



# **MAMMA, ALLA FACCIA DEL COVID, HO TROVATO UN LAVORO!**

**Quinta edizione**

***Il ritorno occupazionale di Servizio Civile Universale e Leva  
Civica Regionale nel 2020***

**A cura di Michele Dal Lago, Arianna Bianchi,  
Laura Rocca**

## Premessa: un anno molto particolare

Per il quinto anno consecutivo Associazione Mosaico ha effettuato una breve indagine conoscitiva riguardo gli **effetti occupazionali** di breve periodo del **Servizio Civile Universale** e della **Leva Civica Regionale**. L'obiettivo è quello di monitorare la situazione lavorativa dei volontari a 6/9 mesi dalla fine dei progetti per valutare la ricaduta in termini di occupabilità dell'esperienza di volontariato.

Quest'anno — ancor più che in quello precedente, segnato dall'esplosione della pandemia — sono intervenute variabili che impediscono la semplice comparazione con gli anni precedenti e l'individuazione di nuove linee di tendenza.

Da un lato lo stato di emergenza — che ha consentito agli enti di interrompere e successivamente riattivare, anche a distanza di mesi, l'attività dei volontari in base alle nuove e imprevedibili esigenze organizzative — ha fatto sì che i volontari concludessero il servizio in momenti diversi. La rilevazione, di conseguenza, non ha potuto rispettare la temporalità degli anni precedenti. A causa di questo disallineamento, il lasso di tempo intercorso tra la fine del servizio e la somministrazione del questionario è tutt'altro che uniforme.

Dall'altro la pandemia — nei suoi effetti non solo sanitari ma anche sociali ed economici — ha mutato radicalmente il quadro complessivo. Sia dal punto di vista del mercato del lavoro che da quello del comportamento degli enti associati, che si sono trovati a dover rispondere a nuovi bisogni entro nuove coordinate d'azione. Le scelte degli enti (es. proseguire o meno, mediante diverse forme contrattuali, il rapporto con il volontario dopo la fine del servizio) e quelle dei volontari (es. accettare o meno proposte di lavoro) possono essere comprese solo entro la ristrutturazione generale che sta investendo la società. I medesimi comportamenti assumono, rispetto al passato, significati diversi.

Inoltre il mancato avvio della Leva Civica Regionale Cofinanziata ha ulteriormente modificato il campione. Quest'anno infatti sono stati intervistati solo i volontari impegnati nel Servizio Civile Universale e nella Leva Civica Regionale Autofinanziata.

L'impraticabilità metodologica della comparazione, tuttavia, non preclude affatto alcune osservazioni significative sui dati raccolti. Innanzitutto perché disegnano uno scenario comunque positivo rispetto a quello più generale dell'occupazione giovanile. Anche nel 2021, infatti, **più della metà dei soggetti intervistati ha ricevuto, nei sei mesi successivi alla conclusione del servizio, un'offerta di lavoro.**

Per comprendere la rilevanza di questo dato è fondamentale collocarlo entro la contrazione dell'occupazione giovanile registrata dall'Istat a febbraio 2021 e ben sintetizzata nel **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza:**

"I giovani sono tra le categorie più colpite dalle ricadute sociali ed economiche dell'epidemia di nuovo coronavirus. Stando ai dati Istat di febbraio 2021, **il tasso di occupazione tra i 15-25enni è diminuito di 14,7 punti percentuali in un anno, oltre tre volte il valore medio nazionale.** I 25-34enni hanno perso complessivamente 258 mila posti di lavoro dal febbraio scorso (-6,4 per cento) su un totale di 945 mila. Sono aumentati anche i giovani che non lavorano e non sono iscritti a nessun corso di studio o di formazione (Not in Education, Employment or Training - NEET). Se prima della pandemia i NEET erano circa 2.003.000, al quarto trimestre del 2020, erano saliti a 2.066.000. La questione giovanile in Italia emerge nel confronto con gli altri paesi europei. Secondo Eurostat, nella fascia di età tra 20-34 anni, l'Italia è il Paese con il più alto numero di NEET dell'Unione europea, il 27,8 per cento contro una media Ue del 16,4 per cento. La mancanza di prospettive certe e di opportunità di sviluppo si manifesta sia nell'elevato tasso di emigrazione giovanile, sia nei risultati dell'indagine OCSE-PISA che certificano i ritardi nelle competenze rispetto ad altri Paesi europei."

Cercheremo dunque di avanzare alcune ipotesi interpretative al fine di individuare, anche in questo nuovo scenario, i punti di forza di SCU e LCR che motivano l'accresciuta occupabilità dei volontari e possono orientare di conseguenza futuri interventi di Associazione Mosaico. Non solo perché parte integrante della filosofia dell'Associazione — che da più di dieci anni promuove azioni formative e di orientamento al lavoro entro i percorsi di SCU e LCR — ma anche perché il PNRR ha introdotto una novità di grande rilievo per chi opera nel settore. Nel piano, infatti, il servizio civile universale è indicato esplicitamente come uno degli strumenti chiave per favorire una **integrazione virtuosa tra politiche sociali e politiche attive del lavoro.** E sollecita un innalzamento della qualità formativa e professionalizzante dei programmi e dei progetti di SCU:

"L'obiettivo del progetto è potenziare il Servizio Civile Universale, stabilizzando il numero di operatori volontari e promuovendo l'acquisizione di competenze chiave per l'apprendimento permanente (soft skills, competenze personali, sociali, competenze di cittadinanza attiva)"

Associazione Mosaico trova dunque conferma del lavoro svolto in questi anni e ulteriore motivazione nel proseguire nel processo di innovazione e ampliamento dei percorsi, formativi e non solo, offerti ai volontari, per accompagnarli nella delicata fase di avvio di una traiettoria professionale. Per questa ragione il presente documento non si limiterà a commentare i risultati della rilevazione. Nell'ultima parte, infatti, sarà presentato un dispositivo sperimentale che intende compiere un ulteriore passo in avanti nel favorire il **raccordo** tra SCU/LCR e mercato del lavoro.

