



ASSOCIAZIONE **MOSAICO**  
ENTE DI GESTIONE PER IL SERVIZIO CIVILE

inventare  
il futuro







# **MAMMA, HO TROVATO UN LAVORO!**

**Sesta edizione**

***Il ritorno occupazionale di Servizio Civile Universale  
e LevaCivica Regionale nel 2022***

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



## Premessa: sei anni turbolenti

Come ogni anno, dal 2016, Associazione Mosaico ha effettuato un'indagine conoscitiva riguardo gli **effetti occupazionali** di breve periodo del **Servizio Civile Universale** e della **Leva Civica Regionale**. Siamo giunti dunque alla **sesta edizione** di questo report, nato per monitorare la situazione lavorativa dei volontari a 6/9 mesi dal termine dei progetti al fine di valutare la ricaduta in termini di occupabilità dell'esperienza di volontariato.

Se lo scorso anno si rilevava, con un certo stupore, la tenuta dei livelli occupazionali nonostante lo sconvolgimento pandemico, oggi registriamo di nuovo una crescita dell'impatto occupazionale di **SCU** e **LCR** nelle traiettorie di vita e professionali dei giovani che scelgono questo genere di esperienze formative e lavorative.

Questi risultati positivi — dopo sei anni è giusto dirlo senza falsa modestia — sono frutto dell'impegno e dell'investimento, economico e progettuale, di Associazione Mosaico. Non è certo un caso che tali risultati coincidano, temporalmente, con il periodo in cui l'Associazione ha rivoluzionato e ampliato il proprio sistema di tutoraggio e accompagnamento dei volontari, mettendo in campo nuove azioni formative centrate sull'orientamento professionale, percorsi individuali di *coaching*, innovativi strumenti di rilevazione delle competenze trasversali (si veda il Progetto FoOl descritto nel report precedente) e di raccordo con i **Centri per l'Impiego**. Una scelta coraggiosa e economicamente rischiosa, ma che ha trovato conferma, oltre che nei dati riportati, nell'interesse suscitato nelle istituzioni, a livello nazionale e regionale, per il "metodo Mosaico".

Eguale, se non maggiore, è stato il contributo dei nostri **enti associati**, che hanno accettato la sfida, mostrando una presa in carico dei propri volontari che va ben oltre i propri interessi contingenti. Perché si è chiesto loro di dedicare tempo e risorse ad attività che riguardano il futuro dei volontari e non il loro utilizzo temporaneo all'interno dei

servizi. Nulla quanto la condotta dei nostri associati smentisce quei discorsi di senso comune sullo “sfruttamento dei volontari civili”.

Detto questo, il senso di questo report non è, se non in seconda battuta, la comunicazione dei successi di Mosaico.

Sono stati sei anni movimentati, scossi da grandi eventi globali. E quelli a venire si annunciano altrettanto turbolenti. Questa indagine annuale è diventata per noi uno strumento di navigazione essenziale entro le coordinate sempre mutevoli della fase storica che stiamo attraversando, caratterizzata da un alto grado di **incertezza e instabilità**. D'altra parte sono queste le coordinate entro cui i volontari si trovano ad affrontare la complessa transizione dalla formazione al lavoro, l'avvio di una traiettoria professionale e di un progetto di vita.

Qualunque nostra capacità di intervento presuppone dunque la conoscenza di ciò che succede loro dopo il servizio. Questo report serve dunque innanzitutto a orientare il nostro operato. Nella consapevolezza che l'interlocuzione con le nuove generazioni non può limitarsi ad astratti discorsi pedagogici e prescrittivi. La nostra credibilità ai loro occhi dipende anche da questo. Da quanto sappiamo, e sapremo, offrire loro occasioni di riflessione e strumenti operativi all'altezza dei tempi. Ossia in continua ridefinizione.

Per questa ragione, una volta esposti i dati, non riproporremo le considerazioni degli scorsi anni. L'aspetto quantitativo, per quanto positivo, conferma quanto scritto nei report precedenti. Lasceremo dunque spazio, nelle conclusioni, ad alcune riflessioni di carattere **qualitativo**, che nascono dall'esperienza diretta di coloro — tutor e olp — che hanno accompagnato e ascoltato volontari durante l'intero anno di servizio.

