formazione, tranne nel caso degli enti che vi dedicano più di ottanta ore: questi sono pochissimi al Sud (14,3%) mentre nel resto del Paese variano fra il 24% e il 19%. Le differenze principali si riscontrano fra chi non sa indicare la quantità di ore dedicate alla formazione: questi si trovano soprattutto nel Sud (28,7%) e nelle Isole (26,4%), mentre nel resto d'Italia variano fra il 20% e il 14%. Anche in questo caso nel Sud (32,2%) e nelle Isole (31,8%) hanno sede la maggior parte²⁸ degli enti che non gestiscono internamente la formazione dei volontari.

Per quanto riguarda il tipo di ente le principali differenze si ritrovano fra chi impiega più di ottanta ore per la formazione: questi enti sono soprattutto quelli privati (24,1%) contro il 16,1% di quelli pubblici, unica eccezione gli altri tipi di ente pubblico (scuole, biblioteche, asl, ecc.) che superano anche gli enti privati raggiungendo il 30,6%.

²⁸ Unica eccezione il Nord Est con il 36,8%.

Tab. 5.5. Ore dedicate alla formazione

		<i>Fino a 40 ore</i>	<i>Da 41 a 80 ore</i>	<i>Piu' di 80 ore</i>	<i>Non sa</i>
<i>Classe</i>					
	Prima	23,6	34,5	25,5	16,4
	Seconda	21,3	44,9	20,2	13,5
	Terza	21,9	37,5	24,5	16,1
	Quarta	26,1	30,7	18,2	25,0
<i>Area geografica</i>					
	Nord Ovest	24,6	36,1	18,6	20,8
	Nord Est	23,2	32,0	23,9	20,8
	Centro	28,4	34,7	22,9	14,0
	Sud	25,0	32,0	14,3	28,7
	Isole	23,6	30,3	19,7	26,4
<i>Tipo di ente</i>					
	Privato	23,2	34,0	24,1	18,7
	Pubblico	26,5	32,0	16,1	25,4
	Pubblico locale	28,3	30,5	14,5	26,7
	Amministrazione statale	16,7	66,7	16,7	0,0
	Altro ente pubblico	11,1	43,1	30,6	15,3
<i>Totale</i>		25,1	32,9	19,6	22,5

Consideriamo ora come viene organizzata la formazione dei giovani in servizio civile (tab. 5.6).

La maggior parte degli enti di prima (81,7%) e seconda classe (66,3%) utilizza il proprio l'ufficio per il servizio civile, mentre quelli di terza (29,4%) e quarta classe (32%) utilizzano vari uffici dell'ente. Gli enti più piccoli ed in particolare quelli di quarta classe ricorrono anche a risorse esterne: nel 14,9% dei casi utilizzano altri enti con cui sono in parternariato e nel 20,9% si affidano a società o professionisti esterni. Questo può essere considerato come un segnale delle scarse risorse impegnate dall'ente nel servizio civile ed è direttamente correlato alla mancanza o alla debolezza dell'ufficio preposto. A questo punto diventa legittimo chiedersi se questi enti impieghino i volontari per i progetti del servizio civile, oppure come una risorsa gratuita per le normali esigenze dell'ente.

Se consideriamo l'area geografica non troviamo differenze rilevanti per quanto riguarda l'utilizzo delle risorse interne nella formazione dei volontari, a parte il Centro che utilizza più di tutti gli altri il proprio ufficio per il servizio civile (47,3%); le differenze emergono invece se si considera l'utilizzo di risorse esterne: gli enti che utilizzano maggiormente la risorsa del parternariato hanno sede nel Nord Est (23,1%) mentre nelle altre aree geografiche il dato varia fra il 9% e l'11%. Gli enti che ricorrono

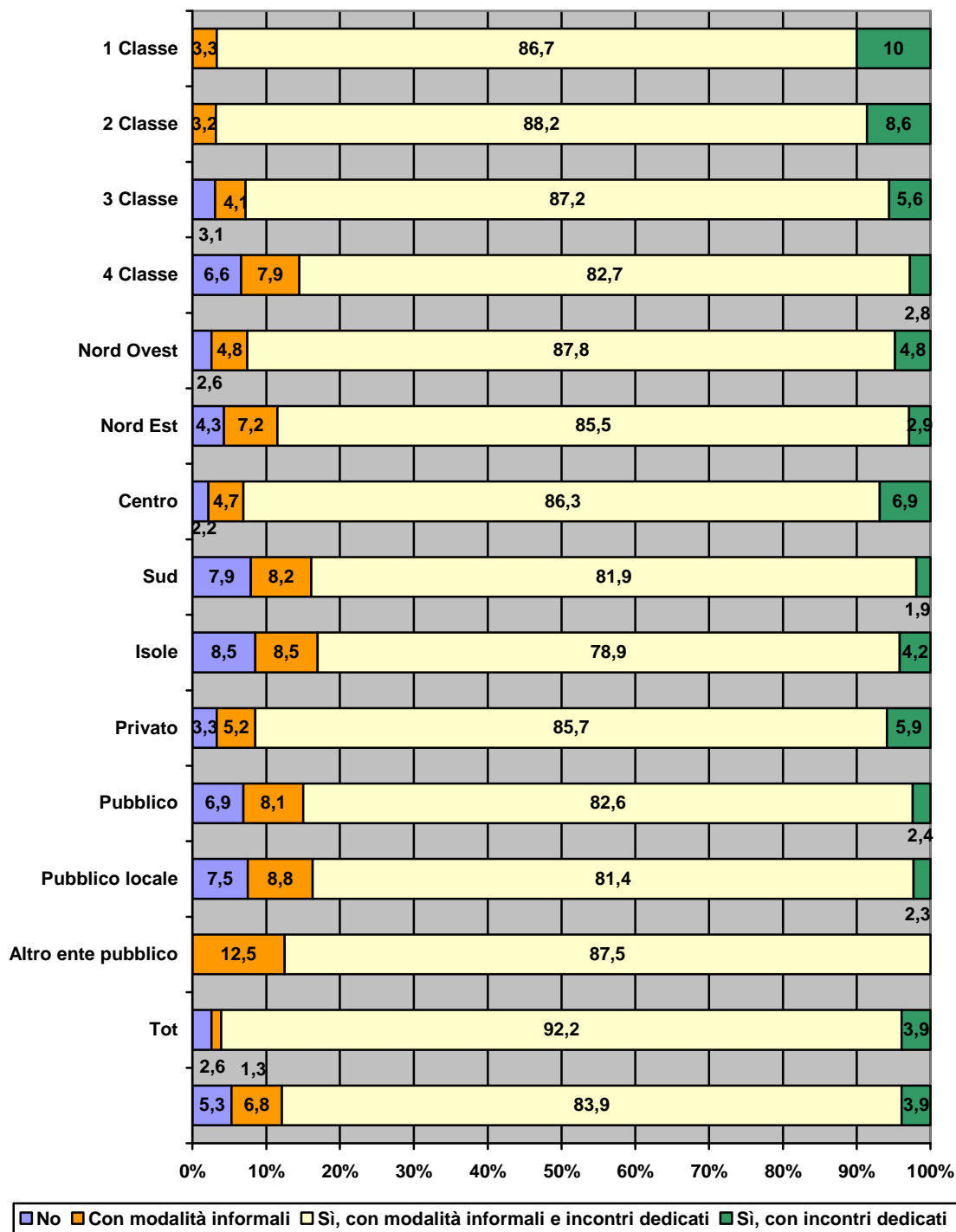
a società esterne per formare i volontari si trovano principalmente nel Sud (22,4%) e nelle Isole (20,4%), iniziano a diminuire a Nord Ovest (17,5%) e calano ulteriormente al Centro (13,8%) e Nord Est (13,7%). Queste differenze fra il Centro e il Nord Est e il resto d'Italia possono essere spiegate, nel caso del Centro, dalla presenza degli enti più grandi ed importanti, mentre nel caso del Nord Est si potrebbe pensare che influisca, oltre ad una maggiore preparazione degli enti, anche il maggior numero di regioni a statuto speciale e le relative risorse.

Per quanto riguarda il tipo di ente le differenze si fanno più evidenti: gli enti privati ricorrono maggiormente a risorse interne (78,3%) ed in particolare all'ufficio specifico per il servizio civile (46,2%), mentre gli enti che utilizzano maggiormente risorse esterne all'ente sono quelli pubblici (38%) che ricorrono soprattutto a società o professionisti esterni (23,7%), in particolare nel settore pubblico locale (26,4%).

Tab. 5.6. Dove viene svolta la formazione

	Ufficio del servizio civile dell'ente o sede	Altro ufficio dell'ente	Un ente in partnership	Una società o un professionista esterno	Le singole sedi
<i>Classe</i>					
Prima	81,7	13,3	3,3	0,0	1,7
Seconda	66,3	18,5	2,2	12,0	1,1
Terza	49,5	29,4	10,8	10,3	0,0
Quarta	32,1	32	14,9	20,9	0,1
<i>Area geografica</i>					
Nord Ovest	39,7	31,2	11,1	17,5	0,5
Nord Est	35,7	27,4	23,1	13,7	0,0
Centro	47,3	29,1	9,1	13,8	0,7
Sud	39,6	28,1	9,8	22,4	0,0
Isole	32,7	35,5	11,4	20,4	0,0
<i>Tipo di ente</i>					
Privato	46,2	32,1	11,5	10,1	0,2
Pubblico	34,0	28,0	14,0	23,7	0,3
Pubblico locale	32,1	26,1	15,2	26,4	0,2
Amministrazione statale	37,5	62,5	0,0	0,0	0,0
Altro ente pubblico	50,0	40,8	15,2	2,6	1,3
<i>Totale</i>	39,3	29,8	12,9	17,8	0,2

Fig. 5.7. Formazione specifica sui progetti



Per quanto riguarda la formazione specifica sui progetti (fig. 5.7), gli unici enti che non ne fanno sono quelli di terza (2,1%) e soprattutto di quarta classe (6,6%), questi ultimi sono anche quelli che applicano maggiormente una formazione di tipo informale

(7,9%). Negli maggioranza dei casi (fra l'88% e l'86%) gli enti svolgono una formazione dedicata ai progetti, gli unici che si discostano sono quelli di quarta classe (82,7%).

Per quanta riguarda l'area geografica è il Meridione a discostarsi maggiormente dal resto del territorio: la maggior parte degli enti che non svolgono una formazione specifica sui progetti si trovano al Sud (7,9%) e nelle Isole (8,5%), lo stesso vale per quelli che svolgono solamente una formazione informale (8% circa).

Se consideriamo il tipo di ente pubblico: la maggior parte degli enti che non svolgono una formazione specifica (6,9%) o la svolgono solo in modo informale (8,1%) sono quelli pubblici ed in particolare quelli locali. Unica eccezione sono le altre categorie di ente pubblico (scuole, università, asl, biblioteche, ecc.): la maggior parte degli enti che svolgono una formazione dedicata (92,2%) sono di questo tipo, mentre quelli privati sono l'85,7%.

La maggior parte degli enti che non svolge una formazione specifica sui progetti del servizio civile, o che comunque la svolge ma solamente in modo informale sono quindi piccoli (di quarta classe) e con sede nel meridione, bisogna chiedersi se questa mancanza di formazione sfoci in utilizzo improprio dei volontari, o comunque non relativo ai progetti del servizio civile.

5.3. La valutazione del servizio svolto

Analizzeremo ora l'ultima fase del servizio civile: la fine dell'esperienza di volontariato dei giovani in servizio civile. Si è voluto controllare se gli enti svolgevano una rilevazione delle valutazioni dei giovani in servizio civile sulla loro esperienza: la maggior parte degli enti (59,1%) effettua questa rilevazione più volte durante il corso del servizio civile, mentre il 15,3% la svolge tramite un questionario solo al termine dell'esperienza. Sono comunque abbastanza numerosi gli enti che non svolgono questo tipo di rilevazione (7,4%) e quelli che la effettuano ma in modo informale e comunque non sistematicamente (14,3%); infine il 3,3% degli intervistati non ha saputo rispondere a questa domanda, il che fa supporre che non effettuino rilevazioni, quantomeno non in modo programmatico.

Sommando questi ultimi dati diventa quindi elevato (25%) il numero degli enti che non effettua una valutazione formale e rigorosa dell'esperienza dei giovani in servizio civile, valutazione che permetterebbe di migliorare le prestazioni dagli enti, quanto meno per quanto riguarda i progetti sul servizio civile.

Incrociamo questa variabile con quelle principali dell'ente²⁹: non ci sono relazioni significative con l'area geografica dove ha sede l'ente, mentre sono particolarmente interessanti quelle con la classe di appartenenza (tab. 5.8).

Tutti gli enti di prima classe svolgono una rilevazione, seguono da quelli di seconda (89%); sono abbastanza numerosi gli enti di terza (16,8%) e soprattutto quelli di quarta classe (26,2%) che non effettuano una rilevazione, o la effettuano solamente in modo informale, che può essere considerata quasi "scappatoia" nei confronti degli obblighi verso il servizio civile.

Nel caso del tipo di ente la maggior parte degli enti che non effettuano una rilevazione sui giudizi dei volontari sono soprattutto quelli pubblici (26,6%) contro il 17,3% di quelli privati; quelli che invece la effettuano quelli privati (82,7%) contro il 73,4% di quelli pubblici. Da notare, fra gli enti pubblici, la differenza già vista in precedenza, degli altri tipi di enti di enti pubblici (biblioteche, scuole, università, asl, ecc.) che con il 83,6% che effettua più rilevazioni, superano anche gli enti privati.

Tab. 5.8. Valutazione dell'esperienza da parte del giovane in servizio civile

		<i>Non viene effettuata o viene svolta in modo informale</i>	<i>Tramite un questionario alla fine del servizio o con più rilevazioni</i>
<i>Classe</i>			
	Prima	0,0	100
	Seconda	11,0	89,0
	Terza	16,8	83,2
	Quarta	26,2	73,8
<i>Tipo di ente</i>			
	Privato	17,3	82,7
	Pubblico	26,6	73,4
	Pubblico locale	17,3	82,7
	Amministrazione statale	28,0	72,0
	Altro ente pubblico	11,1	88,9
<i>Totale</i>		16,4	83,6

²⁹ Abbiamo aggregato le modalità di risposta in due tipi: chi non effettua la rilevazione o la effettua in modo informale e chi la effettua alla fine dell'esperienza del servizio civile o ripetutamente durante il servizio.

6 IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO CIVILE NAZIONALE

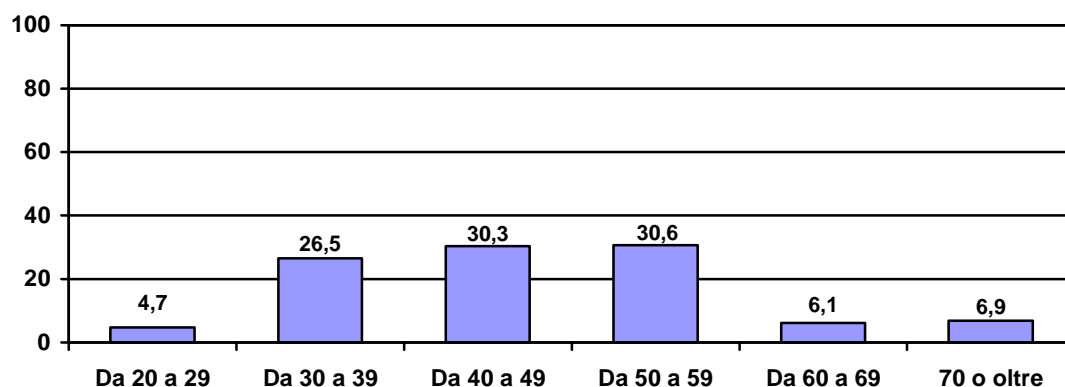
6.1 Il profilo sociografico del responsabile

Analizziamo il profilo del responsabile dei vari Enti presi in considerazione, iniziando dalle sue caratteristiche sociografiche.

Si può notare subito come il ruolo di responsabile non presenti differenze di distribuzione rispetto al genere, infatti i responsabili si dividono equamente fra uomini (667 degli intervistati) e donne (671).

Per quanto riguarda l'età, i responsabili risultano essere soprattutto di età media (fra i 40 e i 60 anni), anche se una buona parte di loro (26,5%) risultano essere abbastanza giovani (fra i 30 e i 40 anni).