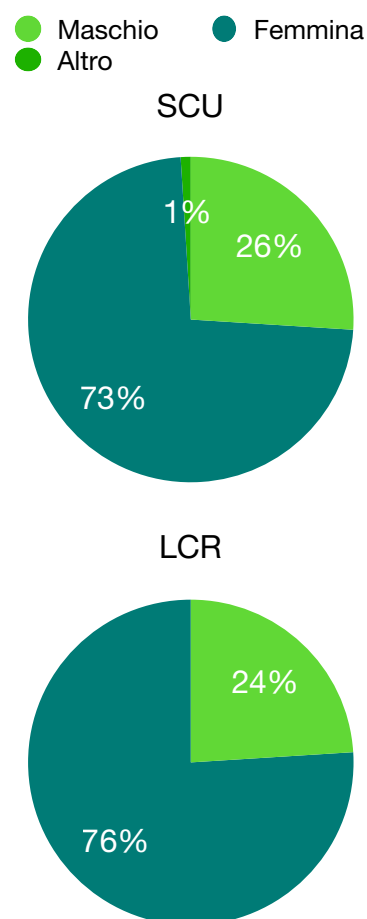
# Il campione

L'indagine è stata condotta sulla base di un questionario con domande a risposta multipla sottoposto ai volontari che hanno concluso il periodo di servizio nei primi mesi del 2021. I volontari sono stati invitati a compilare un form online (prodotto utilizzando la piattaforma Google Docs) tramite mail personale, ribadita da una seconda mail di sollecito a distanza di due settimane. Sono stati coinvolti in totale **383** volontari (318 SCU, 65 LCR). Hanno risposto in **263** (217 SCU, 46 LCR).

## Distribuzione di genere

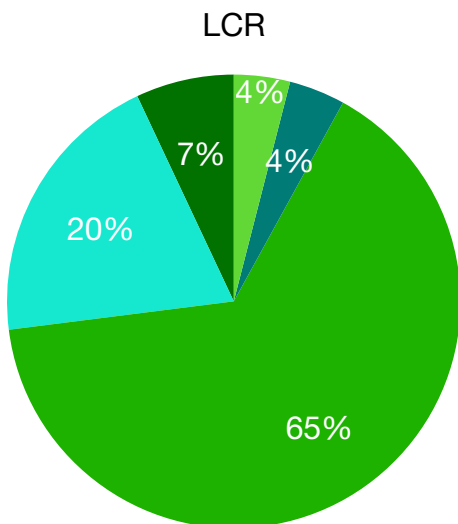
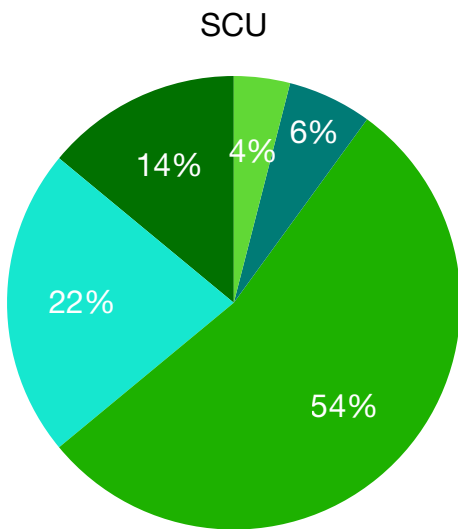
Come si evince dai grafici, vi è una netta prevalenza del genere femminile, sostanzialmente omogenea tra SCU (**73%**) e LCR (**76%**). Il dato è coerente con la tipologia dei progetti proposti dagli enti associati che, come vedremo più avanti, interessano principalmente i servizi alla persona e richiedono in larga parte posizioni che afferiscono al lavoro di cura e a quello educativo. Il dato, dunque, riflette semplicemente il fenomeno, ben noto nella letteratura sociologica, della *segregazione orizzontale di genere nel mercato del lavoro* che riguarda tutta la popolazione attiva: il lavoro di cura, assistenziale o educativo, è storicamente affidato a persone di genere femminile. Tale segregazione è effetto di stereotipi sociali e si produce entro una canalizzazione, prima scolastica e poi lavorativa, che precede l'età in cui si accede al servizio civile o alla leva civica. In poche parole, la distribuzione di genere dei volontari è a grandi linee omologa a quella di tutti coloro che operano nei medesimi servizi.