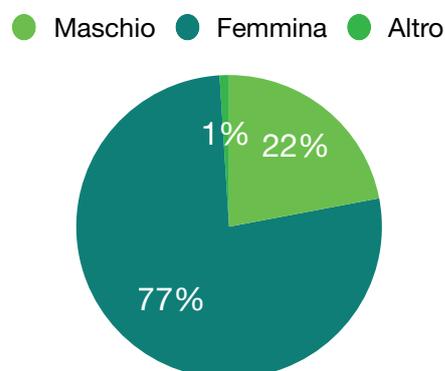
# Il campione

L'indagine è stata condotta sulla base di un questionario con domande a risposta multipla sottoposto agli operatori volontari che hanno concluso il periodo di servizio a fine maggio del 2022. I volontari sono stati invitati a compilare, a tre mesi dalla conclusione del progetto, un format 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 **502** volontari (349 SCU, 153 LCR). Hanno risposto in **367** (251 SCU, 116 LCR).

## Distribuzione di genere

Quest'anno la distribuzione di genere è stata identica nei due gruppi. Vi è una netta prevalenza del genere femminile (**77%**) 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%**). Altro elemento che riflette trasformazioni sociali di più ampio respiro.



## Titolo di studio

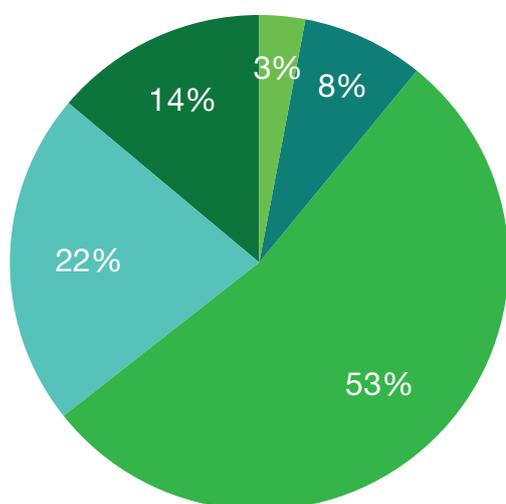
La distribuzione dei titoli di studio è qui un elemento meramente descrittivo, data la specificità del campione e dei requisiti previsti dai vari progetti. Si tratta infatti di un campione definito da processi di selezione in ingresso, con livelli di istruzione medio alti. Il **92%** è in possesso di 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)

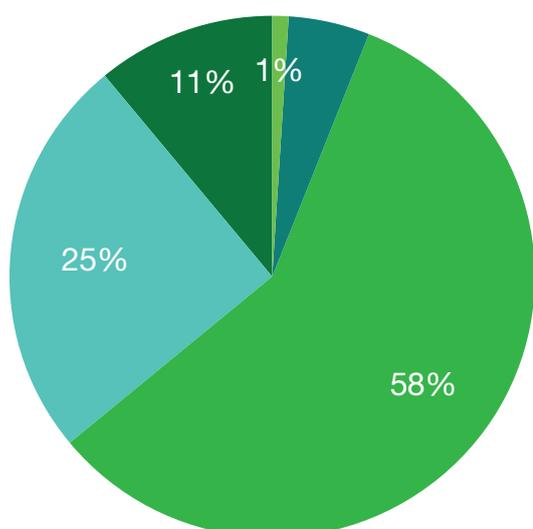
Tra i volontari la percentuale di **ELET** è solo il **2%**, meno di un terzo del dato nazionale. Sebbene questi ultimi, a differenza dei **NEET**, non siano quasi mai menzionati come destinatari dei progetti di SCU e LCR, sono frequenti, all'interno di quel 2% di volontari, i casi di persone che decidono 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.

