



**Dipartimento
per le Politiche Giovanili
e il Servizio Civile Universale**
Presidenza del Consiglio dei Ministri

**IL SERVIZIO CIVILE UNIVERSALE ATTRAVERSO L'ESPERIENZA E IL PUNTO DI
VISTA DEGLI ENTI TITOLARI DI ISCRIZIONE ALL'ALBO SCU**

Anno 2024

Rapporto di indagine

4 giugno 2025



Il Rapporto fa riferimento ai dati disponibili al 6 dicembre 2024.

A cura dell'Ufficio per il Servizio civile universale
Via della Ferratella in Laterano, 51
00184 Roma
scu@serviziocivile.it

Sommario

Premessa	6
Aspetti metodologici	7
1. MOTIVAZIONI, PRIORITÀ E PARTECIPAZIONE AL SCU	8
1.1. Un impegno per l'educazione e la crescita personale dei giovani e per migliorare i servizi alla comunità.....	9
1.2. I valori tradizionali del servizio civile universale rimangono sullo sfondo	10
2. LA RIFORMA DEL SERVIZIO CIVILE UNIVERSALE (d.lgs. 40/2017).....	12
2.1. Più luci che ombre per oltre un terzo degli enti.....	13
2.2. La collaborazione tra enti per l'ideazione di programmi e progetti.....	15
3. LE RISORSE E LE CAPACITÀ ORGANIZZATIVE DEGLI ENTI	17
3.1. Organizzazioni flessibili per rispondere a cambiamenti e criticità	17
3.2. Formazione del personale impiegato nei progetti e gestione delle risorse umane: le voci di costo più rilevanti per gli enti.....	19
3.3. Gli aspetti più rilevanti per fare fronte all'impegno economico e finanziario	20
3.4. La formazione del personale degli Enti: 1.308 corsi per OLP	20
3.5. La partecipazione ad altri programmi o istituti pubblici: si conferma la vocazione formativa degli enti	22
3.6. SCU e qualità dei processi organizzativi dei progetti	23
3.7. Monitoraggio: un'attività svolta dal 78,4% degli enti	24
3.8. Con più risorse, possibili rilevazioni sull'impatto e sugli effetti dei progetti sul territorio	26
4. MISURE, SPERIMENTAZIONI E RISORSE PER IL POTENZIAMENTO DEL SERVIZIO CIVILE UNIVERSALE.....	27
4.1. Misure per promuovere la partecipazione dei giovani	27
4.2. Il tutoraggio: un beneficio per gli operatori volontari.....	28
4.3. L'orientamento lavorativo: redazione di CV e informazioni sulle politiche attive del lavoro	29
4.4. Giovani con minori opportunità (GMO): una misura che favorisce l'inclusione degli operatori volontari con maggiori difficoltà.....	30
5. PROMOZIONE E COMUNICAZIONE DEI PROGETTI	32
5.1. I social network al primo posto per comunicare i progetti	32

5.2.	La comunicazione degli Enti: cinque gruppi target	33
5.3.	Social network: utilizzati dal 95% degli enti per reclutare i giovani	35
5.4.	La tipologia dei social network	36
5.5.	Migliorare la comunicazione del servizio civile universale: più coinvolgimento di scuole e università	37
6.	FORMAZIONE, CRESCITA E SVILUPPO DI COMPETENZE	39
6.1.	Il lavoro di gruppo come strumento formativo	41
6.2.	L'attenzione per i problemi degli altri e dei più fragili alla base della crescita civica	41
7.	IL RAPPORTO DEI PROGETTI CON I BENEFICIARI E IL TERRITORIO	42
7.1.	Aumentati gli interventi pubblici nel settore di attività dei progetti	42
7.2.	Riconoscimenti ed elogi soprattutto da semplici cittadini	43
7.3.	Risultati conseguiti: ottimi per il 70% degli enti	44
8.	CONTRIBUTO E VALORIZZAZIONE DEGLI OPERATORI VOLONTARI NEI PROGETTI	45
8.1.	Un elevato livello di gradimento dell'esperienza da parte degli operatori volontari	45
8.2.	Il contributo degli operatori volontari al progetto: supporto operativo e creatività	46
8.3.	Gli operatori volontari ambasciatori del servizio civile universale	47
8.4.	Il riconoscimento dell'esperienza degli operatori volontari	49
9.	LE CRITICITÀ DELLA PARTECIPAZIONE DEGLI OPERATORI VOLONTARI AL SERVIZIO CIVILE UNIVERSALE	51
9.1.	Regole e norme da rispettare	51
9.2.	I giovani non prendono servizio perché trovano lavoro oppure perché passa troppo tempo tra la presentazione della domanda di candidatura e l'avvio del progetto	52
9.3.	Le cause dell'abbandono dei progetti secondo gli enti SCU: lavoro, famiglia e aspettative mancate .	53
9.4.	Le azioni degli enti di contrasto degli abbandoni	54
10.	LA CRISI PANDEMICA E IL SERVIZIO CIVILE UNIVERSALE	55
10.1.	Più fragilità ed emotività insieme a maggiore consapevolezza e resilienza	55
10.2.	Strategie per il superamento degli effetti negativi della crisi pandemica	56
10.3.	Il contributo del finanziamento PNRR nello sviluppo e nel rafforzamento del SCU	57
11.	I LIMITI DELLA PARTECIPAZIONE DEGLI ENTI AL SERVIZIO CIVILE UNIVERSALE	60
11.1.	Problemi gestionali per un ente su cinque	60
11.2.	Progettazione: l'ostacolo della certificazione delle competenze e della attivazione di reti	61

11.3.	Le criticità nell’attuazione delle misure aggiuntive	62
12.	GLI “ENTI DORMIENTI” OVVERO CHE NON PROGETTANO	64
12.1.	Gli ostacoli alla partecipazione ad avvisi SCU per la presentazione di programmi e progetti	64
12.2.	Le difficoltà organizzative e gestionali.....	65
12.3.	L’impegno economico e finanziario per la gestione del SCU	66
12.4.	Proposte di miglioramento del sistema del SCU degli enti “dormienti”	67
13.	LE PROPOSTE DEGLI ENTI PER MIGLIORARE IL SISTEMA SCU	68
13.1.	Strutturazione e pianificazione del servizio civile universale	68
13.2.	Semplificazione delle procedure e burocrazia	68
13.3.	Finanziamenti e risorse.....	69
13.4.	Coinvolgimento e collaborazione con gli enti	69
13.5.	Condizioni dei volontari e attrattività del servizio.....	69
13.6.	Digitalizzazione e innovazione	69
13.7.	Problematiche specifiche e proposte di soluzione	69
14.	CONCLUSIONI	70
14.1.	I valori di fondo del SCU	70
14.2.	Gli effetti della riforma del servizio civile universale	70
14.3.	Punti di vista convergenti: operatori volontari ed enti	71
14.4.	Gli investimenti degli enti.....	72
14.5.	Gli effetti degli interventi sui beneficiari e sul territorio	72
14.6.	Potenzialità e innovazioni da sviluppare	73
15.	ALLEGATI.....	73
15.1.	Allegato 1 - Elenco degli enti iscritti all’Albo SCU che hanno partecipato alla indagine del Dipartimento per le Politiche giovanili e il servizio civile universale	73
15.2.	Allegato 2 - Il questionario somministrato agli enti SCU	73

Premessa

La presente indagine è volta ad analizzare il servizio civile universale attraverso l'esperienza e il punto di vista degli enti titolari di iscrizione all'Albo SCU, a partire dagli sviluppi e dagli effetti prodotti a seguito dell'attuazione della riforma del servizio civile universale introdotta con il decreto legislativo 40 del 6 marzo 2017.

L'indagine è parte di una serie di rilevazioni che il Dipartimento per le Politiche giovanili e il Servizio civile universale ha avviato dal 2023 rivolte sia agli operatori volontari che agli enti, al fine di acquisire elementi conoscitivi utili a realizzare una valutazione dei risultati dei programmi di intervento sui territori e sulle comunità locali interessate così come previsto dall'art. 21 del d.lgs. n. 40 del 2017. Essa, inoltre, si inserisce nel contesto della partecipazione al PNRR Missione 5 Occupazione e inclusione – Componente C1 Misura I2.1 Investimento 4 “Servizio Civile Universale”, di cui il Dipartimento è Amministrazione Titolare, e poggia sul complessivo mandato richiamato al Capo VI del decreto legislativo n. 40 del 6 marzo 2017.

Come tale, l'elaborazione delle informazioni e dei dati raccolti attraverso un questionario predisposto ad hoc ha tra i suoi obiettivi quelli di:

- a. Proseguire nel processo di monitoraggio del sistema Servizio civile universale avviato nel 2023 che tenga conto di tutti gli attori coinvolti, così da porre le basi per l'articolazione di un percorso di valutazione dei risultati dei programmi di intervento;
- b. Rilevare punti di forza e di debolezza del sistema in termini di capacità strutturale e organizzativa, secondo la visione degli enti titolari di iscrizione inclusi quelli che non hanno più presentato programmi e progetti dall'entrata a regime della riforma (cd “enti dormienti”);
- c. Tracciare un primo bilancio relativo all'introduzione dei nuovi strumenti previsti dalla riforma del servizio civile universale con il d.lgs. n. 40 del 2017 e, in particolare, avviare una prima riflessione sull'acquisizione delle competenze chiave per l'apprendimento permanente.

A tale ultimo proposito, è opportuno segnalare che al centro della Misura PNRR citata vi è proprio l'intento di stabilizzare il numero di operatori volontari e di promuovere l'acquisizione di competenze chiave per l'apprendimento permanente in linea con la Raccomandazione del Consiglio UE 2018/C/189/01¹.

¹ Nella versione del Piano, emendata dal Consiglio UE con Decisione dell'8 dicembre 2023, la Misura prevede:

- di coinvolgere almeno 166.670 giovani operatori volontari di servizio civile universale che abbiano partecipato a progetti co-finanziati con risorse RRF e nazionali nel periodo 2021-2024 - Obiettivo da conseguire entro il 30 giugno 2026;
- di effettuare una revisione normativa al fine di aumentare la partecipazione allo SCU, semplificare le procedure e migliorare la qualità dei progetti, accogliendo i risultati del progetto di TSI¹ finanziato dalla Commissione europea e condotto in collaborazione con OCSE - meta conseguita entro la scadenza prevista del 31 dicembre 2024.

Un particolare ringraziamento va ai 234 enti di servizio civile universale che hanno contribuito alla rilevazione dei dati di questa prima indagine sugli enti (cfr. Allegato 1), realizzata dal Dipartimento per le Politiche giovanili e il Servizio civile universale allo scopo di ascoltare e tenere conto dell'esperienza di questi soggetti chiave del sistema SCU che sostengono tutti i giorni un impegno di estrema importanza per l'orientamento e l'educazione alla cittadinanza dei giovani.

Aspetti metodologici

Il lavoro si basa sulla somministrazione di un questionario nel periodo 6 novembre – 6 dicembre 2024 rivolto ai 465 enti titolari di iscrizione all'Albo SCU. Nei giorni 18 e 25 novembre 2024 sono stati inviati due promemoria di sollecito per gli enti che ancora non avevano risposto al questionario.

La risposta degli enti - considerando questa indagine come la prima iniziativa del Dipartimento tesa a coinvolgere tutti gli enti iscritti all'Albo SCU – non è risultata così “universale” come nelle aspettative.

Infatti, hanno partecipato alla rilevazione 287 enti, di questi **234** (pari al 50,3 % del totale di tutti gli enti titolari di iscrizione) **hanno restituito un questionario completo**, mentre 53 lo hanno restituito incompleto².

Il questionario (cfr. Allegato 2), indirizzato a Coordinatori/Coordinatrici degli enti di servizio civile universale, prevedeva una specifica sezione per gli enti che non hanno presentato programmi/progetti in occasione degli Avvisi del ciclo triennale 2020-2022, con domande tese a conoscere lo stato di ente titolare dal punto di vista sia delle motivazioni connesse alla scelta di iscriversi all'Albo SCU che della capacità organizzativa e progettuale. Tra i 234 enti, **12 enti, a seguito dell'iscrizione all'Albo secondo le regole introdotte dalla riforma, dichiarano di non aver mai presentato programmi/progetti.**

Considerata l'estrema eterogeneità degli enti che compongono l'Albo SCU, si evidenzia che la lettura delle risposte pervenute è stata messa in relazione alla diversa natura degli enti.

Rispetto al totale degli enti iscritti all'Albo, hanno partecipato all'indagine completando il questionario il 61,8% degli enti privati e il 39% degli enti pubblici. Il 57,7% è iscritto alla sezione nazionale dell'Albo e il 47,3% alla sezione regionale.

Se si considera che, nel complesso degli enti iscritti all'Albo, il 47,5% degli enti è di natura privata e il 52,5% è di natura pubblica, si può mettere in evidenza una maggiore partecipazione di enti privati rispetto a quelli pubblici. Riguardo alla sezione di iscrizione, si è avuta una partecipazione più ampia da parte degli enti iscritti alla sezione

² Per questionario incompleto si intende che gli enti hanno inserito informazioni e dati parziali, non coerenti, e pertanto non utilizzabili nella fase di lettura ed elaborazione dei dati.

nazionale, che rappresentano nel complesso il 24,7% degli enti iscritti, a fronte di quelli aderenti alla sezione regionale che rappresentano il 75,3% degli enti iscritti.

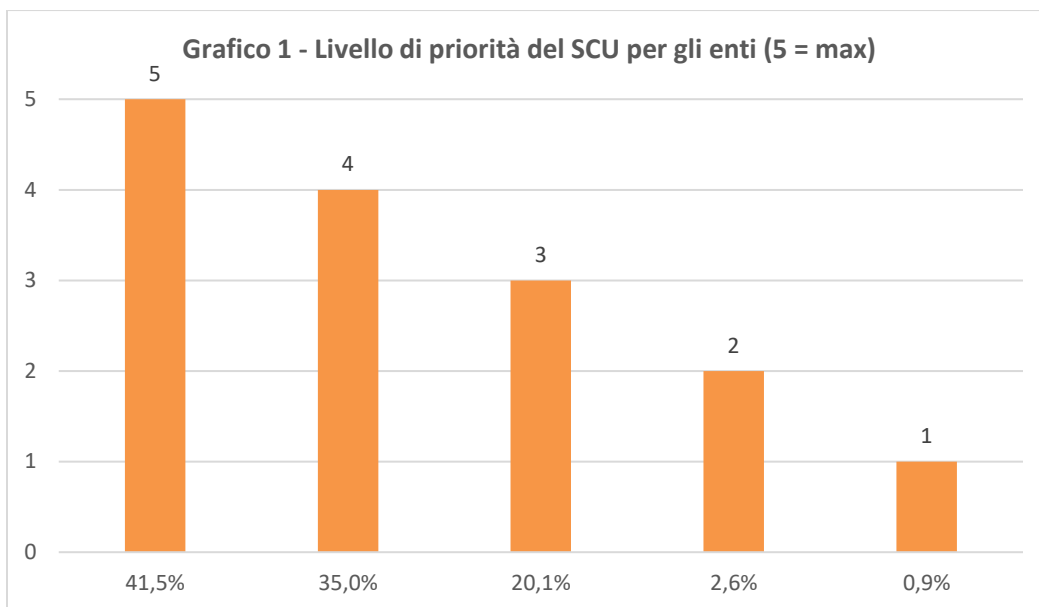
Laddove possibile e allo scopo di confrontare i diversi punti di vista sulle attività realizzate nell'ambito dei progetti di servizio civile universale, le informazioni e i dati emersi sono stati messi in relazione con le opinioni espresse in merito agli stessi temi dagli operatori volontari nell'ultima indagine condotta dal Dipartimento nella fase conclusiva dei progetti nel 2024³.

1. MOTIVAZIONI, PRIORITÀ E PARTECIPAZIONE AL SCU

Per comprendere alcune principali caratteristiche degli enti titolari iscritti all'Albo SCU, una prima parte di domande di carattere generale ha riguardato le motivazioni e l'esperienza realizzata fino a oggi, sia nel servizio civile nazionale (legge 64 del 2001) che nel servizio civile universale (d.lgs. 40/2017) al fine di comprendere anche le origini e le ragioni della loro partecipazione ai programmi del servizio civile universale.

Poco più del 75% degli enti ha indicato il **servizio civile universale come una priorità** per la propria attività attribuendo valori 4 e 5 in una scala da 1 a 5. Un quinto degli enti ha dato una valutazione intermedia, mentre il 3,5% di questi (valori 1 e 2) lo considera in qualche modo un'attività accessoria della propria organizzazione (Grafico 1).

³ Motivazioni, attività, prospettive e gradimento dell'esperienza di servizio civile universale degli operatori volontari nel periodo di "fine servizio" – Anno 2024 – Report di indagine, Marzo 2025, disponibile al seguente link: [Home - Dipartimento per le Politiche Giovanili e il Servizio Civile Universale](#).



1.1. Un impegno per l'educazione e la crescita personale dei giovani e per migliorare i servizi alla comunità

Riguardo alle motivazioni, **l'educazione alla cittadinanza attiva e la crescita personale dei giovani** appaiono essere le ragioni principali della partecipazione al SCU. Oltre il 70% degli enti ha dichiarato che la motivazione è stata l'educazione alla cittadinanza attiva e il 61,5% quella di favorire la crescita personale dei giovani (Grafico 2).

Un'altra importante motivazione guarda alla **comunità** e al **territorio**. Anche qui il 61,1% degli enti è motivato dall'idea di migliorare i servizi alla comunità.

Per quasi la metà degli enti (47,4%), una delle ragioni che ha spinto a partecipare al servizio civile universale è stato il legame con la **tradizione della obiezione di coscienza**, la cui legge risale al 1998⁴. Tale legge ha infatti al suo centro la difesa non armata e non violenta della Patria alternativa al servizio militare, uno dei temi fondanti del servizio civile universale.

Un'altra importante dimensione, messa in evidenza da un terzo degli enti, è quella della **tutela** e della **integrazione nella società delle persone più fragili** e svantaggiate e a rischio di emarginazione. Questo vale tanto

⁴ Obiezione di coscienza introdotta con la legge del 15 dicembre 1972, n. 772 e modificata con la legge 8 luglio 1998, n. 230.

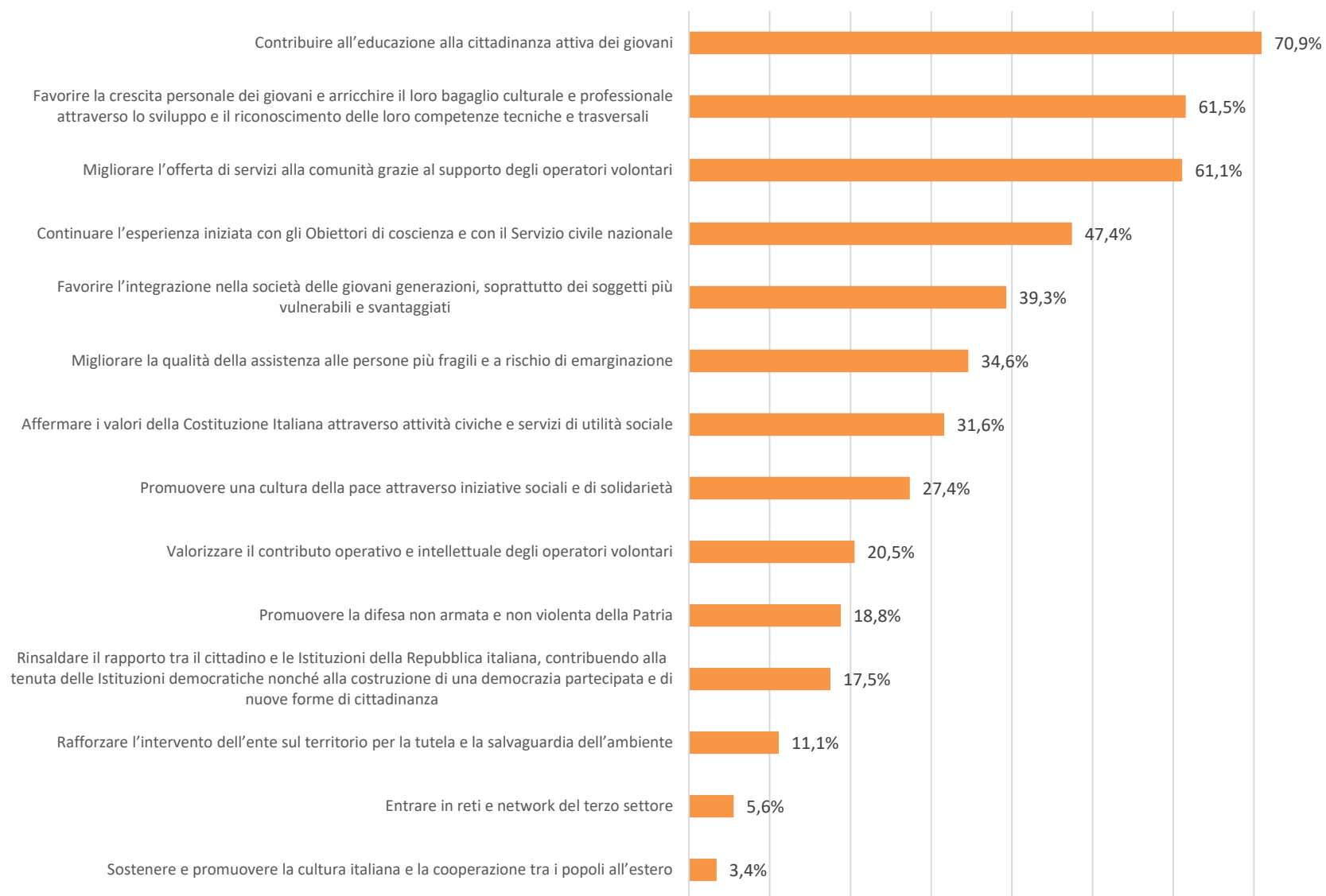
per i giovani che partecipano al servizio civile universale, favorendo quindi il coinvolgimento di giovani con minori opportunità (GMO), quanto per i beneficiari degli interventi, per i quali si vuole migliorare la qualità della assistenza.

1.2. I valori tradizionali del servizio civile universale rimangono sullo sfondo

Riguardo ai valori storici del servizio civile universale, si rileva che nella maggior parte dei casi alcuni di questi non rappresentano più le motivazioni principali per cui tante realtà sociali si sono impegnate per affermare i principi dell'obiezione di coscienza e della pace. Questo nonostante che il 77% degli enti provenga dall'esperienza della prima legge sul servizio civile nazionale (legge 64/2001) che nasceva sulla spinta delle maggiori organizzazioni impegnate sul fronte dell'obiezione di coscienza.

“Promuovere una cultura della pace attraverso iniziative sociali e di solidarietà” è stata indicata come motivazione da poco più del 27% degli enti che hanno risposto al questionario. Il 18,8% ha indicato la “difesa non armata e non violenta della Patria” e il 17,7% il “rinsaldare il rapporto tra il cittadino e le Istituzioni della Repubblica italiana, contribuendo alla tenuta delle Istituzioni democratiche nonché alla costruzione di una democrazia partecipata e di nuove forme di cittadinanza”. Si tratta di temi, tra l'altro, al centro dei programmi di formazione generale tesi a far conoscere e vivere ai giovani i principi alla base della nostra Costituzione e, più in generale, il quadro valoriale sul quale si fonda il servizio civile universale che costituisce elemento peculiare di questo istituto anche in ambito internazionale.

Grafico 2 - Le motivazioni principali che hanno spinto l'ente ad accreditarsi al SCU (possibili più risposte)



2. LA RIFORMA DEL SERVIZIO CIVILE UNIVERSALE (d.lgs. 40/2017)

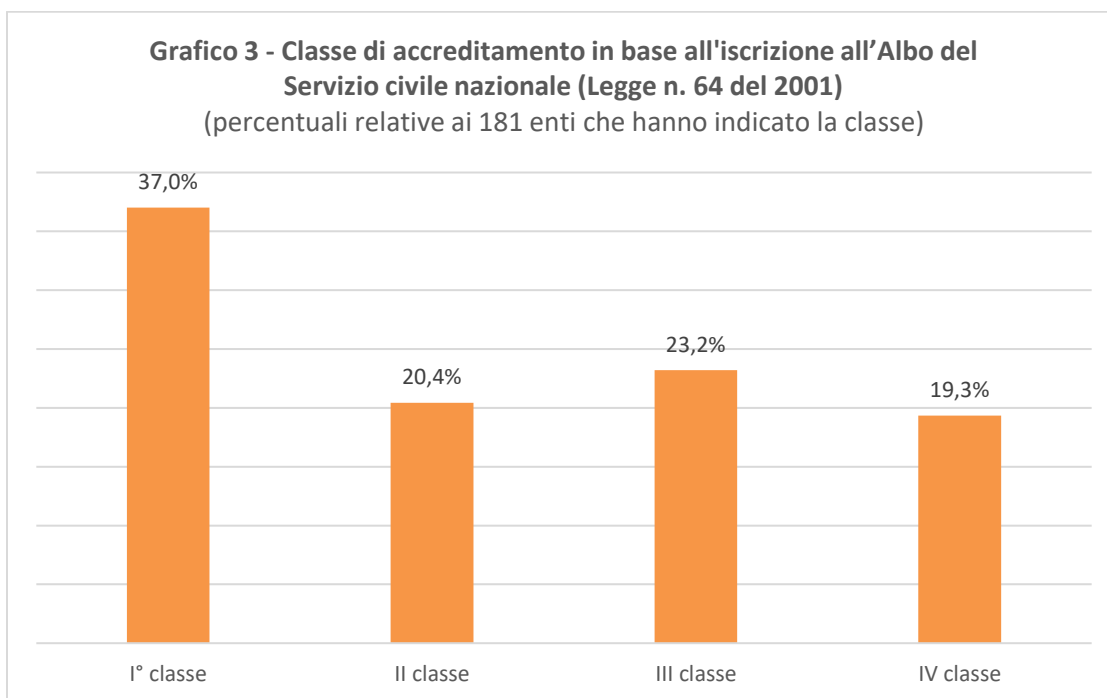
A sette anni dalla approvazione della legge di riforma del servizio civile universale, l'indagine tra gli enti aveva anche lo scopo di comprendere, sia gli effetti che questa ha prodotto nel sistema del servizio civile universale, sia gli eventuali limiti e criticità connessi alla sua attuazione.

Il 77% degli enti titolari (181) che hanno risposto al questionario si è dichiarato precedentemente accreditato all'Albo del Servizio civile nazionale (legge 64/2001) e una percentuale simile (78%) era attiva nella presentazione di progetti.

Dei 181 enti che hanno indicato la classe di accreditamento, quasi il 60% apparteneva alla I e II classe di accreditamento, due delle quattro classi in cui era suddiviso l'Albo e che richiedevano un livello di organizzazione piuttosto articolata per numero di sedi e per personale specializzato nella gestione di tutti gli aspetti del servizio civile nazionale. Mentre poco più del 40% è costituito dagli appartenenti alla III e IV classe (Grafico 3).

Si deve mettere in evidenza che 53 enti, pari al 23% del totale di quelli che hanno partecipato alla rilevazione, non hanno indicato la classe di accreditamento.

Tali dati mettono in evidenza come molti enti, a seguito della riforma SCU, hanno dovuto fare investimenti non indifferenti sul piano organizzativo e gestionale per soddisfare i requisiti di accreditamento all'Albo unico che richiedeva la disponibilità di maggiori risorse (sedi, personale, professionalità) per affrontare tanto la progettazione quanto la selezione, la gestione e la formazione dei giovani.