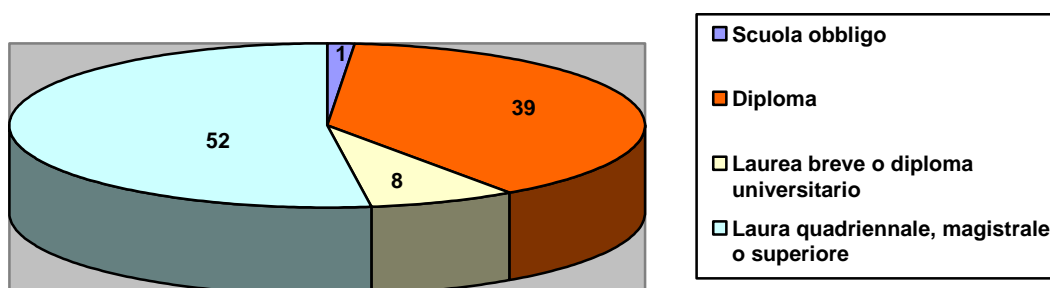
Fig. 6.1. Età del responsabile



Come si può notare dal grafico (fig. 6.1) i responsabili si distribuiscono, abbastanza equamente, nel pieno dell'età lavorativa, fra i 30 e i 60 anni con ben l'87,4% del totale.

Il livello di istruzione dei responsabili risulta abbastanza elevato, il 60% degli intervistati ha conseguito una laurea di qualche tipo (triennale, magistrale o quadriennale) e solo 17 (l'1,3%) hanno frequentato unicamente la scuola dell'obbligo. Resta comunque il fatto che ben il 40% dei responsabili intervistati non ha alcun tipo di laurea, una situazione da non sottovalutare, in relazione alla complessità del ruolo di responsabile della gestione del servizio civile.

Fig. 6.2. Livello d'istruzione



Sotto il profilo sociografico, il responsabile del servizio civile presso gli Enti risulta dunque essere un uomo, o una donna, di età medio giovane e con una istruzione medio-alta. .

Dopo una prima breve scorsa del profilo sociografico dei responsabile del servizio civile presso gli Enti, si può passare ora ad un'analisi più approfondita della loro collocazione organizzativa.

Ci proponiamo in particolare di analizzare la relazioni tra le variabili sociografiche dei responsabili e le variabili caratterizzanti gli Enti analizzati, ovvero le variabili ritenute particolarmente importanti per un'analisi dell'Ente. Queste variabili sono: la classe dell'Ente (in ordine di dimensione 1, 2, 3, 4); il tipo di Ente, pubblico (in particolare Ente locale, amministrazione statale o altro tipo di Ente pubblico) oppure Ente privato; e l'area geografica dove risiede l'Ente (Nord Est, Nord Ovest, Centro, Sud, Isole). In questo modo si vuole verificare se il profilo sociografico del responsabile e quindi la figura del responsabile è in qualche modo influenzata dalla struttura

dell'Ente. Si vuole, in altre parole, verificare se esistono dei criteri diversi di scelta del responsabile a seconda del tipo di Ente.

Se ad una prima analisi il genere del responsabile non sembra avere un peso all'interno degli Enti, dato che i responsabili si dividono in maniera sostanzialmente identica tra uomini e donne, ad un'analisi più approfondita emergono, fra le varie categorie di Enti, delle differenze di genere.

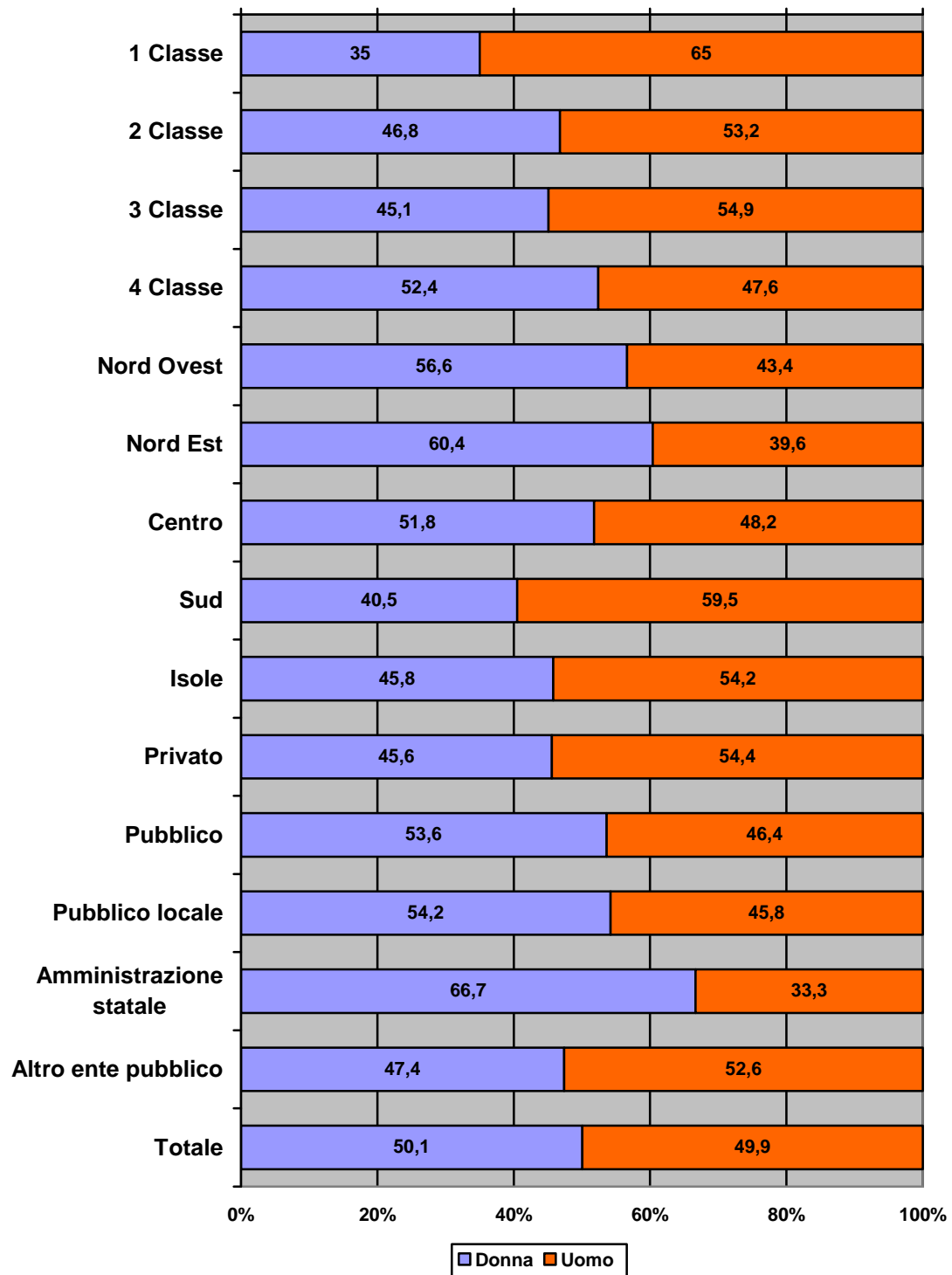
Se si considera la classe dell'Ente e quindi, in certo modo, la sua dimensione, si nota (fig. 6.3) come negli Enti di prima e seconda classe, quelli più grandi, si verifichi una netta prevalenza di uomini (65% in quelli di prima classe e 53% in quelli di seconda), mentre le donne si collocano maggiormente negli Enti più piccoli, in particolar modo in quelli di quarta classe, con il 52,4% dei responsabili di sesso femminile.

Anche per quanto riguarda l'area geografica sede dell'Ente (fig. 6.3) emergono delle differenze, se al Centro la distribuzione fra uomini e donne non subisce variazioni sostanziali (donne 52%, uomini 48%), le cose cambiano drasticamente fra gli Enti che si trovano al Nord e quelli del Sud. Infatti al Nord Ovest e al Nord Est c'è una prevalenza di donne come responsabili degli Enti (rispettivamente il 56,6% e il 60,4%), mentre nel Sud e nelle Isole sono gli uomini a prevalere in maniera abbastanza netta (59,5% al Sud e 54,2% nelle Isole).

Anche per quanto riguarda il tipo di Ente (fig. 6.3) si possono notare delle differenze, anche se meno rilevanti rispetto alla classe o all'area geografica, infatti negli Enti pubblici il 53,6% dei responsabili del servizio civile nazionale, o comunque di coloro che si occupano del servizio civile, sono donne, mentre nel privato sono il 45,6%.

Analizzando più nel dettaglio la distribuzione, si nota che i responsabili di genere femminile sono impiegati soprattutto nelle amministrazioni statali (66,7%). Bisogna però notare che dato il basso numero di amministrazioni statali, il dato è soltanto indicativo.

Fig. 6.3. Genere del responsabile



Passiamo ora ad analizzare l'età del responsabile. In questa analisi considereremo l'età suddivisa in fasce: meno di 40 anni, dai 40 ai 49 anni, 50 anni ed oltre.

Seguendo lo stesso schema che è stato utilizzato nell'analisi del genere del responsabile, notiamo che la classe dell'Ente non sembra avere alcuna influenza sull'età dei responsabili. Infatti non si notano differenze rilevanti di età fra i responsabili degli Enti suddivisi per classe.

Alcune differenze emergono invece se si prende in considerazione l'area geografica degli Enti (fig. 6.4). Infatti si nota subito come i responsabili più giovani (meno di 40 anni) si trovano al Nord (35,4% a Nord Ovest e 33,8% a Nord Est) e diminuiscono scendendo verso il Sud (22,7%), anche se la differenza rispetto al Centro è piccola e poco rilevante (31,6%), unica significativa eccezione sono le Isole, dove i responsabili più giovani risultano essere presenti in percentuale maggiore rispetto alle altre aree geografiche, con ben il 38,3%.

La fascia di età centrale (40-49 anni) non sembra presentare differenze rilevanti fra le varie aree geografiche, unica eccezione rilevante, ancora una volta, sono le Isole con il 22,9% di responsabili in questa fascia di età, una percentuale decisamente inferiore rispetto a quella presente nelle altre aree geografiche che si può spiegare con la maggiore presenza di "giovani".

Considerando invece i responsabili più "anziani", la loro presenza segue un percorso contrario rispetto ai più "giovani", in questo caso è il Sud ad avere la percentuale maggiore di responsabili con 50 anni o più (45,9%) seguito dal Centro (40,8%) mentre al Nord la percentuale scende in maniera netta (29% al Nord Ovest e 32% al Nord Est). Ancora una volta le Isole si discostano da questo schema, attestandosi su una percentuale di "anziani" più vicina a quella del Centro, rispetto al Sud (38,8%).

Passando ad analizzare come varia l'età dei responsabili a seconda del tipo di Ente (tab. 6.4) le differenze sono modeste, si nota come i più "giovani" (meno di 40 anni) si trovino negli Enti privati (44,1%), mentre i più "anziani" (50 anni o più) si collochino prevalentemente negli Enti pubblici (46%). Andando ad analizzare più nel dettaglio questo dato, si coglie come siano soprattutto gli Enti pubblici locali e i vari altri tipi di Ente pubblico, ad avere responsabili per il Servizio Civile Nazionale con

l'età più avanzata (45,8% i locali e 48,7% gli altri), mentre le amministrazioni statali hanno il maggior numero di responsabili all'interno della fascia di età media (55,6%).

Tab. 6.4. Età del responsabile

		<i>Meno di 40</i>	<i>Da 40 a 49</i>	<i>Più di 50</i>
<i>Classe</i>				
	Prima	31,7	30,0	38,3
	Seconda	33,0	30,9	36,2
	Terza	30,3	28,2	41,5
	Quarta	31,1	30,7	38,1
<i>Area geografica</i>				
	Nord Ovest	35,4	34,9	29,6
	Nord Est	33,8	34,2	32
	Centro	31,6	27,7	40,8
	Sud	22,7	31,5	45,9
	Isole	38,3	22,9	38,8
<i>Tipo di ente</i>				
	Privato	44,1	27,1	28,8
	Pubblico	21,2	32,8	46,0
	Pubblico locale	21,0	33,2	45,8
	Amministrazione statale	11,1	55,6	33,3
	Altro ente pubblico	24,4	26,9	48,7
<i>Totale</i>		31,2	30,3	38,5

Passiamo ora ad analizzare il livello di istruzione dei responsabili, come nel caso dell'età anche in questo caso i differenti livelli di istruzione sono stati aggregati ai fini dell'analisi: considereremo quindi chi ha frequentato solo la scuola dell'obbligo, chi ha ottenuto un diploma o una laurea breve ed infine chi ha una laurea magistrale o un titolo superiore.

Considerando la classe dell'Ente (fig. 6.5), cioè la sua dimensione, non si notano differenze rilevanti sulla distribuzione, basata sul livello di istruzione, dei responsabili fra le varie classi visto che la percentuale di responsabili laureati varia fra il 49,9% e il 55,7%; unica eccezione gli Enti di seconda classe, dove la percentuale di laureati sale fino al 67,4%. Da notare come gli unici enti ad avere responsabili che hanno frequentato solo la scuola dell'obbligo siano quelli di terza (2,1% e quarta classe (1,3%).

Una differenza decisamente più rilevante emerge considerando l'area geografica degli Enti (tab. 6.5). In questo caso la percentuale dei laureati cala, in maniera abbastanza netta passando dal Nord al Sud: si va infatti dal 58,8% del Nord Ovest al 46,9% del Sud e al 45,5% delle Isole.

Bisogna però evidenziare come si formi su questo aspetto una sorta di dicotomia con Centro Nord da una parte e Meridione dall'altra: al Centro Nord prevalgono i responsabili laureati (58,8% e il 54,9%) mentre chi ha un diploma o una laurea breve varia fra il 40% e il 43%; situazione inversa nel Sud e nelle Isole, dove prevalgono questi ultimi, rispettivamente col 52,3% e col 53,5%. Da notare come, pur essendo pochissimi, i responsabili che hanno frequentato solo la scuola dell'obbligo si concentrino a Nord Est (2,2%).

Non si notano invece differenze significative su come i responsabili si distribuiscono fra gli Enti pubblici e privati a seconda del livello di istruzione, anche se c'è una lieve predominanza di laureati negli enti pubblici. Questa aumenta particolarmente nelle amministrazioni statali e nelle altre categorie di ente pubblico come università, usl, biblioteche ecc

Tab. 6.5. Livello di istruzione

	<i>Scuola dell'obbligo</i>	<i>Diploma o laurea breve</i>	<i>Laurea magistrale o superiore</i>
<i>Classe</i>			
Prima	0	47,5	52,5
Seconda	0	32,6	67,4
Terza	2,1	42,3	55,7
Quarta	1,3	48,8	49,9
<i>Area geografica</i>			
Nord Ovest	1,1	40,1	58,8
Nord Est	2,2	43	54,9
Centro	1,4	42	56,6
Sud	0,8	52,3	46,9
Isole	0,9	53,5	45,5
<i>Totale</i>	1,3	46,7	52,1

Attraverso questa analisi più approfondita degli aspetti sociografici dei responsabili per gli Enti del Servizio Civile Nazionale, abbiamo riscontrato come il genere sembra essere un criterio di scelta all'interno delle varie categorie di Enti, o meglio come ci siano delle differenze, in base al genere, fra i responsabili per classe, area geografica e tipo di Ente. Va comunque notato come queste differenze nella distribuzione degli uomini e delle donne come responsabili finiscano per annullarsi fra di loro, vista la sostanziale parità di uomini e donne fra i responsabili degli Enti. L'età dei responsabili non sembra invece essere influenzata in maniera rilevante dalle varie categorie di Enti, unica eccezione è l'area geografica dove si riscontrano delle

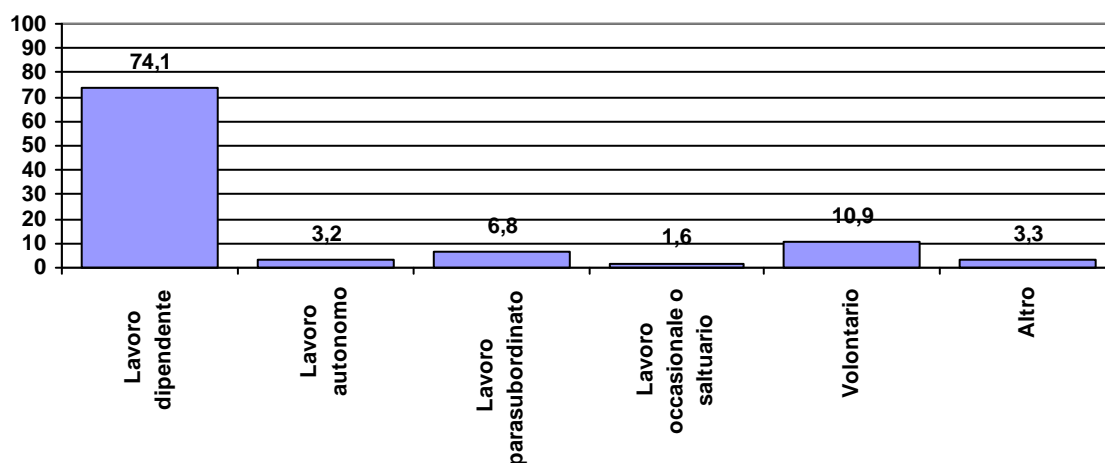
differenze fra le fasce di età dei responsabili. Anche per quanto riguarda il livello di istruzione non si riscontrano particolari differenze fra gli Enti, anche in questo caso è l'area geografica ad avere una qualche influenza sul livello di istruzione dei responsabili, ma va comunque osservato che in tutte le aree geografiche i responsabili con una laurea di qualunque tipo sono nettamente la maggioranza.