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

SCU



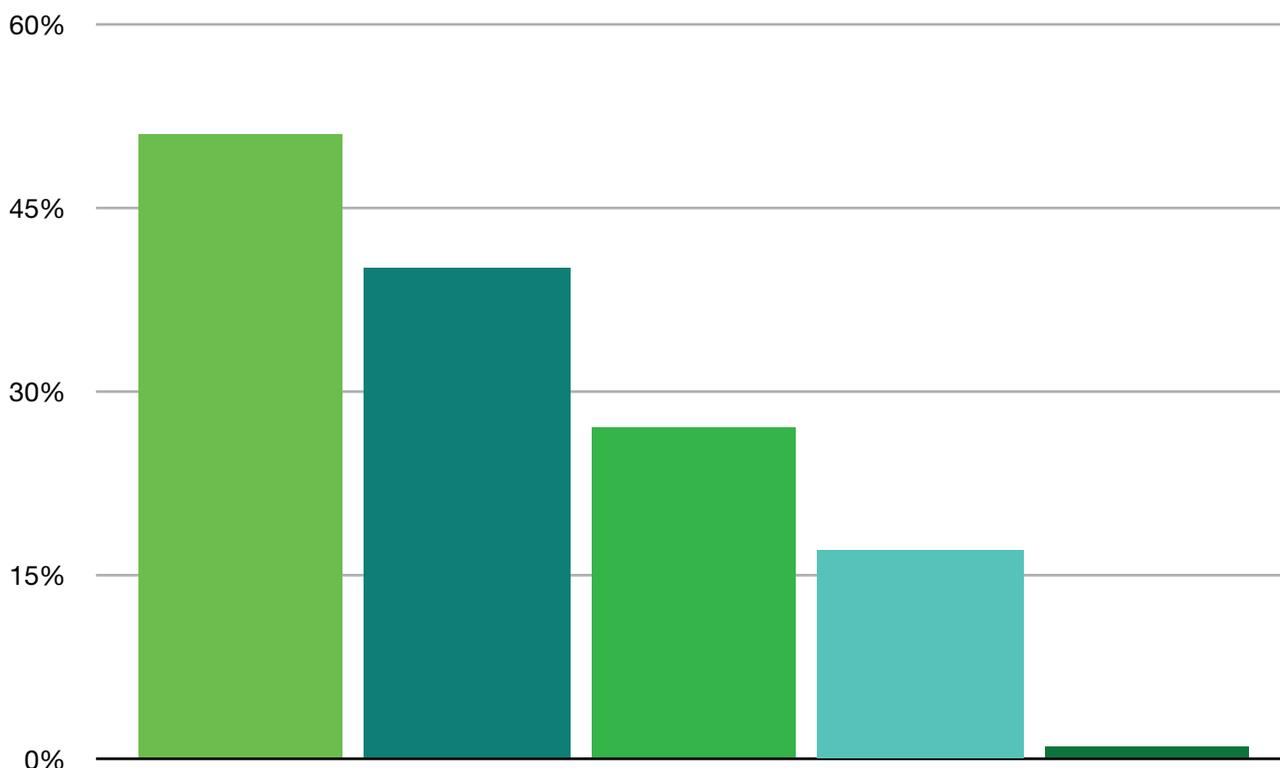
LCR



## Settori di intervento

La collocazione e distribuzione percentuale all'interno dei vari ambiti di intervento resta 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, e in quello del contenimento del digital divide a cui puntano i nuovi progetti di **Servizio Civile Digitale**.

- Servizi alla persona
- Patrimonio ambientale e riqualificazione urbana
- Tutela del patrimonio storico, artistico e culturale
- Educazione e promozione culturale, paesaggistica, ambientale, del turismo sostenibile e dello sport
- Protezione civile



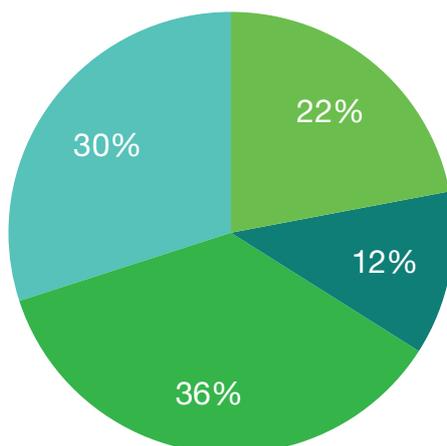
# Le domande

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

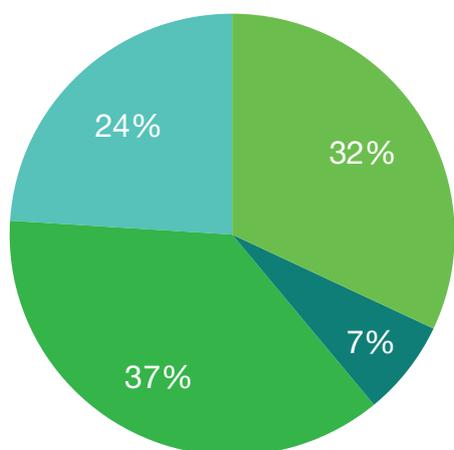
La prima domanda riguarda la ricezione o meno, da parte dei volontari, di proposte di lavoro da parte dell'ente presso cui si è svolto il servizio, di realtà affini che operano in collaborazione con l'ente oppure da realtà esterne. Come anticipato nella premessa, i risultati sono molto incoraggianti.