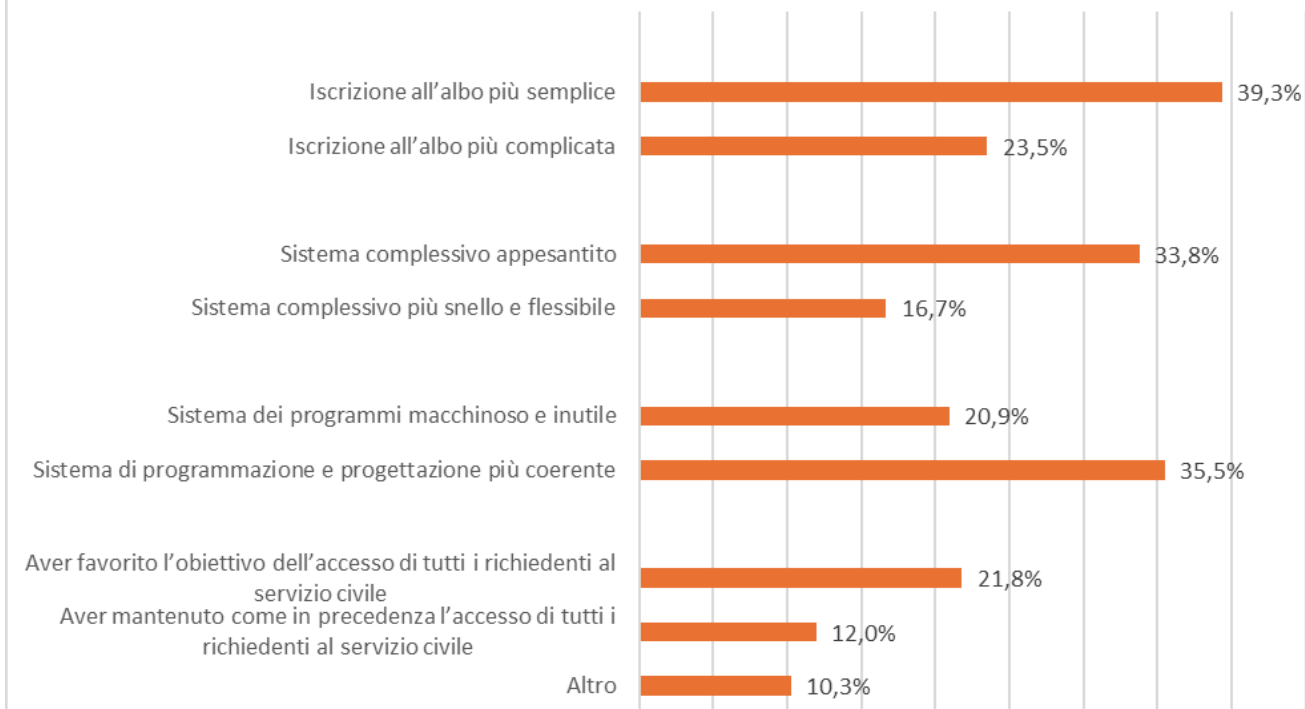


2.1. Più luci che ombre per oltre un terzo degli enti

Chiamati a esprimersi sugli effetti della riforma, gli enti, tra gli effetti positivi, hanno sottolineato miglioramenti riguardo alle modalità di iscrizione all'Albo (39,32%) e una maggiore coerenza del sistema di programmazione e pianificazione (35,47%) (Grafico 4).

Tra gli effetti negativi si segnala un appesantimento complessivo del sistema (33,76%) e una iscrizione all'Albo unico più complicata (23,50%).

Grafico 4 - Gli effetti della Riforma del SCU (d.lgs 40/2017) (possibili più risposte)



Riguardo alla voce "altro", di seguito si riporta una analisi dei temi principali che emergono dalle risposte inserite da 24 enti alla domanda sugli effetti prodotti dalla riforma del servizio civile universale.

a) Semplificazione e complessità amministrativa

- La riforma ha introdotto alcune semplificazioni, ma il sistema rimane complesso e macchinoso
- Problemi nella programmazione annuale rispetto a una possibile programmazione triennale

b) Collaborazione tra enti

- Creazione di grandi reti di enti, con effetti positivi e negativi
- Favorita la collaborazione, ma penalizzati i piccoli enti
- Distanza tra enti e Dipartimento rispetto alla situazione precedente con le Regioni e Province Autonome

c) Valutazione e trasparenza

- Scarsa trasparenza nella valutazione di progetti e programmi
- Incoerenza nei criteri di valutazione e difficoltà nell'accesso ai finanziamenti

d) Impatto del servizio civile universale

- Rafforzamento del ruolo del servizio civile universale nel coinvolgimento dei giovani
- Aumento dell'impatto sociale e della crescita personale e professionale dei volontari
- Riconoscimento del valore della "co-programmazione"

e) **Problematiche dei bandi tematici**

- Gestione complicata dei bandi tematici, che sovrappongono le tempistiche
- Difficoltà economiche e organizzative per gli enti
- Rischio di perdita della visione interdisciplinare dei progetti

2.2. **La collaborazione tra enti per l'ideazione di programmi e progetti**

Uno degli assi attorno a cui si è attuata e sviluppata la riforma del servizio civile universale è stato quello del processo di aggregazione che ha portato tanti enti a mettersi in rete. Un fenomeno che già esisteva sotto la precedente legge e che era funzionale a sostenere enti più piccoli ancorché radicati territorialmente. Con la riforma del Terzo Settore, tale processo ha avuto un ulteriore sviluppo portando a creare reti di “enti di accoglienza” attorno a “enti titolari” in grado di mettere in campo capacità organizzative e gestionali per fare fronte ai requisiti richiesti per l'iscrizione all'Albo unico del SCU. D'altro canto, tale processo ha messo in luce, a volte, e in particolare nelle fasi di implementazione dei programmi e progetti, comportamenti “opportunistici” e un certo disallineamento tra il momento della progettazione e quello operativo della realizzazione dei progetti, richiedendo quindi alcune revisioni del sistema complessivo oltre a una riflessione più sistemica anche in vista del nuovo Piano Triennale.

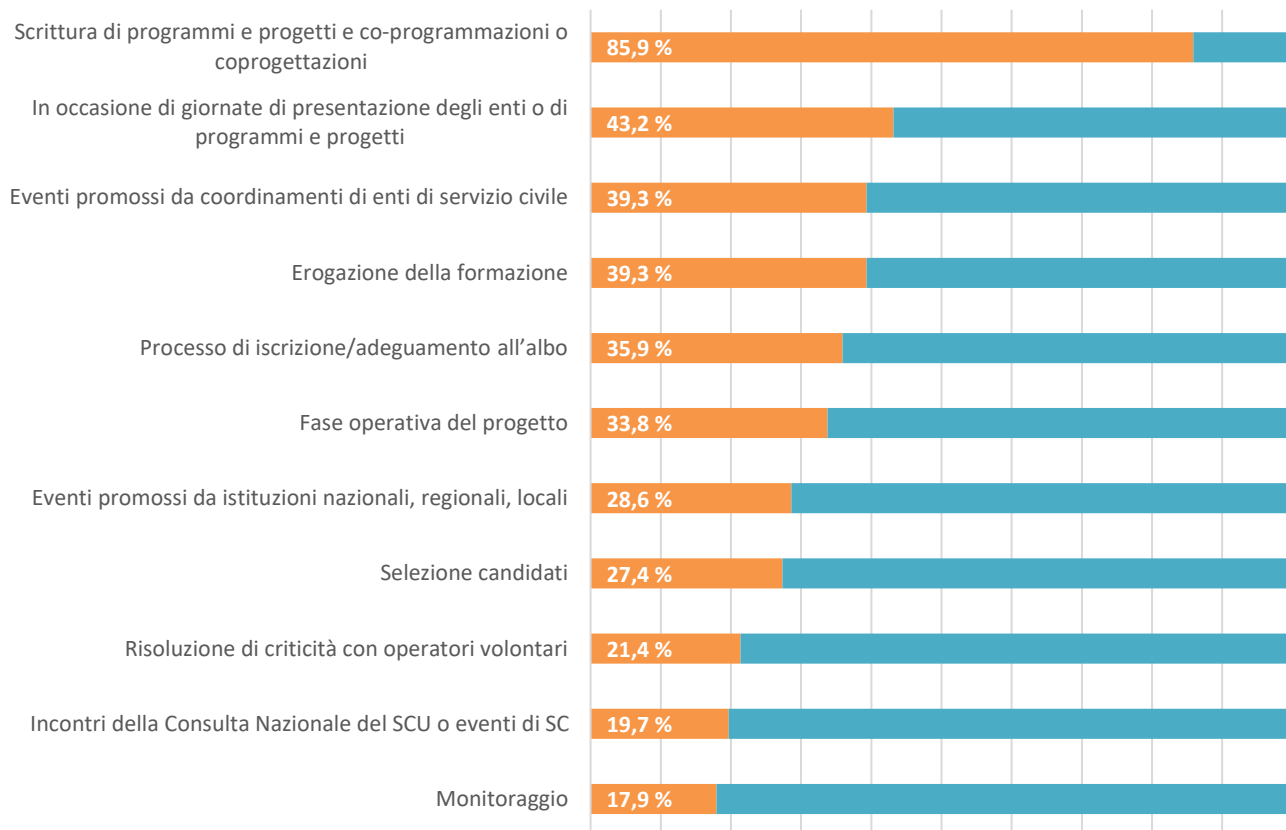
Per comprendere attorno a quali contenuti gli enti si sono aggregati, oltre a quelli di carattere organizzativo, è stato chiesto agli enti quali sono le principali opportunità e occasioni che caratterizzano il partenariato tra loro.

In tema di rapporto tra enti, l'attività di gran lunga più importate che li spinge a collaborare, nell'85,9% dei casi, è la **scrittura di programmi e progetti** e la definizione delle co-programmazioni e co-progettazioni, a cui si possono associare, seconde in ordine di importanza, le occasioni di giornate di presentazione degli enti, dei programmi e progetti ideati in collaborazione (43,2%) (Grafico 5).

Un altro importante elemento che caratterizza il contenuto dell'interazione tra enti è la **partecipazione alle attività dei coordinamenti**. Si tratta di organizzazioni al servizio degli enti associati che, oltre a supportare gli enti, svolgono un ruolo di rappresentanza, sia all'interno della Consulta Nazionale che nei confronti del mondo politico e istituzionale. Tra i principali coordinamenti nazionali, vi sono, per esempio: CNESC, Rete Caschi Bianchi, SCANCI, Tavolo Ecclesiale sul Servizio Civile (TESC), CSVnet, Forum Nazionale Servizio Civile, Unione nazionale servizio civile ETS.

Un terzo aspetto della collaborazione tra enti da mettere in evidenza riguarda l'attività di **formazione**. In particolare, la formazione degli operatori volontari che con il 39,3% rappresenta l'attività più importante che contraddistingue l'interazione tra gli enti. Le altre attività che caratterizzano lo scambio e la collaborazione tra enti su questo aspetto, sono la gestione operativa del progetto (33,8%), il processo di selezione dei candidati ai progetti (27,4%) e la risoluzione di criticità nei rapporti con gli operatori volontari (21,4%).

Grafico 5 - Principali opportunità e occasioni di interazione con altri enti, reti di enti, organi rappresentativi e coordinamenti di enti (possibili più risposte)



3. LE RISORSE E LE CAPACITÀ ORGANIZZATIVE DEGLI ENTI

Nell'ambito del ciclo di realizzazione dei progetti, una volta che questi sono approvati e terminate le selezioni degli operatori volontari, gli enti predispongono tutte le azioni per la fase di avvio delle attività. Un problema strutturale dello svolgimento delle fasi di gestione dei progetti è quello dello scarto temporale tra la presentazione dei programmi/progetti e il loro avvio. Un aspetto che spesso incide sulle tempistiche di risposta a bisogni ed esigenze del territorio rilevati, oltre che sulla decisione di tanti giovani selezionati di rinunciare a partecipare al servizio civile universale

3.1. Organizzazioni flessibili per rispondere a cambiamenti e criticità

L'azione più frequente intrapresa dagli enti per fare fronte alle criticità è, per il 55,4% di questi, quella della **flessibilità organizzativa** (Grafico 6). Una flessibilità che si riflette anche sulle attività progettuali, come afferma il 47,7% dei referenti degli enti, al fine renderle coerenti alle mutate condizioni del contesto.

Un'altra utile azione è stata quella di effettuare **un'analisi preventiva della sostenibilità del programma** come fa il 32,9% degli Enti. In generale, sono stati utilizzati tutti gli **strumenti a disposizione per rimodulare i progetti** come, ad esempio, le modifiche progettuali (18%) o l'adeguamento del sistema di monitoraggio per reindirizzare il progetto in caso di eventi imprevisti (15,8%).

Infine, quasi un ente su 5 (18%) non ha rilevato criticità a causa dell'intervallo di tempo che intercorre tra la redazione dei progetti e la loro effettiva attuazione. Ciò a differenza del punto di vista degli operatori volontari per i quali la distanza tra le due fasi rappresenta una tra le criticità principali.

Nonostante la necessità di rimodulare e riprogrammare i progetti, come visto sopra, oltre il 90% degli enti ritiene che il **grado di coerenza tra le attività progettate e quelle realizzate sia elevato**. La percentuale riguarda coloro che hanno indicato un valore tra 7 e 10 della scala proposta, dove il picco maggiore è 8, con circa il 40% delle indicazioni degli enti (Grafico 7).

Grafico 6 - Azioni degli enti per colmare lo scarto temporale tra presentazione e avvio dei progetti (possibili più risposte)

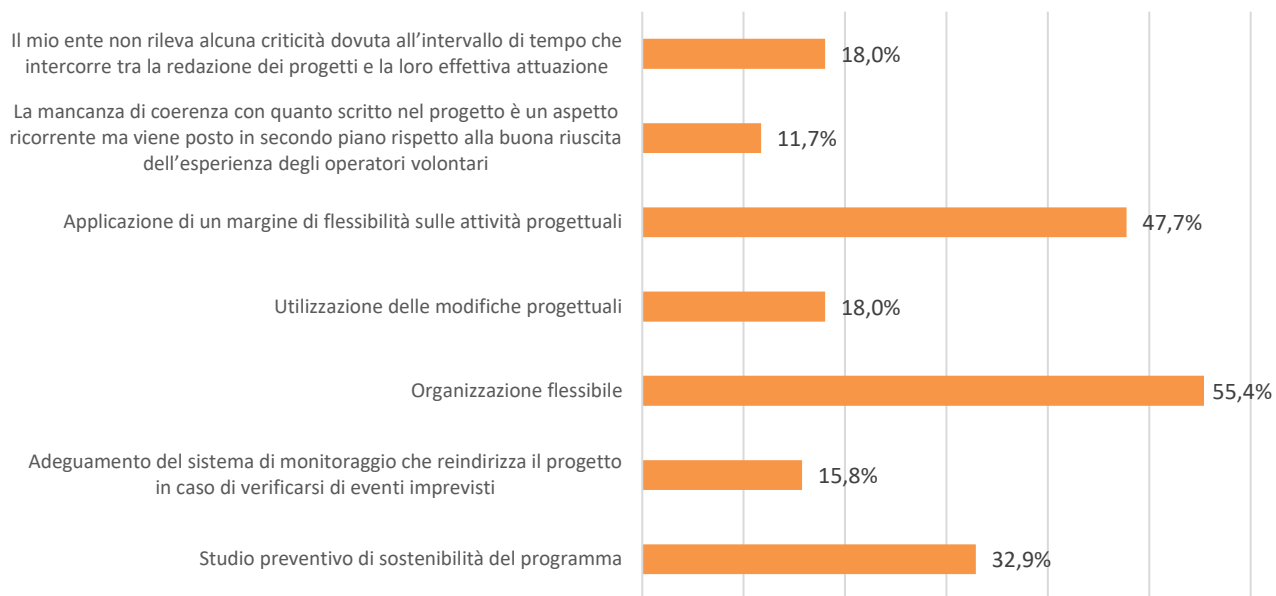
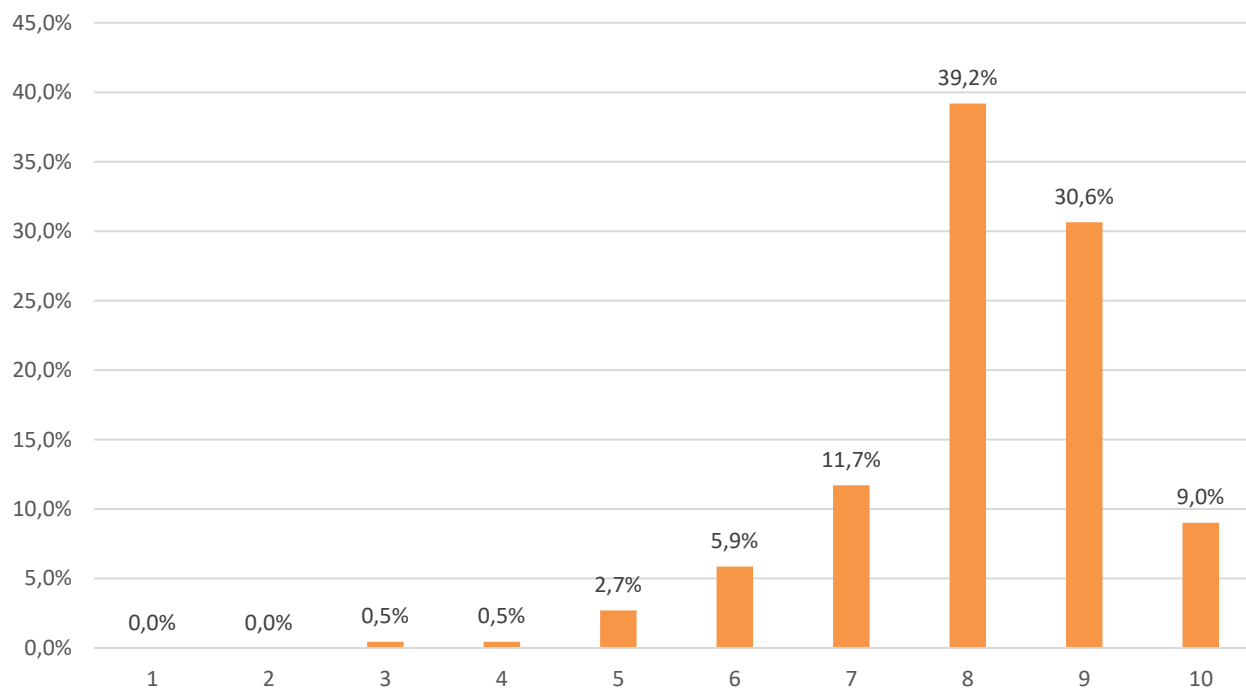


Grafico 7 - Grado di coerenza dichiarato dagli enti tra attività progettate e realizzate



3.2. Formazione del personale impiegato nei progetti e gestione delle risorse umane: le voci di costo più rilevanti per gli enti

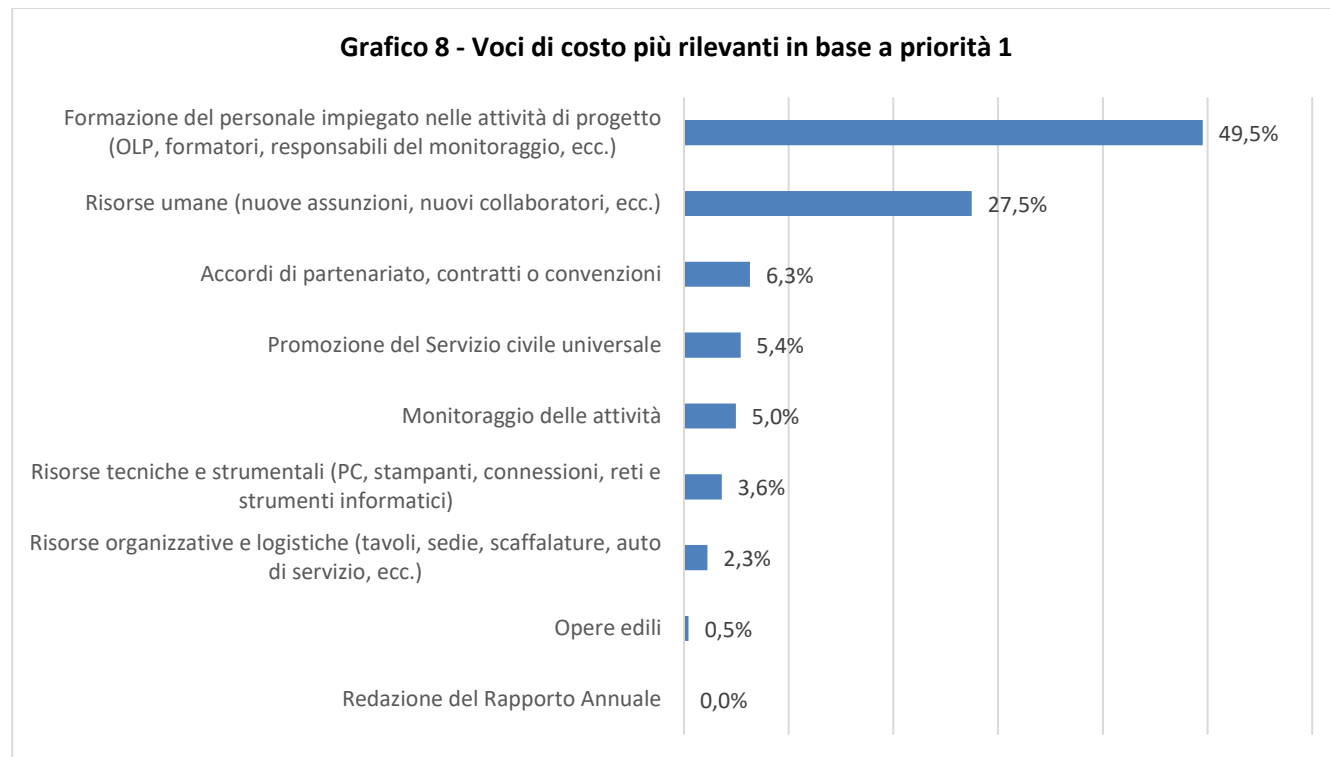
Il servizio civile universale per tanti enti è un investimento da tutti i punti di vista, come emerge dal Grafico 8.

Nel questionario è stato chiesto agli enti quali siano **le voci di costo più rilevanti per l'organizzazione e la gestione dei progetti di SCU** rispetto al budget complessivo stanziato dall'ente per il SCU, dando valore 1 nel caso di priorità massima.

Analizzando le voci di costo più rilevanti, la formazione del personale impiegato nei progetti è quella indicata dal 49,5% degli enti. Seconda in ordine di importanza è la gestione delle risorse umane (ad esempio assunzioni, coinvolgimento di nuovi collaboratori) indicata dal 27,5% degli enti.

A seguire, come ordine di importanza tra le voci di costo dei bilanci degli enti, ci sono gli accordi di partenariato, i contratti e le convenzioni (6,3%), la promozione del servizio civile universale (5,4%) e il monitoraggio delle attività (5%).

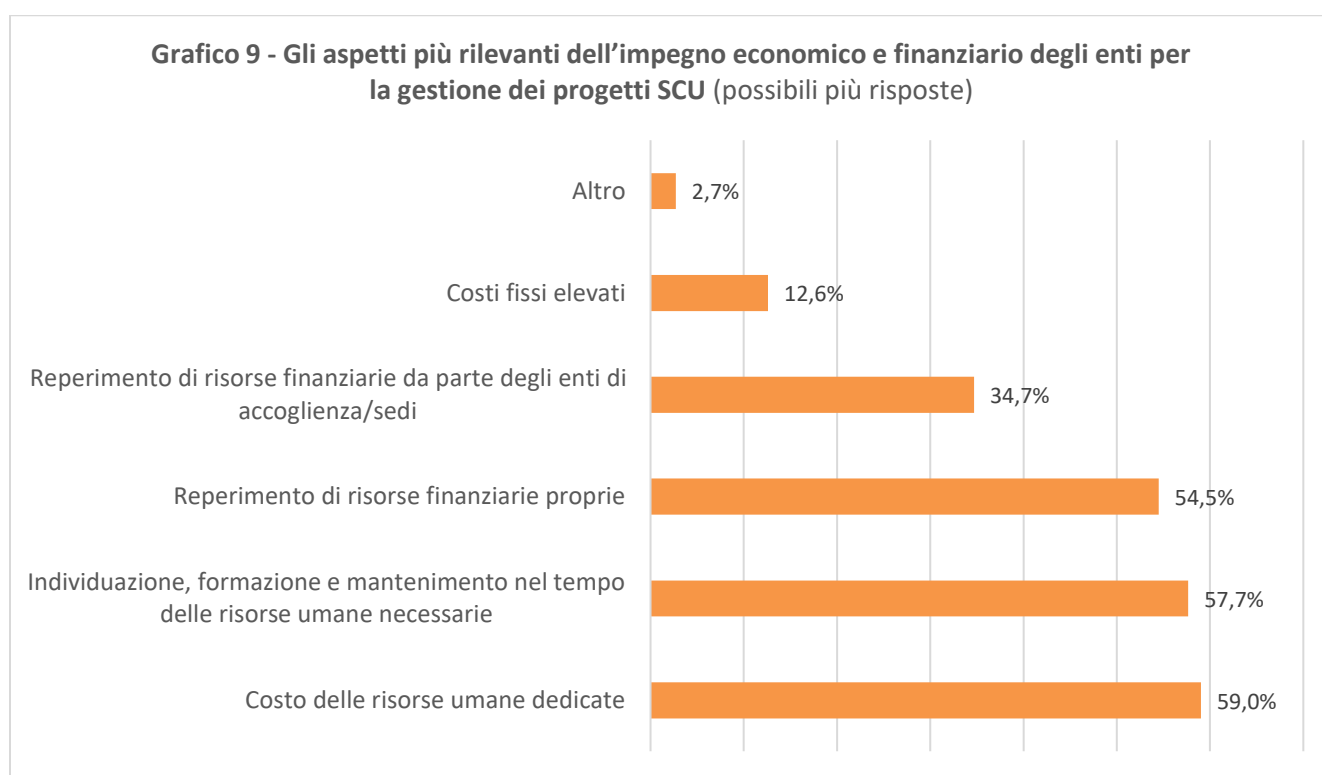
Grafico 8 - Voci di costo più rilevanti in base a priorità 1



3.3. Gli aspetti più rilevanti per fare fronte all'impegno economico e finanziario

A integrazione delle informazioni sulle voci di costo che più incidono sul budget degli enti, è stata approfondita la questione degli aspetti più rilevanti che incidono sull'impegno economico e finanziario. Come si può notare nel Grafico 9, le risorse umane e la loro formazione si confermano i due aspetti più impegnativi e che richiedono un investimento di risorse e mezzi superiore al previsto. Entrambe le voci sono indicate da quasi il 60% degli enti.

Un'altra rilevante sfida è quella del reperimento delle risorse economiche e finanziarie necessarie alla realizzazione delle attività, indicato dal 54,5% degli enti, i quali, nello stesso tempo, segnalano (34,7%) la necessità che il reperimento delle risorse sia svolto anche dagli enti di accoglienza territoriali.



3.4. La formazione del personale degli Enti: 1.308 corsi per OLP

La formazione del personale degli enti coinvolto nella gestione dei progetti è a carico degli enti che, soprattutto nel caso degli OLP, hanno l'obbligo di prepararlo nella funzione di gestione, organizzazione, accompagnamento e orientamento degli operatori volontari.

La maggior parte degli interventi formativi indicati dagli enti riguarda, infatti, gli operatori locali di progetto. Sono stati 1.308 i corsi organizzati per gli OLP, in media poco più di 7 corsi per ente tra quelli che li organizzano (Grafico 10) (il 9% degli enti non ha organizzato alcun corso per OLP, vedi Grafico 10.1).

Il secondo gruppo di destinatari di interventi formativi è rappresentato dai formatori. In tutto si sono svolti 515 corsi per formatori, una media di 3,3 per ente tra quelli che li organizzano (il 31% degli enti non organizza corsi per formatori, vedi Grafico 10.2).

Un'altra importante figura nella programmazione e progettazione degli interventi è quella del progettista. I corsi di formazione per progettisti sono stati 514, ovvero una media di 4,2 corsi per ente tra quelli che li organizzano (la percentuale degli enti che non realizza corsi per progettisti è pari al 45% del totale).

Un numero elevato di corsi viene svolto anche per i selettori, una figura molto importante nell'individuazione dei giovani idonei a partecipare al progetto. I corsi per selettori sono stati 482, in media 3,6 enti per ente tra quelli che organizzano i corsi (il 40% non li organizza).

A seguire, vi sono i corsi per responsabili della sicurezza (303) e per esperti di monitoraggio (256) con medie per Ente che si attestano rispettivamente al 2,5 e al 2,1 tra quelli che li organizzano, con circa il 45% degli enti che non organizza corsi per queste figure.