6.2 Il lavoro del responsabile nell'ente

Si passa ora ad analizzare più profondamente la figura del responsabile del Servizio Civile Nazionale, così come è risultata dalle interviste svolte.

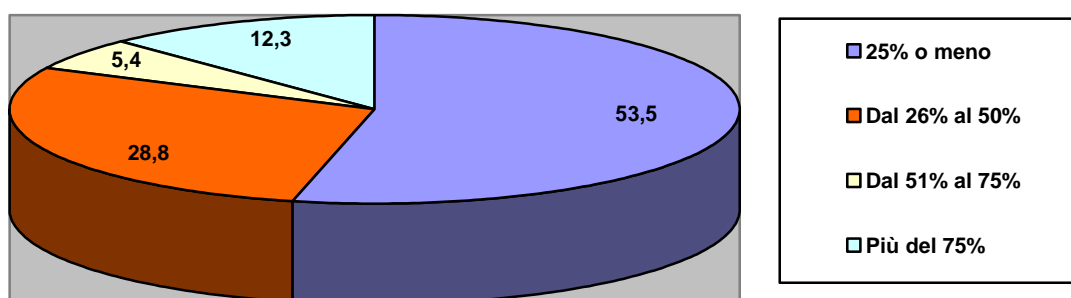
Si consideri come primo dato il rapporto lavorativo che hanno i responsabili con l'Ente (fig. 6.6): dalle interviste svolte risulta che la maggior parte dei responsabili (74,1%) ha un contratto di assunzione di lavoro dipendente, risulta anche basso il numero di responsabili assunto con contratto di lavoro parasubordinato (6,8%), al contrario ha un suo peso, anche se non eccessivo, il numero di responsabili che svolgono le loro mansioni per l'Ente su base volontaria (10,9%). Bisogna però evidenziare una possibile sottostima del dato relativo ai volontari, visto che questi non erano inizialmente previsti nel piano di codifica, ma sono stati aggiunti successivamente analizzando le risposte aperte degli intervistati.

Fig. 6.6. Rapporto di lavoro con l'Ente



Un dato interessante che risulta dalle interviste è che la maggioranza dei responsabili non si occupa solo del Servizio Civile (fig. 6.7), ma svolge nell'Ente anche altre funzioni: dei 1338 intervistati, infatti, solo 105 (7,8%) si occupano del Servizio Civile a tempo pieno. E' stato infatti chiesto ai responsabili se si occupassero solo del Servizio Civile o se svolgessero altre funzioni all'interno dell'Ente. A questo punto si è chiesto, a quelli che avevano anche altri compiti, la percentuale del loro lavoro dedicata al Servizio Civile.

Fig. 6.7. Percentuale di lavoro dedicata al Servizio Civile



Come si può notare dal grafico (fig. 6.7) per più della metà degli intervistati il ruolo di responsabile del Servizio Civile Nazionale, non solo non è l'occupazione principale, ma impegna una minima parte del tempo di lavoro e si può considerare come una mansione secondaria all'interno dell'Ente; infatti solo il 17% dei responsabili (all'interno di questa percentuale sono considerati anche quelli che svolgono solamente la mansione di responsabile per il Servizio Civile) dedicano più delle metà della loro attività al Servizio Civile, mentre per l'82% degli intervistati il ruolo di responsabile occupa meno della metà del loro tempo presso l'Ente.

6.3 Formazione e aggiornamento del responsabile per il Servizio Civile

Come il Servizio Civile sia solo una parte del lavoro svolto dai responsabili e non rappresenti la loro occupazione principale è evidenziato anche dalle domande riguardanti la formazione sul servizio civile, sia pregressa (fig. 6.8) sia svolta durante l'attività di responsabile (fig. 6.9).

Infatti coloro che non hanno mai avuto una formazione come responsabile del Servizio Civile Nazionale sono il 43,2%, mentre quelli che l'hanno avuta solo all'inizio sono il 32,4%.

Le cose migliorano un poco se si considera la partecipazione a giornate di coordinamento o di studio sul servizio Civile Nazionale, ovvero il numero di incontri a cui ha partecipato, in un anno, l'intervistato. In questo caso quelli che non hanno mai partecipato ad incontri sono il 33,8%, mentre salgono al 47,4% coloro che hanno partecipato saltuariamente, cioè 3 o 4 volte l'anno. Sono invece pochi (18,8%) coloro che hanno partecipato spesso (4 o più volte all'anno) a degli incontri.

Fig. 6.8. Ha ricevuto una formazione sul Servizio Civile?

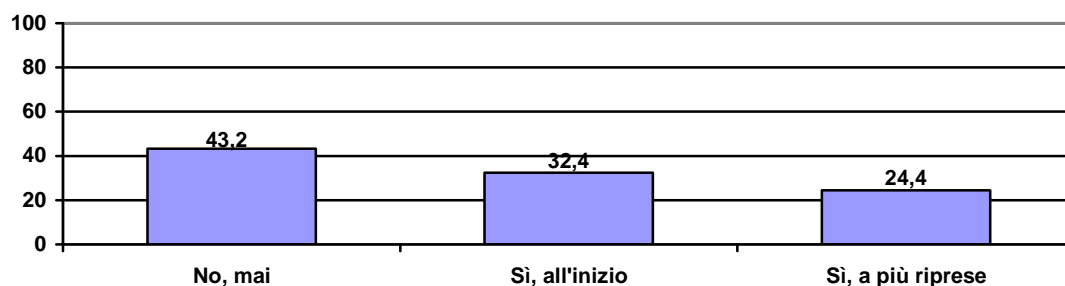
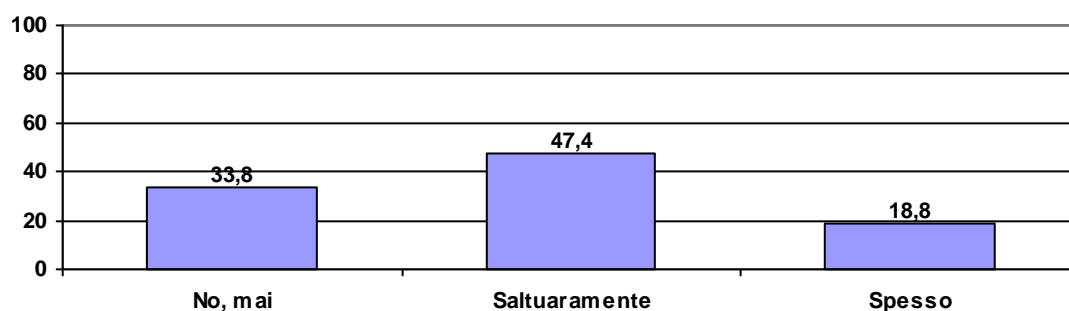


Fig. 6.9. Partecipa a incontri di coordinamento o a giornate di studio?



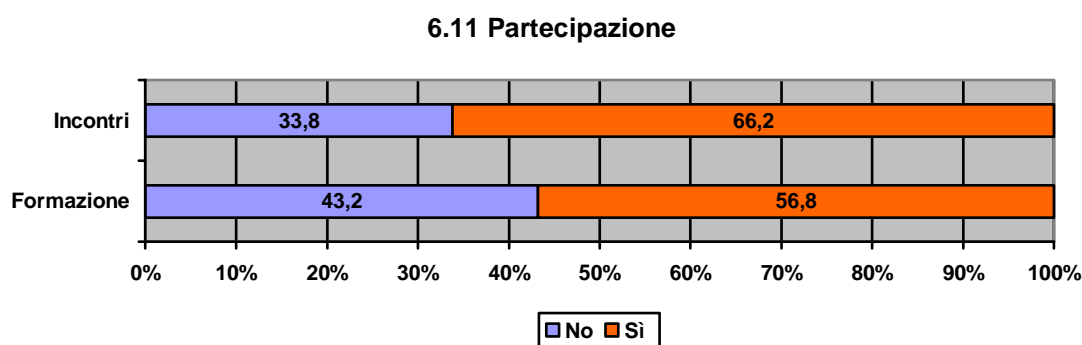
Se si considera la prima variabile come indice della formazione e la seconda come indice dell'aggiornamento del responsabile è interessante vedere che cosa si ottiene incrociando i dati, così da controllare se la formazione e l'aggiornamento hanno un andamento simile, cioè se i volontari con una maggiore formazione mantengono anche un maggiore livello di aggiornamento.

Tab. 6.10. Formazione e aggiornamento del responsabile

		AGGIORNAMENTO			Totale
		No	Saltuariamente	Spesso	
FORMAZIONE	No, mai	56,4	38,3	31,7	43,2
	Sì, all'inizio	32,7	36,9	20,2	32,4
	Sì a più riprese	10,8	24,8	48	24,4

Come si può veder dalla tabella (tab. 6.10) la maggior parte (56,4%) di chi non segue corsi di aggiornamento non ha ricevuto precedentemente una formazione, serio sintomo di una mancanza di impegno nei confronti del servizio civile, visto che non c'è nessun tentativo da parte dei responsabili di sopperire tramite occasioni di aggiornamento alla mancanza di una formazione. Questa percentuale cala fra chi ha ricevuto una formazione fino a raggiungere il 10,8% fra chi ha ricevuto una formazione a più riprese; questo ultimo dato è però un preoccupante sintomo di declino di interesse nei confronti del servizio civile da parte dei responsabili che pure lo presidiano, nonostante una seria formazione precedente. Chi segue saltuariamente corsi di aggiornamento ha un andamento simile a quello appena visto, anche se meno netto: passano dal 38,3% fra quelli che non hanno mai ricevuto una formazione, al 24,8% fra quelli che hanno fruito di una formazione a più riprese. Anche questa percentuale

abbastanza elevata è sintomo di una progressiva perdita di interesse nei confronti del servizio civile. Situazione parzialmente inversa per chi frequenta spesso corsi di aggiornamento: il 31,7% non ha mai avuto una formazione, segnale di un importante impegno da parte dei responsabili per sopperire alle loro carenze iniziali. Si scende al 20,2% fra chi ha beneficiato di una formazione solo iniziale per poi aumentare nettamente al 48% fra chi ha fruito di una formazione a più riprese, segnale di un continuo impegno nei confronti del servizio civile. Bisogna comunque evidenziare che quanti non hanno mai ricevuto una formazione o non hanno mai partecipato ad un incontro di coordinamento (fig. 6.11) sono comunque nettamente la minoranza, anche se il loro numero è comunque alto e da non sottovalutare.



Per una maggiore comprensione dei risultati, si incroceranno ora i dati con le variabili sociografiche dei responsabili, per verificare se il genere, l'età o il livello di istruzione hanno una qualche influenza sul rapporto di lavoro con l'Ente e soprattutto sulla formazione e sulla qualificazione del responsabile. Verrà eseguita la stessa operazione con le variabili caratterizzanti l'Ente, cioè classe, area geografica e tipo di Ente.

Se si considera come varia il rapporto di lavoro con l'Ente rispetto al genere del responsabile (tab. 6.12) si nota che il maggior numero di dipendenti (con contratto di assunzione) si ha tra le donne, 78,7% contro il 69,5% degli uomini; fra questi pesa maggiormente invece la componente dei volontari, 16% contro il 5,9% delle donne.

Se si considera l'età (tab. 6.12) i risultati rispecchiano quello che ci si poteva aspettare: i contratti di assunzione come lavoratore dipendente sono più frequenti man mano che avanza l'età: quelli con meno di 40 anni sono il 68%, mentre si riscontrano poche variazioni passando dalle fasce di età "40-49" e "50 e oltre": i lavoratori

dipendenti variano fra il 76% e il 77%. Come ci si può aspettare il maggior numero di contratti parasubordinati (collaborazione coordinata e continuativa) si hanno fra i responsabili più giovani (13,6%), mentre nelle fasce di età più avanzate crollano drasticamente (“da 40 a 49” 5,9% “oltre 50” 2,1%). Più interessante è il dato sui volontari: se per le due prime fasce di età non si riscontrano differenze rilevanti (“meno di 40” 9,1% “da 40 a 49” 8%), si ha un discreto aumento se si considera l’ultima fascia di età (oltre 50 anni) dove i volontari salgono al 14,7%. Questa situazione è probabilmente dovuta al fatto che i responsabili con un’età superiore ai 50 anni che svolgono l’attività di volontariato sono in gran parte pensionati e quindi decidono di dedicare parte del loro tempo ad attività di volontariato all’interno dell’Ente. A conferma di questa ipotesi si nota, analizzando l’età in fasce da dieci anni, che, mentre per la fascia di età “50-59 anni”, il numero di volontari si attesta intorno a cifre simili a quelle delle fasce precedenti (8,7%), per le fasce di età successive (“60-69 anni” e “70 e oltre”) il numero di volontari sale vertiginosamente, fra il 37% e il 38%. Da notare come, in questo caso, aumenti il numero dei volontari più giovani, dai 20 ai 29 anni, che raggiunge il 20%. Come avviene per la fasce di età più alte, è probabile che i più giovani abbiano una maggiore quantità di tempo libero a disposizione da dedicare ad attività di volontariato.

Non si osservano, invece, differenze rivelanti se si considera il titolo di studio (tab. 6.12), sia per i laureati che per i non laureati la quota di lavoratori dipendenti si attesta intorno al 74%. Si riscontra invece una certa differenza se si considera il numero dei volontari, in questo caso sono i meno istruiti ad averne un maggior numero (15,1% per i non laureati e 8,3% per i laureati). Quest’ultimo dato può essere spiegato anche dal fatto che il livello di istruzione diminuisce con l’aumentare dell’età (70,1% di laureati fra i responsabili con meno di 40 anni e 52,2% fra quelli con più di 50 anni) e, come si è visto prima, il numero di volontari è maggiore fra le fasce di età più elevate; inoltre i più giovani, anche se ancora studenti, probabilmente non hanno ancora ottenuto la laurea.

Se si considera ora la classe dell’Ente (tab. 6.12) si vede come la percentuale di contratti di lavoro dipendente aumenta con il diminuire della dimensione degli Enti, si passa infatti dal 51,2% degli Enti di prima classe al 76,3% degli Enti di quarta classe. A conferma di questo dato la percentuale di lavoratori parasubordinati segue il percorso inverso, diminuendo con il diminuire della dimensione degli Enti: si passa infatti dal

19,5% negli Enti di prima classe al 10,4% in quelli di quarta classe. Lo stesso percorso viene effettuato dalla percentuale riguardante i volontari, che passano dal 24,4% negli Enti di maggiore dimensione al 10,4% in quelli più piccoli.

Per quanto riguarda l'area geografica (tab. 6.12), i risultati sono quelli che si potevano prevedere: il maggior numero di contratti di assunzione si hanno al Nord (Nord Ovest 81,4% Nord Est 84,6%), diminuiscono al Centro e al Sud variando fra il 70% e il 71%, mentre si verifica un'ulteriore diminuzione nelle Isole con il 62,7%. Un percorso quasi inverso si ha, ovviamente, con i contratti parasubordinati: se al Nord sono circa il 4%, al Sud salgono al 6,9%, mentre nelle Isole raggiungono l'8,8%. In controtendenza, rispetto al dato sui contratti di lavoro dipendente il Centro, che riscontra la maggior percentuale di responsabili assunti con contratto parasubordinato, il 10,3%.