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

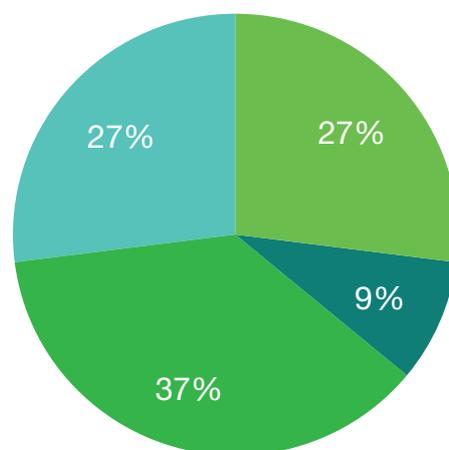
SCU



LCR



TOT

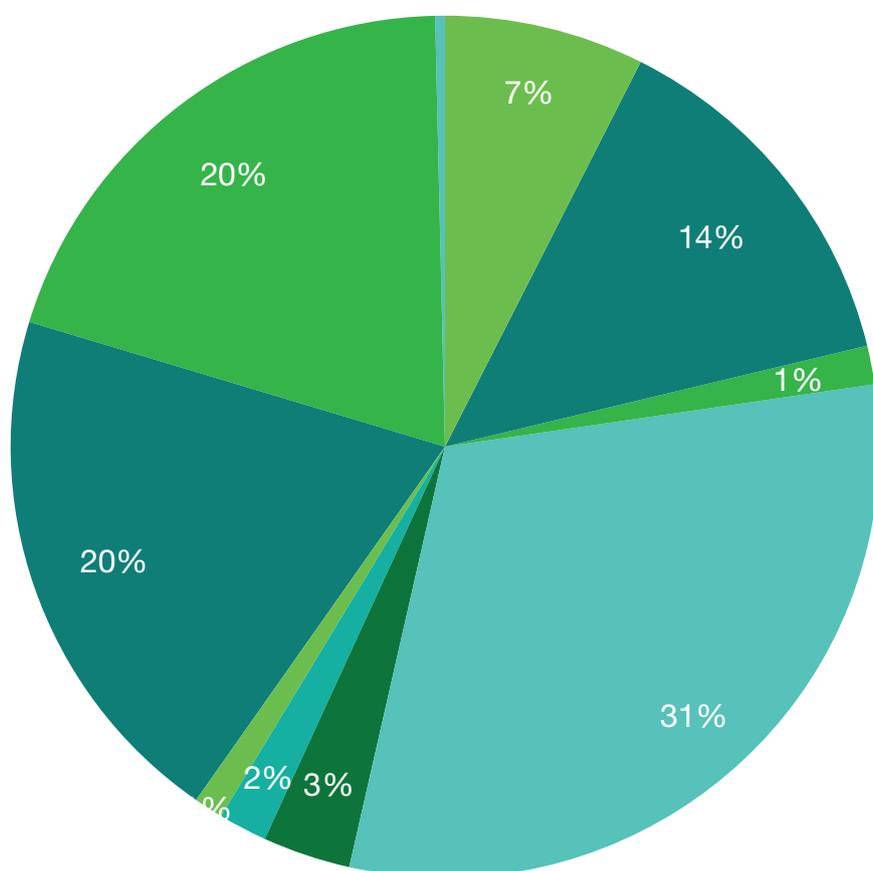


Se lo scorso anno il 60% dei volontari aveva ricevuto un'offerta di lavoro, il dato ora sale al **73%**. L'**88,5%** ha dichiarato di aver accettato, il 7% ha rifiutato per dare la precedenza al percorso universitario e l'8% per scarso interesse nei confronti della proposta ricevuta. Come si evince dal grafico sottostante, il ritorno occupazionale di SCU e LCR è tornato a livelli prepandemici. Il crollo del 2019, quanto la ripresa del 2020, erano legati alla congiuntura. Il dato del 2021 invece pare segnare una continuità con il picco del 2018. Un ottimo risultato, soprattutto se si considera che SCU e LCR non sono tirocini professionali, stage o, più in generale, percorsi che hanno come finalità primaria l'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.