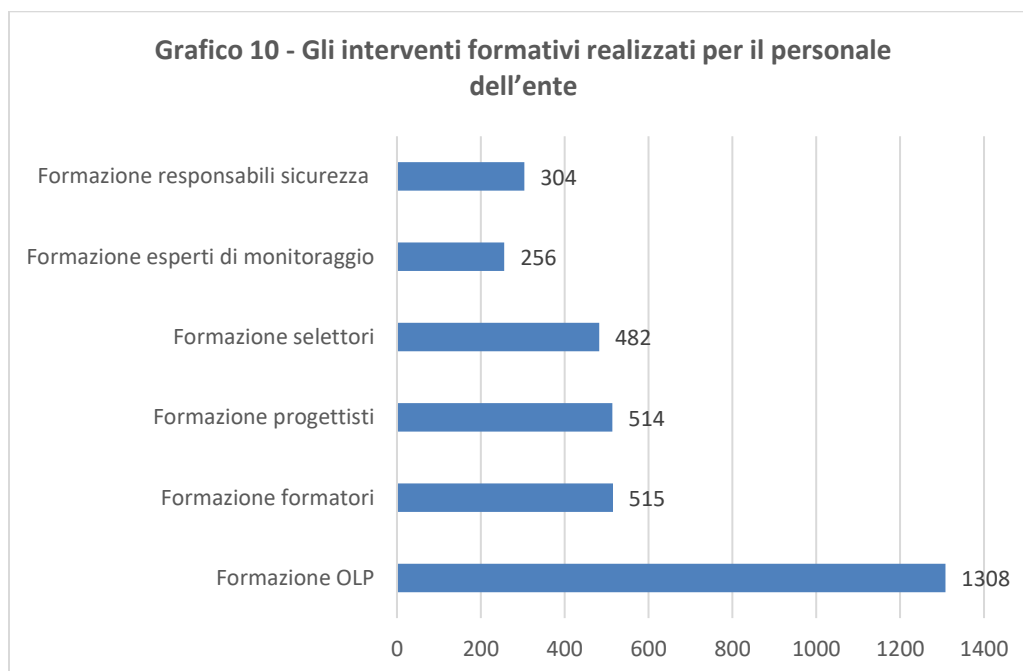


Grafico 10.1. - Corsi per OLP, per range di numero di corsi realizzati dagli enti

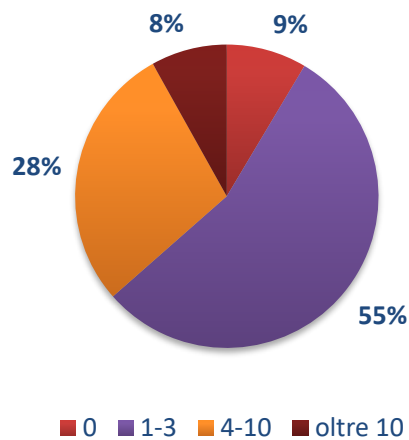
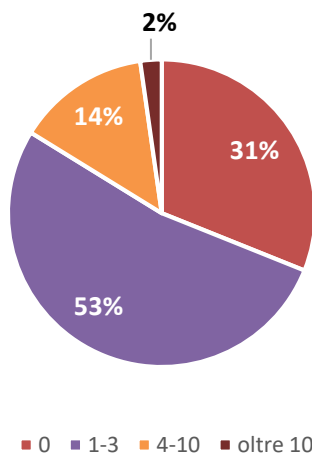


Grafico 10.2. - Corsi formatori, per range di numero di corsi realizzati dagli enti



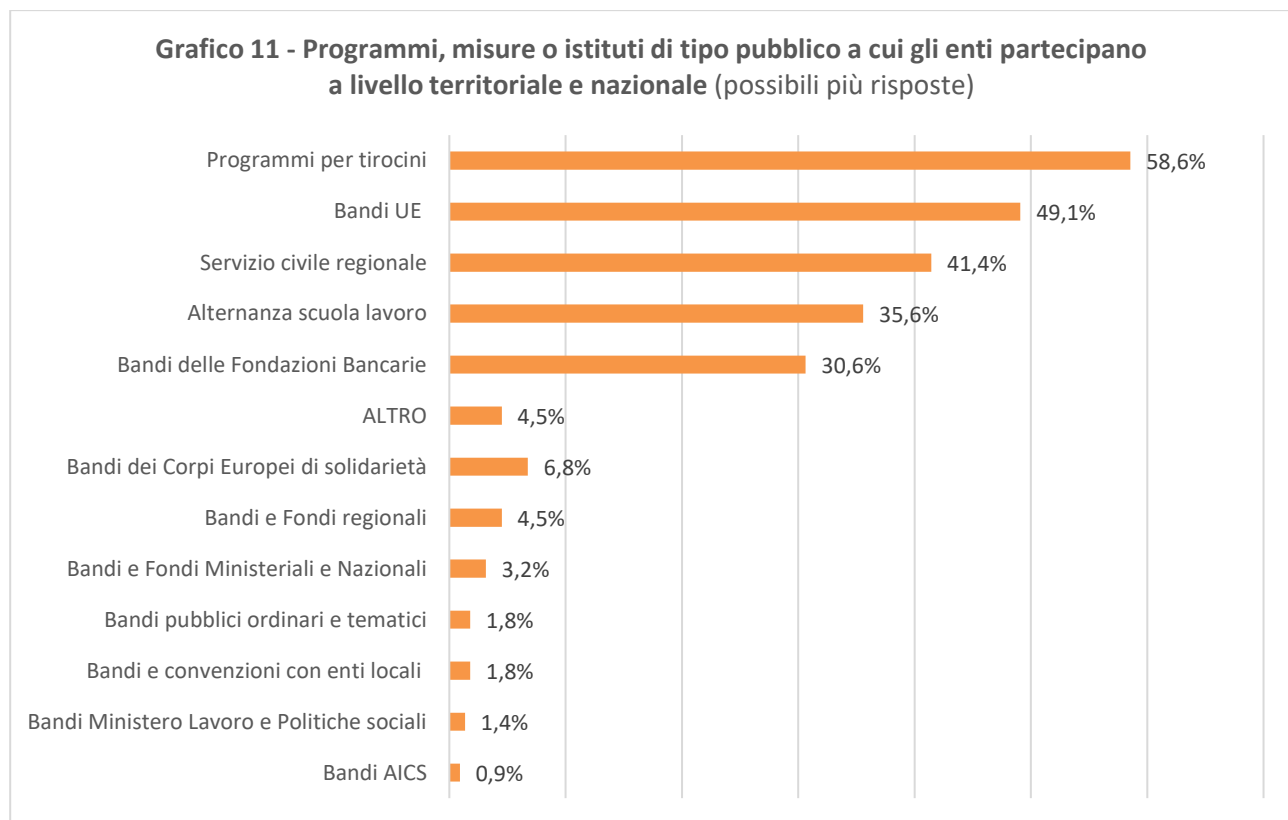
3.5. La partecipazione ad altri programmi o istituti pubblici: si conferma la vocazione formativa degli enti

Oltre a partecipare al servizio civile universale, molti enti accedono e si candidano ad altri programmi e istituti pubblici, sia per consolidare l'attività formativa che svolgono, sia per reperire fondi per le attività ordinarie.

Indicativo è il fatto che uno dei programmi più utilizzati dagli enti nel 58,6% dei casi è costituito dagli accordi per ospitare **tirocinanti** a testimoniare forse la vocazione di molti enti alla dimensione orientativa e formativa del

loro impegno a favore dei giovani. Un aspetto rafforzato dal fatto che il 41,4% degli enti aderisce anche al servizio civile regionale e il 35,6% realizza programmi di alternanza scuola-lavoro (Grafico 11).

Il secondo tipo di programmi verso cui si orientano gli enti è l'**accesso a bandi e fondi** finalizzati al finanziamento delle loro attività. Quasi la metà partecipa a "Bandi UE" della Commissione europea mentre il 30,6% a quelli delle fondazioni bancarie. A seguire, vi sono diverse altre tipologie di fondi e bandi, tra cui spiccano i bandi dei Corpi Europei di Solidarietà (6,8%) e quelli di livello regionale (4,5%).



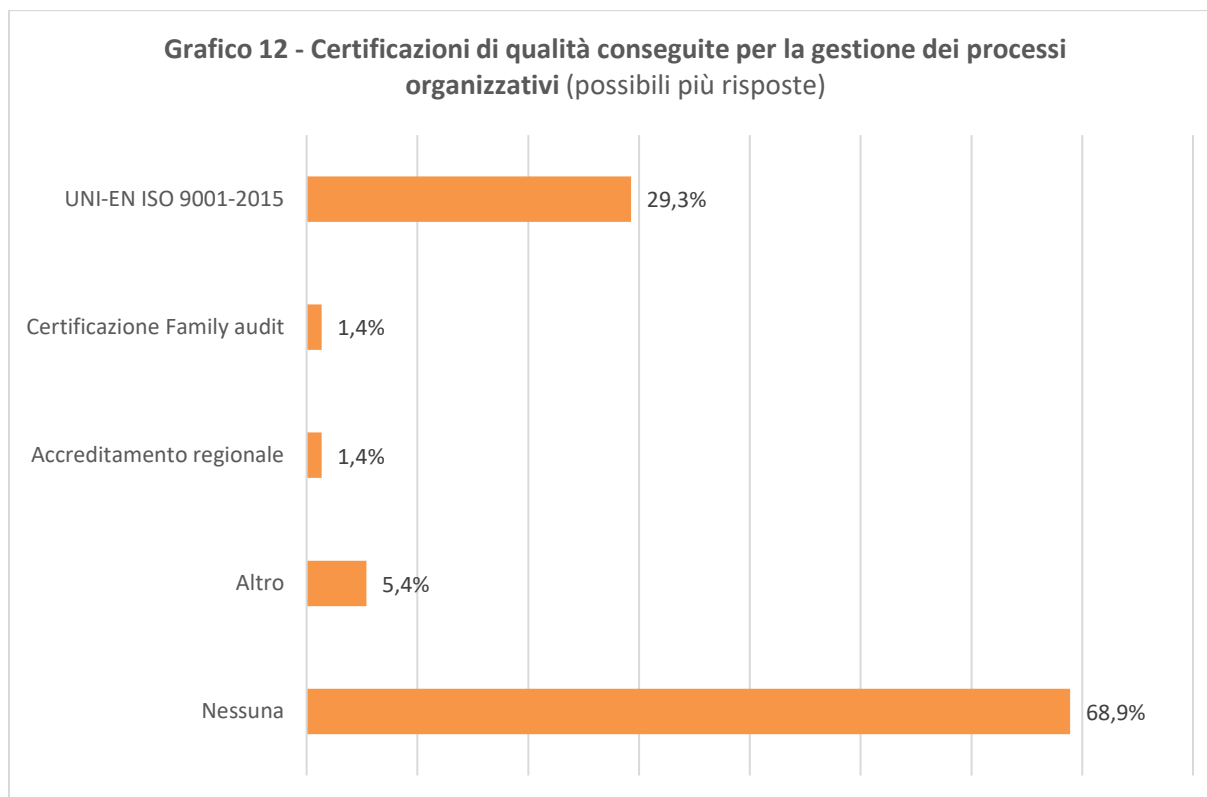
Nella voce "altro" (4,5%), sono indicati programmi come ad esempio: Formazione Continua, Gare per servizi nel sociale, Master universitari, convenzioni pubbliche per contributi di coordinamento pedagogico, FAMI - Agenda Digitale, Fondi Coesione per il Contrasto Povertà Educative - Garanzia In, Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento (PCTO), PNRR - Povertà educativa, 5 x 1.000, Volontariato per i soggetti sottoposti a pene alternative.

3.6. SCU e qualità dei processi organizzativi dei progetti

Tra le risorse che gli enti mettono in campo per migliorare gli standard dei propri processi organizzativi c'è la certificazione di qualità. Poco più del 30% degli enti che hanno compilato il questionario fa ricorso a sistemi

certificati come quelli di UNI-EN ISO 9001 in base a un'ampia gamma di profili e specializzazioni. Si va dai processi educativi a quelli della assistenza, dai servizi di selezione e reclutamento ai sistemi di gestione della sicurezza o dell'ambiente, dalla progettazione ed erogazione dei Servizi di Informazione e l'Orientamento ai Servizi Bibliotecari o, ancora, alla progettazione e gestione dei servizi socioassistenziali (Grafico 12).

Altre certificazioni riportate dagli enti, seppure in misura minore, sono il Family Audit e l'accreditamento regionale.



3.7. Monitoraggio: un'attività svolta dal 78,4% degli enti

Il monitoraggio dei progetti è uno dei compiti che gli enti si impegnano a svolgere per analizzare l'andamento delle attività e il raggiungimento degli obiettivi prefissati e dei risultati. Ogni ente in fase di accreditamento presenta un proprio sistema di monitoraggio che viene validato e riconosciuto dal Dipartimento in cui definisce obiettivi, metodologie e strumenti di rilevazione per la realizzazione del monitoraggio. Tale sistema richiede anche la verifica del gradimento dell'esperienza di servizio civile universale da parte degli operatori volontari.

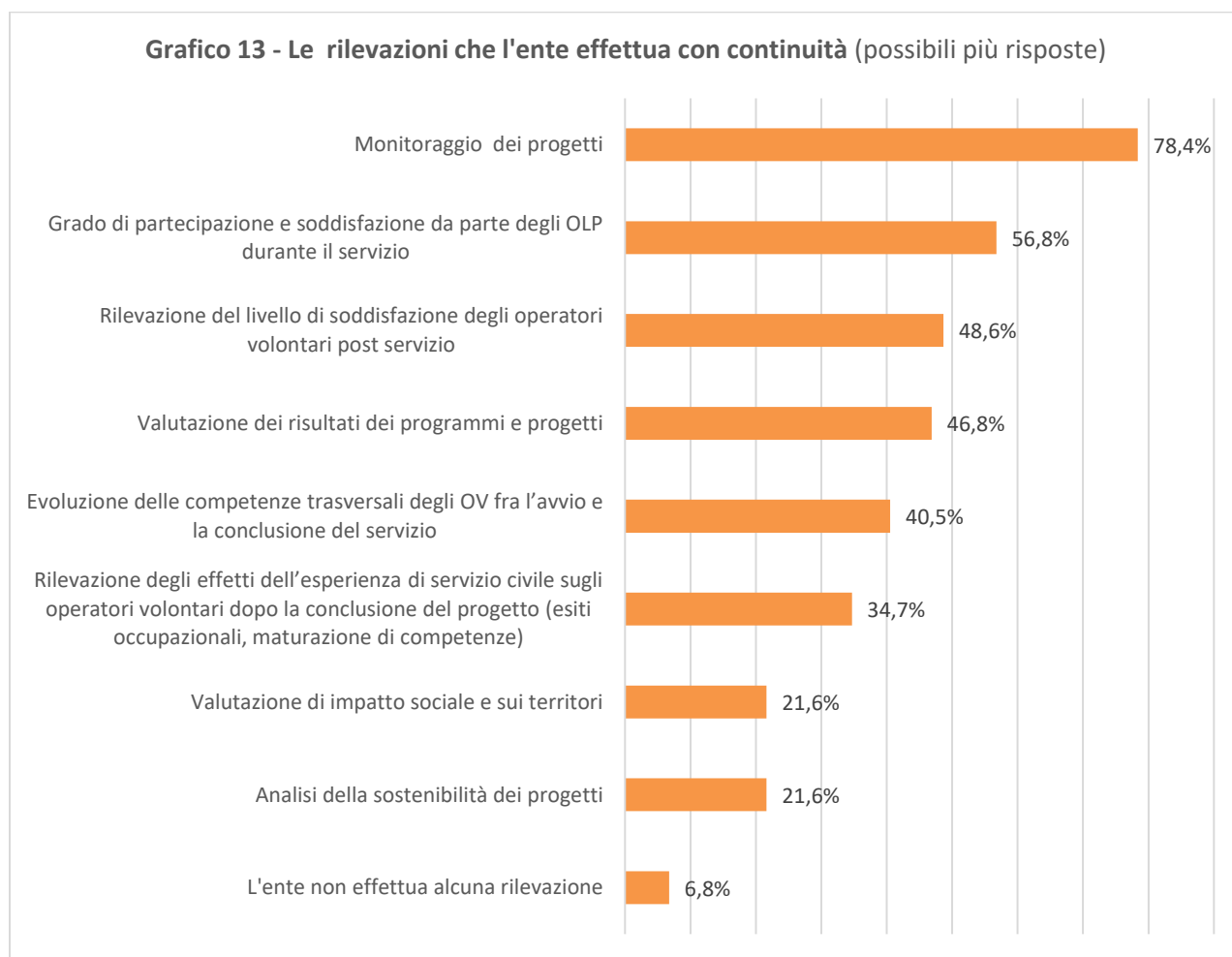
Sulla base delle risposte fornite, realizza il monitoraggio dei progetti il 78,4% degli enti che hanno risposto al questionario (Grafico 13).

Tra le altre rilevazioni realizzate dagli enti, una delle più frequenti è il grado di partecipazione e di soddisfazione degli OLP. La realizza il 56,8% degli enti.

Il terzo tipo di rilevazioni che gli enti dichiarano di svolgere nel 48,6% dei casi è relativa al livello di soddisfazione degli operatori volontari nella fase post servizio civile universale. Ulteriori indagini vengono comunque svolte per conoscere gli esiti dell'esperienza e lo sviluppo di competenze dei giovani. Il 40,5% degli enti analizza l'evoluzione delle competenze nell'intervallo di tempo tra l'avvio e la conclusione del progetto e il 34,7% rileva gli effetti dell'esperienza sulla maturazione di competenze e gli esiti occupazionali.

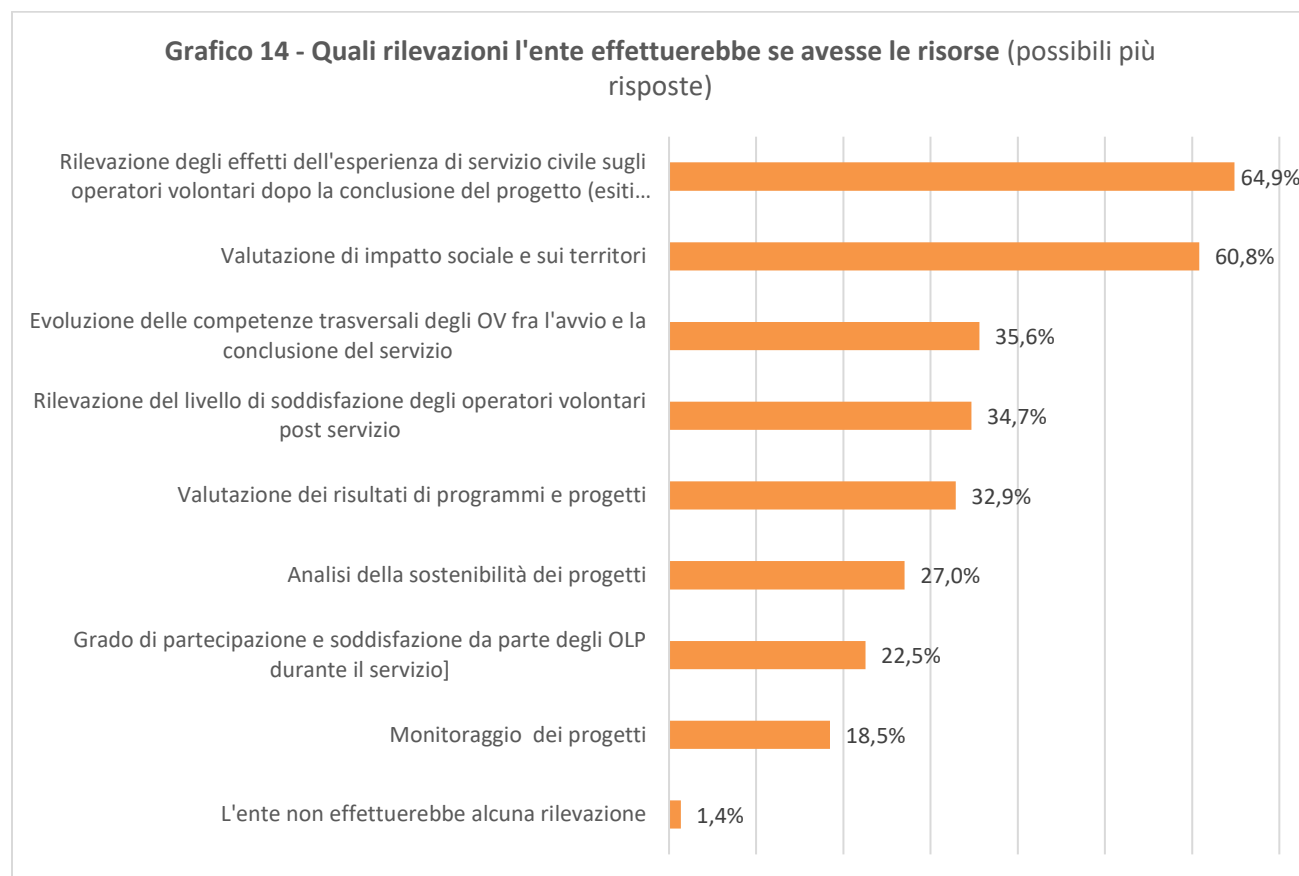
Riguardo agli effetti prodotti dalle attività dei progetti di servizio civile universale, viene fatta una valutazione dei risultati nel 46,8% dei casi mentre il 21,6% degli enti realizza anche una valutazione di impatto sociale e sui territori.

Solo il 6,8% degli enti ha dichiarato di non svolgere alcuna rilevazione sulle attività di progetto.



3.8. Con più risorse, possibili rilevazioni sull'impatto e sugli effetti dei progetti sul territorio

Le rilevazioni degli enti potrebbero essere più ampie e approfondite se questi disponessero di maggiori risorse economiche. È quanto emerge dai dati riportati nel Grafico 14 in cui ai primi posti tra le indagini che gli enti realizzerrebbero ci sono le valutazioni di impatto sociale e sui territori e sugli effetti dell'esperienza di servizio civile universale sugli operatori volontari.



4. MISURE, SPERIMENTAZIONI E RISORSE PER IL POTENZIAMENTO DEL SERVIZIO CIVILE UNIVERSALE

Con la riforma del servizio civile universale, il Dipartimento ha sviluppato e messo in campo nuovi strumenti a supporto degli enti, da un lato, per rafforzare il valore formativo dell'esperienza di servizio civile universale e la capacità di inclusione dei progetti e, dall'altro, per diversificare ulteriormente la tipologia di attività allo scopo di intercettare nuovi interessi dei giovani.

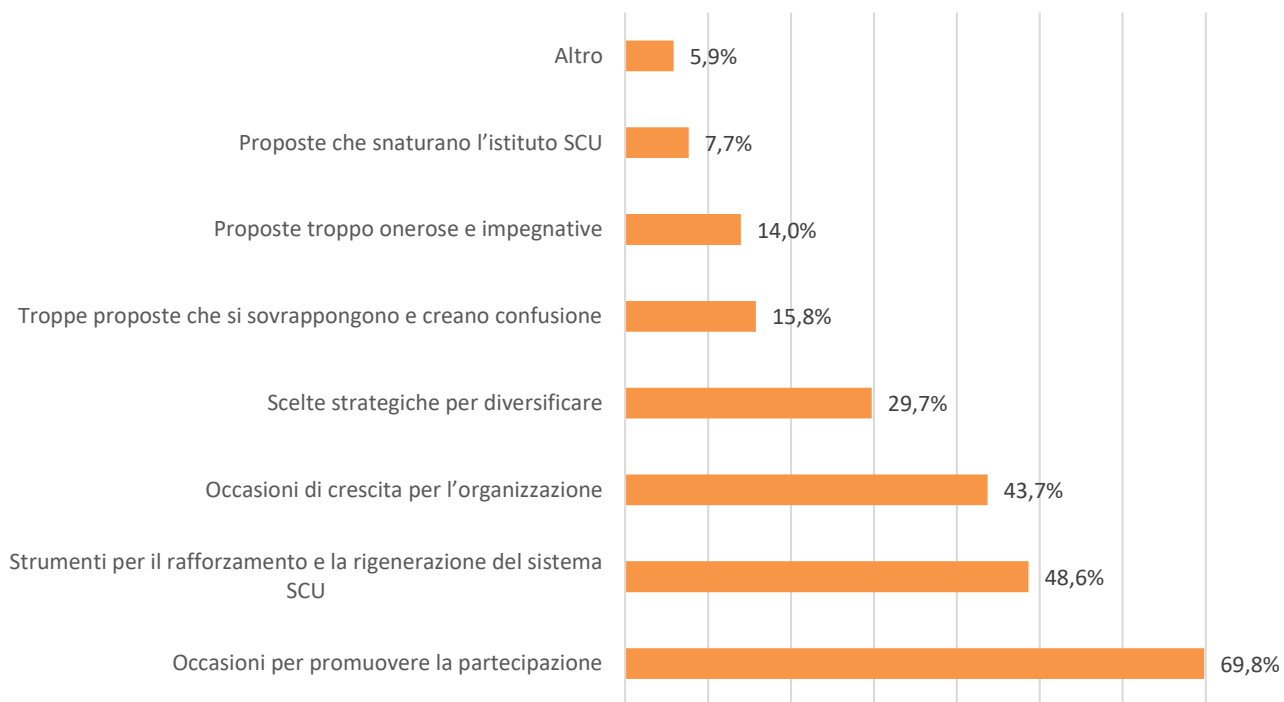
Si fa riferimento in particolare alle misure come il tutoraggio, il coinvolgimento di giovani con minori opportunità (GMO), la possibilità di scegliere di svolgere tre mesi in un altro Paese UE (in alternativa al tutoraggio), e alle nuove sperimentazioni su temi come il digitale e l'ambiente.

4.1. Misure per promuovere la partecipazione dei giovani

Per quasi il 70% degli enti, le misure sono opportunità per promuovere la partecipazione dei giovani al servizio civile universale (Grafico 15). Si tratta in generale di strumenti che hanno favorito il rafforzamento del sistema SCU e dell'organizzazione. Il 48,6% degli enti ha infatti dichiarato che sono dispositivi per il **rafforzamento e la rigenerazione del sistema SCU** e il 43,7% che sono **occasioni di crescita dell'organizzazione**.

Per quanto riguarda gli atteggiamenti più critici riguardo a misure e sperimentazioni degli ultimi anni, il 15,8% degli enti ha segnalato che si tratta di un eccesso di proposte che si sovrappongono e creano confusione, mentre il 14% le ritiene troppo onerose e impegnative. In ultimo, il 7,7% converge sull'idea che rischiano di snaturare lo stesso istituto del servizio civile universale.

Grafico 15 - Misure e sperimentazioni (tutoraggio, Giovani con Minori Opportunità, 3 mesi in un altro Paese UE) e nuovi Bandi tematici (digitale, ambientale): che cosa rappresentano per gli Enti? (possibili più risposte)



4.2. Il tutoraggio: un beneficio per gli operatori volontari

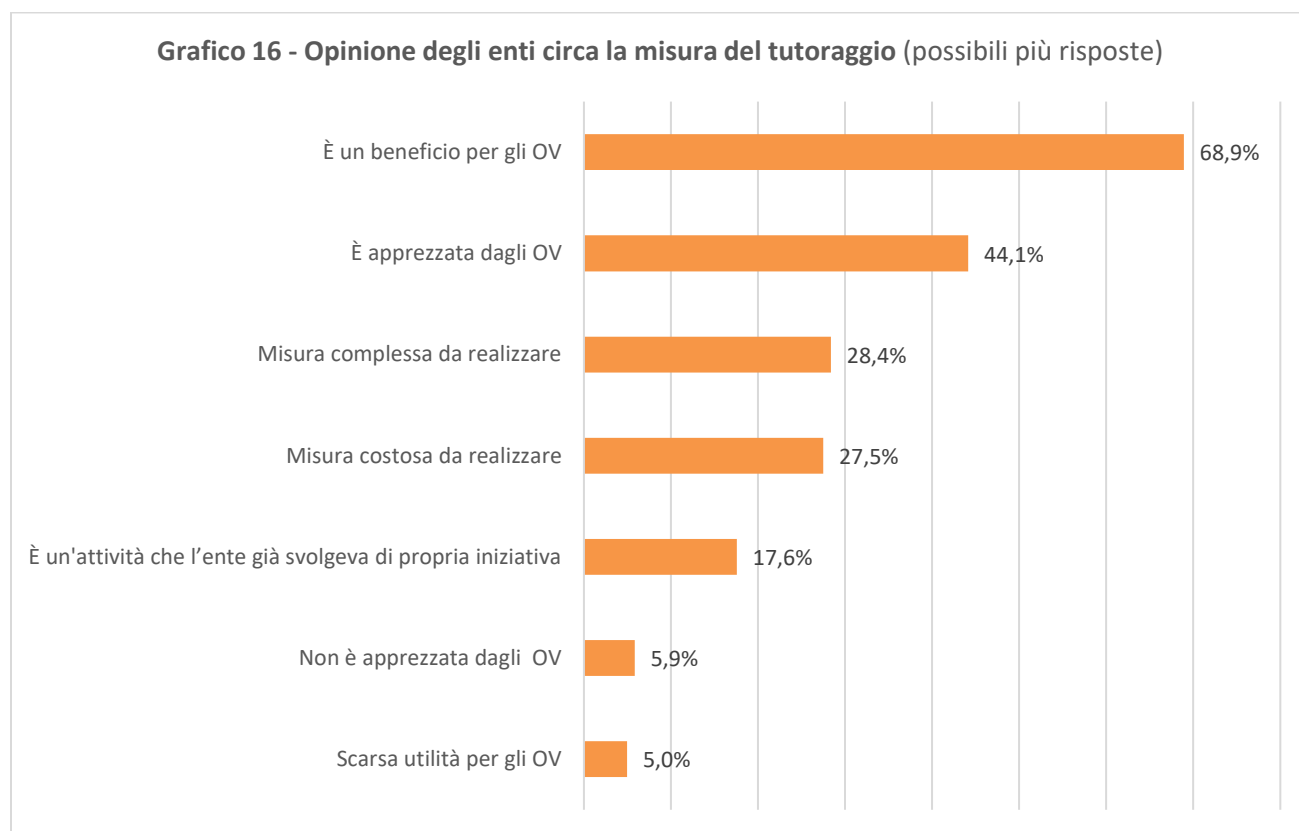
Una delle misure forse più utilizzata dagli enti è quella del tutoraggio che rappresenta uno strumento molto importante per l'orientamento al lavoro degli operatori volontari nella fase conclusiva dell'esperienza di servizio civile universale.

Sulla base dell'esperienza fatta a partire dalla sua introduzione negli ultimi anni, è stato chiesto un parere agli enti circa l'utilità o meno di questa misura.