Anche i volontari aumentano man mano che si scende verso Sud, infatti al Nord variano fra il 7% e l'8%, al Centro raggiungono il 10%, mentre al Sud aumentano al 12,2% e nelle Isole raggiungono ben il 15,5%.

Se si considera il tipo di Ente (tab. 6.12), cioè se è pubblico o privato, la maggior parte dei lavoratori dipendenti si trova negli Enti pubblici (92,4% contro il 49,8% negli Enti privati). Stando a questo primo dato è ovvio che i contratti parasubordinati siano decisamente pochi negli Enti pubblici (3,9%, tutti negli Enti pubblici locali), mentre in quelli privati sono il 10,6%. Stesso discorso per i volontari, che ovviamente sono praticamente assenti negli Enti pubblici, mentre raggiungono il 25,1% in quelli privati.

Tab. 6.12. Rapporto di lavoro con l'ente

	<i>Dipendente</i>	<i>Autonomo</i>	<i>Parasubordinato</i>	<i>Occasionale</i>	<i>Volontario</i>	<i>Altro</i>
<i>Età</i>						
Meno di 40 anni	68,0	4,3	13,6	2,7	9,1	2,4
40-49 anni	77,3	4,0	5,9	1,9	8,0	2,9
Più di 50 anni	76,4	1,7	2,1	0,6	14,7	4,4
<i>Genere</i>						
Donna	78,7	2,9	7,5	1,5	5,9	3,4
Uomo	69,5	3,4	6,0	1,8	16,0	3,3
<i>Classe</i>						
Prima	51,2	0,0	19,5	2,4	24,4	2,4
Seconda	57,9	11,8	9,2	2,6	14,5	3,9
Terza	74,7	2,4	9,6	2,4	9,0	1,8
Quarta	76,3	2,8	5,5	1,4	10,4	3,6
<i>Area geografica</i>						
Nord Ovest	81,4	2,3	3,5	1,7	8,1	2,9
Nord Est	84,6	1,5	3,9	0,8	7,3	1,9
Centro	70,6	3,6	10,3	1,6	10,3	3,6
Sud	71,6	3,2	6,9	1,7	12,9	3,7
Isole	62,7	5,7	8,8	2,6	15,5	4,7
<i>Classe</i>						
Privato	49,8	6,1	10,6	3,0	25,1	5,3
Pubblico	92,4	1,0	3,9	0,6	0,3	1,9
Pubblico locale	91,9	1,1	4,3	0,6	0,2	1,9
Amministrazione e statale	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Altro ente pubblico	97,0	0,0	0,0	0,0	1,5	1,5
<i>Totale</i>	74,1	3,2	6,8	1,6	10,9	3,3

Dopo aver analizzato come varia il rapporto di lavoro dei responsabili del Servizio Civile Nazionale a seconda delle loro caratteristiche sociografiche e dei vari tipi di Ente, verrà analizzato ora come varia, secondo gli stessi criteri, la percentuale di lavoro dedicata al Servizio Civile.

Sei si considera l'età dei responsabili (fig. 6.13), si nota come quelli che dedicano la maggior parte del loro tempo al Servizio Civile sono i più giovani (meno di 40 anni), il 22,5% di loro dedica più del 50% del lavoro al Servizio Civile, contro il 13,8% di quelli fra i 40 e i 49 anni e il 16,8% di quelli con più di 50 anni. Va comunque notato come la maggior parte dei responsabili, in tutte e tre le fasce di età, dedica meno della metà del loro tempo al Servizio Civile: questo perché, per la maggior parte di loro, il Servizio Civile è solo una delle occupazioni.

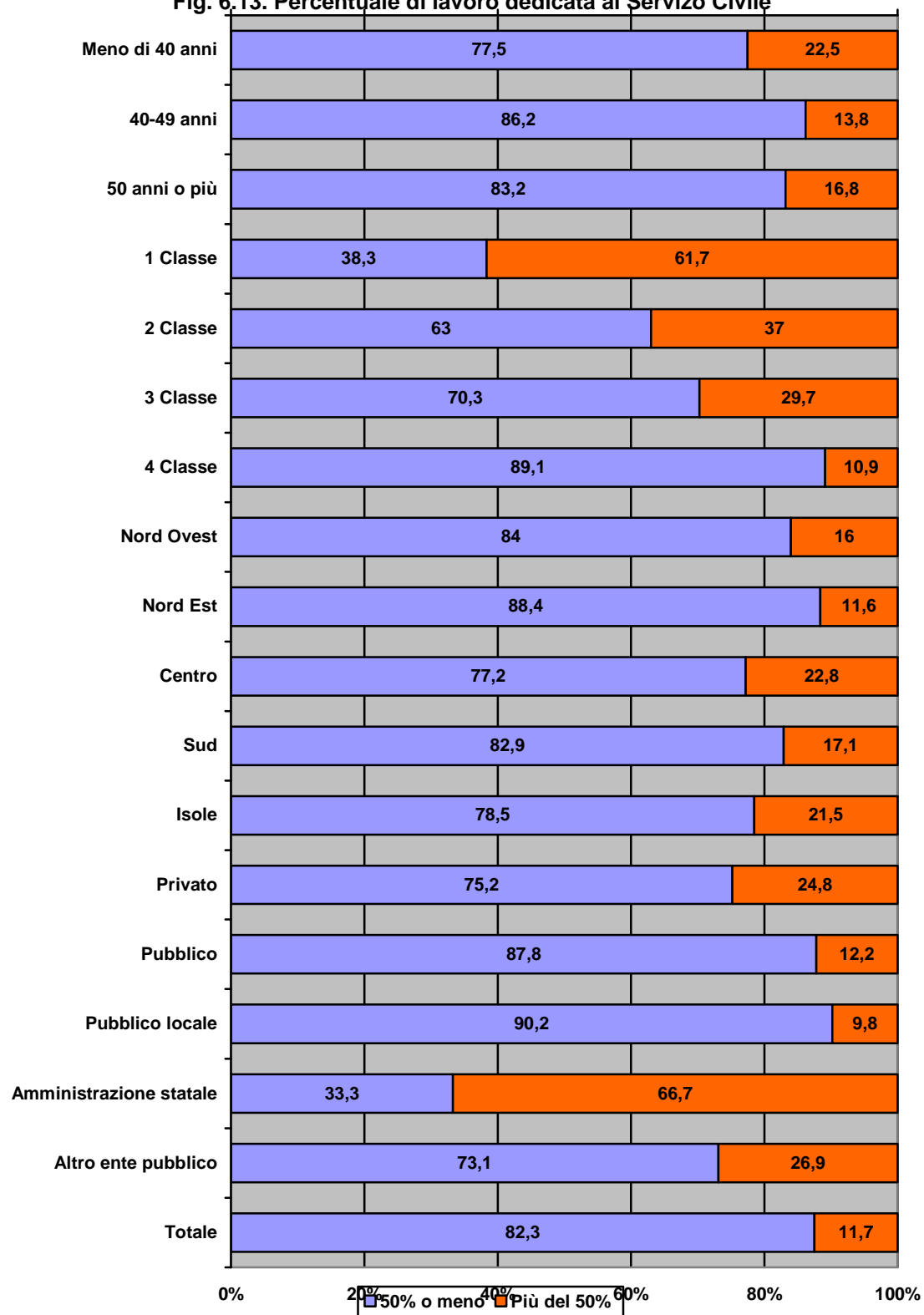
Se c'è qualche differenza basata sull'età, anche se minima, sul tempo dedicato al Servizio Civile, questa sparisce se si considerano il genere o il livello di istruzione dei responsabili. In questi casi, infatti, non emergono differenze rilevanti.

Una differenza sostanziale si nota invece se si prende in considerazione la classe dell'Ente (fig. 6.13): in questo caso i responsabili che dedicano più del 50% del loro tempo al Servizio Civile Nazionale diminuiscono drasticamente col diminuire delle dimensioni dell'Ente. Negli Enti di prima classe infatti il 61,7% dei responsabili dedicano più della metà del loro lavoro al Servizio Civile, mentre questa percentuale diminuisce nelle altre classi, fino a raggiungere il 10,9% negli Enti di quarta classe. Questo si spiega col fatto che, nonostante la quasi totalità dei responsabili (92,2%) svolga altre attività oltre ad occuparsi del Servizio Civile, la maggior parte di quelli che si occupano solamente del Servizio Civile si trovano negli Enti di prima classe. Infatti il 28,3% dei responsabili di Enti di prima classe non ha altre occupazioni, contro il 19,1% degli Enti di seconda classe, il 14,9% di quelli di terza e il 4,1% di quelli di quarta classe.

Per quanto riguarda l'area geografica (fig. 6.13) si notano delle differenze, anche se non seguono uno schema preciso e non sono così marcate come nel caso della classe dell'Ente. In questo caso nel Nord, in particolare nelle regioni del Nord, c'è un maggior numero di responsabili che hanno altre occupazioni oltre al Servizio Civile (Nord Ovest 84%, Nord Est 88,4%), bisogna, però, notare che il Sud non si discosta di molto da questa percentuale con l'82,9% dei responsabili che non si occupano solamente del Servizio Civile. Al Centro e nelle Isole cresce invece la percentuale di responsabili che si occupa solamente del Servizio Civile (Centro 22,8% Isole 21,5%). Per il Centro questo si spiega per la presenza di Enti nazionali e di prima classe (il 38,3% degli Enti di prima classe si trova al Centro), che, come abbiamo verificato prima, influenzano il tempo dedicato dai responsabili al Servizio Civile.

Si passa ora a confrontare il tempo dedicato al Servizio Civile con il tipo di Ente, in questo caso sono gli Enti pubblici che dedicano meno tempo al Servizio Civile, con l'87,8% dei responsabili che svolgono altre attività, contro il 75,2% di quelli degli Enti privati; se però si analizza il dato relativo agli Enti pubblici più in profondità si nota che il 66,7% dei dipendenti dell'amministrazione statale dedica più del 50% del proprio lavoro al Servizio Civile, superando di gran lunga gli altri tipi di Ente.

Fig. 6.13. Percentuale di lavoro dedicata al Servizio Civile



Si passa ora ad analizzare, con le stesse modalità usate nei casi precedenti, la formazione pregressa dei responsabili, cioè se hanno ricevuto una formazione sul Servizio Civile come responsabili. In questo caso (fig. 6.14) si vede come chi ha ricevuto una maggiore formazione siano i più giovani (meno di 40 anni) con il 30,5% di loro che ha ricevuto una formazione a più riprese, mentre il 48,9% di chi ha 50 anni o più non ha mai ricevuto una formazione.

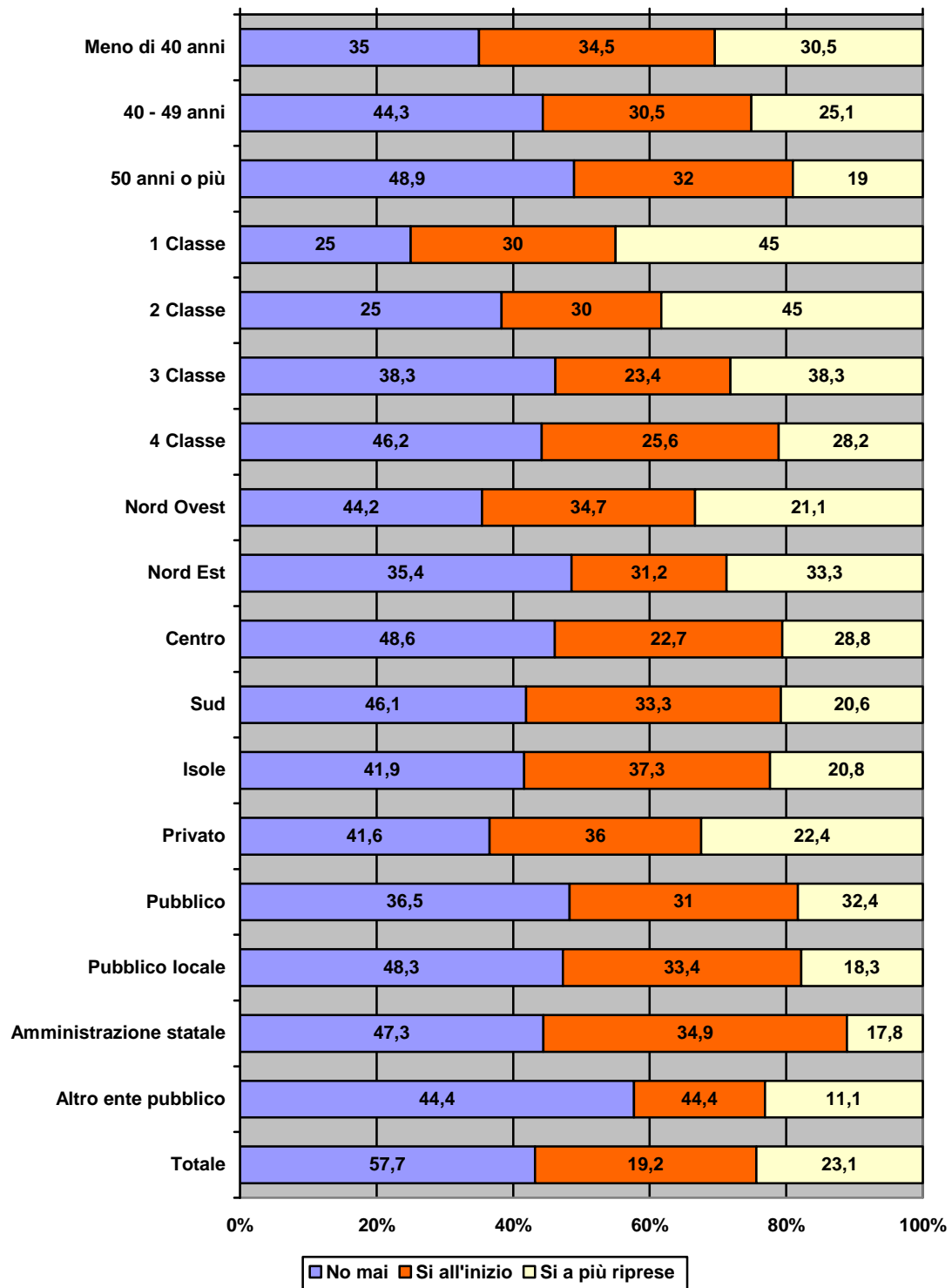
Il genere e il livello di istruzione non hanno invece alcuna influenza rilevante sulla formazione.

Considerando la classe dell'Ente, come ci si poteva aspettare data la loro importanza e dimensione, sono i responsabili degli Enti di prima classe a ricevere una formazione maggiore (fig. 6.14) (Sì a più riprese: 45%), la partecipazione alla formazione si abbassa man mano che diminuisce la dimensione degli Enti (2a classe 38,3%, 3a classe 28,2%, 4a classe 21,1%). Questa situazione è probabilmente legata direttamente alle dimensioni e quindi al peso e alle risorse degli Enti stessi.

Per quanto riguarda l'area geografica (fig. 6.14), gli enti con la maggior percentuale (33,3%) di responsabili che hanno avuto una formazione a più riprese si trovano nel Nord Ovest, seguito dal Nord Est (28,8%), mentre nel Centro Sud la percentuale varia tra il 22% e il 20%. Abbastanza sorprendentemente gli Enti che hanno una maggiore percentuale di responsabili senza formazione si trovano al Nord Est e al Centro (48,6% e 46,1%), mentre al Sud e nelle Isole, pur essendo elevata la percentuale di chi non ha mai avuto una formazione (intorno al 42%) risulta comunque elevata (soprattutto se confrontata con le altre aree geografiche) la percentuale di chi ha avuto una formazione, ma solo all'inizio (Sud 37,3% Isole 36%).

Considerando infine il tipo di Ente, emerge (fig. 6.14) come siano soprattutto i responsabili appartenenti ad Enti privati a ricevere una formazione maggiore: il 32,4% dei responsabili ha ricevuto una formazione a più riprese contro il 18,3% di quelli di un Ente pubblico.

Fig. 6.14. Formazione sul Servizio Civile



Si può ora passare ad analizzare nello stesso modo la partecipazione dei responsabili nel Servizio Civile, ovvero la loro frequentazione, o meno, di incontri di coordinamento o a giornate di studio. Come abbiamo già visto (fig. 6.9), la maggior parte dei responsabili (47,4%) partecipa a questi incontri saltuariamente (1 – 3 volte l'anno), mentre solo il 18,8% partecipa spesso o molto spesso (4 volte o più l'anno).