Va rilevato nondimeno che è un dato in lento, ma continuo, calo negli ultimi anni. Gli stereotipi sociali mutano e la penalizzazione di genere nel mercato del lavoro italiano, seppur ancora elevata rispetto alla media europea, registra una progressiva contrazione. Soprattutto nelle fasce giovanili. Sempre più giovani maschi intraprendono percorsi, di studio e di lavoro, che conducono a professioni che in passato erano considerate quasi esclusivamente femminili. Inoltre, nel campione, appaiono per la prima volta *nuove identità di genere* (1% nel SCU). Altro elemento che riflette trasformazioni sociali di più ampio respiro.



## Titolo di studio

- Licenza media inferiore
- Qualifica professionale
- Licenza media superiore
- Laurea triennale
- Laurea magistrale



La distribuzione dei titoli di studio è qui un elemento meramente descrittivo, data la specificità del campione e dei requisiti previsti dai vari progetti. Si tratta infatti di un campione definito da processi di selezione in ingresso, con livelli di istruzione medio alti. Il **91%** è in possesso di un diploma di scuola superiore. Si può tuttavia osservare che, allo stato attuale, SCU e LCA non intercettano in modo significativo il segmento della popolazione giovanile caratterizzato da un precoce abbandono scolastico.

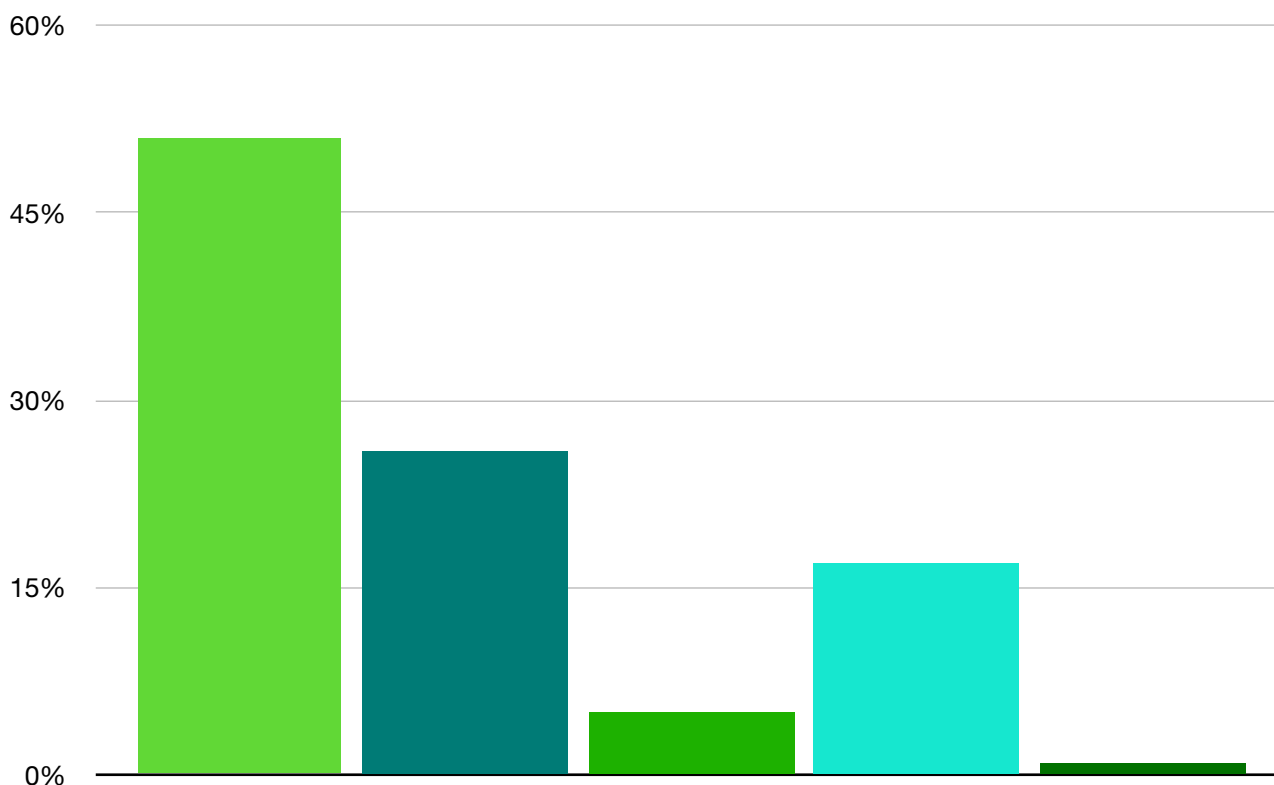
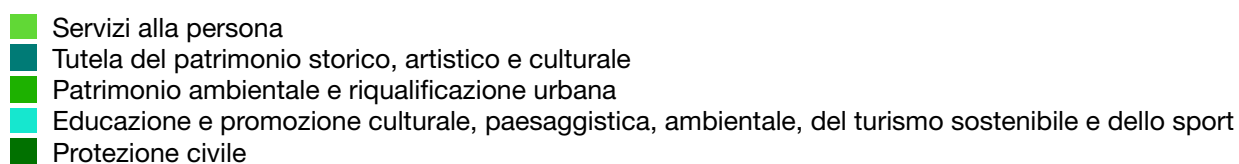
È noto che un fattore di criticità che abbassa il grado di inclusività e l'efficienza del nostro sistema di istruzione è la persistenza di un numero rilevante, anche se in forte diminuzione, di abbandoni precoci:

“La quota dei giovani 18-24enni che escono dal sistema di istruzione e formazione senza aver conseguito un diploma o una qualifica anche detti *Early Leavers from Education and Training* (ELET) nel 2020 è pari in Italia al 13 per cento, valore inferiore all'obiettivo nazionale (16 per cento) ma più elevato di quello fissato in sede europea (10 per cento), pressoché raggiunto in media dall'Ue27 (10,1 per cento)

Tra i volontari la percentuale di **ELET** è solo il **4%**, meno di un terzo del dato nazionale. Sebbene questi ultimi, a differenza dei **NEET**, non siano quasi mai menzionati come destinatari dei progetti di SCU e LCR, sono frequenti, all'interno di quel 4% di volontari, i casi di persone che decidono di riprendere il percorso di studi e conseguire il diploma proprio in seguito all'esperienza di volontariato civile. Si potrebbe dunque, in futuro, valutare l'ipotesi di aprire uno spazio di riflessione ed eventuale progettazione anche attorno a questa categoria.

## Settori di intervento

La collocazione e distribuzione percentuale all'interno dei vari ambiti di intervento resta tutto sommato invariata rispetto agli anni precedenti. I servizi alla persona rimangono il settore di più ampio impiego di SCU e LCR. L'auspicio tuttavia è che nei prossimi anni si assista ad una trasformazione di tale distribuzione, per rispondere all'emergere di nuovi bisogni. In particolare nel settore ambientale, ancora oggi sotto-rappresentato se si considera l'emergenza climatica e le sue conseguenze in termini di riorganizzazione della vita sociale e comunitaria.



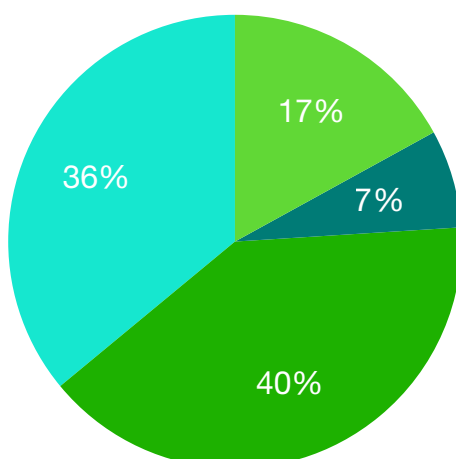
# Le domande

## 1. "Durante o al termine del tuo servizio hai ricevuto proposte di assunzione da:"

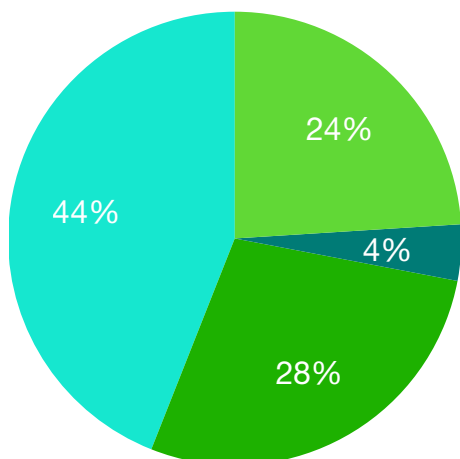
La prima domanda riguarda la ricezione o meno, da parte dei volontari, di proposte di lavoro da parte dell'ente presso cui si è svolto il servizio, di realtà affini che operano in collaborazione con l'ente oppure da realtà esterne. Come anticipato nella premessa, i risultati sono incoraggianti.

- Ente presso il quale stavo svolgendo il servizio
- Ente che collabora con l'ente di servizio
- Altra realtà
- Nessuna offerta