Una grande maggioranza di enti (68,9%) la ritiene un beneficio per gli operatori volontari e quasi una metà di questi conferma che gode dell'apprezzamento anche dei giovani. Molti enti evidenziano però alcuni limiti. Il 28,4% la ritiene una misura complessa da realizzare e il 27,5% la giudica anche costosa (Grafico 16).

Il tutoraggio era comunque un'attività che molti enti già svolgevano, come sottolinea il 17,6% degli enti che hanno risposto al questionario.

Nell'indagine del 2024 sugli operatori volontari a fine servizio⁵, una delle misure aggiuntive più apprezzate è stato il tutoraggio che ha visto un livello di gradimento pari all'84% dei giovani che hanno dichiarato di averne usufruito.



4.3. L'orientamento lavorativo: redazione di CV e informazioni sulle politiche attive del lavoro

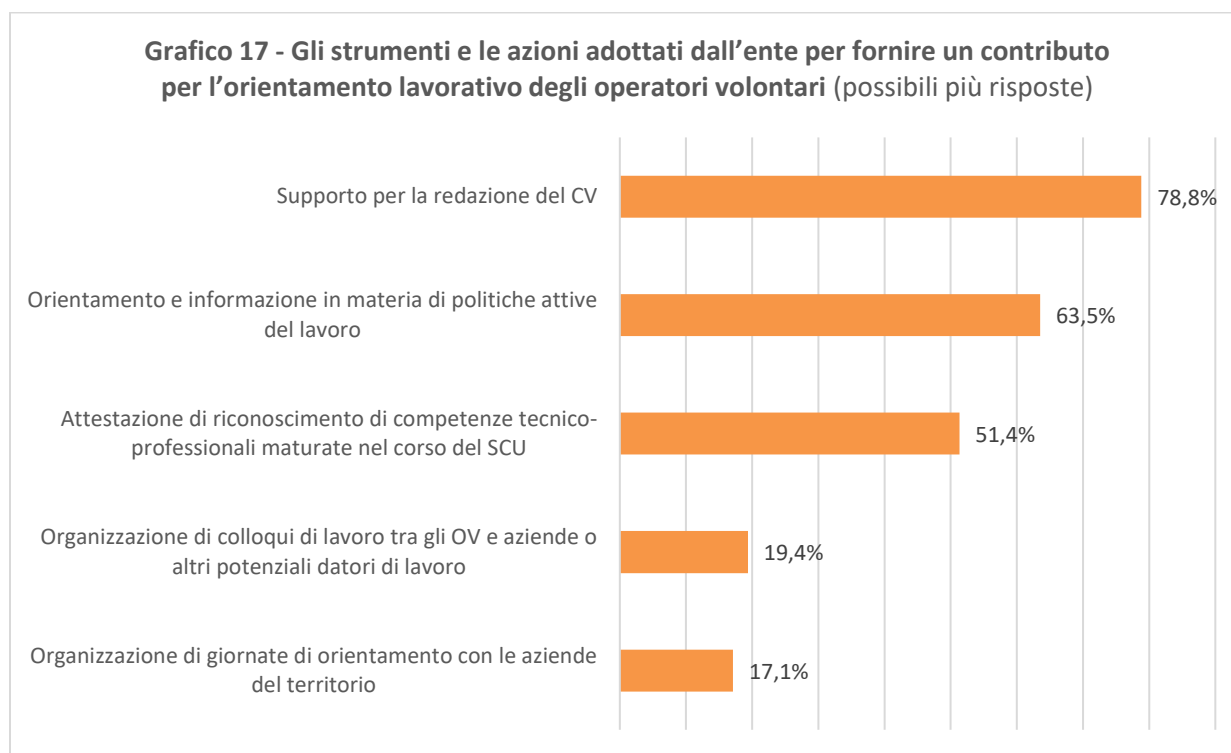
Gli strumenti e le azioni adottati dagli enti per dare concretezza all'attività di orientamento lavorativo sono quelli che nella maggior parte dei casi vengono indicati nel programma di tutoraggio riportato nei progetti.

Al primo posto, il 78,8% degli enti dichiara di realizzare un'azione di supporto per la redazione del curriculum vitae degli operatori volontari, seguita dall'informazione sulle politiche attive del lavoro (63,5%) (Grafico 17).

La metà degli enti si orienta sulla predisposizione di un attestato di riconoscimento di competenze tecnico-professionali maturate nel corso dell'esperienza di servizio civile universale.

⁵ Ibidem.

Il **rapporto con le aziende** del territorio è al centro di quasi un ente su cinque. Il 19,4% di essi organizza colloqui tra operatori volontari e aziende e altri potenziali datori di lavoro e il 17,1% realizza giornate di orientamento con le imprese del territorio.

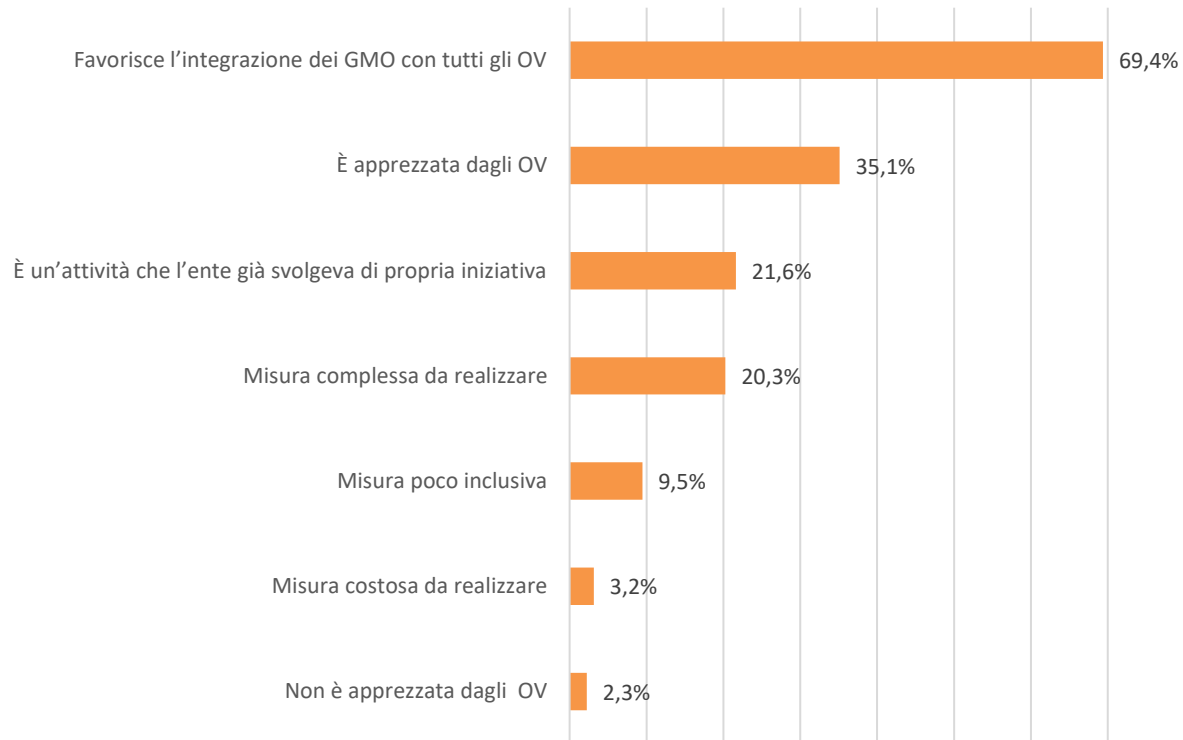


4.4. Giovani con minori opportunità (GMO): una misura che favorisce l'inclusione degli operatori volontari con maggiori difficoltà

Il coinvolgimento di giovani con minori opportunità (GMO) è un'altra misura molto apprezzata da oltre il 70% dei giovani che vi prendono parte, come emerge dalle indagini realizzate negli ultimi anni dal Dipartimento. Un giudizio positivo è dato anche dagli enti che, nel 69,4% dei casi, la considerano una misura che favorisce l'integrazione dei GMO con tutti gli altri operatori volontari.

Anche in questo caso molti enti (21,6%) mettono in evidenza che si tratta di una iniziativa che già svolgevano autonomamente. Per un quinto di loro rimane comunque una misura complessa (20,3%) o addirittura poco inclusiva per quasi il 10% di essi. Il 3,2% la considera, infine, costosa (Grafico 18).

Grafico 18 - Opinione degli enti circa la misura per il coinvolgimento di Giovani con Minori Opportunità (GMO) (possibili più risposte)



5. PROMOZIONE E COMUNICAZIONE DEI PROGETTI

I progetti di servizio civile universale sono promossi a livello territoriale innanzitutto per coinvolgere e richiamare l'attenzione del maggior numero di giovani sulla possibilità di candidarsi ai progetti. Per tale motivo, gli enti attivano numerose reti sociali, istituzionali e di comunicazione: da quelle del Terzo Settore fino ad arrivare ai social media e ai media tradizionali, all'organizzazione di eventi presso gli istituti scolastici, ai servizi pubblici o alle aziende private.

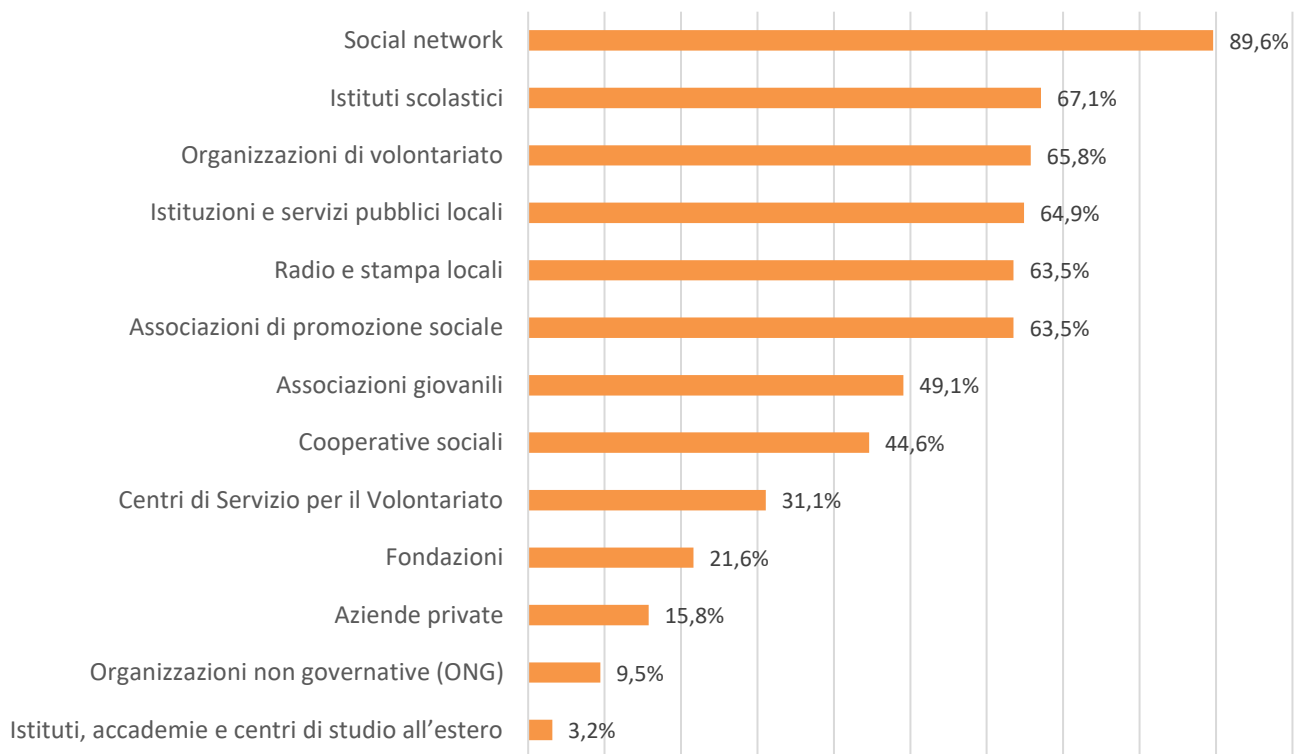
5.1. I social network al primo posto per comunicare i progetti

La più importante di tali reti è rappresentata dai social network, come ha indicato quasi il 90% degli enti (Grafico 19). Sempre in tema di comunicazione, il 63,5% degli enti investe comunque su media tradizionali, come stampa, radio e TV locali, per informare il proprio target di riferimento.

Una seconda categoria di reti è rappresentata da quelle dei servizi pubblici. Il 67,1% degli enti si rivolge agli istituti scolastici e il 64,9% agli istituti e servizi pubblici locali.

Una terza categoria è formata dagli enti del Terzo Settore che, naturalmente, per la metà degli enti SCU rappresentano il più importante bacino di reclutamento e mobilitazione di volontari. In oltre il 60% dei casi, gli enti attivano associazioni di volontariato e di promozione sociale. A seguire, tra i soggetti più rilevanti, ci sono le associazioni giovanili (49,1%), le cooperative sociali (44,6%), i Centri di Servizio per il Volontariato (31,1%), le Fondazioni (21,6%) e le organizzazioni non governative (9,5%).

Grafico 19 - Soggetti sociali, istituzionali e media attivati per promuovere i progetti di SCU a livello territoriale (possibili più risposte)



I canali di comunicazione utilizzati dagli enti, in alcuni casi, confermano le informazioni fornite dagli operatori volontari (Indagine sul fine servizio del 2024⁶) riguardo alle modalità con cui sono venuti a conoscenza dei progetti di servizio civile universale. Rispetto ai canali utilizzati dagli enti, nel caso di internet e i social network, l'indagine condotta dal Dipartimento nel 2024 sugli operatori volontari ha fatto emergere che il 29% dei giovani ha saputo del progetto di servizio civile universale attraverso **news online, siti web e social media**.

Riguardo agli istituti scolastici, il secondo canale di comunicazione più utilizzato dagli enti, i giovani attribuiscono un ruolo marginale a tali istituti nel diffondere le informazioni sul servizio civile universale: questo canale è indicato nel complesso da quasi il 5% dei giovani intervistati.

5.2. La comunicazione degli Enti: cinque gruppi target

I destinatari della comunicazione dei programmi e progetti degli enti, sulla base delle risposte fornite dagli stessi, possono essere suddivisi in almeno cinque gruppi target (Grafico 20).

⁶ Ibidem.

Il primo è quello dei **cittadini** in generale. Lo ha segnalato l'83,3% degli Enti, molti dei quali (75,7%) hanno anche indicato al secondo posto i partecipanti agli eventi e agli incontri finalizzati a promuovere i progetti di servizio civile universale.

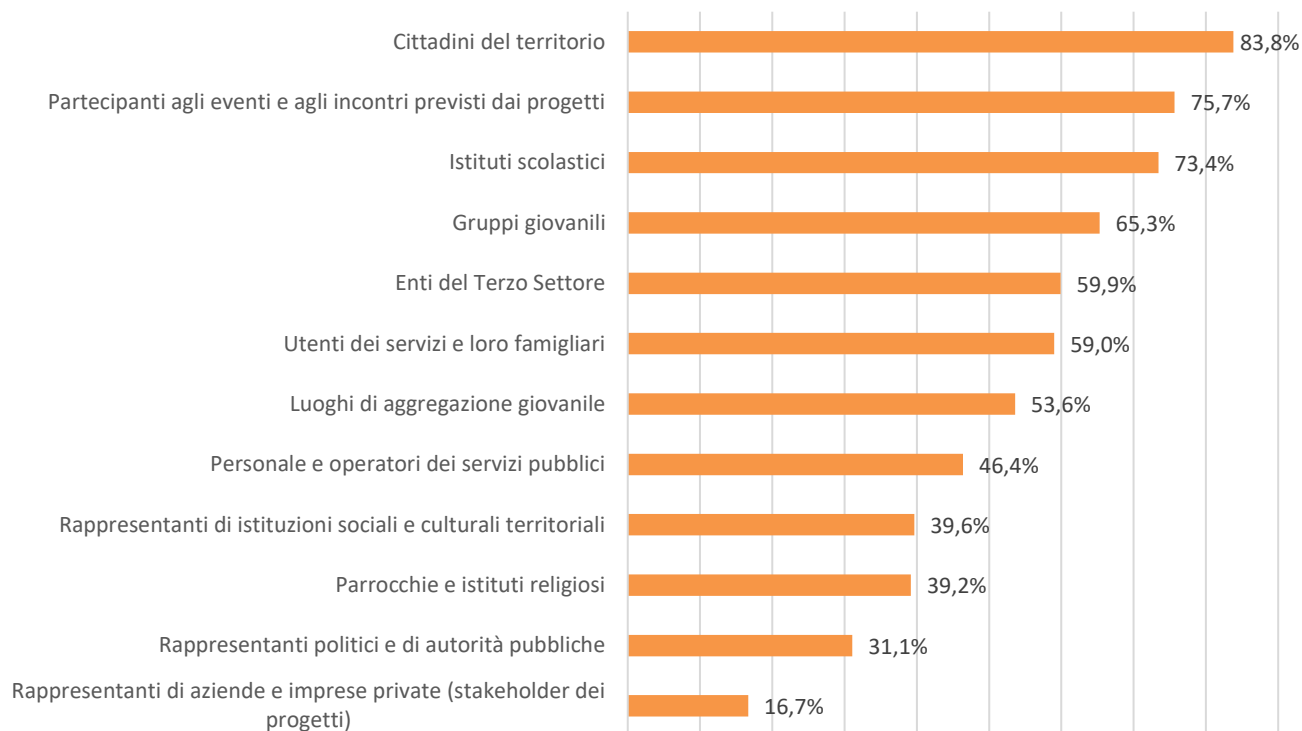
Un altro importante gruppo target, per il 73,5% degli enti, è costituito dagli **istituti scolastici** a cui indirizzarsi, molto probabilmente, per sensibilizzare i più giovani ai temi che caratterizzano il servizio civile universale.

Un terzo insieme di target è naturalmente rappresentato dai **gruppi giovanili** (65,3%) e da luoghi di aggregazione giovanile (53,6%) dove svolgere attività di informazione e reclutamento per i progetti. Da considerare in questo gruppo anche le parrocchie e gli istituti religiosi (39,2%) e gli enti del Terzo Settore (59,9%).

Il quarto gruppo comprende coloro che si trovano all'interno di strutture e aziende di servizio pubblico, sia in qualità di operatori che di utenti. **Utenti dei servizi e loro familiari** sono indicati dal 59% degli enti come destinatari delle loro attività di comunicazione mentre il personale e gli operatori dei servizi dal 46,4%.

Ultimo gruppo, in base alle indicazioni degli enti, è quello dei **rappresentanti di realtà istituzionali** di carattere sociale, culturale, politico e imprenditoriale. Il 39,6% degli enti indirizza la propria comunicazione verso rappresentanti di istituzioni sociali e culturali territoriali, il 31,1% verso rappresentanti politici e autorità pubbliche e, infine, il 16,7% verso rappresentanti di aziende e imprese private.

Grafico 20 - Destinatari delle iniziative di comunicazione dell'ente relative a programmi e progetti (possibili più risposte)

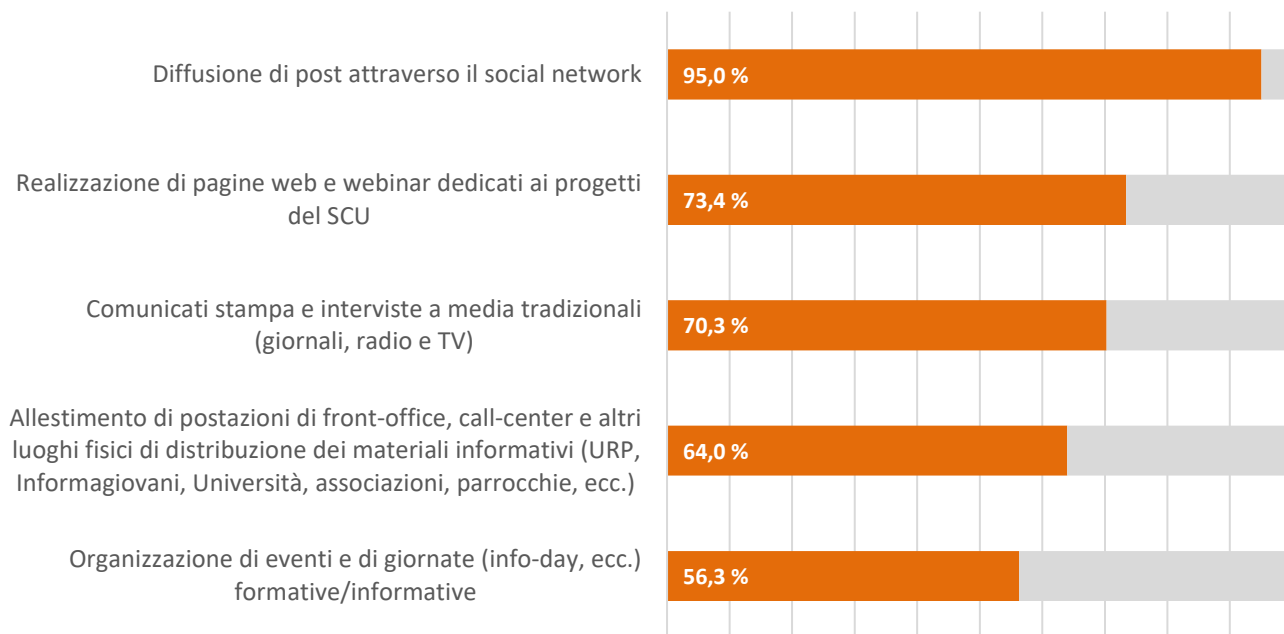


5.3. Social network: utilizzati dal 95% degli enti per reclutare i giovani

Gli enti si avvalgono di un'ampia gamma di strumenti di comunicazione, da quelli che utilizzano la rete internet a quelli più tradizionali che prevedono il contatto diretto presso luoghi fisici o eventi, con una prevalenza della prima tipologia sulla seconda. Il 95% degli enti utilizza la diffusione di post attraverso i social network per comunicare con i giovani da reclutare (Grafico 21). Il 73,6% di essi, inoltre, realizza pagine web e webinar dedicati ai progetti di servizio civile universale.

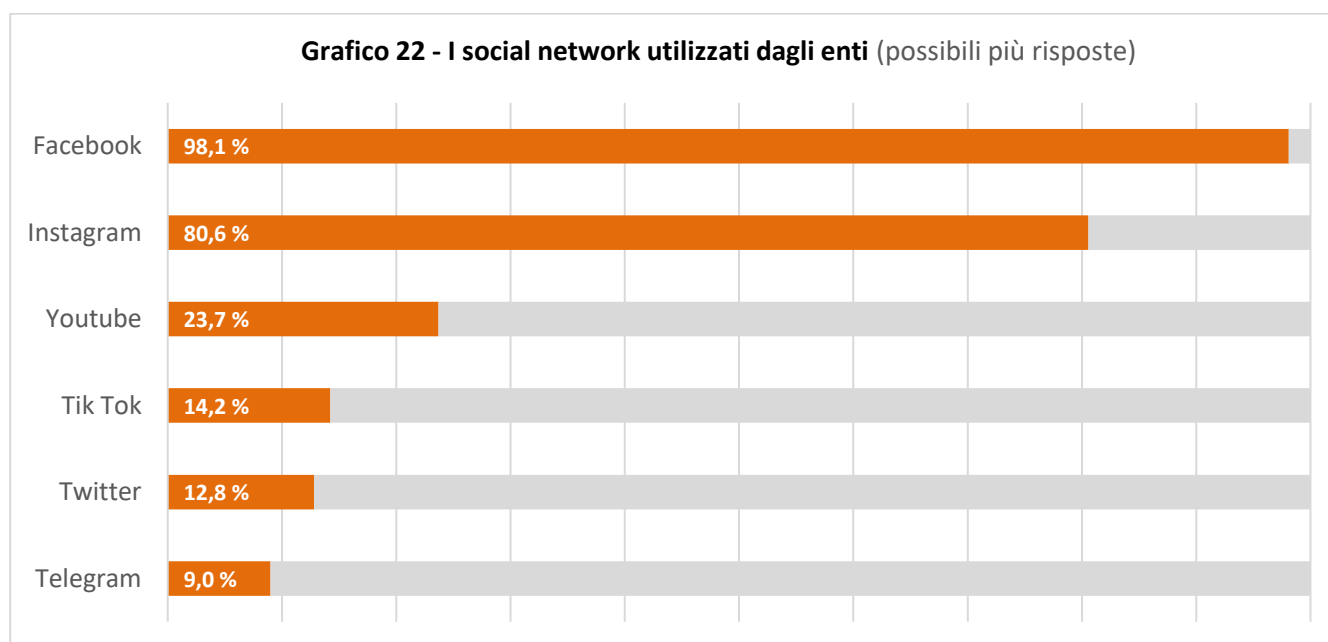
L'invio di comunicati stampa e il rilascio di interviste sui media tradizionali come radio, giornali e TV è ancora praticato da poco più del 70% degli Enti. Le percentuali delle modalità di comunicazione diminuiscono quando si tratta di allestire postazioni di front-office o call center (64%) o di organizzare eventi e giornate dedicati al servizio civile universale (56,3%).

Grafico 21 - Modalità di comunicazione utilizzate dagli enti per reclutare i giovani nei progetti (possibili più risposte)



5.4. La tipologia dei social network

L'utilizzo di post per i social network prevale, come si è visto sopra, tra tutte le modalità di comunicazione verso i giovani da coinvolgere nei progetti. Tra questi spicca Facebook con quasi il 100% delle scelte degli enti (Grafico 22), probabilmente il social network più alla portata di tutti, soprattutto i meno giovani o gli stessi genitori, anche se forse quello meno utilizzato proprio dai giovani. Per loro, sono sicuramente più efficaci social network come Instagram, utilizzato dall'80,6% degli Enti, YouTube (23,7%) e TikTok (14,2%).



5.5. Migliorare la comunicazione del servizio civile universale: più coinvolgimento di scuole e università

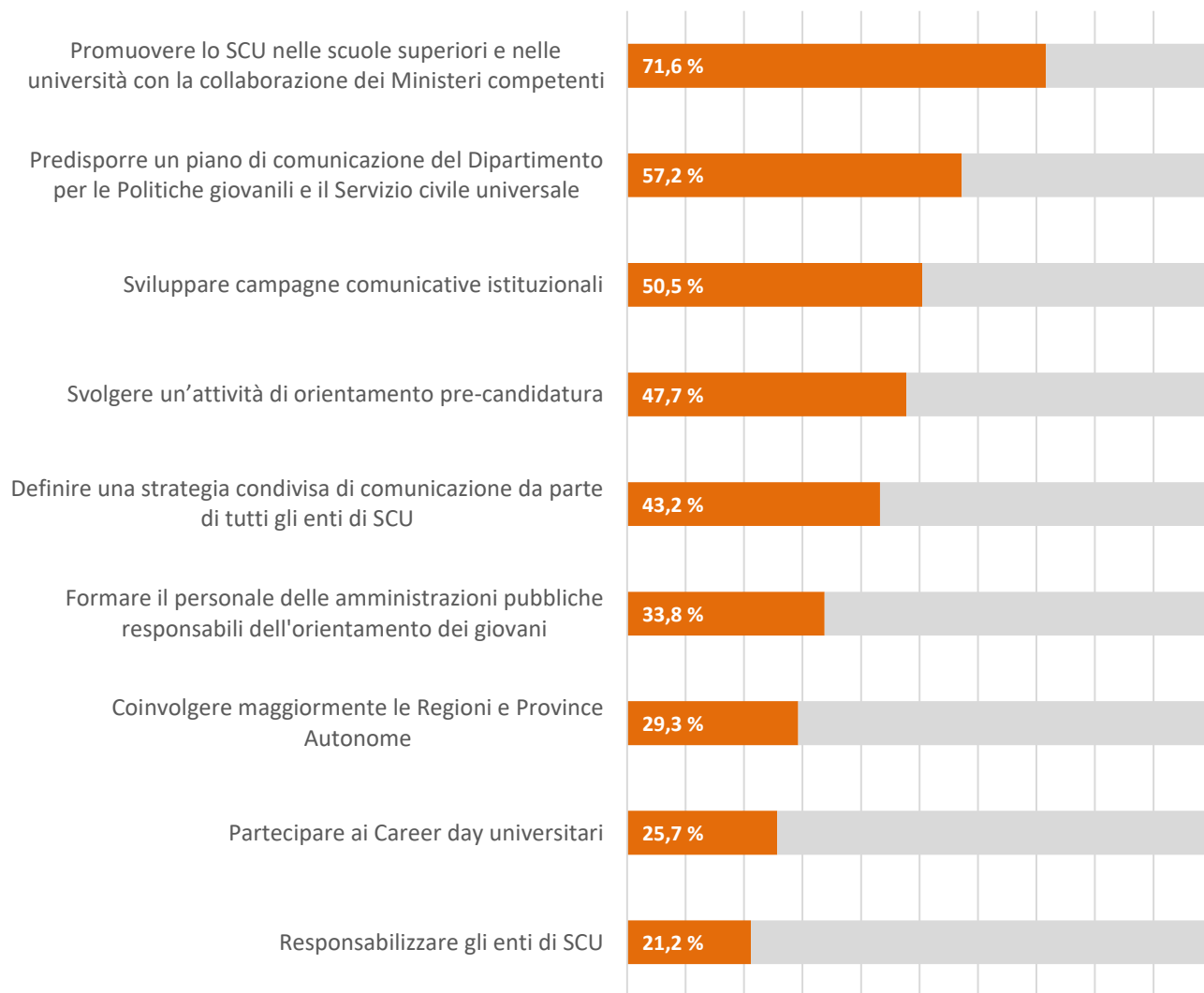
La comunicazione nel servizio civile universale, come emerge anche dalle rilevazioni fatte dal Dipartimento rivolte agli operatori volontari, sembra mancare di una dimensione istituzionale e di un coordinamento con tutti gli attori del sistema.