Se si considera il genere del responsabile, anche se non emergono differenze per quanto riguarda la partecipazione saltuaria (sia per gli uomini che per le donne è circa il 47%), emergono invece notevoli divergenze sia per quanto riguarda la mancata partecipazione, sia per quanto riguarda la partecipazione assidua. Dai dati raccolti (fig. 6.15) emerge infatti che sono di più gli uomini che partecipano spesso ad incontri sul Servizio Civile (21,6% contro il 16,1% delle donne), al contrario sono di più le donne che non partecipano mai a questo genere di incontri (36,7% contro il 30,9% degli uomini). Certamente le differenze non sono notevoli, però esistono, e considerato che, come già visto precedentemente, non c'è differenza fra il numero di responsabili uomini e donne e che, se si tiene conto del contratto di assunzione, sono più le donne rispetto agli uomini ad avere un contratto di lavoro dipendente con l'Ente (tab. 6.12), questo dato è spiegabile con il fatto che la maggior parte dei dirigenti degli enti nazionali, che come si vede sotto partecipano maggiormente a giornate di formazione, sono uomini, mentre le donne gestiscono principalmente enti di piccole dimensioni, che partecipano di meno agli incontri di coordinamento sul servizio civile.

Non appaiono invece differenze rilevanti se si considera l'età dei responsabili e anche per quanto riguarda il livello di istruzione le differenze sono minime e poco significative.

Per quanto riguarda la classe dell'Ente (fig. 6.15) si riscontra una situazione molto simile a quella già vista per la formazione. Sono infatti i responsabili degli Enti di prima classe a partecipare maggiormente a giornate di coordinate o di studio. Infatti il 55% di questi partecipa spesso, contro il 14,7% dei responsabili degli Enti di quarta classe. Ovviamente abbiamo un percorso inverso per quanto riguarda chi non partecipa mai ad incontri di coordinamento, in questo caso si passa dal 5% dei responsabili degli Enti di prima classe al 38,2% di quelli di quarta classe. Dai dati i responsabili che si impegnano maggiormente sul fronte della formazione risultano quindi essere quelli degli enti di maggiori dimensioni, mentre i responsabili degli enti più piccoli non solo

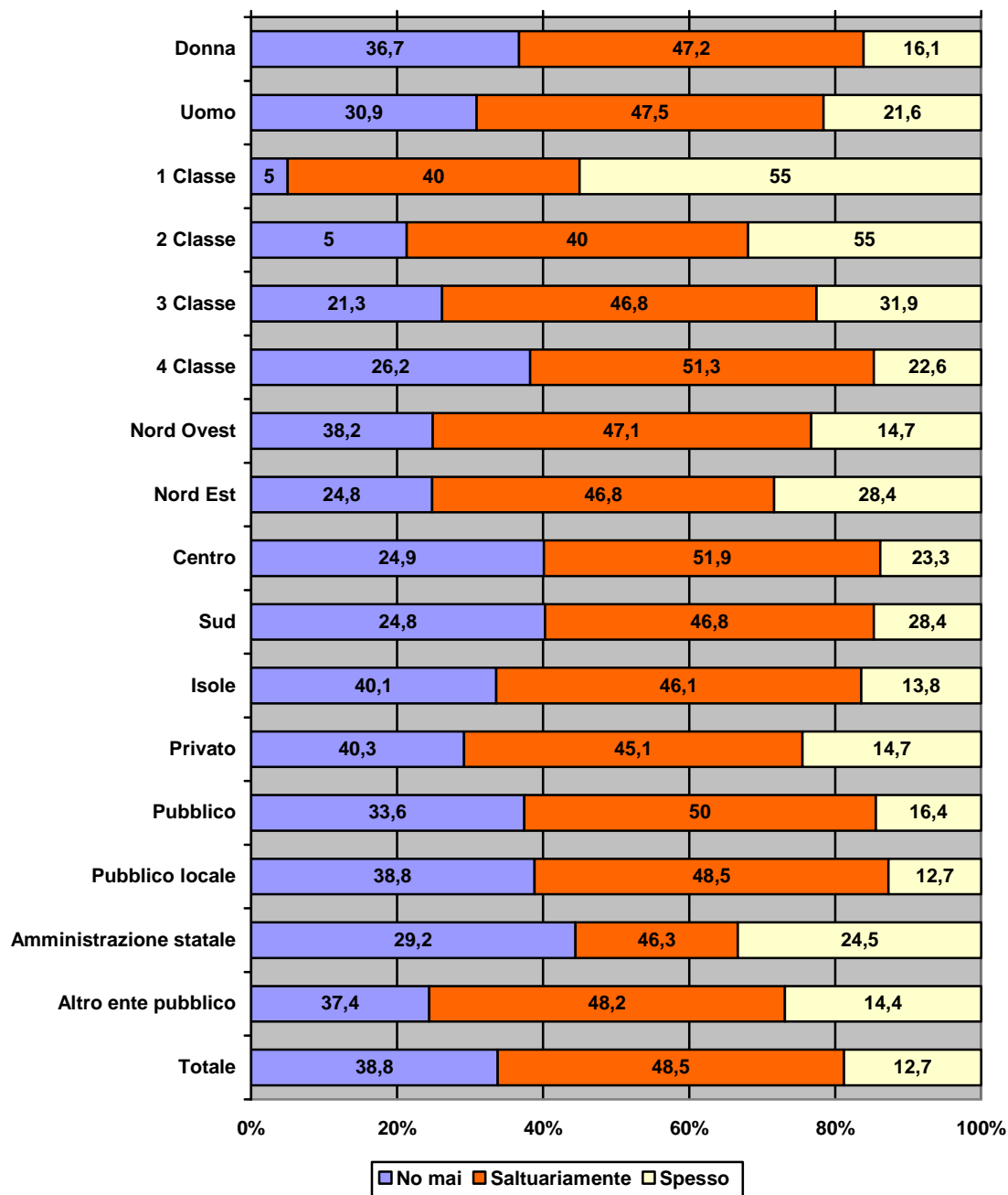
hanno una formazione minore (fig. 6.14), ma solo pochi di loro cercano di colmare questa lacuna partecipando ad incontri di coordinamento e giornate di studio.

Considerando l'area geografica (fig. 6.15) bisogna prima di tutto considerare che la maggior parte dei responsabili, come già notato (fig. 6.9), partecipa agli incontri saltuariamente con poche differenze fra le aree geografiche: si passa infatti dal 52% del Nord Ovest al 45,1% del Sud. Le cose si differenziano maggiormente se si considerano i due estremi, cioè quelli che non partecipano mai e quelli che partecipano spesso. Se si considerano i secondi, quelli che cioè partecipano ad incontri almeno 4 volte l'anno, si ha una prevalenza al Nord, con un picco nel Nord Est (28,4%), si ha invece un calo al Centro (13,8%) e al Sud (14,7%), mentre si discostano lievemente le Isole (16,4%). Queste differenze vengono parzialmente ricalcate se si considera chi non frequenta mai questo tipo di incontri, in questo caso la frequenza più bassa si ha al Nord, intorno al 25%, mentre aumenta notevolmente per il Centro e il Sud (circa 40%); ancora una volta sono le Isole a discostarsi, questa volta in maniera maggiore, da questo trend, con il 33,6% di responsabili che non partecipano mai, percentuale che pur essendo elevata si discosta da quella del Centro Sud.

Si passa ora ad analizzare il tipo di Ente: anche in questo caso non emergono differenze rilevanti considerando la categoria intermedia di chi frequenta gli incontri saltuariamente, mentre la situazione cambia, ancora una volta, considerando i due estremi.

Fra chi non frequenta mai la percentuale maggiore (fig. 6.15) si ha negli Enti pubblici (37,4% contro il 29,2% di quelli privati), con una percentuale particolarmente elevata nelle amministrazioni statali 44,4%, bisogna però notare che le amministrazioni statali hanno anche la percentuale più elevata di chi frequenta spesso (33,3%). Per quanto riguarda i responsabili che partecipano spesso ad incontri di coordinamento, la percentuale più elevata, con l'eccezione, come si è appena visto, delle amministrazioni statali, si ha negli Enti privati (24,5%).

Fig. 6.15. Partecipazione ad incontri di coordinamento a a giornate di studio sul Servizio Civile Nazionale



Se si considerano il tempo dedicato dai responsabili al Servizio Civile, la loro formazione e la loro partecipazione a incontri di coordinamento e a giornate di studio, si nota immediatamente come in tutti e tre i casi esista una variabile che interviene in modo molto simile su tutti e tre: la classe dell'Ente. Dai dati raccolti emerge come siano i responsabili degli Enti di prima classe ad occuparsi maggiormente del Servizio Civile, sia per quanto riguarda il tempo dedicato, sia per quanto riguarda la formazione pregressa ed infine per quanto riguarda l'aggiornamento.

Questo andamento può essere spiegato dal fatto che gli Enti di prima classe sono i più grandi e in un certo modo, importanti e che probabilmente dispongono di un maggior quantitativo di risorse economiche che hanno deciso di investire sul servizio civile, così da poter formare in maniera specifica i responsabili sul Servizio Civile. Bisogna anche considerare che negli Enti di prima classe non solo esiste un ufficio dedicato solamente al Servizio Civile, cosa che negli Enti più piccoli è invece più rara (il 76,7% degli Enti di prima classe ha un ufficio dedicato solamente al Servizio Civile contro il 37,2% di quelli di seconda classe, il 23,6% di quelli di terza e il 4,4% di quelli di quarta), ma c'è anche un maggior numero di dipendenti che lavorano sul servizio civile (il 35,6% degli Enti di prima classe ha 5 dipendenti o più, contro il 26,8% di seconda classe, il 21,7% di terza classe e il 18,5% di quarta classe): questo permette agli Enti di prima classe di avere un responsabile che si occupa solamente del Servizio Civile e offre di conseguenza la possibilità, per lui, di avere più tempo da dedicare al Servizio Civile e all'Ente di poter impegnare delle risorse nella formazione specifica di una persona che svolge un incarico specifico

7. LE VALUTAZIONI SUL SERVIZIO CIVILE NAZIONALE

Come si è visto nei precedenti capitoli, la gran parte delle informazioni raccolte ai fini di monitorare le realizzazioni locali del Servizio Civile Nazionale sono di natura fattuale: riguardano le caratteristiche degli enti, le attività svolte dai volontari, le modalità di selezione, ecc. Tale scelta è coerente con la definizione degli obiettivi della ricerca: nondimeno si è voluto dedicare una sezione del questionario alla rilevazione delle valutazioni soggettive dei responsabili del Servizio Civile Nazionale nei diversi enti. E' stata infatti ritenuta una occasione da non perdere quella di poter sondare le valutazioni dei responsabili, nonché il loro accordo rispetto a una serie di proposte di cambiamento: si tratta infatti di una serie di informazioni ricche e interessanti la cui interpretazione non è però esente da rischi. In tutte le inchieste campionarie c'è infatti il pericolo di raccogliere opinioni socialmente desiderabili, ossia opinioni che rispecchiano ciò che è socialmente conveniente affermare secondo gli intervistati piuttosto che la loro effettiva posizione sull'argomento. Tale rischio è più forte quando – come in questo caso – il committente e gli intervistati hanno interessi in gioco, potenzialmente confliggenti. Tenendo conto di questa avvertenza è possibile procedere nell'analisi.

Quali sono le valutazioni più diffuse e quelle più controverse nella prospettiva dei responsabili del Servizio Civile Nazionale? Quali proposte di cambiamento raccolgono il più ampio consenso o all'opposto sono più dibattute? Nella Tab. 7.1 sono riportate le quindici affermazioni sottoposte agli intervistati con le relative percentuali di accordo e di disaccordo: le affermazioni sono ordinate in senso decrescente secondo

l'indice di differenza percentuale (IDP) che può essere interpretato come un indice di consenso sull'affermazione, non essendo altro che la differenza tra l'area dell'accordo e quella del disaccordo³⁰.

Consideriamo dapprima le affermazioni che raccolgono il maggiore consenso, quasi l'unanimità (l'IDP è superiore ai 95 punti percentuali e l'area del disaccordo è inferiore al 3%): “Il Servizio Civile Nazionale dovrebbe essere finalizzato alla crescita personale dei giovani”, “Il Servizio Civile Nazionale richiede un equilibrio tra attenzione al giovane e partecipazione ad attività operative”. Entrambe le affermazioni riguardano il valore del volontario del servizio civile ma sono almeno parzialmente contraddittorie: la contraddizione è piuttosto interessante perché rivela immediatamente l'ambiguità dell'istituzione del servizio civile, ambiguità tra la visione del servizio civile come opportunità di crescita per i giovani piuttosto che come risorsa organizzativa per gli enti. Infatti, mentre la prima affermazione è tutta votata al servizio come opportunità, nella seconda tale visione è temperata dalle esigenze operative dell'ente. L'amplessissimo accordo su queste affermazioni tra gli intervistati esclude che si tratti di soggetti diversi, dimostrando come tale ambiguità, tale indeterminatezza sia generalizzabile all'intera popolazione. Si tratta di una ambiguità ereditata dall'istituto dell'obiezione di coscienza che di per sé non è né positiva né negativa, ma si presta appunto a essere interpretata. Il servizio civile può infatti essere piegato, come si è ricordato nell'Introduzione, nel senso di una risorsa a disposizione dell'ente, piuttosto che cercando il punto di mediazione tra la valorizzazione del volontario e l'utilità per l'organizzazione che lo impiega, elemento che deve comunque essere presente se si vuole realisticamente credere che il dispositivo possa funzionare.

³⁰ Agli intervistati sono state sottoposte quindici affermazioni nella forma consueta delle scale Likert. Le affermazioni sono state raccolte in due batterie distinte e distanziate nel questionario per evitare che scattassero meccanismi di *response set*. Il tasso di non risposta è inferiore all'1% per tutte le affermazioni; la percentuale di “Non so” è invece superiore al 5% in due occasioni: “Bisognerebbe selezionare maggiormente gli enti accreditati per gestire il Servizio Civile Nazionale” (10,9%), “Bisognerebbe abolire i progetti e tornare alle convenzioni, come una volta” (8,4%).

Tab. 7.1. Grado di accordo rispetto a una serie di valutazioni e proposte sul servizio civile nazionale

	<i>Molto</i>	<i>Abba- stanza</i>	<i>Poco</i>	<i>Per niente</i>	<i>IDP</i>	<i>Totale v.a.</i>
		%				
Il Servizio Civile Nazionale dovrebbe essere finalizzato alla crescita personale dei giovani	85,4	12,9	0,7	0,9	96,7	1336
Il Servizio Civile Nazionale richiede un equilibrio tra attenzione al giovane e partecipazione ad attività operative	72,2	25,0	1,6	1,2	94,4	1326
Bisognerebbe qualificare maggiormente la figura dei responsabili del Servizio Civile Nazionale nell'ambito degli enti	46,4	33,0	8,4	12,2	58,8	1277
Il Servizio Civile Nazionale richiede agli enti investimenti appositi (personale, strutture, ecc.) per funzionare bene	41,4	32,9	12,0	13,6	48,7	1321
Bisognerebbe selezionare maggiormente gli enti accreditati per gestire il Servizio Civile Nazionale	47,4	25,1	10,7	16,8	45,1	1183
Bisognerebbe articolare la durata dei progetti in maniera più flessibile	32,6	29,3	11,9	26,2	23,8	1313
Bisognerebbe incrementare la formazione per i giovani in servizio civile	34,2	26,8	18,5	20,5	22,0	1325
Il Servizio Civile Nazionale dovrebbe privilegiare le esigenze dell'ente	23,3	30,8	21,1	24,8	8,3	1300
Il Servizio Civile Nazionale è una misura che risponde alla carenza di opportunità di lavoro per i giovani	15,3	32,6	20,9	31,2	-4,2	1322
Il SCN dovrebbe diventare una forma di preselezione per poter lavorare negli enti	16,9	20,5	17,3	45,2	-25,2	1315
Il Servizio Civile Nazionale è troppo oneroso per gli enti che lo gestiscono	6,8	19,9	22,8	50,4	-46,4	1314
Bisognerebbe abolire i progetti e tornare alle convenzioni, come una volta	9,6	12,6	20,7	57,0	-55,6	1220
L'attività dei giovani in servizio civile va decisa in base alle esigenze organizzative del momento, il progetto di impiego è solo un documento	5,4	11,7	15,9	67,0	-65,8	1323
Il Servizio Civile Nazionale dovrebbe essere riservato ai giovani che già fanno volontariato	6,1	10,9	20,5	62,5	-66,0	1330
Bisognerebbe abbattere il valore del rimborso ai giovani in servizio civile	1,5	3,0	11,3	84,2	-90,9	1320

Note: Indice di differenza percentuale (IDP) = Molto d'accordo + Abbastanza d'accordo – Poco d'accordo – Per niente d'accordo

Per il successivo gruppo di affermazioni il consenso è sempre elevato anche se lo zoccolo del dissenso si fa più consistente, coinvolgendo circa un quarto, un quinto della popolazione. Le tre affermazioni che ricadono in questo gruppo – “Bisognerebbe qualificare maggiormente la figura dei responsabili del Servizio Civile Nazionale nell'ambito degli enti”, “Il Servizio Civile Nazionale richiede agli enti investimenti appositi (personale, strutture, ecc.) per funzionare bene”, “Bisognerebbe selezionare maggiormente gli enti accreditati per gestire il Servizio Civile Nazionale” – insistono sulla ricerca della qualità attraverso investimenti organizzativi e nella figura del responsabile e attraverso una più oculata selezione degli enti. Va notato come l'elevato consenso teorico in parecchi casi contraddice la realtà fattuale degli enti, così come presentata dai responsabili nelle sezioni precedenti dell'intervista.