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

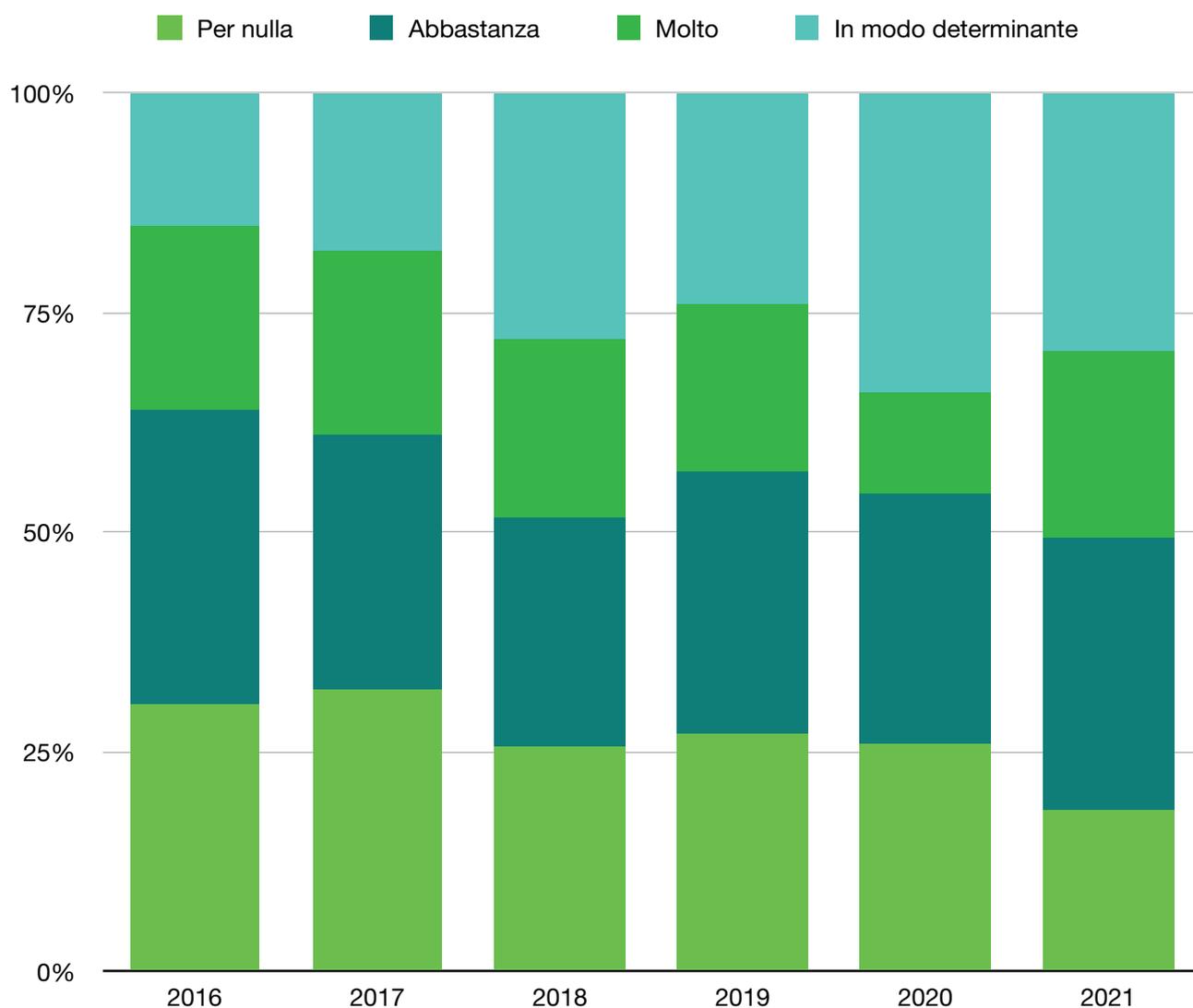
Il dato più incisivo che emerge da questa domanda è il fatto che al **67,5%** (contro il 47% dello scorso anno) dei volontari è stata proposta una soluzione contrattuale (tempo indeterminato, tempo determinato e apprendistato) che, seppur con di gradi d'intensità differenti, esprime, da parte dell'offerente, un interesse potenziale a trattenere la risorsa al suo interno. Le ragioni di questa crescita sono molteplici. Non ultima la stagione di turnover che si è aperta nella pubblica amministrazione. O l'elevata domanda di lavoro nel terzo settore, soprattutto per quanto riguarda le figure di carattere educativo e assistenziale, a fronte di una scarsità dell'offerta.