Le risposte degli enti sottolineano questi aspetti quando propongono (71,6%), per prima cosa, di promuovere il servizio civile universale nelle scuole superiori e nelle università con la collaborazione dei ministeri competenti (Grafico 23). Più della metà inoltre (57,2%) chiede al Dipartimento di predisporre un piano di comunicazione e il 50,5% di sviluppare campagne istituzionali.

È inoltre da mettere in evidenza che un terzo degli enti si aspetta un ruolo maggiore da parte di Regioni e Province Autonome e di altri soggetti pubblici come, ad esempio, sottolinea il 33,8% degli enti che chiede di formare il personale delle amministrazioni pubbliche responsabili dell'orientamento dei giovani.

Uno sguardo è rivolto comunque anche all'interno degli enti. Il 43,2% di essi sottolinea la necessità di definire una strategia condivisa di comunicazione tra tutti gli enti SCU e il 21,2% di responsabilizzare di più gli stessi enti.

Grafico 23 - Proposte degli enti per migliorare l'attività di comunicazione e promozione del SCU (possibili più risposte)



6. FORMAZIONE, CRESCITA E SVILUPPO DI COMPETENZE

Il servizio civile universale è in generale un percorso di crescita personale per tanti giovani. Gli enti, per parte loro, contribuiscono al processo di crescita con attività di formazione, di orientamento al lavoro e di cittadinanza attiva.

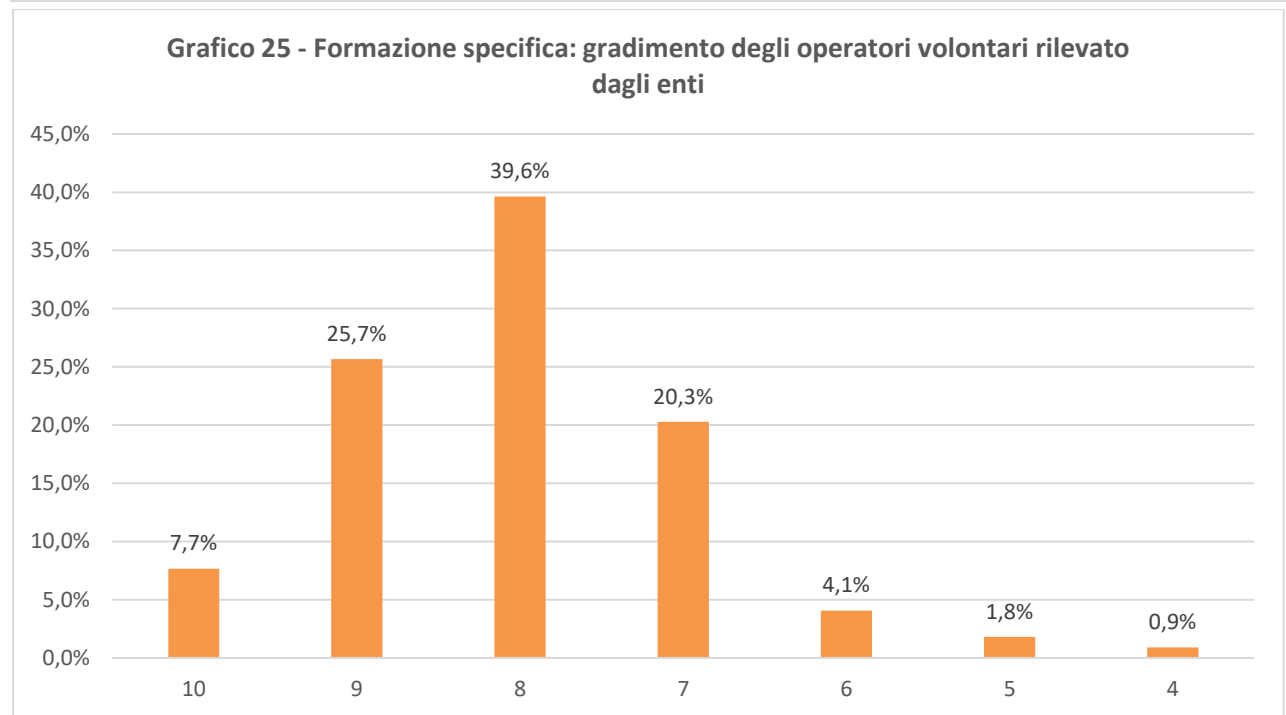
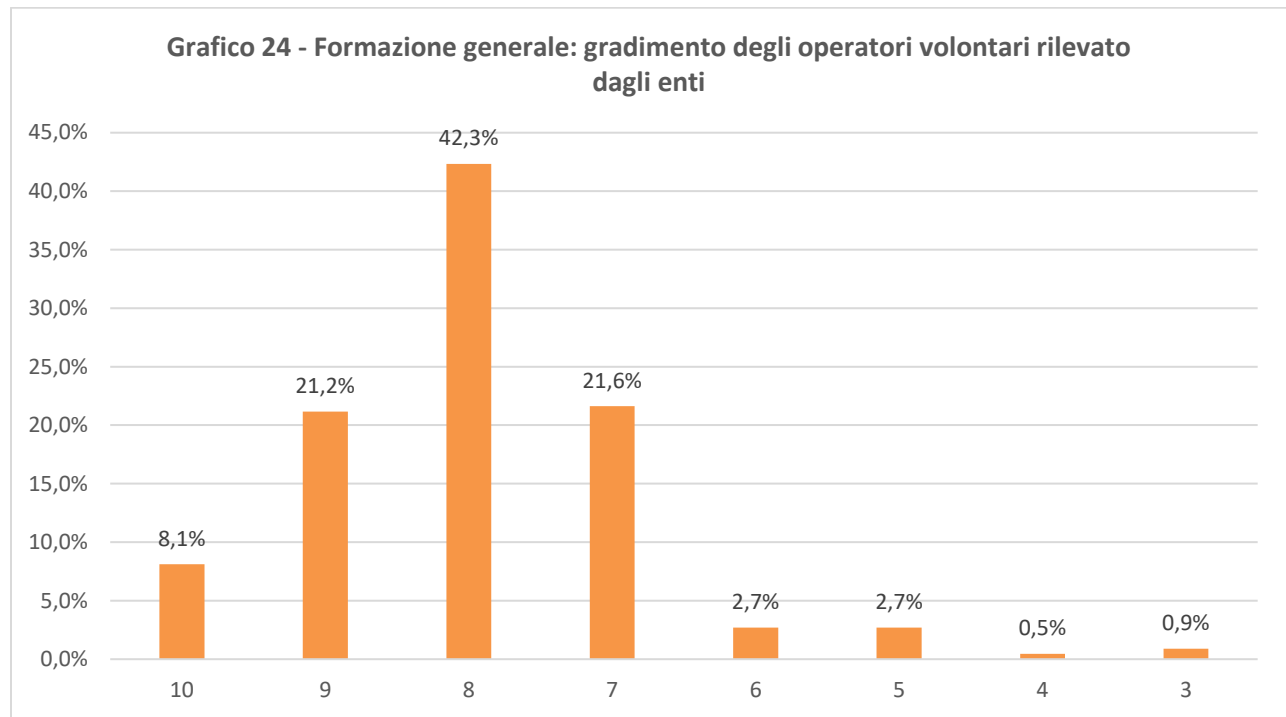
La formazione generale e specifica realizzata dagli enti di servizio civile universale è nel complesso molto apprezzata dagli operatori volontari, come confermano anche le rilevazioni effettuate dal Dipartimento nel 2023 e 2024.

Gli enti stessi effettuano la rilevazione del gradimento dei servizi formativi che offrono ai giovani allo scopo di monitorare e, nel caso, adeguare l'offerta di formazione. Sulla base delle risposte degli enti al questionario, anche in questo caso la formazione risulta molto apprezzata dai giovani.

Come si può notare nel Grafico 24 relativo alla formazione generale, se si sommano i giudizi dal punteggio 7 al 10, considerati positivi, il 93,2% degli operatori volontari si ritiene soddisfatto del servizio ricevuto. Un'analoga percentuale (93,3%) è quella che si ottiene nel caso della formazione specifica (Grafico 25).

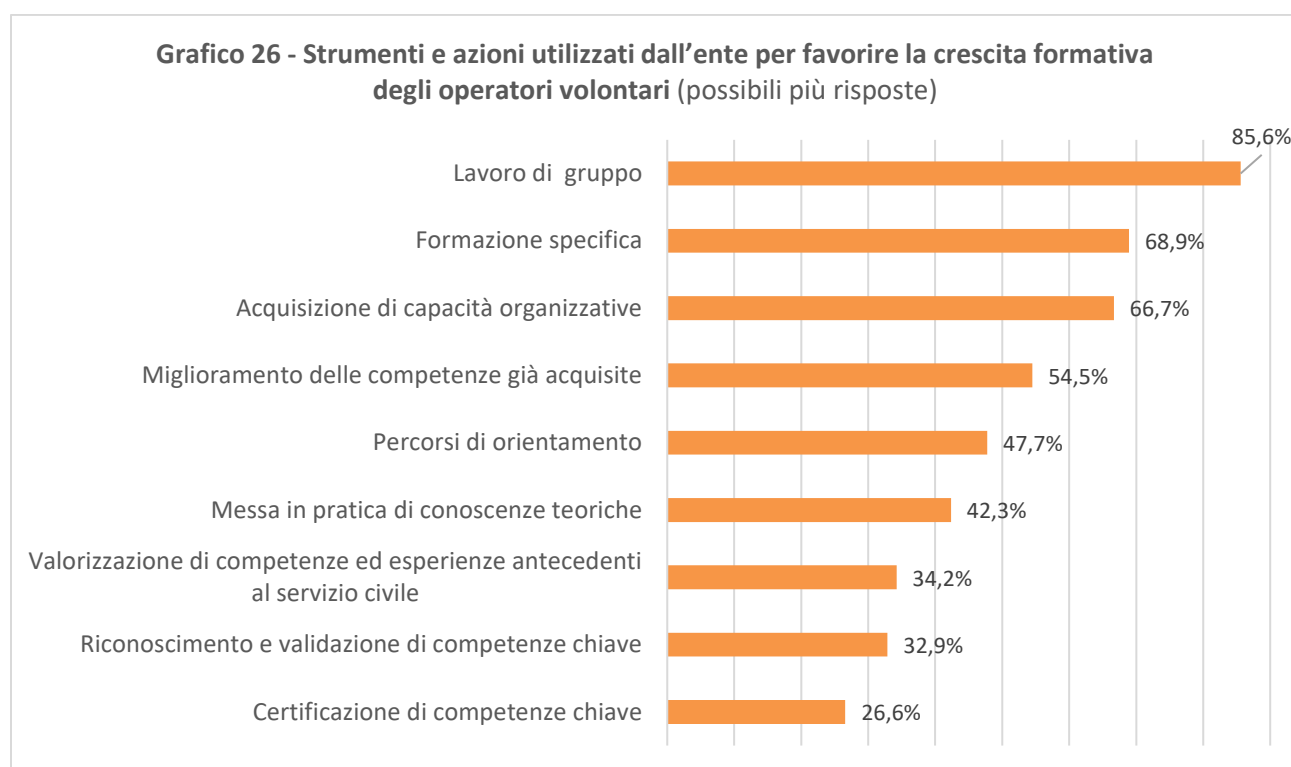
La formazione, sia generale che specifica, ha avuto un significativo apprezzamento anche secondo le opinioni degli operatori volontari raccolte nell'indagine svolta dal Dipartimento nella fase conclusiva dei progetti nel 2024⁷. La percentuale di giovani soddisfatti è però inferiore a quella rilevata dagli enti. Nel caso della formazione generale, per la parte dell'organizzazione e per quella della qualità della didattica i soddisfatti sono rispettivamente circa il 79% e l'82%. La formazione specifica ha avuto rispettivamente, per la parte organizzativa e per quella della qualità dei contenuti, un gradimento dell'82% e dell'83% da parte degli operatori volontari che hanno risposto al questionario.

⁷ Ibidem.



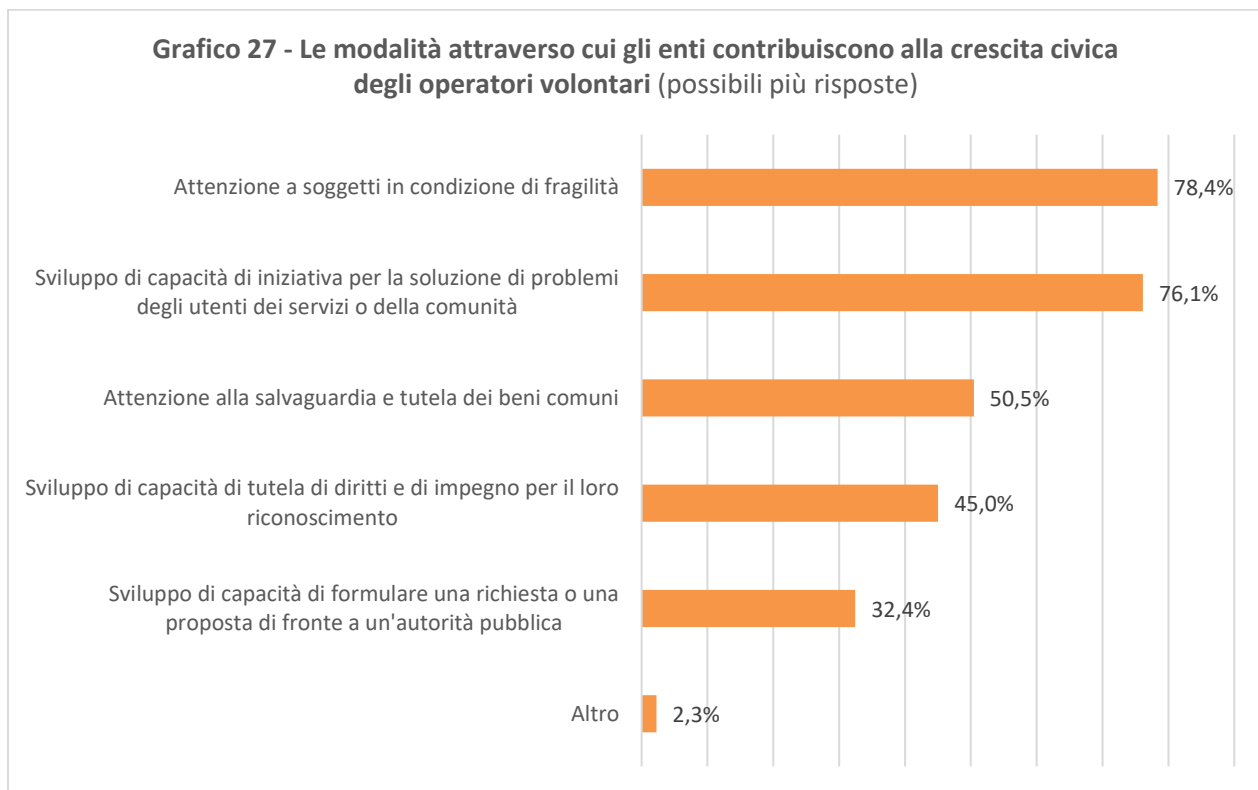
6.1. Il lavoro di gruppo come strumento formativo

Sul piano formativo lo strumento più utilizzato dagli enti è il lavoro di gruppo. Seguono, come si può leggere nel Grafico 26, un serie di altri strumenti e azioni che sono utilizzati da tanti enti. Ad esempio, la stessa formazione specifica (68,9%) viene considerata come uno strumento di formazione probabilmente per i suoi contenuti tecnico-operativi. Altri strumenti sono il favorire l'acquisizione di capacità organizzative (66,7%) e il miglioramento delle competenze già acquisite. Quasi la metà degli enti, inoltre, utilizza come strumento per favorire la crescita i percorsi di orientamento (47,7%).



6.2. L'attenzione per i problemi degli altri e dei più fragili alla base della crescita civica

Dal punto di vista della crescita civica, uno dei temi al centro dell'esperienza del servizio civile universale, l'impegno degli enti si sviluppa attorno ad alcuni contenuti e modalità alla base delle pratiche di cittadinanza attiva. Tra questi (Grafico 27), prevalgono la promozione di un'attenzione nei confronti dei soggetti in condizioni di fragilità (78,4%) e lo sviluppo di capacità di iniziativa per la soluzione dei problemi degli utenti dei servizi o della comunità (76,1%).



7. IL RAPPORTO DEI PROGETTI CON I BENEFICIARI E IL TERRITORIO

La realizzazione dei progetti di servizio civile universale genera una serie di effetti su utenti dei servizi o intere comunità a seconda della tipologia di interventi previsti.

In questa sede non è possibile svolgere una valutazione di impatto dei progetti, sia perché richiederebbe strumenti di indagine specifici e il coinvolgimento di ulteriori attori al livello territoriale, sia in quanto tale esercizio necessita del contributo di un soggetto con ruolo di terzietà.

In tale sede, pertanto, ci si è limitati a individuare alcuni indicatori di carattere generale per comprendere se l'attività dei progetti è percepita al livello territoriale dai possibili destinatari degli interventi, dalle istituzioni pubbliche o dagli stakeholder locali.

7.1. Aumentati gli interventi pubblici nel settore di attività dei progetti

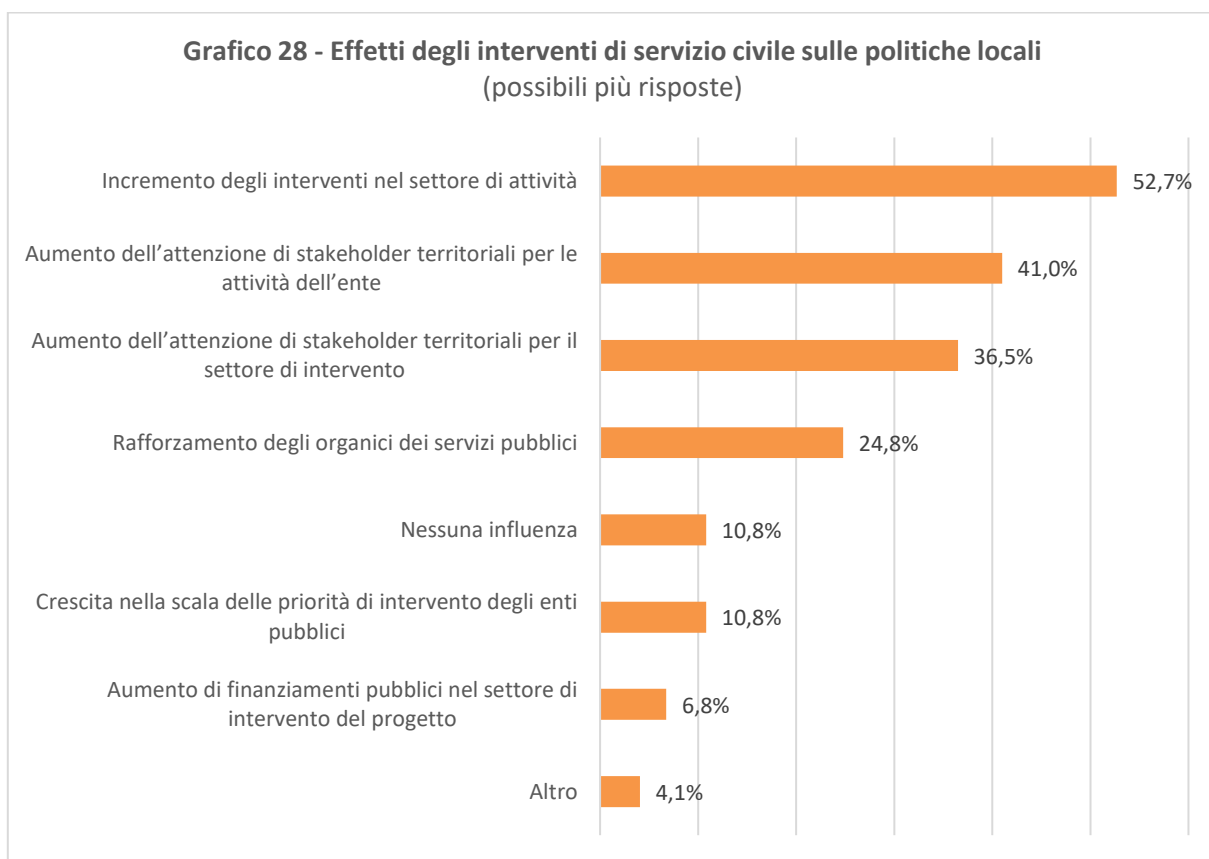
Un primo aspetto preso in esame è quello degli effetti prodotti sulle politiche locali. Come si può notare nel Grafico 28, secondo il 52,7% degli enti l'attività sviluppata dai progetti ha portato a un incremento degli interventi

pubblici nel settore di intervento. Altri hanno segnalato un aumento dell'attenzione degli stakeholder del territorio, ovvero di soggetti pubblici e privati interessati ai risultati degli interventi di servizio civile universale.

Nel 41% dei casi si è trattato di stakeholder attenti alle specifiche attività dell'ente, mentre il 36,5% degli enti ha messo in evidenza una maggiore attenzione di stakeholder che operano nel settore di intervento.

Un altro importante effetto è stato il rafforzamento degli organici dei servizi pubblici secondo un ente su quattro.

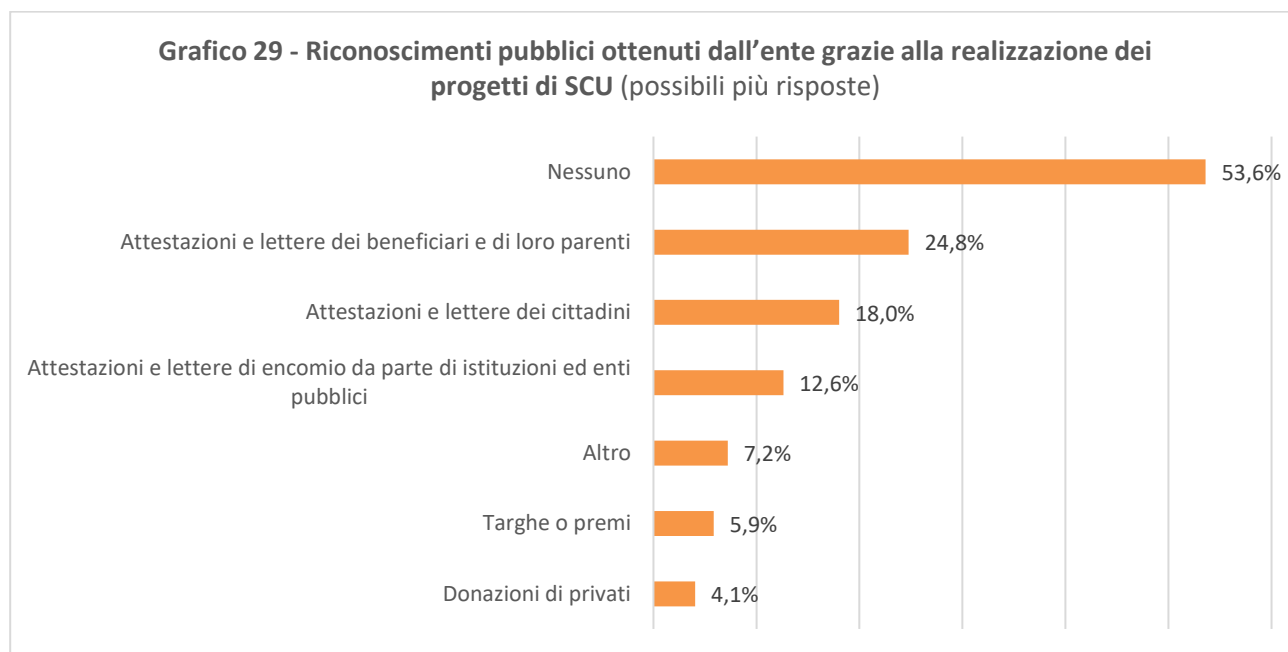
Per il 10,8% degli enti, non c'è stata alcuna influenza sulle politiche locali.



7.2. Riconoscimenti ed elogi soprattutto da semplici cittadini

Un altro indicatore sulla percezione di possibili effetti dei progetti a livello territoriale è quello di eventuali riconoscimenti avuti per l'attività svolta a favore di utenti e comunità locale. Quasi la **metà degli enti ha dichiarato di aver ricevuto attestati o riconoscimenti pubblici**.

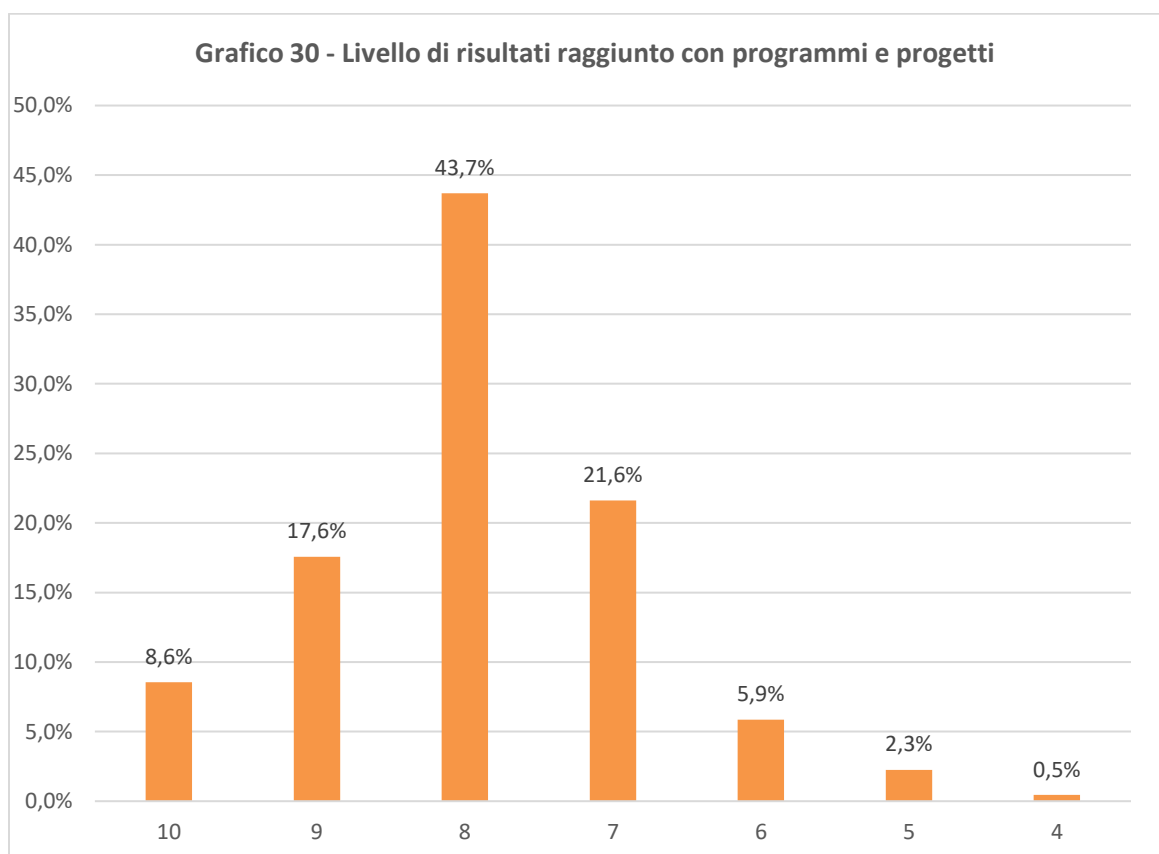
Per chi li ha ricevuti, i riconoscimenti più frequenti sono stati quelli di cittadini e utenti dei servizi (Grafico 29). Un ente su quattro ha ricevuto attestazioni e lettere dai beneficiari dei servizi svolti dall'ente e dai loro parenti, mentre nel 18% dei casi si è trattato di attestazioni e lettere di cittadini. Le istituzioni pubbliche hanno manifestato il loro apprezzamento per gli interventi di servizio civile universale nel 12,6% dei casi.



7.3. Risultati conseguiti: ottimi per il 70% degli enti

Rispetto ai bisogni e alle aspettative che i progetti si propongono di soddisfare, è stata chiesta agli enti un'opinione sul livello dei risultati raggiunti dai progetti. Si tratta naturalmente di un'auto-valutazione che gli enti hanno fornito circa il livello percentuale del conseguimento degli esiti attesi.

Sulla base delle risposte fornite dagli enti rispetto a un punteggio da 1 a 10 (Grafico 30), il 70% degli enti ha dichiarato di aver raggiunto un livello elevato di risultati con un punteggio tra 8 e 10. Solo il 2,8% degli enti ha ammesso di non aver conseguito buoni risultati auto-assegnandosi un punteggio tra 4 e 5.