Per alcune proposte più operative – “Bisognerebbe articolare la durata dei progetti in maniera più flessibile”, “Bisognerebbe incrementare la formazione per i giovani in servizio civile” – il consenso cala anche se rimane comunque superiore al dissenso: l'IDP è pari a 23,8 punti percentuali nel primo caso e a 22,0 nel secondo.

Si arriva quindi in quell'area in cui il nostro indice di consenso si avvicina a zero, a indicare che l'accordo e il disaccordo quasi si equivalgono. In tale area troviamo le seguenti affermazioni: “Il Servizio Civile Nazionale dovrebbe privilegiare le esigenze dell'ente”, “Il Servizio Civile Nazionale è una misura che risponde alla carenza di opportunità di lavoro per i giovani”. E' interessante notare che queste affermazioni potrebbero essere interpretate come la sintesi di alcune delle principali critiche mosse al servizio civile: una parte non piccola dei responsabili sembra infatti condividere una visione svilita del servizio civile nazionale come un istituto che risponde a esigenze esterne: quella degli enti che hanno bisogno di personale a basso costo e quella dei territori che chiedono allo Stato opportunità di lavoro.

Consideriamo ora le valutazioni e le proposte più controverse. Non c'è consenso sulla carriera volontariato-servizio civile-lavoro ipotizzata in alcune affermazioni: “Il Servizio Civile Nazionale dovrebbe diventare una forma di preselezione per poter lavorare negli enti” (IDP = -25,2), “Il Servizio Civile Nazionale dovrebbe essere riservato ai giovani che già fanno volontariato” (-66,0). Non c'è nemmeno consenso sull'eccessiva onerosità organizzativa del servizio civile (“Il Servizio Civile Nazionale è troppo oneroso per gli enti che lo gestiscono”, -46,4), su

possibili ritorni al passato (“Bisognerebbe abolire i progetti e tornare alle convenzioni, come una volta”, -55,6), su una troppo sfacciata riduzione del servizio civile alle esigenze degli enti (“L'attività dei giovani in servizio civile va decisa in base alle esigenze organizzative del momento, il progetto di impiego è solo un documento”, -65,8).

L'ultima proposta, quella sui cui il dissenso è sostanzialmente unanime, è quella di “abbattere il valore del rimborso ai giovani in servizio civile”: i responsabili degli enti d'accordo in qualche grado con questa affermazione non raggiungono il 5%.

Si pone ora il problema di stabilire se queste valutazioni siano trasversali ai diversi responsabili o se piuttosto conoscano significative differenze a seconda delle caratteristiche degli stessi intervistati e a seconda delle caratteristiche degli enti in cui questi operano. Ovviamente un'analisi con queste finalità svolta per ogni affermazione porterebbe a un sovraccarico di informazioni difficilmente gestibili sia per chi le deve produrre sia per chi le deve utilizzare. Una soluzione solitamente utilizzata in situazioni di questo tipo è quella dell'*analisi fattoriale*, una tecnica di analisi multivariata dei dati che consente di ridurre un ampio numero di variabili a un numero ridotto di fattori: nel nostro caso, l'idea è che l'accordo o il disaccordo sulle singole affermazioni siano riconducibili alle posizioni che i responsabili occupano sulle principali dimensioni che strutturano il dibattito sul servizio civile nazionale.

L'applicazione dell'analisi fattoriale ai dati del monitoraggio sulle realizzazioni locali del servizio civile nazionale ha permesso di individuare quattro fattori/dimensioni che sono definiti dalle affermazioni riportate nella Tab. 7.2³¹.

³¹ Per l'estrazione dei fattori è stato utilizzato il metodo della massima verosimiglianza, mentre per la rotazione dei fattori il metodo *oblimin*. Sono state rimosse le variabili che presentavano una comunaltà inferiore a 0,2. Tre variabili non sono state considerate nell'analisi: “Il Servizio Civile Nazionale dovrebbe essere finalizzato alla crescita personale dei giovani” e “Il Servizio Civile Nazionale richiede un equilibrio tra attenzione al giovane e partecipazione ad attività operative” poiché facendo fattore a sé ed essendo le affermazioni col più alto consenso finivano per non discriminare in alcun modo il campione; “Bisognerebbe articolare la durata dei progetti in maniera più flessibile” per i bassi valori di comunaltà e *loadings*.

Tab. 7.2. Dimensioni e affermazioni

<i>Privilegiare l'ente</i>	Il Servizio Civile Nazionale è una misura che risponde alla carenza di opportunità di lavoro per i giovani Il SCN dovrebbe diventare una forma di preselezione per poter lavorare negli enti Il Servizio Civile Nazionale dovrebbe privilegiare le esigenze dell'ente L'attività dei giovani in servizio civile va decisa in base alle esigenze organizzative del momento, il progetto di impiego è solo un documento
<i>Qualificare il servizio</i>	Bisognerebbe incrementare la formazione per i giovani in servizio civile Bisognerebbe qualificare maggiormente la figura dei responsabili del Servizio Civile Nazionale nell'ambito degli enti Bisognerebbe selezionare maggiormente gli enti accreditati per gestire il Servizio Civile Nazionale
<i>Investire nel servizio</i>	Il Servizio Civile Nazionale richiede agli enti investimenti appositi (personale, strutture, ecc.) per funzionare bene Il Servizio Civile Nazionale è troppo oneroso per gli enti che lo gestiscono
<i>Selezionare i volontari</i>	Bisognerebbe abolire i progetti e tornare alle convenzioni, come una volta Bisognerebbe abbattere il valore del rimborso ai giovani in servizio civile Il Servizio Civile Nazionale dovrebbe essere riservato ai giovani che già fanno volontariato

Il primo dei fattori estratti dall'analisi fattoriale (*privilegiare l'ente*) coglie la visione del volontario come opportunità per l'ente di cui si è già detto in precedenza: c'è la richiesta esplicita di privilegiare le esigenze dell'ente, c'è addirittura l'ammissione di come il documento di impiego possa diventare carta straccia di fronte alle esigenze organizzative del momento; coerentemente con questa prospettiva il servizio civile si riduce a forma di preselezione del personale per gli enti e a mera opportunità di lavoro per i giovani.

Il secondo fattore esprime l'obiettivo di *qualificare il servizio* facendo leva su diversi aspetti: la formazione dei volontari, la qualificazione dei responsabili del servizio civile, la selezione degli enti accreditati. Essendo aspetti piuttosto generici e di per sé di carattere positivo, è qui più alto il rischio che nei responsabili presso gli enti

scattino quei meccanismi di conformismo – ricordati in precedenza – rispetto a quelli che si credono essere gli orientamenti dell'Ufficio Nazionale per il Servizio Civile e del Governo.

Nel terzo fattore (*investire nel servizio*) si trova da una parte la constatazione della necessità di investimenti appositi per il buon funzionamento dell'apparato, dall'altra la denuncia dell'onerosità che ciò può comportare.

Infine, il quarto fattore (*selezionare i volontari*) è particolare, in quanto vi si può leggere la volontà di rendere più selettivo il servizio civile nazionale, volontà che passa attraverso la nostalgia per il passato del servizio civile, quando questo era legato all'istituto dell'obiezione di coscienza al servizio militare: si chiede infatti di abbandonare i progetti per tornare alle convenzioni e di abbattere il valore del rimborso per riportarlo presumibilmente ai valori che aveva quando era equiparato al rimborso per i giovani in servizio militare di leva. Questa idea di fondo del servizio civile come *vocazione* emerge anche dalla richiesta di riservare il servizio ai giovani che già fanno volontariato.

Sulla base dei risultati dell'analisi fattoriale, sono stati costruiti quattro semplici additivi che sono stati successivamente normalizzati in modo da variare tra un massimo di 100 e un minimo di 0: tale operazione ha il vantaggio di consentire il confronto tra i diversi indici e facilitarne l'interpretazione. I valori medi che assumono i quattro indici fattoriali nell'insieme del campione sono informativi della diffusione di tali dimensioni del dibattito sul servizio civile (Tab. 7.3). L'istanza più diffusa, come sospettabile, è quella volta a *qualificare il servizio* (il valore medio dell'indice è pari a 67) seguita dall'*investire nel servizio* (48) e dal *privilegiare l'ente* (37); questa piccola classifica si chiude con l'istanza di chi vuole *selezionare maggiormente i volontari* (17).

Tab. 7.3. Punteggi medi degli indici fattoriali

	<i>Privile- giare l'ente</i>	<i>Qualifi- care il servizio</i>	<i>Investire nel servizio</i>	<i>Selezio- nare i volontari</i>
<i>Classe dell'ente</i>				
I	24	-	65	-
II	30	-	53	-
III	37	-	53	-
IV	39	-	45	-
<i>Ripartizione geografica dell'ente</i>				
Nord-Ovest	32	57	-	-
Nord-Est	33	55	-	-
Centro	35	66	-	-
Sud	42	75	-	-
Isole	42	75	-	-
<i>Tipo di ente</i>				
Pubblico	-	-	-	16
Privato	-	-	-	20
<i>Genere del responsabile</i>				
Maschio	-	70	-	20
Femmina	-	63	-	15
<i>Eta del responsabile</i>				
Meno di 40 anni	36	-	-	-
40-49 anni	34	-	-	-
50 anni o più	41	-	-	-
<i>Titolo di studio del responsabile</i>				
Scuola dell'obbligo e diploma SMS	40	-	-	-
Diploma o laurea università	35	-	-	-
<i>Tempo di lavoro dedicato al servizio civile (in percentuale)</i>				
Meno del 25%	-	64	45	-
Dal 26% al 50%	-	70	48	-
Più del 50%	-	70	55	-
<i>Frequenza di partecipazione a incontri di coordinamento, ecc.</i>				
Mai	42	-	41	-
Saltuariamente	36	-	48	-
Spesso o molto spesso	31	-	58	-
TOTALE	37	67	48	17

Note: sono riportate solo quelle relazioni in cui la significatività del *p-value* del test F dell'analisi della varianza per le diverse variabili è inferiore a 0,001.

Sempre la Tab. 7.3 evidenzia i casi in cui i quattro indici assumono valori significativamente diversi a seconda dei valori di alcune variabili caratterizzanti l'ente piuttosto che il suo responsabile. I risultati sono piuttosto chiari. Procedendo a ritroso consideriamo dapprima il fattore *selezionare i volontari*: questo, come appena detto, non solo è il meno diffuso ma anche quello meno capace di discriminare tra le varie situazioni. Ci si deve limitare ad affermare che gli enti privati aderiscono a questa dimensione in misura maggiore – anche se di poco – rispetto agli enti pubblici³² mentre la differenziazione di genere è poco significativa dal punto di vista sostanziale. Certamente si può dire che la richiesta di un carattere più selettivo del processo di selezione dei volontari è una delle opzioni che strutturano il campo delle scelte attorno al servizio civile, ma è la meno diffusa e non è fatta propria da particolari sottogruppi della popolazione.

Il fattore *investire nel servizio* non fa altro che evidenziare la maggiore consapevolezza della complessità organizzativa del servizio civile e dell'onere che può comportare negli enti più grandi (il punteggio medio dell'indice scende dal 65 degli enti di I classe al 45 della IV classe) e nei responsabili più impegnati. Dal precedente capitolo sappiamo poi che i due aspetti (classe degli enti e coinvolgimento dei responsabili) vanno assieme.

Molto diffusa ma poco discriminante è l'istanza volta a *qualificare il servizio*: sempre di difficile interpretazione è la differenza di genere, mentre è comprensibile che i più impegnati occupino posizioni più avanzate su questa dimensione. Interessante è il dato relativo alla ripartizione geografica dove ha sede l'ente: il consenso su questa dimensione aumenta percorrendo verso Sud la penisola: si va dal 55 del Nord-Est al 75 di Sud e Isole. Tale relazione può essere interpretata, a nostro avviso, in due modi: potrebbe essere che in tali realtà i responsabili del servizio civile siano più propensi – o più vulnerabili a seconda del punto di vista – a indulgere alla *desiderabilità istituzionale* di cui si è detto in precedenza; in alternativa, potrebbe accadere che nei contesti maggiormente privati di risorse sia più sentita l'esigenza di dare qualità al servizio civile.

³² La più raffinata tipologia degli enti utilizzata negli altri capitoli non coglie qui – su questo fattore come sugli altri – differenze significative.

Si arriva quindi al primo fattore (*privilegiare l'ente*) che è quello più efficace nel discriminare tra i vari tipi di enti e di responsabili e meglio capace di esplicitare l'ambiguità tra il servizio civile come opportunità per il giovane piuttosto che come risorsa per l'ente di cui si diceva all'inizio del capitolo. La relazione è piuttosto netta con la classe e la ripartizione geografica: tale istanza si diffonde negli enti di classe più bassa (il punteggio medio dell'indice fattoriale è 24 nella I classe per salire gradatamente a 39 nella IV) e negli enti meridionali (si va dal 32 del Nord-Ovest al 42 di Sud e Isole). Per quanto riguarda le persone, tale atteggiamento è più diffuso nei responsabili più anziani, meno istruiti³³ e che meno partecipano a incontri di coordinamento, giornate di studio, ecc. In definitiva, tale indice sembra cogliere le aree del servizio civile in cui l'ambiguità di cui sopra è risolta al ribasso, privilegiando l'ente a scapito dei volontari piuttosto che cercando il punto di equilibrio tra la valorizzazione dei volontari e l'utilità per l'ente.

In definitiva, è possibile affermare che i dubbi sollevati all'inizio di questo capitolo sulla difficoltà di rilevare opinioni attendibili quando vi sono in gioco interessi potenzialmente configgenti sono solo parzialmente fondati. Lo spazio argomentativo attorno al servizio civile nazionale delineato dall'analisi empirica è strutturato da una pluralità di dimensioni, alcune certamente prevedibili, altre socialmente desiderabili, altre ancora capaci di fare emergere le contraddizioni di tale istituzione e chi le interpreta.

³³ Non vi è qui differenza tra chi ha la laurea breve o il diploma universitario piuttosto che la laurea quadriennale o magistrale.

CONCLUSIONI. VISIONI IDEALI E PRATICHE ORGANIZZATIVE DEL SERVIZIO CIVILE: UN RACCORDO NECESSARIO

Parlare di servizio civile significa parlare di impegno istituzionale volto a diffondere tra i giovani valori di cittadinanza attiva e di solidarietà sociale. In contesti di accresciuto soggettivismo, declino della partecipazione associativa tra le nuove generazioni, disaffezione verso gran parte delle istituzioni politiche, questo investimento rappresenta una rilevante risorsa per collegare in modo nuovo istanze individuali, interessi degli enti che richiedono volontari per adibirli a compiti di comprovata utilità sociale e finalità pubbliche di costruzione di forme di cittadinanza mature, impegnate, sollecite verso il bene comune.

Nel caso italiano, si tratta di un'offerta che coinvolge ogni anno all'incirca il 10% di ciascuna leva giovanile e impegna 2.800 enti accreditati, di cui oltre 1.300 risultano effettivamente attivi nell'accoglienza dei volontari.