Al di là dei fattori contingenti, è bene ricordare che per molti giovani questo passaggio, questa prima stabilizzazione, ha un valore, materiale e simbolico, molto forte. Perché segna l'uscita dal 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

## Non va tutto bene. Ciò che i dati non dicono.

Come anticipato nella premessa, non è nostra intenzione compierci dei risultati limitandoci a quanto emerge dalla base quantitativa dell'indagine. Le complessità e le criticità che affrontano oggi i giovani con cui entriamo in contatto per dodici mesi sfuggono alla rilevazione statistica. Non sono cose che si possono indagare con un questionario. Ma che emergono nel rapporto diretto, nell'incontro quotidiano con gli operatori volontari.

Dalla pandemia in avanti i momenti di confronto — al di là delle ore di formazione e tutoraggio previste dai progetti — tra tutor, volontari e oip sono aumentati sensibilmente. Ad esempio non abbiamo mai avuto, in passato, così tante richieste di colloqui individuali con il tutor da parte degli operatori volontari. Alcune di queste richieste, come è ovvio, sono state legate alla necessità di confrontarsi e coordinarsi di fronte a bisogni emergenti e imprevisti. Ricordiamo che i giovani in servizio dal 2020 a oggi hanno affrontato una vasta gamma di situazioni inedite, dove è stata fondamentale la capacità di lettura del contesto, di adattamento, di gestione delle incognite e di implementazione, in tempi brevissimi, di nuove strategie di intervento entro i processi di continua riorganizzazione determinati dal contesto pandemico.

Tuttavia la maggior parte dei colloqui individuali "extra" non ha interessato le problematiche del servizio civile. Al loro posto si è manifestata un forte preoccupazione relativa al futuro. Per quanto positiva possa essere l'esperienza di servizio civile in questi ultimi anni, avviene comunque entro un quadro generale caratterizzato da pandemia, crisi economica, guerra, cambiamento climatico, ecc... Insomma, uno scenario che impedisce qualunque semplicistico ottimismo della volontà.

L'eccesso di domanda rispetto all'offerta, che ha caratterizzato il mercato del lavoro del nostro territorio negli ultimi dodici mesi, non è stato sufficiente a rovesciare la percezione della situazione generale da parte dei giovani. **Trovare lavoro con facilità non è più sinonimo di sicurezza. E le nuove generazioni lo sanno.**

Molti navigano a vista. Faticano a proiettarsi su di un tempo medio lungo, a immaginare un progetto di vita, una prospettiva di mobilità verticale ascendente e di crescita professionale. Accettano incarichi temporanei misurandoli in base al ritorno economico immediato. **Accumulando così una serie di esperienze frammentarie che rischiano di condannarli ad una mobilità esclusivamente orizzontale che, passata una certa età, non può che divenire verticale ma in senso discendente.**

È qui che il servizio civile può fare la differenza nell'invertire la rotta, favorendo processi di crescita professionale e di radicamento territoriale. Innanzitutto perché si pone in rottura con le esperienze appena citate. **Il servizio civile è un'esperienza temporanea ma tutt'altro che estemporanea.** Chi fa questa scelta opera per dodici mesi, per venticinque ore a settimana, all'interno di organizzazioni complesse che richiedono, da un lato, un elevato grado di responsabilità, dall'altro l'attivazione di tutte quelle competenze trasversali che, nel mercato del lavoro attuale, sono sempre più ricercate. Inoltre, a differenza di tirocini e stage, una parte consistente della formazione ricevuta è dedicata alla riflessione sul proprio profilo e sulla propria traiettoria formativa e professionale futura.