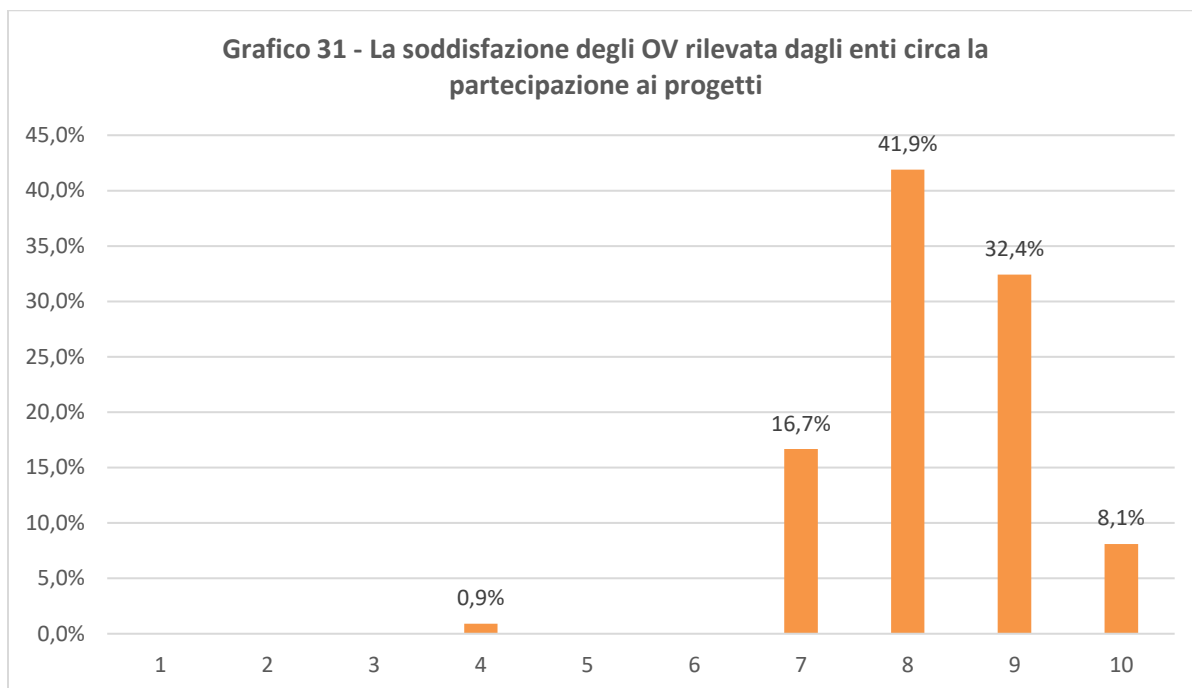
8. CONTRIBUTO E VALORIZZAZIONE DEGLI OPERATORI VOLONTARI NEI PROGETTI

La cura dei rapporti con e tra gli operatori volontari è sicuramente un aspetto che contribuisce al successo, sia del progetto, sia dell'esperienza dei giovani che vi prendono parte. Gli enti, in base anche al sistema di monitoraggio presentato in fase d'iscrizione, hanno l'onere di rilevare il livello di gradimento espresso dagli operatori volontari nell'ambito dei propri progetti. Per tale motivo, si è chiesto agli enti di fornire i risultati di queste rilevazioni o comunque una loro auto-valutazione del livello di soddisfazione espresso dagli operatori volontari coinvolti nei progetti.

8.1. Un elevato livello di gradimento dell'esperienza da parte degli operatori volontari

Per gli enti, l'82,4% degli operatori volontari ha espresso un livello di soddisfazione compreso tra 8 e 10 (Grafico 31). Si consideri che nell'ultima rilevazione condotta dal Dipartimento sugli operatori volontari che avevano

concluso il servizio civile universale nel 2024⁸, il 73,6% di loro aveva dato un giudizio sul gradimento con un punteggio compreso tra 8 e 10.



8.2. Il contributo degli operatori volontari al progetto: supporto operativo e creatività

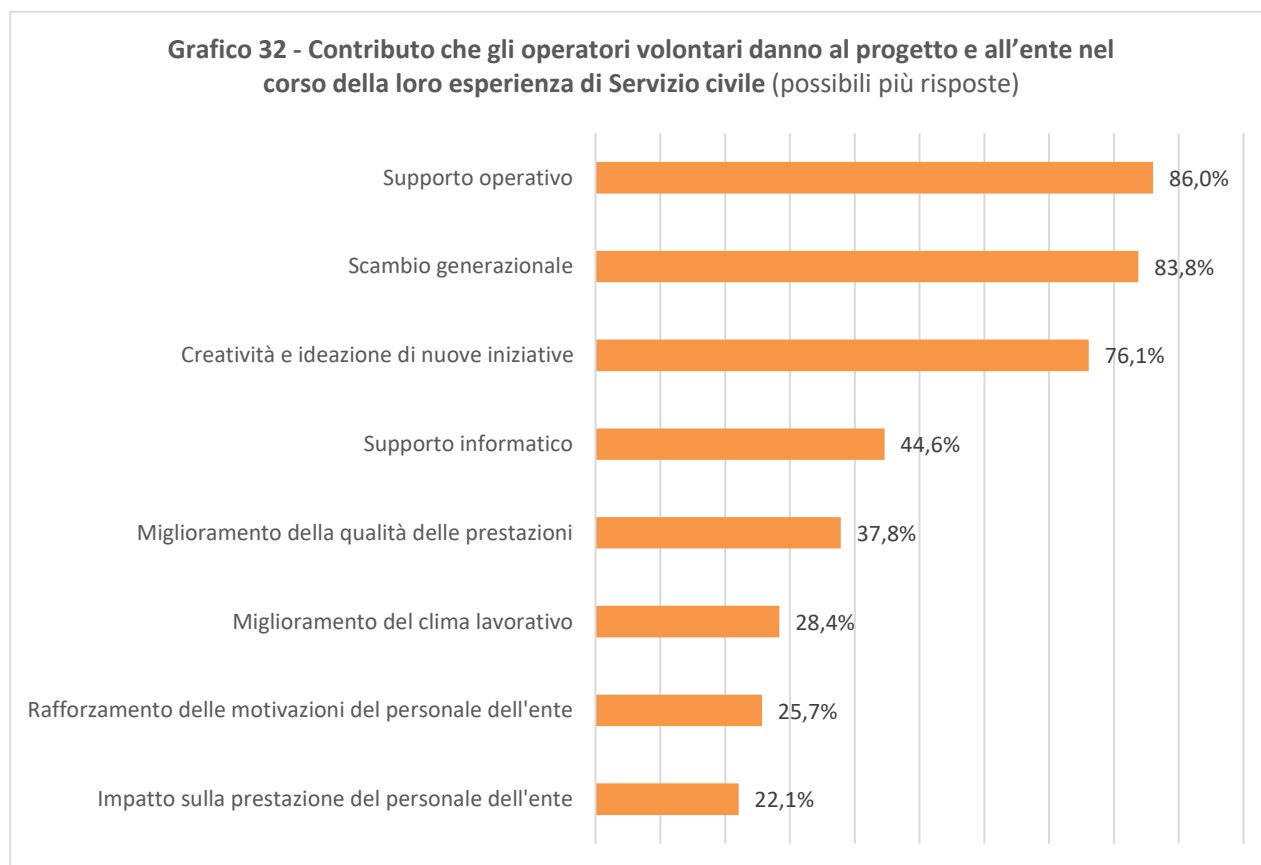
La presenza dei giovani nell’ambito dei progetti di servizio civile universale quanto può essere considerata un valore aggiunto per gli enti? Che tipo di contributo danno gli operatori volontari alla concreta realizzazione delle attività?

L’86% degli enti ritiene che gli operatori volontari diano prevalentemente un supporto operativo alla gestione delle attività (Grafico 32). Parla invece di “scambio generazionale” l’83,8% degli enti intendendo, probabilmente, la relazione virtuosa che si attiva tra i giovani del servizio civile universale e il personale dell’ente addetto ai servizi.

Un altro importante contributo, secondo il 76,1% degli enti, è la **spinta creativa e di idee** che i giovani portano all’interno delle organizzazioni di servizio civile universale. Non poteva mancare poi il contributo sul piano informatico (44,6%) da parte di una generazione di nativi digitali che ha una grande dimestichezza nell’uso di hardware e software.

⁸ Ibidem.

Quasi un terzo degli enti ha poi messo in evidenza la dimensione qualitativa del contributo degli operatori volontari. Dalle prestazioni erogate agli utenti al miglioramento del clima lavorativo, dal rafforzamento delle motivazioni agli effetti sulle stesse prestazioni del personale dell'ente.



8.3. Gli operatori volontari ambasciatori del servizio civile universale

Il rilevante supporto operativo che gli operatori volontari danno a enti e progetti, così come messo in evidenza poc'anzi, si concretizza in una serie di modalità attraverso cui gli enti valorizzano il ruolo e le competenze dei giovani.

Nel 77% dei casi, gli enti coinvolgono gli operatori volontari in attività finalizzate a comunicare il progetto e **l'esperienza di servizio civile universale** ai giovani (Grafico 33).

Un altro modo di valorizzare il ruolo dei giovani è quello di praticare **momenti di ascolto, individuale e collettivo**, per recepire proposte e osservazioni sull'andamento dei progetti. Il 65,3% degli enti promuove forme di ascolto

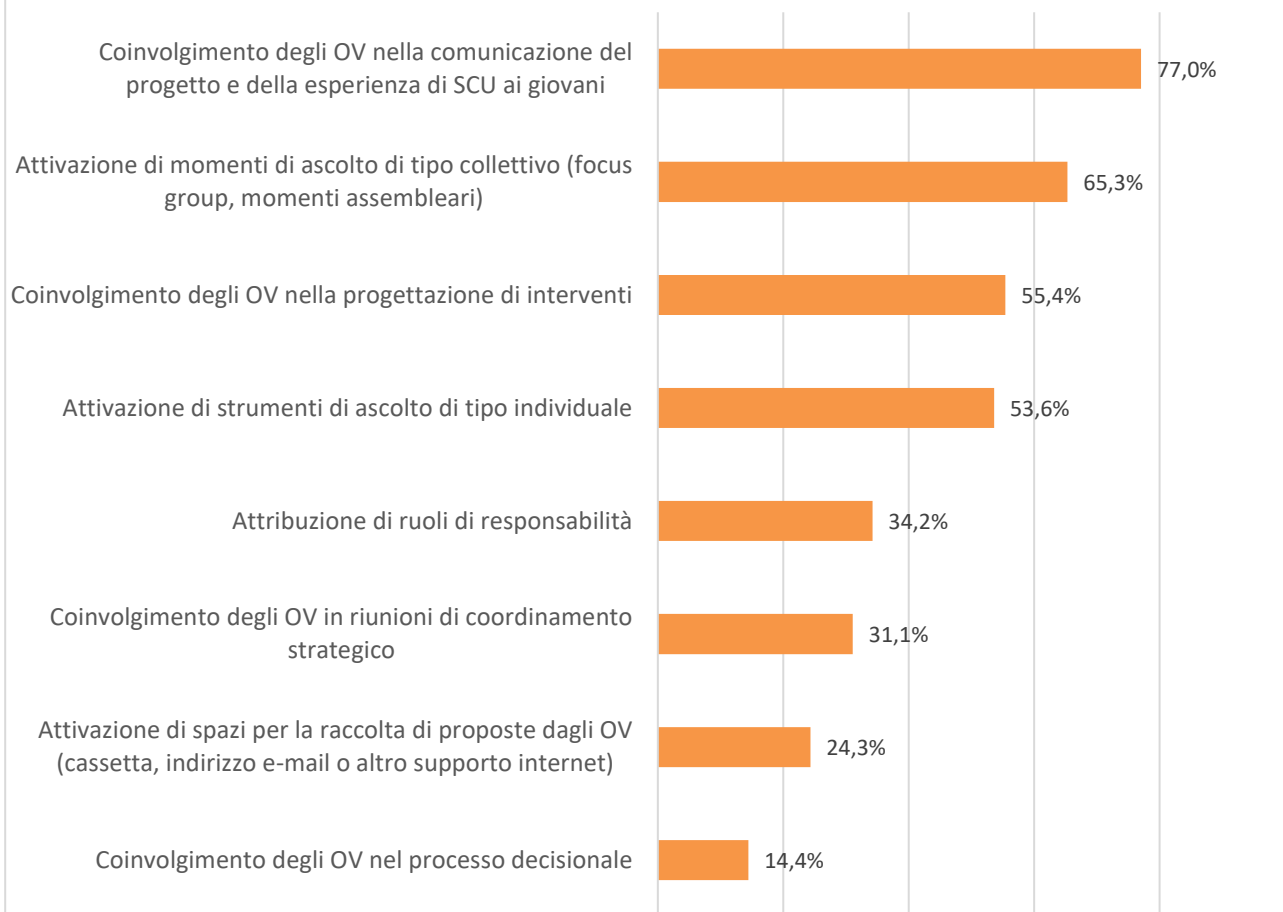
collettive come, ad esempio, focus group o incontri assembleari, mentre il 53,6% si orienta anche sull'impiego di strumenti di ascolto individuale.

Poco più della metà degli enti (55,4%), inoltre, coinvolge gli operatori volontari nella progettazione di nuovi interventi. Ci sono anche enti che assegnano agli operatori volontari compiti e ruoli di maggiore responsabilità (34,2%), compreso un loro coinvolgimento in riunioni di valore strategico (31%) e nei processi decisionali (14,4%).

Il dato relativo alla valorizzazione delle competenze e del ruolo degli operatori volontari, secondo il punto di vista dei giovani stessi rilevato con l'indagine svolta nella fase di fine servizio nel 2024⁹, presentava un quadro meno positivo. Il 56% degli operatori volontari dichiarava di **non prendere parte a riunioni di programmazione** e una percentuale simile (54%) dichiarava di **non venire coinvolta in eventi pubblici** organizzati nell'ambito progetto. Ancora più rilevante è il fatto che l'88% dei giovani non partecipava alle attività di comunicazione, con particolare riferimento agli eventi pubblici di presentazione dei progetti al livello locale e alla sensibilizzazione degli organi di informazione.

⁹ Ibidem.

Grafico 33 - Azioni attraverso cui l'ente valorizza le competenze e il ruolo degli operatori volontari (possibili più risposte)

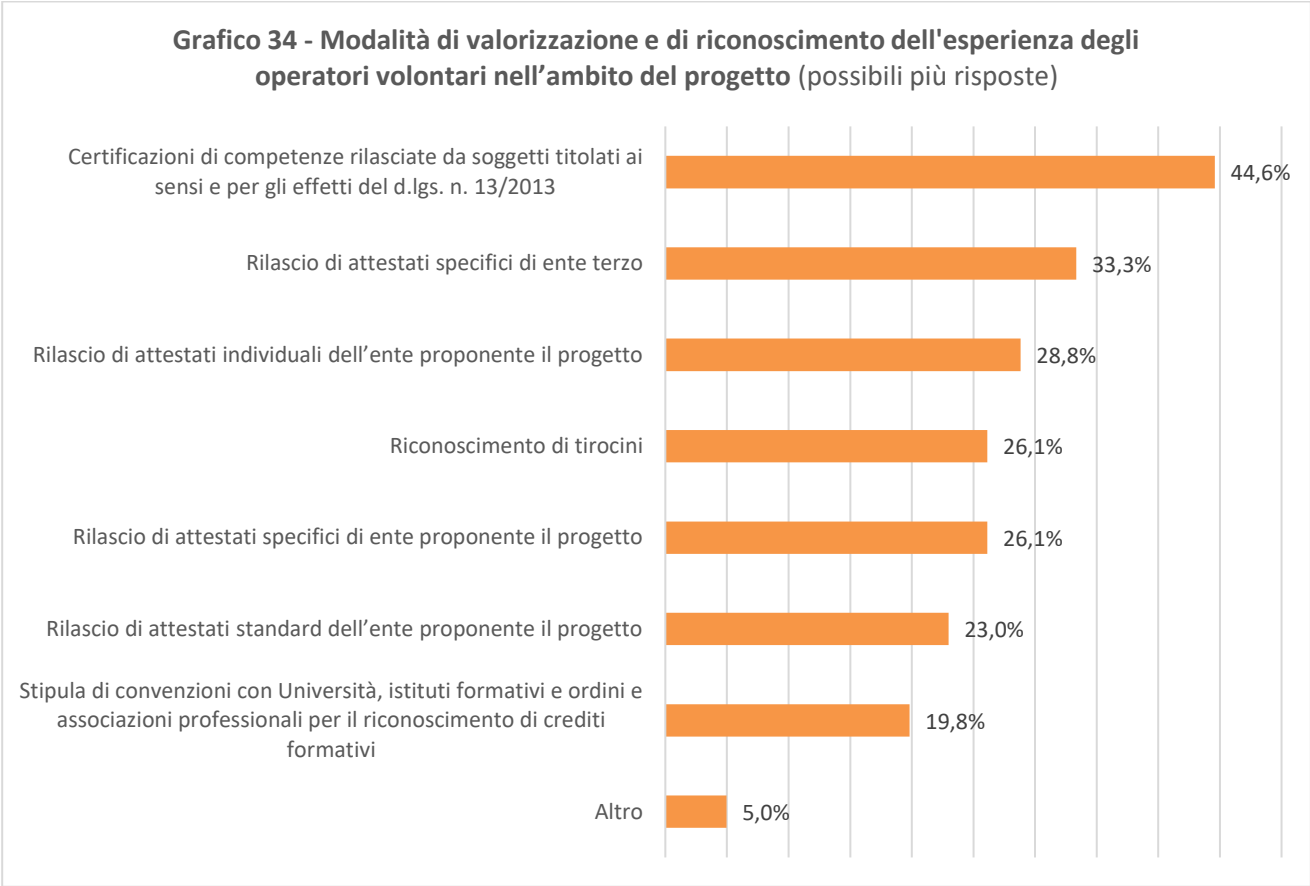


8.4. Il riconoscimento dell'esperienza degli operatori volontari

Il contributo e le attività che gli operatori volontari svolgono a vantaggio degli enti di servizio civile universale e dei beneficiari dei servizi che questi offrono si traduce per tanti enti nel rilascio di attestati di riconoscimento, sia di competenze che semplicemente del servizio svolto.

Quasi la metà degli enti (44,6%) rilascia certificazioni di competenze attraverso soggetti titolati ai sensi e per gli effetti del d.lgs. n. 13 del 2013 (Grafico 34). Oltre il 30% degli enti rilascia attestati specifici di ente terzo, in base alle modalità previste dalla normativa sulla progettazione degli interventi. Poco più di un quarto degli enti consegna un attestato di riconoscimento di tirocini o attestati standard o specifici di enti proponenti il progetto.

Sulla base dei dati emersi dall'indagine sugli operatori volontari a fine servizio nel 2024¹⁰, la certificazione delle competenze ha riscosso il gradimento dell'81% degli operatori volontari che hanno dichiarato di averne usufruito.



¹⁰ Ibidem.

9. LE CRITICITÀ DELLA PARTECIPAZIONE DEGLI OPERATORI VOLONTARI AL SERVIZIO CIVILE UNIVERSALE

9.1. Regole e norme da rispettare

Secondo quanto riportato dagli enti rispondenti alla rilevazione, la partecipazione degli operatori volontari ai progetti di servizio civile universale ha talvolta un risvolto di tipo conflittuale connesso all'esistenza di regole e norme da rispettare che, in base anche a come vengono applicate, possono suscitare incomprensioni e malumori.

Prima fra tutte è la questione dei **pochi permessi e giorni di ferie** come segnala il 48,6% degli enti (Grafico 35). A questo problema si può associare anche quello del tempo dello studio che manca a causa degli orari di servizio (23,9%)¹¹.

Un secondo aspetto è quello di un **“assegno non adeguato”** (38,3%) rispetto agli impegni e ai carichi sostenuti dai giovani. Da questo punto di vista seguono, anche se con minore peso, una serie di “rivendicazioni” da rapporto di lavoro dipendente: dalla mancanza di buoni pasto (11,7%) alla distanza da casa che limita l'accessibilità al progetto (10,4%), dallo svolgimento di attività e compiti non previsti (8,1%) alla troppa responsabilità assegnata agli operatori volontari (6,8%), per finire con lo svolgimento del servizio oltre gli orari previsti (2,7%).

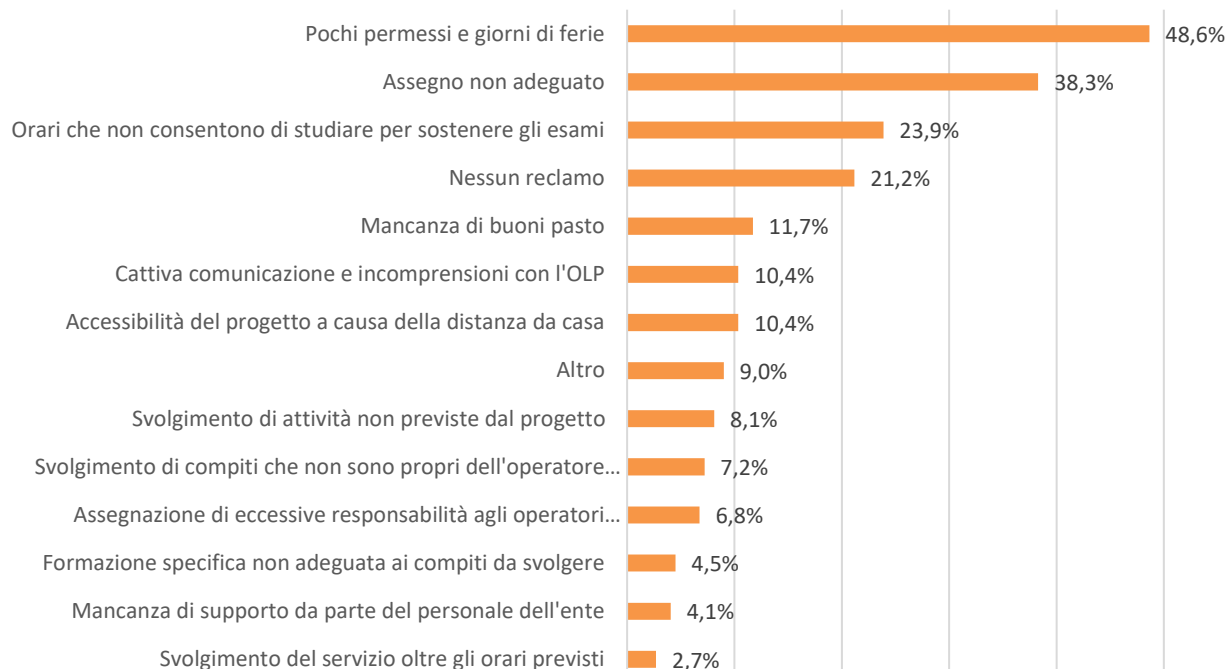
Nel complesso, circa l'85% degli operatori volontari, in base all'indagine condotta dal Dipartimento nel 2024¹², esprime un alto livello di soddisfazione per l'esperienza vissuta. Il problema dell'assegno non adeguato è comunque segnalato – sempre nella stessa indagine - anche dai giovani nel 17% dei casi. Mentre il rapporto con l'operatore locale di progetto è critico per il 18% degli operatori volontari che dichiara di avere un rapporto con l'OLP molto sporadico se non addirittura totalmente inesistente, secondo la percezione del 5% degli operatori volontari.

In conclusione, secondo quanto dichiarato dagli operatori volontari nella indagine del 2024, l'OLP sembrerebbe svolgere un ruolo meno incisivo nel favorire la relazione sia tra operatori volontari (26%), sia tra questi e il personale dell'ente (30%). Il fatto che solo il 46% dei giovani abbia dichiarato di essere stato affiancato dall'OLP nello svolgimento del servizio sottolinea la percezione da parte degli operatori volontari di un limitato sostegno degli OLP.

¹¹ Riguardo ai permessi, le “Disposizioni concernenti la disciplina dei rapporti tra enti e operatori volontari del servizio civile universale” del 12 dicembre 2024, al punto 4.4. Permessi, hanno introdotto un ampliamento della fattispecie dei permessi fruibili dagli operatori volontari anche per rispondere alle diverse esigenze dei giovani connesse allo studio, alla vita familiare, alla cura della salute, alla partecipazione elettorale e a concorsi pubblici.

¹² Ibidem.

Grafico 35 - Tipologia dei reclami vengono fatti dagli OV nel corso della loro partecipazione ai progetti dell'ente (possibili più risposte)

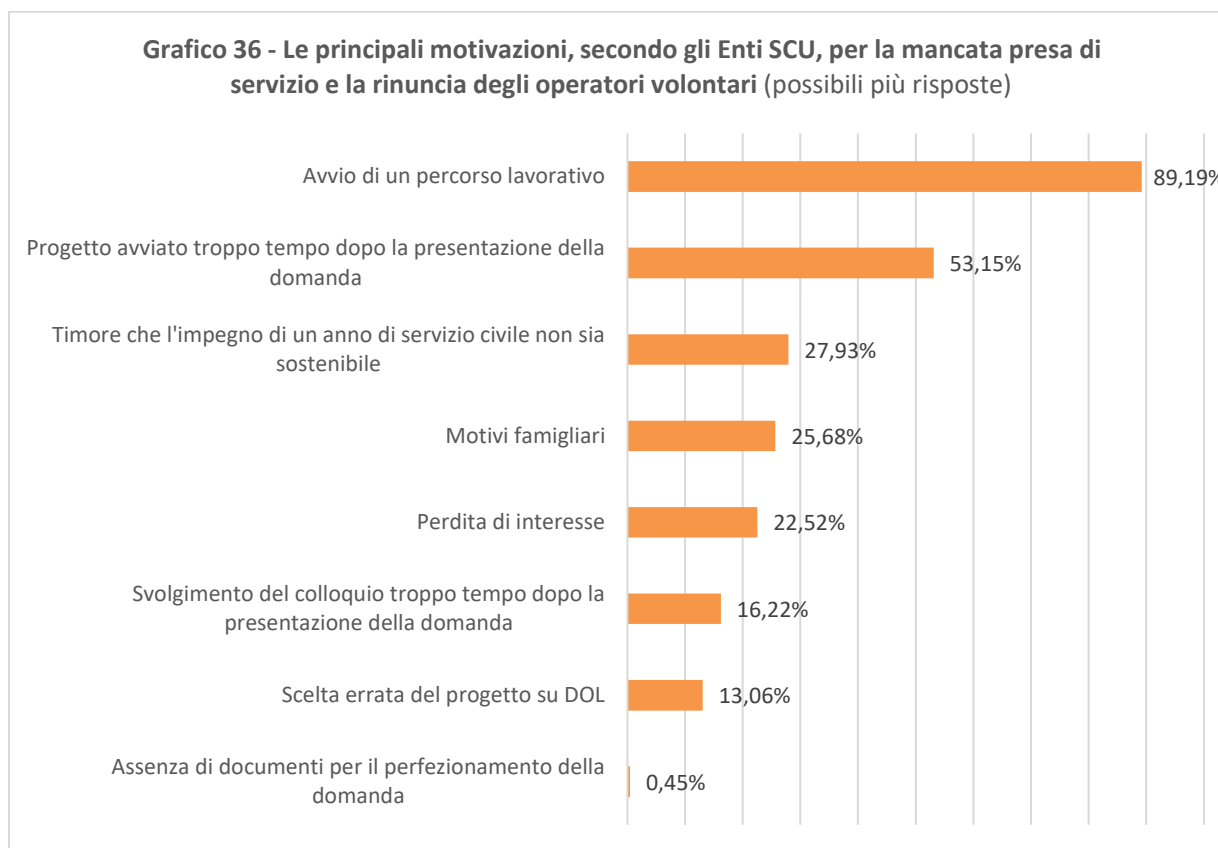


9.2. I giovani non prendono servizio perché trovano lavoro oppure perché passa troppo tempo tra la presentazione della domanda di candidatura e l'avvio del progetto

I giovani selezionati non si presentano in servizio il giorno di avvio del progetto perché, secondo quasi il 90% degli enti (Grafico 36), trovano lavoro: un dato naturalmente positivo.

Poco più del 50% degli enti inoltre segnala che una delle motivazioni delle rinunce dei giovani è il lungo lasso di tempo che intercorre tra la presentazione della domanda e l'avvio del progetto, altri (16,2%) dicono che un'altra causa è l'intervallo temporale tra la presentazione della domanda e lo svolgimento del colloquio. Infine, il 22,5% degli enti afferma che molti giovani perdono l'interesse per il servizio civile universale e quindi rinunciano e il 13,06% sottolinea l'errata scelta del progetto da parte dei giovani che, probabilmente, li spinge a un ripensamento.

Come riportato sopra nel paragrafo 3.1, molti enti negli anni hanno messo in atto azioni e strategie per ridurre la situazione di disagio prodotta dai tempi lunghi del ciclo dei progetti di servizio civile universale attraverso l'adozione di misure e procedure più flessibili.