La nostra ricerca, su incarico dell'Ufficio Nazionale per il Servizio Civile, ha inteso sondare per la prima volta una dimensione cruciale per la realizzazione delle finalità dell'istituto: quella organizzativa, dove avviene prima l'elaborazione dei progetti di impiego, poi la gestione operativa dei volontari, e quindi l'incontro tra l'istituto del servizio civile e i giovani che lo scelgono, e dove dunque occorre costruire giorno per giorno un'efficace sintesi tra gli elementi delle istanze soggettive dei partecipanti, degli interessi organizzativi e delle finalità istituzionali: i tre vertici del triangolo presentato nell'Introduzione.

Sembra opportuno richiamare altresì il metodo adottato (l'intervista telefonica) e i limiti di indagini di questo tipo, che hanno la finalità di raccogliere delle

dichiarazioni e delle autovalutazioni degli intervistati, senza poterle verificare direttamente, anche su questioni cruciali come per esempio la corrispondenza tra progetto di impiego ed attività effettivamente svolte dai volontari.

La ricerca svolta ha mostrato, in sintesi, che sotto il profilo organizzativo le realizzazioni del servizio civile sono alquanto differenziate. Le differenze non riguardano tanto le visioni dell'istituto, i valori a cui dovrebbe ispirarsi o le rappresentazioni normative di ciò che dovrebbe essere: sul piano ideale anzi la popolazione dei responsabili presenta una notevole omogeneità. E' invece sul piano delle capacità e risorse organizzative messe in campo, e quindi della gestione operativa, che la galassia delle realizzazioni si articola in un ventaglio molto ampio di situazioni e contesti specifici.

Va ricordato che la nostra ricerca non aveva l'ambizione di valutare quanto accade sul terreno, né in termini di aderenza al progetto, né di valutazione delle modalità di impiego dei volontari. L'indagine si è concentrata sulle forme di presidio organizzativo dell'esperienza del servizio civile. Può essere dunque che a un elevato investimento organizzativo nella gestione dell'esperienza non corrispondano modalità soddisfacenti di impiego dei volontari, oppure che da un'architettura organizzativa fragile discendano comunque esiti positivi sotto il profilo delle attività effettivamente svolte dai volontari, della loro soddisfazione e dei servizi resi alla collettività. L'ipotesi da cui siamo partiti è però che in linea di principio si possa immaginare la sussistenza di una correlazione tra investimento organizzativo nella gestione del servizio civile e qualità delle esperienze prodotte. In sostanza, la ricerca ha sondato la capacità di gestire il servizio civile, supponendo che questa sia predittiva della qualità delle attività realizzate.

Passiamo dunque a riepilogare i principali risultati dell'indagine.

In termini di atteggiamenti, prevale nettamente una visione del SERVIZIO CIVILE NAZIONALE come opportunità di crescita per i partecipanti, anche se non mancano istanze occupazionali e riferimenti alle esigenze degli enti proponenti; sono diffusamente condivisi atteggiamenti favorevoli ad un maggiore investimento formativo sui responsabili, ad una maggiore selezione degli enti, ad un incremento della formazione offerta ai partecipanti (più moderatamente), ad una maggiore flessibilità temporale dei progetti.

Sotto il profilo dei comportamenti organizzativi, alcuni adempimenti istituzionali, come la formazione, stando alle auto-dichiarazioni vengono espletati in modo conforme alle norme, anche se l'indagine non ci dice nulla sui contenuti delle attività formative svolte. Sappiamo però che oltre il 20% dei responsabili (concentrati prevalentemente negli enti più piccoli) non sa quante ore vengono dedicate alla formazione, il che non depone a favore di un adeguato impegno sul tema. Inoltre, gli enti più grandi sono più inclini ad affiancare alla formazione in aula anche moduli on-line. Viceversa, i più piccoli hanno maggiore necessità di affidare la formazione a soggetti esterni (una scelta che riguarda in tutto più del 30% degli enti), rappresentati anche da professionisti e società.

All'incirca i tre quarti degli enti svolgono una rilevazione delle valutazioni dei giovani rispetto all'esperienza realizzata, e un buon 60% la effettua più volte. Resta come residuo problematico un 25% circa di casi in cui non viene curata una rilevazione formale e rigorosa, affidandosi a sistemi informali e non sistematici o rinunciando del tutto a valutare. Gli enti pubblici e quelli più piccoli (terza e quarta classe) hanno maggiori probabilità di ricadere in questa area critica.

Anche l'impiego dei volontari risulta nella grande maggioranza dei casi (più del 70%) coerente con il progetto (anche se il 26,7% che risponde "abbastanza" lascia già intravedere delle possibili criticità), e l'attività si svolge di solito in affiancamento ai dipendenti e ampliando il ventaglio dei servizi o delle attività svolte. Questa modalità di impiego "virtuosa" è peraltro più diffusa nelle organizzazioni privato-sociali che negli enti pubblici.

Va poi segnalato che non sono pochissimi, seppure minoritari, gli enti in che impiegano in maniera che appare impropria i volontari del servizio civile: il 37,3% se ne serve per mandare avanti attività dell'ente non relative ai progetti e senza essere coadiuvati dal personale interno; nel 35,2% dei casi il loro lavoro non viene programmato, ma è gestito in modo estemporaneo in base alle esigenze del momento ("fanno ciò che serve di giorno in giorno"). Il problema riguarda soprattutto gli enti più piccoli, dove forse è anche più difficile una programmazione delle attività, e quelli che hanno sede nelle regioni del Mezzogiorno.

Un altro dato molto diffuso (oltre il 90% dei casi) riguarda il ricorso a qualche minimo strumento di selezione degli aspiranti volontari: almeno un colloquio o un test,

e molto spesso la valutazione del curriculum del candidato. Resta comunque un residuo di enti che non effettuano alcuna selezione o considerano elementi spuri, come il bisogno di un reddito o la residenza sul posto (quest'ultima, più negli enti privati che in quelli pubblici). Più della metà degli enti valorizza inoltre l'esperienza pregressa di conoscenza e collaborazione (più negli enti di prima classe che negli altri, e sul piano territoriale, al Sud e nelle Isole), un requisito che se ben utilizzato pone il servizio civile in raccordo con le attività volontarie e offre maggiori garanzie di buona intesa fra le parti interessate.

Le differenze riscontrate riguardano in prima istanza quella che possiamo chiamare "cultura del servizio civile volontario". Questa è penetrata in modo differenziato nei vari ambiti istituzionali, sociali e territoriali, come si rileva dai tassi di risposta o dalla stessa reperibilità dei responsabili: più negli enti locali che in altri enti pubblici, più nel Centro-Nord che nel Mezzogiorno e nelle Isole, più negli enti di I classe che in quelli di IV, ecc.

L'organizzazione degli uffici risente certamente delle dimensioni degli enti, ma va notato che in un caso su cinque le competenze sono suddivise tra vari uffici, e solo nel 12% degli enti si trovi un ufficio esclusivamente dedicato al SCV; solo nel 40% dei casi, inoltre, l'ufficio predispone autonomamente i progetti per l'impiego dei volontari. In quasi il 30% dei casi il progetto è concepito da un altro ufficio degli enti, e un altro 10% si affida completamente a professionisti o società esterne. Sono soprattutto gli enti più piccoli ad avere minore autonomia progettuale e ad appoggiarsi o ad altri uffici interni o a risorse esterne. I più grandi semmai ricorrono a professionisti in appoggio alle loro strutture.

L'affidamento completo all'esterno risulta inoltre sensibilmente più diffuso nelle regioni del Sud rispetto al Nord.

Un altro dato problematico riguarda il fatto che soltanto un ente su tre partecipa a coordinamenti regionali o nazionali, gli altri gestiscono il servizio civile, a quanto sembra, sostanzialmente "in casa", senza confrontarsi con altri soggetti impegnati nel settore.

La figura del responsabile, a sua volta, si rivela cruciale e non priva di criticità: a parte l'alta incidenza di responsabili a part-time e il numero non indifferente di responsabili privi di titoli di studio a livello universitario (specie nel Mezzogiorno),

colpisce il fatto che più dell'80% dedichi al SERVIZIO CIVILE NAZIONALE meno della metà del suo tempo di lavoro. Meno dell'8%, per contro, si dedica al servizio civile a tempo pieno. Naturalmente, le dimensioni dell'ente sono decisive sotto questo aspetto: il tempo dedicato scende passando dalla prima alla quarta classe, e nella prima si concentrano i casi in cui il servizio civile rappresenta l'occupazione esclusiva del responsabile. Dato per scontato questo aspetto, i responsabili più impegnati risultano quelli più giovani (sotto i 40 anni) e collocati in enti privato-sociali.

Spicca inoltre la percentuale mediocre di partecipazione ad appuntamenti formativi (più del 40% non ha mai ricevuto alcuna formazione sul SCV, un altro 32% soltanto all'inizio) e ad appuntamenti di coordinamento o di studio (uno su tre non partecipa mai, un altro 47% solo saltuariamente). Tra l'altro, i due aspetti sono correlati fra loro, ragion per cui più della metà dei responsabili che non hanno ricevuto una formazione non partecipa neppure ad attività di coordinamento/aggiornamento; un altro 10%, che si è formato a più riprese, ha rinunciato ad aggiornarsi. Anche in questo caso, come ci si può immaginare, le dimensioni dell'ente sono determinanti. Incide però anche una variabile territoriale: la formazione a più riprese è più diffusa nelle regioni settentrionali, mentre cala scendendo verso Sud. L'assenza di formazione, viceversa, non ha un andamento altrettanto lineare, toccando la punta massima al Nord-Est, seguito dalle regioni del Centro.

Il ricorso all'analisi fattoriale, una tecnica multivariata di analisi dei dati che consente di porre in rilievo le coerenze interne tra le diverse risposte fornite dagli intervistati e la loro aggregazione in costrutti più complessi, offre infine l'opportunità di delineare una mappa delle visioni del servizio civile. Si distinguono in proposito (si veda per maggiori dettagli il cap. 7) quattro dimensioni:

- 1) *Privilegiare l'ente*: una visione diffusa maggiormente nei responsabili degli enti più piccoli, fra i più anziani, i meno istruiti, i residenti nelle regioni meridionali, dove emerge una concezione del servizio civile che dà la priorità alle esigenze organizzative del momento, sottostima l'importanza del progetto, tende a considerare il servizio civile come una forma di pre-selezione del personale e un'opportunità occupazionale per i giovani.
- 2) *Qualificare il servizio*: una visione molto diffusa ma poco discriminante, in cui l'accento viene posto sull'incremento della formazione rivolta ai giovani, sulla

qualificazione della figura del responsabile e su una selezione maggiore degli enti accreditati

- 3) *Investire nel servizio*: una visione che enfatizza la richiesta di appositi investimenti, in persone e strutture, per garantire un efficace servizio civile, tipica dei responsabili più impegnati sul tema e appartenenti agli enti di maggiori dimensioni
- 4) *Selezionare i volontari*: una visione minoritaria, che potremmo anche definire “eroica” del servizio civile come vocazione, in cui, oltre a caldeggiare un ritorno alle convenzioni con gli enti, in luogo dei progetti, si vede con favore l’abbattimento della remunerazione dei partecipanti e la restrizione dell’opportunità del servizio civile ai giovani già impegnati in forme di volontariato, ricollegandosi probabilmente all’obiezione di coscienza di un tempo.

Le implicazioni politiche dei risultati di questa indagine esorbitano dalla sfera di competenza dei ricercatori. E’ evidente che il servizio civile condensa un ventaglio di finalità socialmente desiderabili, di aspirazioni ed esigenze dei diversi soggetti coinvolti, di realizzazioni organizzative che hanno dimensioni e strutture operative diversissime: dai piccoli comuni ai ministeri, dalle minuscole associazioni locali ai grandi enti nazionali. Fatalmente, ogni soggetto tende a calare il profilo istituzionale del servizio civile all’interno dei suoi modelli di funzionamento e delle risorse che ha a disposizione, talvolta piegandolo, in maniera non sempre appropriata, alle proprie esigenze.

Se di indicazioni operative è possibile parlare, queste vanno nella direzione di individuare almeno alcuni criteri minimi di presidio organizzativo dell’istituto: disporre di un ufficio e di un responsabile che raduni su di sé le diverse competenze e attività; introdurre un obbligo di partecipazione ad alcune attività di formazione/aggiornamento; rendere obbligatoria la valutazione dell’esperienza da parte dei partecipanti; incoraggiare la partecipazione ad istanze di coordinamento sovralocali. Altre scelte più impegnative, come un innalzamento dei criteri di accreditamento, o il ritorno alle convenzioni (o a un abbinamento convenzioni+ progetti) potrebbero essere oggetto di una discussione più approfondita.

Come tutte le grandi intuizioni, il servizio civile ha bisogno di strutture organizzative che consentano di tradurre il valore ideale in realizzazioni operative. Il crescente successo raccolto mostra che la domanda sociale, e in special modo giovanile, è molto viva e consistente. Si tratta di non deluderla, cogliendo l'opportunità di far crescere una leva di cittadini attivi, responsabili, socialmente impegnati.

APPENDICE

Riferimenti bibliografici

Ambrosini, M.

1999 *Verso un nuovo servizio civile*, in “Arel Informazioni”, n.3, pp.9-20

2005 *Scelte solidali. L'impegno per gli altri in tempi di soggettivismo*, Bologna, Il Mulino

2006 *Postfazione. Il servizio civile nazionale: una via di inserimento sociale e di cittadinanza attiva*, In Canino e Cima (a cura di)

Anderson, Benedict

1996 [1991] *Comunità immaginate. Origini e fortuna dei nazionalismi*, trad. It. Roma, Manifestolibri

AVSO

2004 *Youth civic service in Europe*, Research Report

2007 *The impact of long-term youth voluntary service in Europe: A review of published and unpublished research studies*, Research Report

Buzzi, C., Cavalli, A. e de Lillo, A. (a cura di)

2007 *Rapporto giovani. Sesta indagine dell'Istituto IARD sulla condizione giovanile in Italia*, Bologna, Il Mulino.

Canino P. e Cima S. (a cura di)

2006 *Il servizio civile nazionale: da opportunità a diritto. Il rapporto 2005 di Arci Servizio civile*, Milano, Angeli

D'Angel W.

2003 *National youth policy and national youth service: Towards concerted action*, In Perold et al. (a cura di)

Etzioni A.

2006 *Civic service analysis has come of age. In A.M. McBride e M. Sherraden (a cura di), Civic service worldwide: impacts and inquiry*, Armonk, Sharpe

Frisco M., Muller C. e Dodson K.

2004 *Participation in voluntary youth-serving associations and early adult voting behaviour*, in "Social Science Quarterly", 85, pp. 660-676

Gaskin K.

2004 *Young people, volunteering and civic service*, a Report for the Institute for Volunteering Research

Gauthier M.

2003 *The inadequacy of concepts: The rise of youth interest in civic participation in Quebec*, in "Journal of Youth Studies", 6, pp. 265-276

Hayward B., Milne T., Sheerin C e Wilson N.

2005 *Youth civic participation: An annotated bibliography*, Draft Report

Hodgkinson V.A.

2004 *Developing a research agenda on civic service*, in "Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly", 33, 4, pp. 184S-197S

IRS (a cura di)

2007 *Nono Rapporto sul Servizio Civile in Italia. Il valore aggiunto del valore civile*, Rapporto di ricerca, CNESC-IRS

La Valle, D.

2007 *Il gruppo di amici e le associazioni*, in Buzzi, Cavalli, de Lillo [2007], pp.263-272.

McBride A. e Sherraden M.

2004 *Toward a global research agenda on civic service: Editors' introduction to this special issue*, in "Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly", 33, 4, pp. 3S-7S

McBride A.M., Pritzker S., Daftary D. e Tang F.

2004a *Youth service: A comprehensive perspective*, GSI-CSD working paper no. 04-12

McBride A., Sherraden M., Benítez C. e Johnson E.

2004b *Civic service worldwide: Defining a field, building a knowledge base*, in "Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly", 33, 4, pp. 8S-21S

McBride A., Brav J., Menon N. e Sherraden M.

2006 *Limitations of civic service: Critical perspectives*, in "Community Development Journal", 41, 3, pp. 307-320

Menezes I.