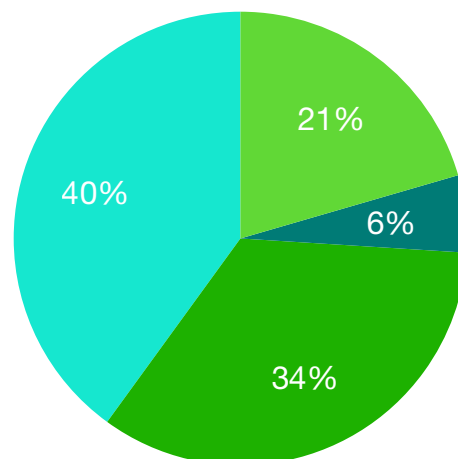
SCU



LCR



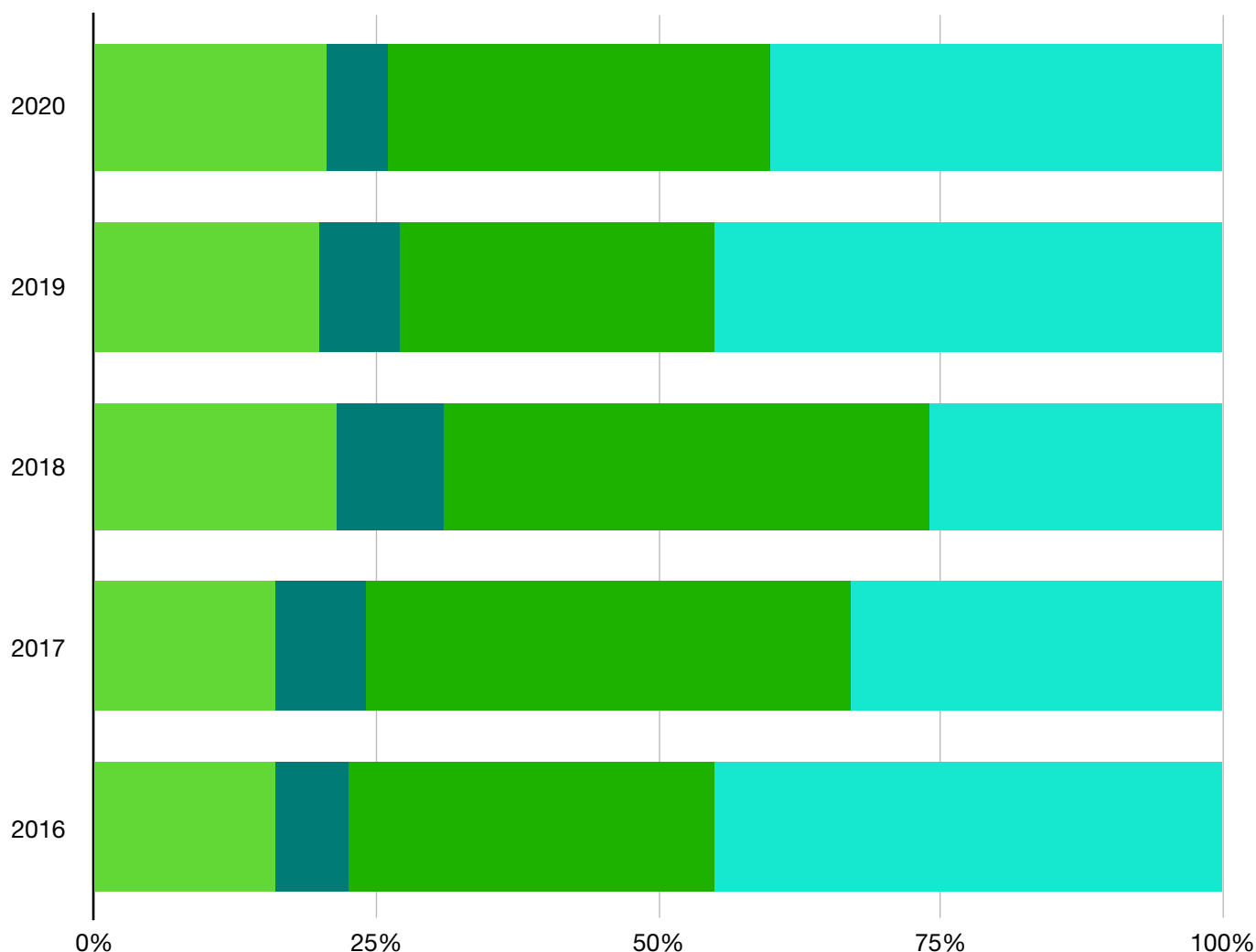
TOT



Il **60%** dei volontari ha ricevuto un'offerta. L'**88,5%** ha dichiarato di aver accettato. Come si evince dal grafico sottostante, dopo il brusco calo dell'anno precedente, si registra una ripresa. Ma sarebbe ingenuo avanzare qualunque lettura in chiave tendenziale. I risultati del 2019 e del 2020 raccontano una fase di improvviso dissesto e non un andamento.

Il crollo del 2019, quanto la ripresa del 2020, sono legati alla congiuntura. Ciò che invece colpisce è che, nonostante tutto, la percentuale di volontari che ha ricevuto una proposta di lavoro è rimasta entro un range piuttosto alto. Soprattutto se si considera che SCU e LCR non sono tirocini professionali, stage o, più in generale, percorsi finalizzati all'inserimento lavorativo. Al contrario, nascono innanzitutto per rispondere a bisogni sociali reali. Ma è probabilmente proprio questa stretta connessione con la realtà sociale una delle ragioni principali degli effetti occupazionali rilevati.