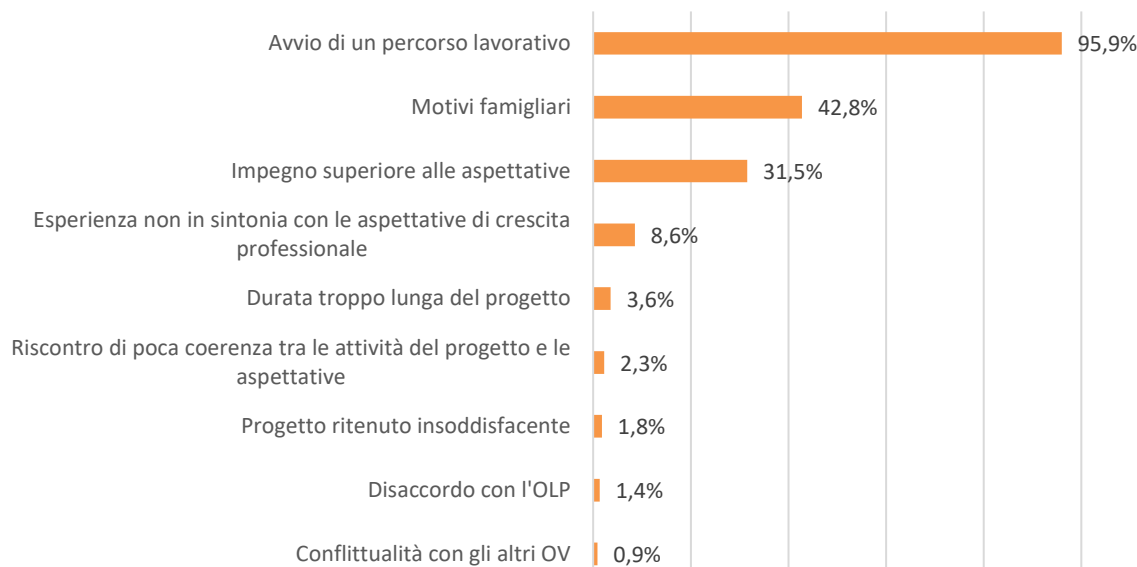


9.3. Le cause dell'abbandono dei progetti secondo gli enti SCU: lavoro, famiglia e aspettative mancate

La causa principale dell'abbandono dei progetti da parte dei giovani, secondo gli enti rispondenti, come nel caso delle rinunce, è quella dell'avvio di un percorso lavorativo. Lo indica il 95,9% degli enti.

Un'altra importante causa di abbandono è rappresentata da motivi famigliari come riporta il 42,8% degli enti (Grafico 37). Un peso lo ha anche la delusione per le mancate aspettative rispetto al progetto. Il 31,5% degli enti indica che la causa di abbandono dei giovani è stato l'impegno superiore alle aspettative. In altri casi viene segnalata la mancanza di sintonia con le aspettative di crescita personale (8,6%), il fatto che il progetto duri di più di quanto si immaginava (3,6%) o che si riscontra poca coerenza tra le attività del progetto e le proprie aspettative (2,3%).

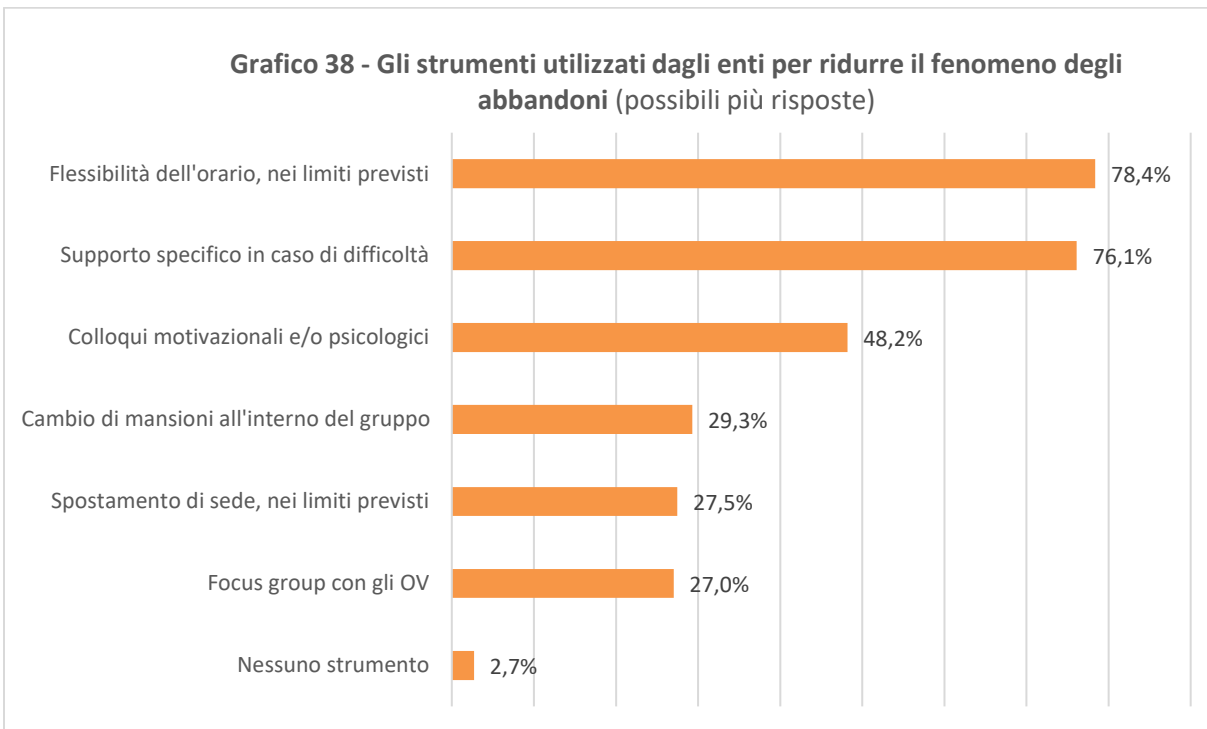
Grafico 37 - Le principali motivazioni, secondo gli enti SCU; per l'abbandono del progetto da parte degli OV (possibili più risposte)



9.4. Le azioni degli enti di contrasto degli abbandoni

Il fenomeno degli abbandoni è comunque contrastato da molti enti, i quali mettono in campo diversi strumenti per ridurli. Tra i più rilevanti (Grafico 38), ci sono la flessibilità dell'orario, adottata dal 78,4% degli enti, e l'attivazione di un supporto specifico nei confronti degli operatori volontari in difficoltà (76,1%). Un supporto che per il 48,2% degli enti si concretizza in colloqui motivazionali e/o psicologici.

Altri enti si orientano sulla modifica dell'organizzazione del progetto: il 29,3% di loro decide per un cambiamento di mansioni all'interno del gruppo e il 27,5% opta per uno spostamento di sede di servizio.



10. LA CRISI PANDEMICA E IL SERVIZIO CIVILE UNIVERSALE

La crisi pandemica ha avuto effetti anche nella gestione e nell'organizzazione delle attività del servizio civile universale. Gli enti hanno dovuto fare fronte a una serie di comportamenti e atteggiamenti dei giovani che, come si vedrà in seguito, ha richiesto una pluralità di strategie di intervento.

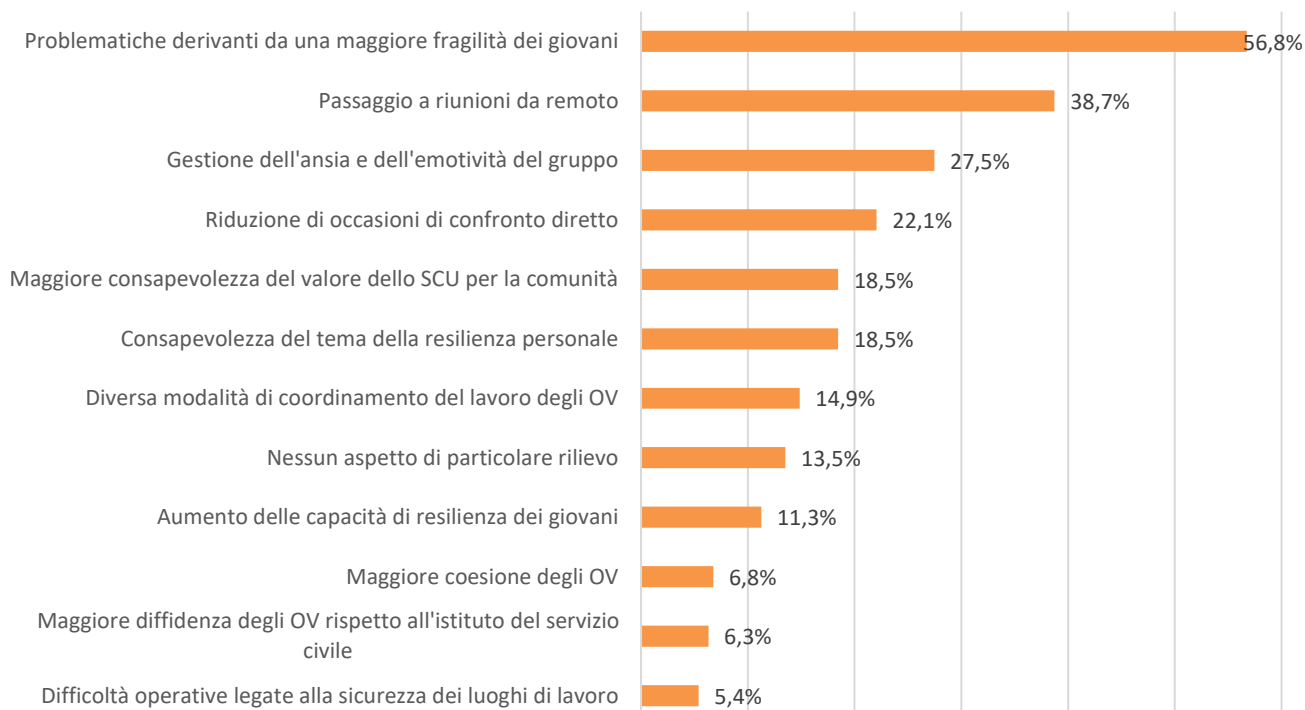
10.1. Più fragilità ed emotività insieme a maggiore consapevolezza e resilienza

Per quasi il 60% degli enti, dopo la pandemia sono emerse problematiche derivanti da una maggiore fragilità dei giovani (Grafico 39). Il 27,5% degli enti ha dovuto misurarsi con la gestione dell'ansia e dell'emotività del gruppo.

Nello stesso tempo sono emerse forme di maggiore consapevolezza circa il valore del SCU per la comunità e il tema della resilienza personale, come dichiara il 18,5% degli enti, o di un aumento della capacità di resilienza dei giovani (11,3%).

Gli effetti si sono avuti naturalmente anche sul piano organizzativo. Il 38,7% degli enti ha dovuto effettuare il passaggio dalle riunioni in presenza a quelle da remoto e ridotto le occasioni di confronto diretto con i giovani (22,1%).

Grafico 39 - Nuovi aspetti emersi nella gestione delle attività dopo la pandemia Covid19 (possibili più risposte)



10.2. Strategie per il superamento degli effetti negativi della crisi pandemica

Le attività realizzate nel corso del primo piano triennale hanno coinciso con la crisi pandemica del 2019 la quale, in taluni casi, ha avuto un impatto sui giovani come si è visto sopra. Gli enti in questo periodo hanno pertanto sviluppato iniziative per contribuire a superare il disagio dei giovani.

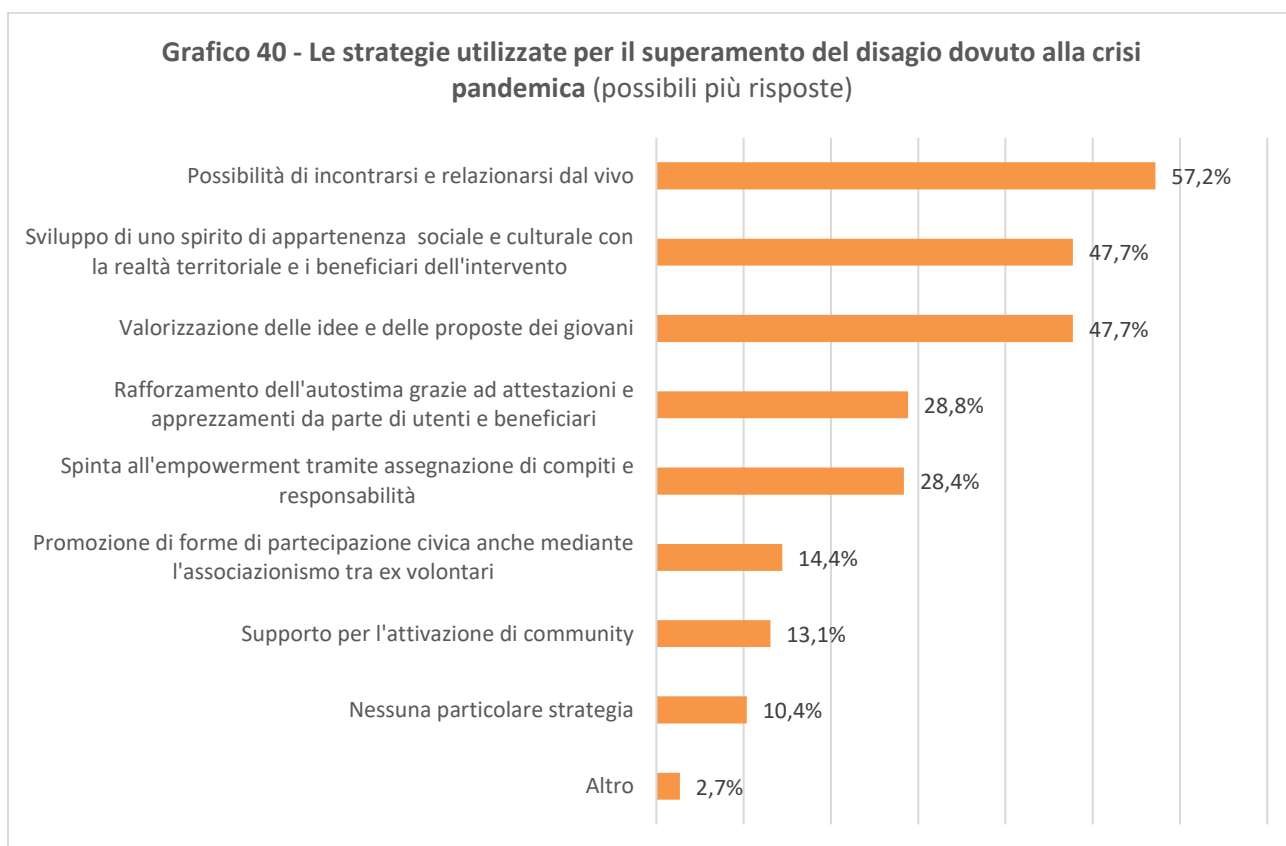
Le principali strategie adottate dagli enti per fare fronte al disagio causato dalla crisi pandemica si sono fondate per lo più sulla promozione e sulla ripresa di relazioni, sia attraverso il contatto fisico, sia nei rapporti con gli utenti dei servizi e nella appartenenza al territorio.

Il 57,2% degli enti ha lavorato per favorire la possibilità di incontrarsi e relazionarsi dal vivo (Grafico 40). Quasi la metà di questi (47,7%) ha promosso lo sviluppo di uno spirito di appartenenza sociale e culturale con le realtà territoriali e i beneficiari degli interventi e una percentuale analoga di enti si è impegnata per la valorizzazione delle idee e delle proposte dei giovani.

Circa un terzo degli enti ha incentivato l'autostima dei giovani attraverso la relazione con utenti e beneficiari (28,8%) e rafforzato il senso di responsabilità attraverso l'assegnazione di compiti e ruoli (28,4%).

Altri enti, circa il 14%, hanno promosso forme di partecipazione civica anche mediante l'associazionismo tra ex operatori volontari e l'attivazione di community.

Infine, il 10,4% degli enti ha ritenuto di non dover mettere in atto alcuna strategia per il dopo pandemia.



10.3. Il contributo del finanziamento PNRR nello sviluppo e nel rafforzamento del SCU

La più importante risorsa economica e finanziaria utilizzata dagli enti per il superamento della crisi pandemica è stato il piano di investimenti europeo Next Generation EU che si è tradotto nel nostro paese nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza approvato con Decisione di esecuzione del Consiglio UE del 13 luglio 2021.

Il PNRR ha avuto una funzione decisiva nel rilancio del servizio civile universale attraverso un finanziamento pari a 650 milioni di euro per il periodo 2021-2024 che ha potenziato quello del Fondo nazionale soprattutto allo scopo di coinvolgere un'ampia platea di giovani tra 18 e 28 anni nei programmi e progetti di servizio civile universale e valorizzarne l'esperienza. Una funzione che è confermata anche dal 57,7% degli enti, i quali hanno

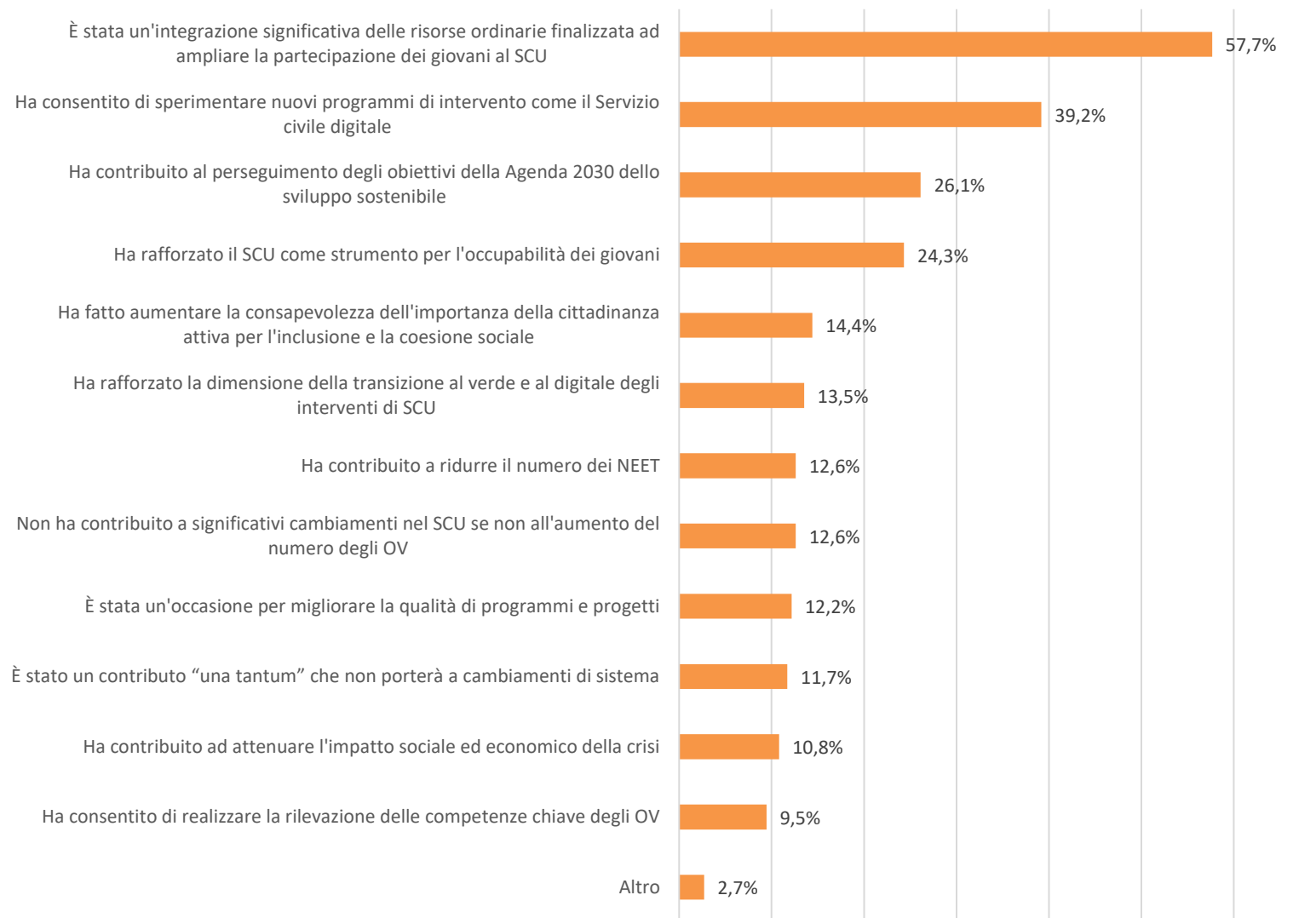
indicato il PNRR come un'integrazione significativa delle risorse ordinarie finalizzata ad ampliare la partecipazione dei giovani al servizio civile universale (Grafico 41).

Quasi il 40% degli enti ha inoltre sottolineato il fatto che il finanziamento del PNRR ha consentito di sperimentare nuovi programmi come, ad esempio, il servizio civile digitale¹³.

Secondo il 26,1% degli enti, il PNRR ha anche contribuito al perseguimento degli obiettivi della Agenda 2030 sullo sviluppo sostenibile. In sintonia con questa valutazione ci sono anche gli enti che ritengono che abbia rafforzato la dimensione della transizione verde e digitale degli interventi (13,5%) o che il PNRR abbia fatto aumentare la consapevolezza dell'importanza della cittadinanza attiva e dell'inclusione sociale (14,4%). Un ente su quattro, inoltre, ritiene che il contributo del PNRR abbia dato un maggiore impulso al servizio civile universale quale strumento di occupabilità per i giovani.

¹³ Si tratta in questo caso della Misura PNRR 1.7.1, un intervento a titolarità del Dipartimento per la Trasformazione Digitale, per il quale il Dipartimento per le Politiche giovanili e il Servizio civile universale opera in qualità di Soggetto Attuatore con una dotazione finanziaria pari a 55 milioni di euro.

Grafico 41 - Valutazione degli effetti del finanziamento PNRR nello sviluppo e rafforzamento del SCU negli ultimi anni (possibili più risposte)



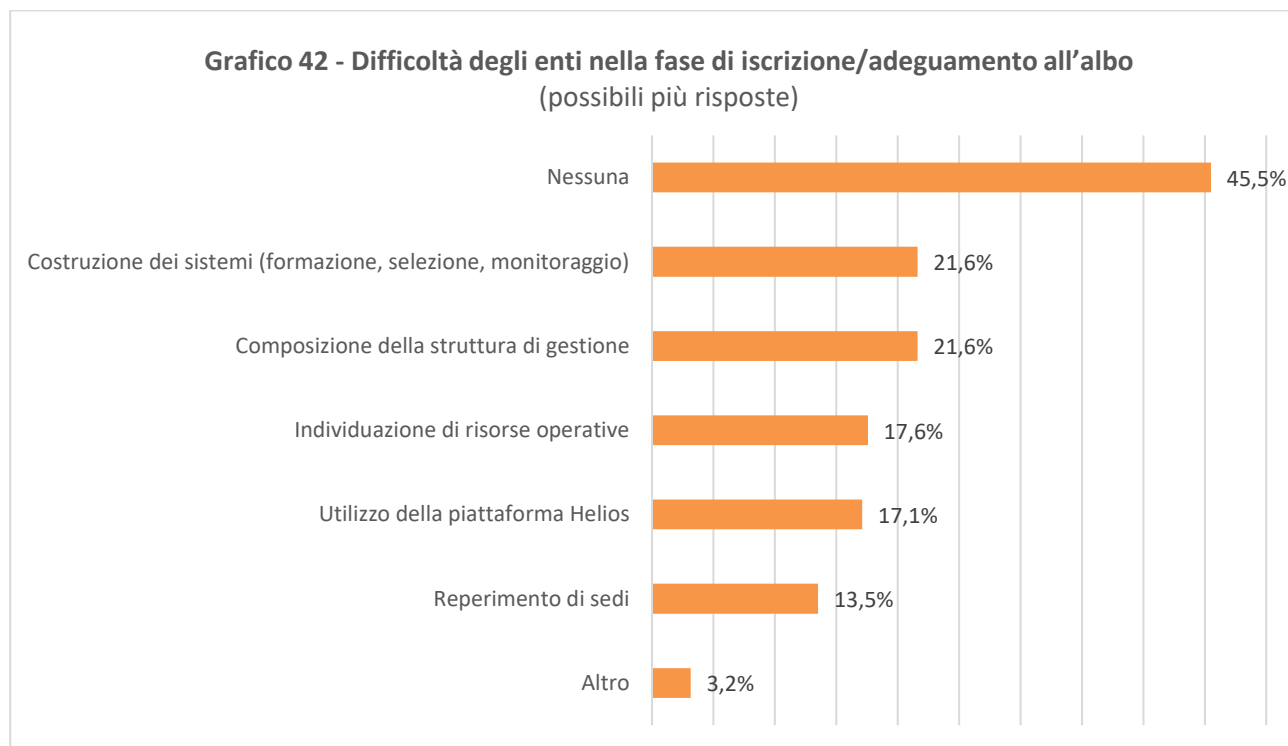
11. I LIMITI DELLA PARTECIPAZIONE DEGLI ENTI AL SERVIZIO CIVILE UNIVERSALE

La riforma del servizio civile universale ha richiesto agli enti, soprattutto a quelli che nel precedente Albo erano classificati come enti di III e IV classe, un maggiore impegno sul piano gestionale e organizzativo e su quello della qualificazione del personale. Nonostante, alla fine, gli enti siano riusciti a perfezionare l'iscrizione all'Albo SCU secondo le nuove regole introdotte dalla riforma, permangono ancora limiti e criticità nel partecipare attivamente al servizio civile universale.

11.1. Problemi gestionali per un ente su cinque

Quasi la metà degli enti (45,5%) dichiara di non aver incontrato problemi nella fase di iscrizione e adeguamento all'Albo Unico. Tra chi li ha incontrati, le criticità più rilevanti sono rappresentate dalla costruzione dei sistemi (formazione, selezione, monitoraggio) e dalla composizione della struttura di gestione, entrambi i problemi segnalati dal 21,6% degli enti (Grafico 42).

Altre difficoltà riguardano la individuazione delle risorse operative (17,6%) e l'utilizzazione del Sistema Unico (17,1%). Infine, il 13,5% degli enti segnala la difficoltà di reperire sedi per lo svolgimento delle attività sul territorio.



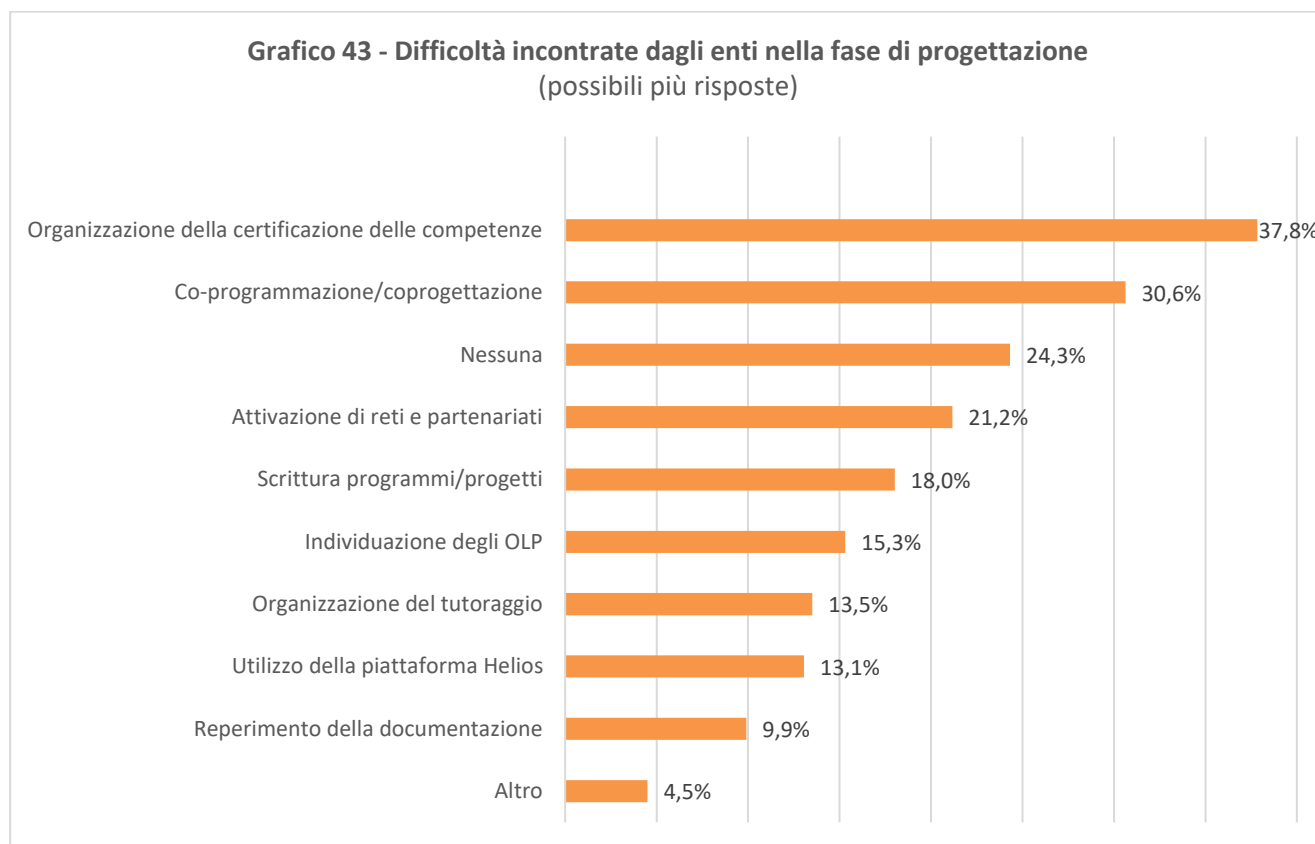
11.2. Progettazione: l'ostacolo della certificazione delle competenze e della attivazione di reti

Più articolate sono le difficoltà nella fase di progettazione degli interventi di servizio civile universale.