2003 *Participation experiences and civic concepts, attitudes and engagement: Implication for citizenship education projects*, in "European Educational Research Journal", 2, 3, pp. 430-445

- Menon N., McBride A. e Sherraden M.
- 2003 *Understanding “service”: Words in the context of history and culture*, in Perold, Stroud e Sherraden (a cura di).
- Paci, M.
- 2005 *Nuovi lavori, nuovo welfare. Sicurezza e libertà nella società attiva*, Bologna, Il Mulino
- Patel L.
- 2003 *Theoretical perspectives on the political economy of civic service*, in Perold, Stroud e Sherraden (a cura di).
- Pawlby I.
- 2003 *What should we call “civic service”? A commentary*, in Perold, Stroud e Sherraden (a cura di).
- Perold H., Stroud S. e Sherraden M. (eds.)
- 2003 *Service in the 21st century*, Service Enquiry, Global Service Institute
- Putnam, R.D.
- 2004 *Capitale sociale e individualismo. Crisi e rinascita della cultura civica in America*, trad.it. Bologna, Il Mulino (ed. orig. 2000).
- Schudson M.
- 2006 *The varieties of civic experience*, in “Citizenship Studies”, 10, 5, pp. 591-606.
- Sherraden M.S., Stringham J., Sow S.C. e McBride A.M.
- 2006 *The forms and structure of International Voluntary Service*, in “Voluntas”, 17, pp. 163-180.
- Smith J.D.
- 2004 *Civic service in Western Europe*, in “Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly”, 33, 4, pp. 64S-78S.
- Stroud S.
- 2005 *A global perspective*, in W. Marshall e M.P. Magee (a cura di), *The AmeriCorps experiment and the future of national service*, Washington, Progressive Policy Institute.
- Torres M.
- 2007 *Youth activists in the age of postmodern globalization: Notes from an ongoing project*, in “Children, Youth and Environments”, 17, 2, pp. 541-562.
- Youniss J. et al.
- 2002 *Youth civic engagement in the twenty-first century*, in “Journal of Research on Adolescence”, 12, 1, pp. 121-148.

Questionario Servizio Civile.

Intervista ai responsabili degli enti (informatizzata)

Buongiorno/buonasera, chiamo dalla Facolta' di Scienze Politiche, parlo con il/la [...ente]?

<Intr> *(ruolo: responsabile del servizio civile nazionale dell'ente)*

Buongiorno/buonasera, chiamo dall'Università di Milano. Posso parlare con il Sig./la Sig.ra? (ruolo: responsabile del servizio civile nazionale dell'ente)

Come preannunciato dalla lettera che Le è stata inviata, l'Ufficio Nazionale per il Servizio Civile ci ha incaricato di svolgere una ricerca sul servizio civile nazionale. Ci può concedere qualche minuto per rispondere ad alcune domande?

<1> Accetta [vai a intr5]

<2> Scrivere il nome del responsabile se è cambiato[specificare] [goto intr4]

<3> La persona non è disponibile per tutto il periodo di rilevazione

<x> Appuntamento

<5> Rifiuta

<Intr2> *(ruolo: responsabile amministrativo dell'ente)*

Buongiorno/buonasera, chiamo dall'Università di Milano. Posso parlare con il Sig./la Sig.ra? (ruolo: responsabile amministrativo dell'ente)

Il vostro Ente dovrebbe aver ricevuto una lettera per posta elettronica datata 30 luglio da parte dell'Ufficio Nazionale per il Servizio Civile che ci ha incaricato di svolgere una ricerca sul servizio civile nazionale. Avremmo bisogno di parlare con il responsabile del Servizio Civile Nazionale all'interno del vostro ente, cioè con colui che si occupa della gestione amministrativa e organizzativa dei giovani del servizio civile. . è Lei o ci può indicare a chi rivolgerci? ... ce lo può passare?

Ci può concedere qualche minuto per rispondere ad alcune domande?

<1> Accetta [vai a intr5]

<2> Scrivere il nome del responsabile se è diverso[specificare] [goto intr4]

<3> La persona non è disponibile per tutto il periodo di rilevazione

<x> Appuntamento

<5> Rifiuta

<Intr3>

Buongiorno/buonasera, chiamo dall'Università di Milano.

Il vostro Ente dovrebbe aver ricevuto una lettera per posta elettronica datata 30 luglio da parte dell'Ufficio Nazionale per il Servizio Civile che ci ha incaricato di svolgere una ricerca sul servizio civile nazionale. Avremmo bisogno di parlare con il responsabile del Servizio Civile Nazionale all'interno del vostro ente, cioè con colui che si occupa della gestione amministrativa e organizzativa dei giovani del servizio civile. Ci può indicare a chi rivolgerci? ... ce lo può passare?

<1> scrivi il nome del responsabile [.....] [E VAI A INTR4]

<3> La persona non è disponibile per tutto il periodo di rilevazione

<x> Appuntamento

<5> Rifiuta

intr4 Ce lo può passare, per favore?

1 ci passa la persona e/o accetta di fare l'intervista [vai intr5]

2 Appuntamento [goto cb@month]

5 Rifiuta [goto rifi1]

intr5 Per prima cosa avremmo bisogno di sapere se attualmente presso il vostro ente avete giovani in servizio civile.

1 Si [goto t5]

2 No, ne avete avuti in passato;

[non stiamo parlando degli obiettori, ma solo dei giovani in servizio civile] [vai a intr6]

3 No, non ne avete ancora avuti.

[In questo caso ringraziamo per la disponibilità e chiudiamo l'intervista]

intr6 Quale è stato l'ultimo anno in cui avete ospitato giovani in servizio civile? [vai a t5]

La struttura dell'ente

a1 Per prima cosa potrebbe indicarci qual è la natura dell'ente?

<1> ente pubblico nazionale (ministero....)

<2> ente pubblico locale (comune, provincia, comunità montana....)

<3> organizzazione o ente non profit nazionale

<4> organizzazione non profit locale

<9> altro, specificare_____

a3 Quanti dipendenti., ha l'ente?

[per l'intervistatore: sono compresi tutti i tipi di dipendenti, a tempo indeterminato e determinato, esclusi i Giovani in Servizio Civile (GSC). Fare riferimento al livello dell'ente di cui la persona è responsabile, es. se responsabile di ente nazionale ma livello provinciale chiedere dipendenti a livello provinciale]

- <0> 0
- <1> Meno di 10
- <2> Da 11 a 50
- <3> Da 51 a 100
- <4> Da 101 a 500
- <5> Da 501 a 1000
- <6> Più di 1.000
- <98> Non sa

(solo enti nazionali e a org e enti non profit nazionali A1=1 o A1=3)

b1 L'ente è articolato a livello locale (provinciale, regionale..)?

[indicazione per l'intervistatore: leggere le risposte]

- <1> No
- <2> Sì, a livello regionale
- <3> Sì, a livello provinciale o diocesano
- <4> Sì, con altre modalità [specificare]

L'organizzazione del Servizio Civile Nazionale (SCN) nell'ente

(solo enti nazionali)

b2 La gestione del servizio civile è centralizzata a livello nazionale o decentrata?

- <1> Centralizzata
- <2> Decentrata
- <3> Centralizzata per alcuni aspetti, decentrata per altri
- <9> Altro, specificare _____

b3 Ci può specificare per quali aspetti è centralizzata?

- <1> Sì [specificare]
- <2> No (non leggere)

(Riprende tutti)

b4 Quali sono le aree di intervento dei progetti gestiti dall'ente? (sono possibili più risposte) [indicazione per l'intervistatore: leggere le modalità di risposta]

- <1> Ambiente
- <2> Assistenza
- <3> Educazione e promozione culturale
- <4> Patrimonio artistico e culturale
- <5> Protezione civile
- <6> Servizio civile all'estero

b5 L'ente dispone di un ufficio apposito, dedicato al servizio civile?

- <1> No, la gestione è divisa tra vari uffici (*vai alla b7*)
- <2> Sì, esiste un ufficio, ma ha anche altre competenze oltre al servizio civile
- <3> Sì, esiste un ufficio esclusivamente dedicato
- <9> Altro, specificare: _____ (*vai alla b7*)

(*se esiste un ufficio dedicato*)

b6 E quanti dipendenti lavorano in questo ufficio? _____

b7 L'ente partecipa a reti o coordinamenti degli enti che accolgono giovani in servizio civile?

- <1> No [*vai alla b8*]
- <2> Solo occasionalmente
- <3> Sì

[*se b7= occasionalmente o sì*]

b7bis Si tratta di una rete regionale o nazionale?

- <1> Nazionale
- <2> Regionale

b8 Con quali modalità l'ente accede al Servizio civile? [indicazione per l'intervistatore: leggere le modalità di risposta]

- <1> è titolare diretto di accreditamento, cioè ha propri progetti
- <2> fa parte di un organismo che a livello nazionale, presenta i progetti di impiego dei GSC
- <3> è in paternariato con un ente esterno accreditato che presenta progetti di impiego dei GSC

b9 Presso il vostro Ente, chi si occupa di predisporre i progetti di impiego dei GSC?

- <1> L'ufficio per il servizio civile dell'ente
- <2> Un altro ufficio dell'ente
- <3> Un ufficio dell'ente con l'ausilio di professionisti esterni
- <4> Una società di servizi o da professionisti esterni all'ente
- <9> Altro, specificare_____

L'esperienza del servizio civile nell'ente

c1 Negli ultimi tre anni, quanti giovani in SC ha richiesto l'ente e quanti gliene sono stati assegnati? Partiamo dal 2006 e andiamo a ritroso nel tempo ...*(Per l'intervistatore: se l'intervistato non sa o non ricorda inserire X)*

	Richiesti	Assegnati
2006		
2005		
2004		

c2 Prima dell'istituzione del Servizio Civile Nazionale, l'ente accoglieva obiettori di coscienza?

- <1> Sì
- <2> No
- <98> Non sa [vai a c4]

(solo se accoglieva obiettori di coscienza)

c3 In che anno ha iniziato ad accoglierli? [1972-2007]

c4 In che anno ha invece iniziato ad accogliere i giovani in Servizio Civile? [2001-2007]

c5 Come viene organizzata la formazione dei GSC?

- <1> E' prevista solo on line *(vai alla c7)*
- <2> E' prevista on line + giornate in aula
- <3> E' prevista solo in aula, o comunque in presenza
- <4> Non è prevista la formazione *(vai alla c8)*
- <9> Altro, specificare_____ *(vai alla c7)*

c6 Quante ore di formazione in aula sono previste?

c7 Chi organizza la formazione dei GSC?

- <1> L'ufficio del SCN dell'ente
- <2> Un altro ufficio dell'ente (ufficio formazione, direzione del personale, ecc.)
- <3> La sede nazionale dell'organismo di cui l'ente fa parte
- <4> L'ente con cui vi è un accordo di paternariato per il SCN
- <5> Una società o un professionista esterno
- <9> Altro (specificare)

c7bis Esiste una formazione specifica sui progetti?

- <1> No [vai alla c8]
- <2> Sì con modalità informali
- <3> Sì, con incontri dedicati
- <4> Altro (specificare)

c8 Nella selezione dei giovani in servizio civile, presso il vostro ente con quale frequenza vengono adottati i seguenti criteri?

	Sempre	Spesso	Qualche volta	Mai
Tramite test, colloquio				
Si valorizza l'esperienza precedente di collaborazione con il nostro ente				
Si dà la precedenza a chi risiede sul territorio				
Si guarda la coerenza tra curriculum e progetto				
Si considera il bisogno di un reddito				
Si prende chi si presenta				

c9 Applicate qualche altro criterio che non abbiamo menzionato? Quale?

- <1> Sì [specificare]
- <2> No (*vai alla c10*)

c9bis Con quale frequenza? Sempre, Spesso, Qualche volta, Mai?

1 Sempre

2 Spesso

3 Qualche volta

4 Mai

98 Non sa

99 Non indica

c10 Ora le farò una elenco di affermazioni, mi dica se queste descrivono o no il caso del vostro ente...

	Si	No
- I GSC fanno ciò che serve, di giorno in giorno		
- I GSC lavorano in affiancamento ai dipendenti in attività già esistenti		
- I GSC sostituiscono il personale che manca		
- I GSC operano in attività che ampliano il pacchetto di servizi dell'ente		
- I giovani in servizio civile mandano avanti alcuni servizi e attività		

c11 Quanto sono coerenti le effettive attività svolte dai giovani in servizio civile con il progetto. Quanto è ricordato il progetto con le effettive attività svolte dai giovani in servizio civile?

<1> Molto

<2> Abbastanza

<3> Poco

<4> Per nulla

<98> Non sa

<99> Non risponde

c12 Effettuate una rilevazione delle loro valutazioni dell'esperienza del servizio civile?

<1> No, per nulla

<2> Informalmente, non in modo sistematico

<3> Tramite un questionario alla fine del servizio

<4> Tramite più rilevazioni, durante e alla fine del SCN

<9> Altro [specificare]

<98> Non sa

<99> Non risponde

c13 Prima di passare alle ultime domande, le chiederemo quanto è d'accordo con le seguenti valutazioni, può risponderci: molto d'accordo; abbastanza d'accordo, poco d'accordo, per nulla d'accordo

(1 molto d'accordo, 2 abbastanza d'accordo, 3 poco d'accordo, 4 per nulla d'accordo, 98 non sa, 99 non risponde)

- L'attività del giovane in SC va decisa in base alle esigenze organizzative del momento, il progetto di impiego è solo un documento
- Il SCN dovrebbe privilegiare le esigenze dell'ente
- Il SCN dovrebbe essere finalizzato alla crescita personale dei giovani
- Il SCN dovrebbe essere riservato ai giovani che già fanno volontariato
- Il SCN è una misura che risponde alla carenza di opportunità di lavoro per i giovani
- Il SCN è troppo oneroso per gli enti che lo gestiscono
- Il SCN richiede agli enti investimenti appositi (personale, strutture...) per funzionare bene
- Il SCN richiede un equilibrio tra attenzione al GSC e partecipazione ad attività operative

Il profilo del responsabile [*diamo per scontato che ci si stia rivolgendo personalmente al responsabile e che non si accettino proxy*]

d1 Lei è responsabile solo per quanto riguarda il servizio civile o ha anche altre responsabilità?

- <1> Si è responsabile unicamente del SCN (*vai a d3*)
- <2> No, ha varie responsabilità, tra cui il servizio civile

(*Se ha diverse responsabilità*)

d2 In percentuale, quanto del suo tempo di lavoro è dedicato al SCN?

d2bis Quale rapporto di lavoro ha con l'ente?

- <1> Lavoro dipendente (con contratto d'assunzione)
- <2> Lavoro autonomo (prestazione lavorativa con IVA)
- <3> Lavoro parasubordinato (collaborazione coordinata e continuativa, collaborazione a progetto)
- <4> Lavoro occasionale o saltuario (prestazione lavorativa senza contributi e senza IVA)
- <9> Altro [specificare]
- <99> Rifiuta (non leggere)

d3 Come responsabile del SCN ha ricevuto una formazione sul servizio civile?

- <1> No mai
- <2> Sì, all'inizio
- <3> Sì, a più riprese

d4 Partecipa a incontri di coordinamento o giornate di studio sul SCN?

- <1> No mai
- <2> Saltuariamente (1-3 volte all'anno)
- <3> Spesso (4-5 volte l'anno)
- <4> Molto spesso (6 volte o più)

d5 Infine un'ultima valutazione, come giudica l'attuale configurazione del SCN?

- Può risponderci:
- 1 molto d'accordo
 - 2 abbastanza d'accordo
 - 3 poco d'accordo
 - 4 per nulla d'accordo
 - 98 Non sa
 - 99 Non indica

- Bisognerebbe abolire i progetti e tornare alle convenzioni, come una volta
- Bisognerebbe abbattere il valore del rimborso ai GSC
- Bisognerebbe articolare la durata dei progetti in maniera più flessibile (in più o in meno rispetto ai 12 mesi di oggi)
- Bisognerebbe selezionare maggiormente gli enti accreditati per gestire il SCN
- Bisognerebbe incrementare la formazione per i GSC
- Bisognerebbe qualificare maggiormente la figura dei responsabili del SCN nell'ambito degli enti
- Il SCN dovrebbe diventare una forma di preselezione per poter lavorare negli enti

e1 Per concludere le chiediamo solo un paio di dati anagrafici

Mi può dire la sua età in anni compiuti?
(Per l'intervistatore se rifiuta inserire 99)

et1 Qual è il suo titolo di studio?

- <1> Scuola dell'obbligo
- <2> Diploma scuola media superiore
- <3> Laurea breve o diploma universitario
- <4> Laurea quadriennale o laurea magistrale
- <9> Altro [specificare]

<99> Rifiuta

e2 Bene, l'intervista è terminata, la ringraziamo per la sua gentile collaborazione.
Vuole lasciare qualche commento o suggerimento?_____

<1> Sì [specificare]

<2> No

(Nota per l'intervistatore)

Inserire il genere del responsabile

<1> Donna

<2> Uomo