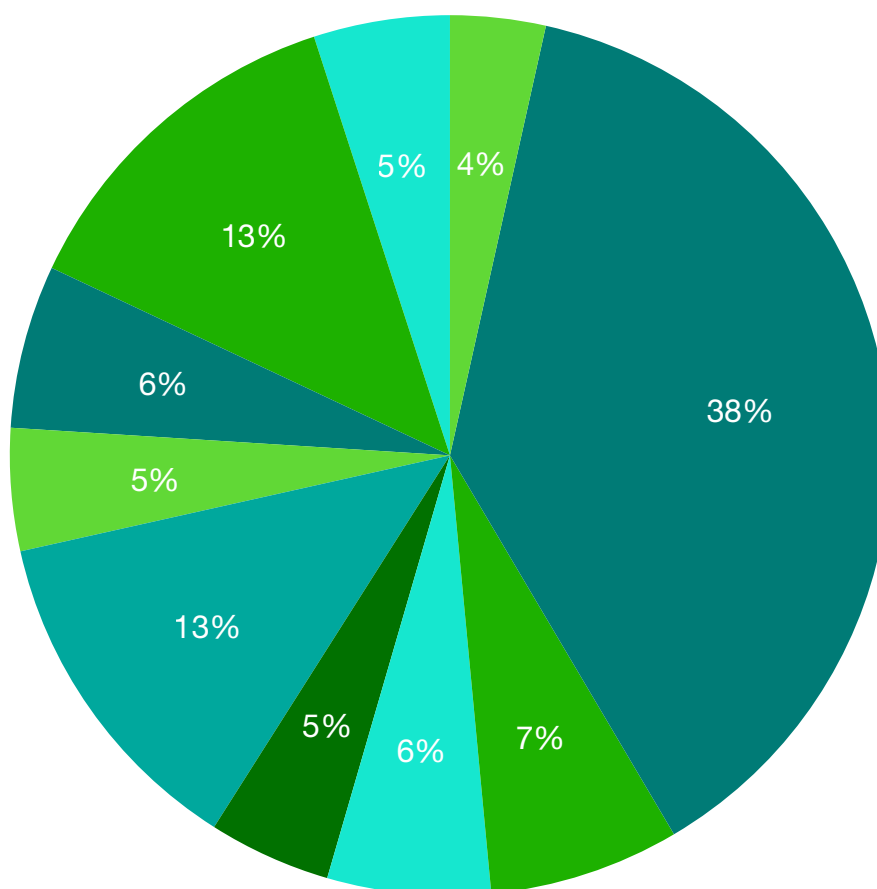
■ Ente presso il quale stavo svolgendo il servizio    ■ Ente che collabora con l'ente di servizio  
■ Altra realtà    ■ Nessuna offerta





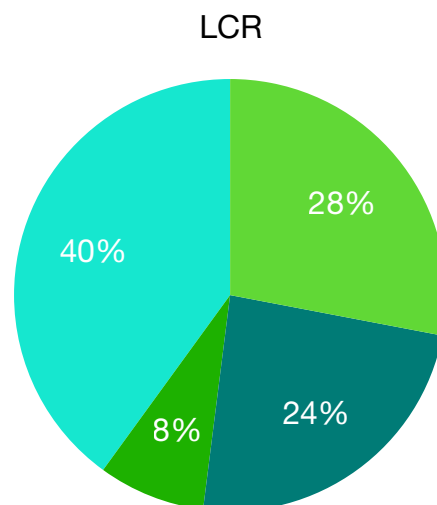
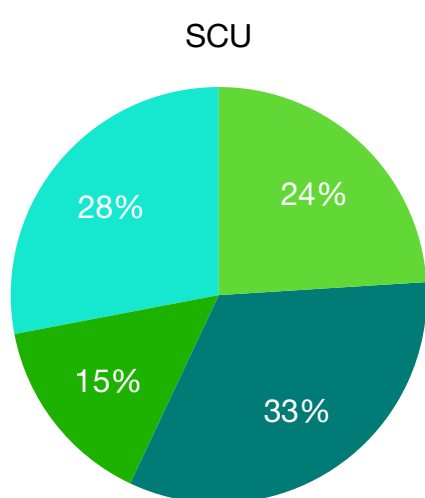
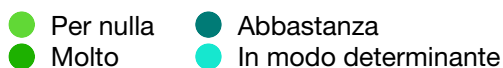
## 2. "Se stai lavorando, hai un rapporto di"

Il dato più incisivo che emerge da questa domanda è il fatto che al **47%** dei volontari è stata proposta una soluzione contrattuale (tempo indeterminato, tempo determinato e apprendistato) che, seppur con di gradi d'intensità differenti, esprime, da parte dell'offerente, un interesse potenziale a trattenere la risorsa al suo interno. Per molti giovani questo passaggio ha un valore, materiale e simbolico, molto forte. Perché segna l'uscita dalla zona grigia tra formazione e lavoro rappresentata da stage, tirocini e altre esperienze analoghe le quali — per quanto valide e spesso essenziali — hanno pur sempre un carattere di propedeuticità. Le tipologie sopraindicate sono invece percepite, anche in termini di maturazione identitaria, come veri e propri rapporti di lavoro.