Il problema più segnalato, per il 37,8% degli enti, è quello dell'organizzazione della certificazione delle competenze (Grafico 43). Un'altra criticità è connessa alla capacità di collaborare con altri enti. Il 30,6% degli enti segnala come difficoltà quella di co-programmare e co-progettare mentre il 21,2% non riesce ad attivare reti e partenariati.

La scrittura dei progetti è segnalata come un limite dal 18% degli enti, ma difficoltà ci sono anche per l'individuazione degli OLP come ha indicato il 15,3% di coloro che hanno risposto al questionario.

Infine, vi è la questione dell'organizzazione del tutoraggio, una delle misure aggiuntive più adottate dagli enti che, però, per il 13,5% di questi, rappresenta una criticità nella fase di ideazione e progettazione degli interventi.



11.3. Le criticità nell'attuazione delle misure aggiuntive

Molte difficoltà permangono anche nella fase di attuazione dei programmi e progetti del servizio civile universale.

La certificazione delle competenze, già indicata come un ostacolo nella fase di progettazione, si conferma una criticità anche nel corso di svolgimento del progetto per il 23% degli enti (Grafico 44). Ma anche le problematiche connesse alla gestione degli OLP, in questa fase la loro sostituzione, sono segnalate da quasi il 20% delle organizzazioni, insieme al tema dell'adeguamento delle sedi (15,8%).

In misura variabile e proporzionata al grado di adesione, ciascuna delle misure aggiuntive presenta punti di debolezza nella fase di attuazione. In primo luogo, il tutoraggio, indicato dal 13,1% degli enti, quindi la gestione della misura per i Giovani con Minori Opportunità (5,9%) e l'organizzazione della misura dei tre mesi in un Paese UE (2,7%).

Anche il rapporto con i giovani presenta alcune complessità. Il 16,7% degli enti segnala la difficoltà a gestire le criticità con gli operatori volontari, il 15,8% ha problemi nella fase di selezione e il 4,1% nella gestione del clima interno.

Grafico 44 - Difficoltà incontrate dagli enti nella fase di attuazione programmi/progetti (possibili più risposte)



12. GLI “ENTI DORMIENTI” OVVERO CHE NON PROGETTANO

Il questionario prevedeva alcune domande dedicate agli enti che non presentano programmi e progetti di servizio civile universale, cosiddetti “enti dormienti”. Tra i 234 enti che hanno risposto al questionario, 12 sono stati quelli che hanno indicato di non aver presentato programmi e progetti.

In questo paragrafo vengono analizzate le risposte date sulle difficoltà e le criticità che ostacolano la partecipazione alle attività del SCU, consapevoli che il numero degli enti coinvolti non è significativo pur costituendo comunque un utile contributo

Nonostante un quadro piuttosto critico rappresentato dai 12 enti riguardo alla possibilità di fare fronte alla gestione delle attività di programmi e progetti, 11 su 12 hanno detto di ritenere che il proprio ente possa **organizzarsi in futuro** per partecipare attivamente al SCU.

12.1. Gli ostacoli alla partecipazione ad avvisi SCU per la presentazione di programmi e progetti

La difficoltà più rilevante segnalata da 8 enti su 12 (Grafico 45) è quella relativa alla **rigidità e complessità delle disposizioni normative**. A questo ambito si può anche ricondurre la difficoltà di seguire le tempistiche del ciclo del SCU indicata da quattro enti.

Un altro aspetto delle difficoltà incontrate riguarda il **deficit di competenze** per la gestione di alcuni dei processi in cui si articola l'attività del servizio civile universale. In primo luogo, c'è l'organizzazione della formazione indicata da 5 enti su 12. A questa si possono associare le difficoltà legate alla scrittura di programmi e progetti (4/12) e alla gestione degli operatori volontari (1).

Un terzo e importante aspetto è quello relativo alla **disponibilità di risorse finanziarie, economiche e umane**. La mancanza di continuità nel finanziamento delle posizioni degli operatori volontari nell'ambito dei progetti è segnalata da 5 enti su 12. Altri due hanno indicato la carenza di risorse umane ed economiche da dedicare alla gestione e al sostegno delle attività.

Grafico 45 - Difficoltà di partecipazione ad Avvisi per la presentazione di programmi e progetti (possibili più risposte)

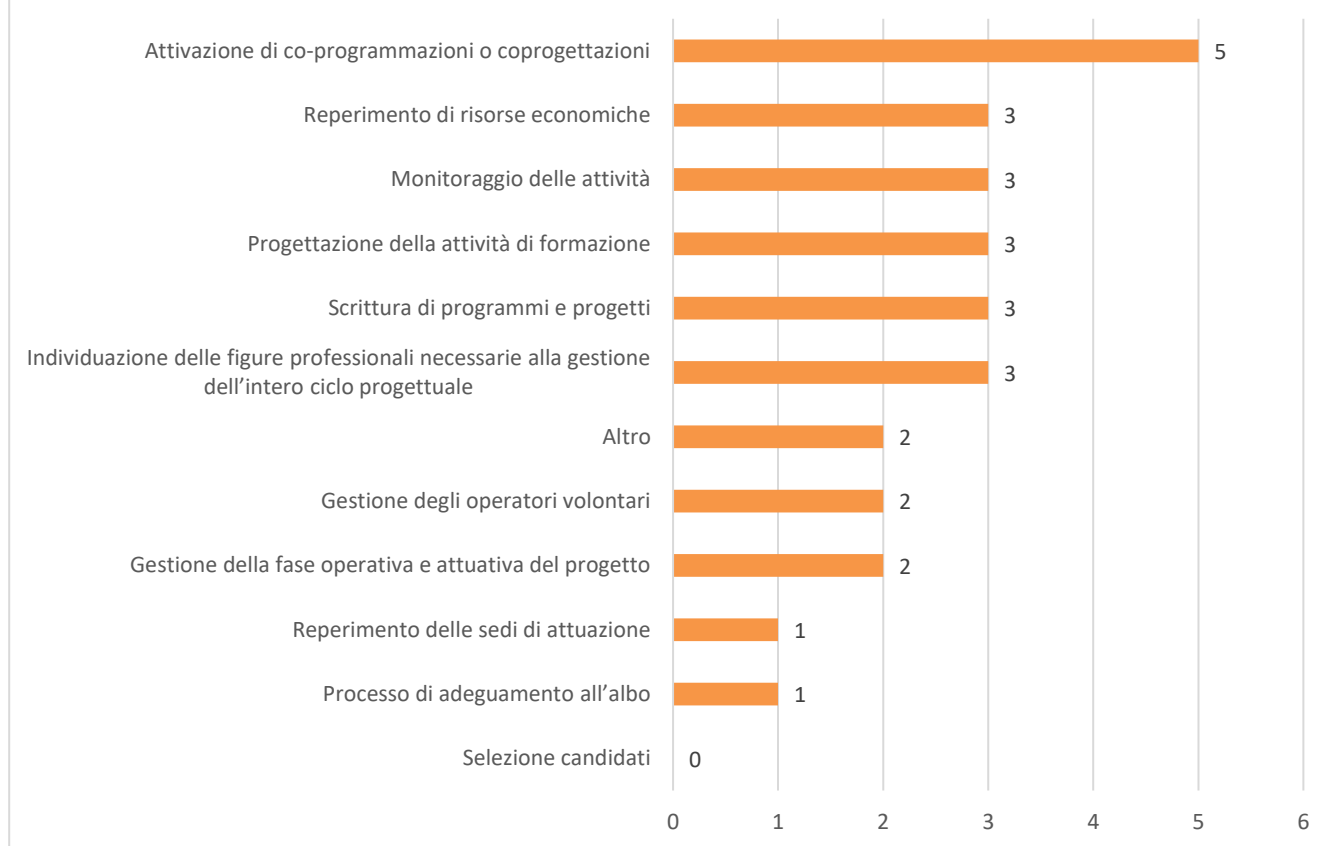


12.2. Le difficoltà organizzative e gestionali

La maggiore difficoltà organizzativa e gestionale segnalata da 5 enti su 12 è relativa alla attivazione delle **co-programmazioni e co-progettazioni**. Un aspetto che ha a che vedere tanto con la competenza per la redazione di programmi e progetti (3/12) quanto con la capacità di fare rete che, come si è visto sopra, rappresenta una priorità per gli enti nell'ambito dei partenariati (Grafico 46).

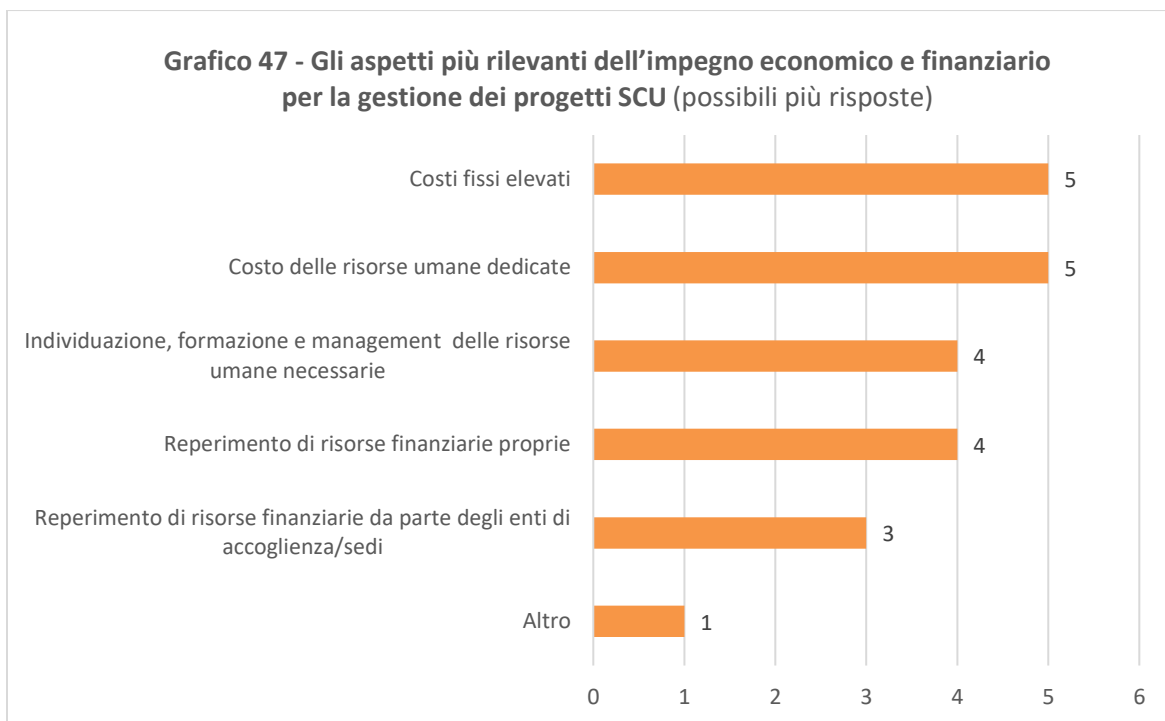
Un altro limite è rappresentato dalla **difficoltà di svolgere processi essenziali per la gestione del servizio civile universale** come, ad esempio, la progettazione della formazione (3/12), il monitoraggio delle attività (3/12), infine, la gestione operativa delle attività e la gestione degli operatori volontari, entrambe indicate da 2 enti su 12.

Grafico 46 - Principali difficoltà di carattere organizzativo e gestionale
(possibili più risposte)



12.3. L'impegno economico e finanziario per la gestione del SCU

I **costi fissi** e quelli per le **risorse umane** sono gli oneri economico-finanziari più rilevanti per 5 enti su 12 (Grafico 47). Per quanto riguarda le risorse umane, 4 enti segnalano che il problema riguarda l'individuazione, la formazione e il management dei professionisti necessari. Infine, la raccolta di fondi propri è un problema segnalato da 4 enti a cui si aggiungono 3 enti che mettono in evidenza i limiti del reperimento di risorse finanziarie da parte degli enti di accoglienza al livello territoriale. Nella risposta "altro", un ente ha scritto che una difficoltà è "individuare e ingaggiare i professionisti necessari all'attuazione dei percorsi di tutoraggio e di certificazione delle competenze".



12.4. Proposte di miglioramento del sistema del SCU degli enti “dormienti”

Ecco i principali temi emersi dalle proposte degli enti “dormienti”.

1. Supporto alle piccole associazioni

- Aumento dei posti disponibili per facilitare la partecipazione
- Introduzione di misure economiche con fondo di sostegno per aiutare enti con minori risorse
- Revisione dei criteri di valutazione per rendere la competizione più equa

2. Servizio civile universale nelle aree rurali

- Contrastare lo spopolamento attraverso più progetti nelle comunità periferiche
- Creare maggiori opportunità per i giovani nelle zone svantaggiate

3. Programmazione e finanziamenti

- Stabilità triennale nella pianificazione del Servizio civile universale
- Continuità nei finanziamenti, anche in caso di interruzione da parte dei volontari

4. Riforma del servizio civile universale

- Allineamento ai modelli europei di educazione non formale
- Flessibilità per meglio adattarsi alle esigenze dei giovani tra i 18 e i 28 anni
- Maggiori fondi per servizi di accompagnamento e certificazione delle competenze
- Revisione del sistema di contribuzione agli enti per valorizzare il ruolo dei professionisti

5. Digitalizzazione e semplificazione burocratica

- Creazione di un gestionale per facilitare la gestione amministrativa
- Digitalizzazione della raccolta documentale e delle procedure
- Riduzione della burocrazia con un manuale unico semplificato

6. Ottimizzazione dei tempi di selezione e avvio

- Accorciare i tempi tra bando di progettazione e selezione
- Evitare dispersioni a causa di bandi tematici separati e tempistiche che si sovrappongono

13. LE PROPOSTE DEGLI ENTI PER MIGLIORARE IL SISTEMA SCU

In questo paragrafo sono raccolte una serie di proposte di 128 enti rivolte al Dipartimento per le Politiche giovanili e il Servizio civile universale (SCU) per migliorare il funzionamento del sistema. Le principali tematiche e proposte possono essere raggruppate nei seguenti macro-ambiti.

13.1. Strutturazione e pianificazione del servizio civile universale

- **Abolizione del sistema concorsuale per programmi e progetti** e riduzione delle tempistiche tra progettazione e avvio, evitando una concentrazione eccessiva in pochi mesi
- **Introduzione di una programmazione triennale** per garantire maggiore continuità e stabilità agli enti e ai volontari, riducendo l'obbligo di ripresentare progetti ogni anno
- **Maggiore flessibilità nello spostamento degli operatori volontari** tra sedi per adattarsi alle esigenze emergenti
- **Superamento della rigidità degli orari e della gestione delle sedi attuate**, permettendo accorpamenti di sedi con pochi volontari
- **Valutazione di impatto basata sulla sostenibilità economica e sociale** per giustificare investimenti e miglioramenti
- **Implementazione della comunicazione e promozione del servizio civile universale a livello centralizzato**
- **Eliminazione dei Programmi**
- **Definizione delle responsabilità nella co-programmazione**
- **Provvedere a livello centrale alla formazione del personale dedicato**
- **Prevedere più OLP per sede al fine di eventuali sostituzioni**

13.2. Semplificazione delle procedure e burocrazia

- **Snellire la gestione burocratica del servizio**: riduzione della complessità nelle domande di finanziamento, nella gestione dei programmi e nella rendicontazione
- **Migliorare il Sistema Unico** per evitare passaggi ripetitivi e semplificare il caricamento di documenti e graduatorie
- **Uniformare il sistema di valutazione dei programmi** rendendolo più oggettivo e trasparente, fornendo motivazioni dettagliate sui punteggi assegnati
- **Facilitare la migrazione dell'ente di accoglienza** da un ente titolare ad un altro

13.3. Finanziamenti e risorse

- **Stabilizzazione e aumento dei finanziamenti** per garantire continuità ai programmi e un numero maggiore di posti disponibili per i giovani
- **Maggiore equità nella distribuzione delle risorse tra enti grandi e piccoli**, evitando che solo i grandi enti ottengano finanziamenti mentre i piccoli restano esclusi
- **Riconoscimento economico per gli OLP (Operatori Locali di Progetto)** che hanno un ruolo chiave nella gestione e formazione dei volontari

13.4. Coinvolgimento e collaborazione con gli enti

- **Rafforzare la condivisione delle strategie** tra il Dipartimento e gli enti
- **Maggiore coinvolgimento delle Regioni e Province Autonome** nella gestione del SCU, per adattare il servizio alle esigenze territoriali
- **Creazione di una Conferenza annuale/biennale degli enti SCU** per confrontarsi sulle esperienze e migliorare il sistema

13.5. Condizioni dei volontari e attrattività del servizio

- **Flessibilità oraria**: riduzione delle ore settimanali (da 25 a 20) senza ridurre l'indennità per favorire la partecipazione degli studenti universitari
- **Miglioramento della comunicazione e promozione del SCU** nelle scuole e università, anche attraverso campagne con influencer e social media
- **Maggiore valorizzazione delle competenze acquisite dai volontari**, con certificazioni riconosciute a livello nazionale ed europeo
- **Aumento dell'esperienza all'estero** nel SCU, con più posti e supporto per la richiesta di visti
- **Favorire la mobilità sul territorio nazionale dei giovani con specifici contributi**

13.6. Digitalizzazione e innovazione

- **Maggiore digitalizzazione della gestione del servizio**, semplificando l'accesso ai documenti e la comunicazione tra enti e Dipartimento
- **Possibilità di formazione a distanza** per enti e volontari, soprattutto in territori difficilmente raggiungibili
- **Revisione e snellimento delle schede progetto**, eliminando elementi ridondanti come il cronogramma Gantt
- **Mappa dei progetti attivi sul territorio nazionale e all'estero sul sito istituzionale**
- **Dare visibilità** alle notifiche di **aggiornamento del Sistema Unico**
- **Evitare il doppio binario PEC/Sistema Unico** per malattie e interruzioni

13.7. Problematiche specifiche e proposte di soluzione

- **Eliminare i bandi tematici per evitare la sovrapposizione tra progettazione e selezione volontari**, che crea un carico eccessivo sugli enti

- **Adeguare il servizio civile universale ai tempi di vita dei giovani**, rendendo più flessibile il periodo di candidatura e l'avvio dei progetti a settembre
- **Introduzione di un unico bando ordinario** che comprenda tutte le aree di intervento, semplificando la ricerca per i volontari
- **Maggiore supporto per i piccoli enti**, evitando che le grandi organizzazioni monopolizzino i finanziamenti e i volontari

In conclusione, le proposte evidenziano la necessità di un **sistema più stabile, meno burocratico e più equo**. I punti chiave su cui gli enti chiedono interventi sono:

- ✓ Pianificazione triennale
- ✓ Semplificazione della burocrazia e digitalizzazione
- ✓ Maggiori finanziamenti e risorse
- ✓ Maggiore flessibilità per enti e volontari
- ✓ Più comunicazione e confronto tra enti e Dipartimento

L'adozione di queste misure potrebbe rendere il servizio civile universale più efficiente, attrattivo e inclusivo per tutti gli attori coinvolti.

14. CONCLUSIONI

Questa prima rilevazione sugli enti iscritti all'Albo SCU effettuata nel 2024 consente di tracciare alcune linee di riflessione tenendo presente l'eterogeneità degli enti che hanno partecipato all'indagine.

14.1. I valori di fondo del SCU

Sulla base delle risposte fornite al questionario, le motivazioni della partecipazione degli enti al servizio civile universale hanno senz'altro avuto un'evoluzione rispetto ai valori fondanti l'istituto. Si conferma il forte orientamento a operare per la formazione e la crescita dei giovani, oltre che naturalmente a svolgere servizi di utilità per i territori e le comunità e ad affermare i valori della Costituzione e della cittadinanza attiva. Anche se in maniera meno preponderante, i valori fondanti quali la difesa non armata e non violenta della Patria e la promozione della cultura della pace continuano a permeare l'operato di molti enti.

In generale, l'introduzione del servizio civile universale con le nuove misure a integrazione delle opportunità presenti nei progetti si configura, stando alle risposte degli enti, come un sistema di educazione dei giovani alla cittadinanza e, soprattutto, come un percorso di formazione e orientamento all'ingresso nel mondo del lavoro, basti pensare a strumenti come il tutoraggio o la certificazione delle competenze.

14.2. Gli effetti della riforma del servizio civile universale

Nell'opinione degli enti che hanno partecipato alla rilevazione, la riforma del servizio civile universale, nonostante abbia richiesto agli enti un maggiore impegno e investimenti per adeguarsi alla nuova

normativa di accreditamento, ha comunque portato a miglioramenti del sistema attraverso l'introduzione di elementi innovativi e rafforzativi dell'offerta di servizio civile universale rivolta ai giovani.

Seppure con pareri tra loro contrastanti, prevale tra gli stessi enti l'opinione che tra le novità vi siano l'attivazione di un meccanismo di iscrizione all'Albo più semplice e un sistema di programmazione e progettazione più coerente.

Nello stesso tempo permangono alcuni limiti nella partecipazione ai progetti per la difficoltà di molti enti di costruire reti e di realizzare la co-programmazione e co-progettazione¹⁴, due elementi che sono alla base del servizio civile universale introdotto dalla riforma.

Un altro importante tema emerso dall'indagine riguarda la certificazione delle competenze, altro aspetto fondamentale dell'esperienza dei giovani in quanto connesso al riconoscimento di tale esperienza e a una concreta "restituzione" per il contributo fornito dagli operatori volontari. Gli enti mettono in evidenza la complessità del processo di certificazione delle competenze che in molti casi rappresenta un vero e proprio ostacolo nella fase di progettazione.

Un tema emerso anche nelle proposte degli enti che chiedono una valorizzazione delle competenze acquisite dai giovani a livello nazionale ed europeo. In questo contesto un nuovo ambito di intervento potrebbe essere aperto sulla base delle previsioni contenuto nel DM del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali del 9 agosto 2024 che individua, per l'individuazione delle competenze acquisite nell'ambito dei progetti SCU, gli enti iscritti all'albo SCU come enti titolati.

Alcune delle criticità della gestione dell'organizzazione del servizio civile universale scaturite dalla riforma si riflettono in maniera più amplificata sui cosiddetti "enti dormienti" che, seppure pochi, segnalano la necessità di un supporto alle piccole organizzazioni, spesso attive in aree rurali e interne, anche attraverso un supporto economico e finanziario più stabile e uno di carattere formativo per il proprio personale dedicato al servizio civile universale.

14.3. Punti di vista convergenti: operatori volontari ed enti

Il report ha evidenziato alcuni confronti su medesime tematiche tra quanto dichiarato dagli enti nella rilevazione in oggetto e quanto dichiarato dagli operatori volontari nell'indagine svolta nella fase di fine servizio nel 2024.

Si può mettere in evidenza una generale convergenza di opinioni su alcuni punti importanti come il gradimento espresso rispetto all'esperienza realizzata e alla formazione. Un gradimento condiviso, seppure da posizioni diverse, lo hanno avuto anche le misure aggiuntive del tutoraggio e quella per l'inserimento di giovani con minori opportunità (GMO).

¹⁴ Si precisa che la Circolare del 12 marzo 2025 recante "Disposizioni per la redazione e la presentazione dei programmi di intervento di servizio civile universale - Criteri e modalità di valutazione" ha eliminato la modalità della co-progettazione tra enti.

Un ambito in relazione al quale le opinioni non sembrano allineate è quello del coinvolgimento dei giovani nelle attività di programmazione o di comunicazione dei progetti. A differenza di quanto espresso dagli enti, circa la metà degli operatori volontari aveva dichiarato di non aver preso parte a riunioni di programmazione o partecipato a iniziative di comunicazione del progetto.

Un ulteriore aspetto di divergenza è quello legato alla diversa percezione rispetto alle tempistiche eccessivamente lunghe, intercorrenti tra il bando e l'avvio in servizio, e di conseguenza, anche rispetto agli effetti sui mancati avvii e rinunce.

14.4. Gli investimenti degli enti

La riforma del servizio civile universale ha senz'altro richiesto molti investimenti da parte degli enti, tanto per gli enti titolari che per quelli di accoglienza. Come emerge dai dati sui costi più rilevanti, la questione della formazione e della gestione delle risorse umane ha pesato più di altre sui bilanci degli enti, rispettivamente il 49,5% e dal 27,5% secondo quanto dichiarato dagli enti.

A seguito della riforma, è senza dubbio aumentato l'impegno degli enti per formare il proprio personale. In precedenza, il Dipartimento e, soprattutto, le Regioni e Province autonome avevano un ruolo più forte in questo campo con risorse dedicate (d.lgs 77 del 2002). In totale, gli enti hanno organizzato 3.379 interventi formativi, come visto sopra, molti dei quali in passato erano organizzati delle Regioni e Province autonome come, ad esempio, quelli per selettori, formatori, progettisti, esperti di monitoraggio.

Per molti enti, il tema del reperimento di risorse economiche e finanziarie è uno degli impegni più rilevanti per poter garantire una sostenibilità e continuità dell'organizzazione del servizio civile universale. In questo ambito sono comunque previste importanti novità, a seguito dell'Accordo sancito in CSRPA sul SCU e che consente di assegnare alle Regioni e Province autonome le funzioni previste ai sensi del decreto legislativo 40/2017 e tra le quali rientra anche quella della formazione.

14.5. Gli effetti degli interventi sui beneficiari e sul territorio

La rilevazione degli effetti che i progetti di servizio civile universale hanno sul territorio in cui si realizzano è un'attività complessa e articolata che, come accennato sopra, richiede il contributo di soggetti specializzati e di attori del territorio (in primis le Regioni e Province Autonome) in grado di mettere in campo metodologie, strumenti e fonti di informazione specifiche.

Nella prospettiva di costruire un sistema integrato di monitoraggio e valutazione, così come indica lo stesso d.lgs. 40 del 2017, sono stati utilizzati alcuni semplici indicatori per rilevare la percezione che cittadini, territori e autorità pubbliche hanno degli interventi di servizio civile universale.

Sulla base dei dati emersi, si possono mettere in evidenza alcuni interessanti risultati.

Il primo è che, in oltre il 50% dei casi, gli enti hanno segnalato che tra gli effetti vi sono un incremento degli interventi pubblici nel settore di attività del progetto e, in circa il 40% dei casi, una crescita dell'attenzione degli stakeholder del settore e del territorio.

Il secondo risultato è che i primi a riconoscere ed “elogiare” l’azione e i servizi realizzati dagli enti nell’ambito dei progetti di servizio civile universale sono i cittadini e gli utenti degli stessi servizi.

14.6. Potenzialità e innovazioni da sviluppare

Il coinvolgimento degli istituti scolastici e del mondo accademico appare ancora un potenziale inespresso. Si consideri che, per oltre il 70% degli enti, scuole e università rappresentano i principali destinatari della loro azione di sensibilizzazione e comunicazione riguardo al servizio civile universale. In effetti, sulla base delle indagini effettuate dal Dipartimento, appena il 5% dei giovani ha dichiarato di essere venuto a conoscenza dei progetti attraverso istituti scolastici e accademici.

Una collaborazione che potrebbe essere potenziata anche con il coinvolgimento del Ministero dell’Istruzione e del Merito nonché delle Regioni e Province Autonome attraverso interventi di promozione e comunicazione del servizio civile universale.

Tra le innovazioni, c’è il processo di digitalizzazione dell’intero sistema del servizio civile universale che prosegue e si consolida. Come proposto per ragioni diverse, sia dai giovani che dagli enti, il Dipartimento ha avviato diverse implementazioni informatiche per facilitare, da un lato, l’accesso dei giovani al sistema (candidature, documenti, ecc.) e, dall’altro, la gestione da parte degli enti dei dati e delle informazioni connesse ai progetti.

Il potenziamento dei sistemi digitali del servizio civile universale, in prospettiva, potrebbe rispondere a una delle maggiori criticità connesse alla rinuncia ai progetti da parte dei giovani: i tempi di inserimento nei progetti. Lo snellimento delle procedure amministrative potrebbe infatti contribuire alla riduzione dei tempi lunghi che caratterizzano attualmente l’intero processo di selezione e avvio al servizio degli operatori volontari.

15. ALLEGATI

15.1. Allegato 1 - Elenco degli enti iscritti all’Albo SCU che hanno partecipato alla indagine del Dipartimento per le Politiche giovanili e il servizio civile universale

15.2. Allegato 2 - Il questionario somministrato agli enti SCU