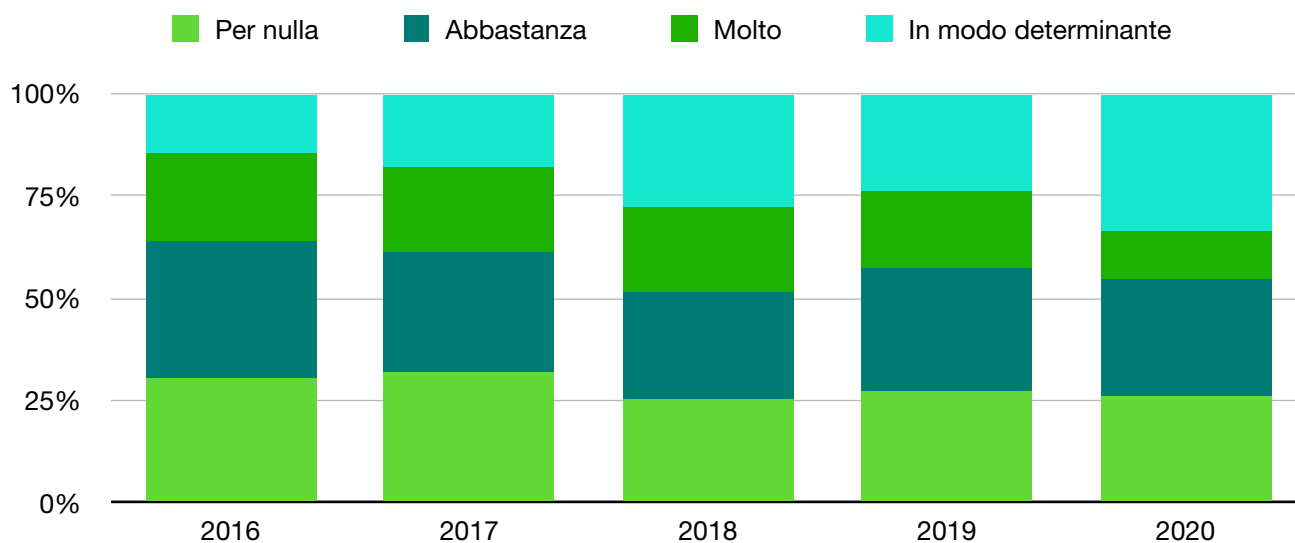


### 3. Le offerte di lavoro che hai ricevuto sono derivate dall'esperienza di SCV – LCR?

Nonostante la situazione di incertezza generale, sempre più volontari riconoscono il valore formativo, e la maggiore occupabilità che ne consegue, delle esperienze di SCU e LCR.



L'andamento crescente, negli ultimi anni, di questa consapevolezza da parte dei volontari è certamente motivo di soddisfazione per Associazione Mosaico. Perché coincide, temporalmente, con la progressiva estensione, e diversificazione, dell'offerta di momenti di formazione e orientamento.



# Conclusioni

## Centralità delle competenze trasversali e raccordo tra SCU/SCR e mercato del lavoro

Come si è visto, gli effetti occupazionali restano significativi anche in questa difficile stagione pandemica. Alcuni motivi risiedono certamente nella tipologia di servizi dove vengono impiegati i volontari, vale a dire settori solo parzialmente esposti, almeno nel breve periodo, alle brusche fluttuazioni del mercato e dell'economia nazionale e internazionale. Tuttavia gran parte delle informazioni utili a comprendere la meccanica complessa che produce questi livelli di ritorno occupazionale non sono rilevabili quantitativamente. Tali informazioni sono di carattere qualitativo e sono da ricercare nell'esperienza quotidiana dei volontari, degli operatori di Mosaico e, in particolare, di tutor e operatori locali di progetto, ossia coloro che seguono da vicino l'esperienza dei volontari lungo tutto l'anno di servizio. È a questo livello che emergono, pur nella pluralità e singolarità di ciascun percorso, quei tratti comuni che rappresentano il punto di forza di SCU e LCR in termini di occupabilità. Questi tratti comuni indicano una sempre più accentuata centralità delle cosiddette *soft skills*.

Valorizzare e far emergere le **competenze trasversali** è fondamentale per la valorizzazione del servizio civile nelle traiettorie professionali. Soprattutto in questa fase, dove i rapidi mutamenti che caratterizzano la società contemporanea rendono quasi impossibile definire oggi il bagaglio di conoscenze e di abilità che serviranno per svolgere i lavori del futuro.

Già ora le professioni che operano nei «nuovi sistemi socio-tecnici» sono irriducibili a mansionari definibili a priori: esse richiedono piuttosto l'esercizio di «ruoli aperti», «copioni» da recitare nelle varie situazioni della vita lavorativa, diversissime «per contenuto, livello, background formativo»<sup>1</sup>.

In questo senso, la professionalità richiesta sul mercato del lavoro va ben oltre il possesso di conoscenze e abilità riferibili aprioristicamente a processi lavorativi specifici, ma si nutre anzitutto di competenze trasversali, ossia di quelle competenze personali implicate ogni volta che il lavoratore è chiamato ad interpretare un ruolo professionale attingendo alle proprie risorse personali (cognitive, culturali, emotive ecc.). Per altro verso, solo promuovendo queste competenze si aiutano le persone ad affrontare con successo anche le transizioni occupazionali, oggi sempre più frequenti.

---

<sup>1</sup> F. BUTERA, *Lavoro e organizzazione nella quarta rivoluzione industriale. La nuova progettazione socio-tecnica* in *L'industria*, 3 (2017), p. 294.

Alla luce di ciò, come evidenziano anche dall'ultima revisione del quadro europeo delle competenze chiave di cittadinanza (Raccomandazione del Consiglio dell'Unione Europea del 22 maggio 2018; 2018/C 189/01), il passaggio ad una formazione (dei giovani e degli adulti) incentrata sullo sviluppo di «skills trasversali» pare oramai obbligato<sup>2</sup>.

Nella tassonomia europea ESCO (*European Skills, Competences, Qualifications and Occupations*) l'espressione «transversal skills», equivalente a quella più comune di «soft skills», indica le competenze inerenti la sfera riflessiva (*problem solving*, creatività, *decision making* ecc.), emotiva (perseveranza, gestione dello stress, del tempo ecc.) e relazionale (comunicazione, *leadership*, *team work* ecc.) della vita personale.

Non si tratta, certo, di concetti nuovi. Già nel 1993 l'Organizzazione Mondiale della Sanità offriva indicazioni su come favorire lo sviluppo fra i bambini e gli adolescenti in età scolare delle «life skills», ovvero delle «attitudini per un comportamento positivo e adattivo che abilitano i singoli a rispondere in maniera efficace alle richieste e alle sfide della vita quotidiana»<sup>3</sup>. Oggi, però, la consapevolezza circa la rilevanza di queste competenze per il successo professionale e personale è rafforzata anche dai risultati delle ricerche econometriche. Si pensi agli studi di James Heckmann che dimostrano l'importanza di coltivare sin dalla prima infanzia le c.d. «*character skills*», ossia le attitudini legate alla dimensione relazione ed emotiva della persona<sup>4</sup>. Oppure, alla tesi sostenuta da David Autor, secondo cui le macchine non sostituiranno il lavoro umano, fintanto che le istituzioni formative favoriranno lo sviluppo nelle persone dello spirito critico, della capacità di giudizio, della creatività, insomma di quelle attitudini cognitive che nessuna intelligenza artificiale potrà mai possedere<sup>5</sup>.

Naturalmente, il riconoscimento del carattere strategico delle competenze trasversali non deve sminuire il valore del sapere e delle competenze specifiche che ne derivano (le *hard skills*). L'importante è riconoscere che quest'ultime non si attivano se non intrecciandosi con le competenze personali di ciascuno (le *soft skills*, appunto). Ebbene, poiché la trasmissione del sapere e la promozione delle relative competenze (*hard skills* generali<sup>6</sup> e professionali-specifiche<sup>7</sup>) sono compiti precipui delle istituzioni formative, mentre lo sviluppo delle competenze trasversali può essere propiziato solo dall'esperienza concreta (anche nella scuola, se intesa come luogo di sperimentazione laboratoriale e di socializzazione, ma, poi, soprattutto, nella vita familiare, nel lavoro, nella politica, nello

---

<sup>2</sup> G. RAGONE - D. CAPALDI, *I transversal skills. Un passaggio obbligato* in *Scuola democratica*, 1 (2019).

<sup>3</sup> WORLD HEALTH ORGANISATION, *Life Skills Education for Children and Adolescents in Schools. Introduction and Guidelines to Facilitate the Development and Implementation of Life Skills Programmes*, Mental Health Programme, Geneva 1997, p. 1 (traduzione mia).

<sup>4</sup> Cfr. J. H. HECKMAN - T. KAUTZ, *Formazione e valutazione del capitale umano. L'importanza dei «character skills» nell'apprendimento scolastico*, Il Mulino, Bologna 2016.

<sup>5</sup> Cfr. D. H. AUTOR, *Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation* in *Journal of Economic Perspectives*, 29/3 2015, pp. 24ss.

<sup>6</sup> Competenze linguistiche, matematiche e scientifiche di base, digitali.

<sup>7</sup> Quelle riferibili a un ambito professionale specifico.

sport ecc.), ecco che il volontariato svolto dai giovani in contesti reali di lavoro si candida ad essere un'occasione propizia per la loro formazione in vista di una futura occupazione. Associazione Mosaico intende dare sostanza a queste considerazioni non solo favorendo l'apprendimento e la codificazione di queste competenze, ma cercando anche di gettare un **primo ponte tra il mondo del volontariato civile e il mercato del lavoro**.

Anche il PNRR, infatti, nella Missione 5 fa riferimento esplicito alla necessità di promuovere, assieme alla formazione, il *matching* tra domanda e offerta:

“Promuovere l'acquisizione di nuove competenze da parte delle nuove generazioni: favorire il *matching* tra il sistema di istruzione e formazione e il mercato del lavoro, mediante il rafforzamento del Sistema Duale e dell'istituto dell'apprendistato, e il potenziamento del **Servizio Civile Universale** per i giovani tra i 18 e i 28 anni”

Ed è proprio questo lo spirito del **Progetto FOOL**, avviato da Mosaico grazie al contributo di FIEB (Fondazione Istituti Educativi Bergamo).

Associazione Mosaico, in breve, ha sviluppato un software che permette, incrociando le osservazioni di tutor, operatori locali di progetto e formatori (rilevate mediante la somministrazione di questionari) di produrre una rilevazione delle competenze trasversali del singolo. Al termine del servizio civile tale scheda è sarà consegnata al volontario.

Previo consenso del volontario, la scheda viene caricata sul software e resa consultabile dall'ente di inserimento al lavoro che ha preso in carico il giovane. L'obiettivo è quello di generare – tramite questo innovativo strumento di profilazione delle soft skills e la collaborazione dei suddetti enti – un sistema di condivisione di conoscenze e informazioni che favorisca il *matching* con le richieste del mercato del lavoro territoriale.

Questo ci pare il modo migliore di proseguire il percorso, intrapreso negli ultimi anni, di valorizzazione occupazionale di SCU e LCR. Nonché di realizzare le indicazioni contenute nel PNRR, pur mantenendo intatto lo spirito e la missione primaria del volontariato civile.

O quantomeno ci proviamo. Senza alcuna certezza dei risultati. Ma una certezza l'abbiamo, e riguarda più il metodo che i risultati. Procedere a passo sostenuto ma controllato. Verificare in modo costante l'efficacia delle nostre azioni.

Dopotutto, è questa la funzione di questo report, di quelli precedenti e di quelli futuri. Misurare le azioni in base ai risultati, sociali e civili prima che economici.

Perché la realtà rimane sempre il più severo, ma anche il più imparziale, dei tribunali.