**Il servizio civile non è un ammortizzatore sociale, né una politica di contrasto alla disoccupazione. L'obiettivo non è la ricerca di un lavoro qualunque, ma possibilmente di un lavoro di qualità, che dia senso e prospettive di crescita al di là della contingenza immediata. Che sia punto di partenza e non di arrivo.**

## Oltre la divisione pubblico-privato: verso un nuovo patto sociale di territorio

È importante sottolineare che **chi oggi si candida per una posizione di servizio civile o leva civica in Lombardia, nella maggior parte dei casi, sta rinunciando ad un'offerta di lavoro più remunerativa.** Compie dunque una scelta che contiene in sé, in modo più o meno consapevole a seconda dei casi, l'aspettativa di una crescita. È un investimento da parte del giovane. Come lo è da parte delle istituzioni, anche in senso economico. Ma il ritorno non è garantito. La sua riuscita dipende dalla capacità del sistema, a livello innanzitutto territoriale, di dare continuità e prospettiva all'impegno del giovane. Partecipando a costruire un welfare di comunità capace di stabilire rapporti di reciprocità virtuosa con il tessuto produttivo.

Anche perché — come sa molto bene chi lavora a contatto con i volontari — il servizio civile oggi non è più una scelta esclusiva di chi intende inserirsi nel terzo settore o nella pubblica amministrazione. **Se si osservano i percorsi universitari in cui sono impegnati, è evidente che una larga fetta di operatori volontari punta al settore privato. E alcune realtà del settore privato si stanno accorgendo della validità del servizio civile — in termini di socializzazione al lavoro e maturazione di competenze trasversali.**

Recentemente Associazione Mosaico è stata invitata a partecipare ad alcuni momenti di incontro con il mondo delle imprese, riscontrando un interesse inedito nei confronti delle proprie attività. Nell'autunno del 2021, ad esempio, abbiamo avuto occasione di confrontarci con alcuni imprenditori del lecchese, del comasco e della Valtellina, che guidano imprese di media dimensione. Si tratta di produzioni di qualità, che faticano a reperire forza lavoro giovane da formare e a cui affidare posizioni lavorative qualificate e pure ben retribuite. Tale difficoltà è l'effetto di alcuni mutamenti demografici e dello sfaldamento del tessuto sociale di alcune aree, dove le nuove generazioni tendono ad

abbandonare i territori di residenza. Si recano altrove per motivi di studio e non rientrano più. Spesso finiscono per accettare lavori meno qualificati e meno retribuiti pur di restare nelle aree metropolitane — in particolare Milano — dove hanno frequentato l'università.

**A compromettere l'attrattività delle imprese locali nelle aree periferiche sono dunque fattori esterni alla produzione, che riguardano l'organizzazione della vita sociale e delle opportunità offerte dal territorio. Qui nasce l'interesse delle imprese nei confronti degli effetti positivi, diretti e indiretti, di Servizio Civile e Leva Civica Lombarda Volontaria, della loro capacità di favorire nuovi processi di radicamento comunitario per i giovani residenti in queste aree.**

Da questo punto di vista i nuovi progetti di Servizio Civile Digitale e Servizio Civile Ambientale, introdotti per la prima volta nel 2022, possono essere uno strumento chiave. Perché permettono ai giovani di essere parte attiva dei processi di innovazione e trasformazione anche nelle comunità di appartenenza, al di fuori delle grandi aree urbane. Non è un caso che, pure in una fase di contrazione demografica, il numero di candidature per questi progetti sia stato molto elevato rispetto ad altri settori.

In altre parole, **oggi il servizio civile interessa tutti i giovani e coinvolge, potenzialmente, tutti gli attori sociali.**

Sappiamo da tempo che l'unico modo di stare sul mercato globale, nella attuali catene del valore, è competere come territori e non come singole imprese. Come sappiamo che **la ricchezza, anche economica, e la capacità produttiva che hanno contraddistinto i nostri territori sono tutt'uno con il legame sociale attorno al quale si sono strutturate le nostre comunità.** Un legame prezioso che, tuttavia, non si rigenera più autonomamente. Ha bisogno di una intenzionalità, di un pensiero e di una azione che ne promuova il rinnovamento. Ma **nessun rinnovamento può darsi senza ricambio generazionale. Servizio Civile e Leva Civica possono essere strumenti eccezionali per favorire e governare tale ricambio. Ma serve la partecipazione di tutti. Anche del mondo delle imprese,** che sempre più, come dicevamo, segnala una difficoltà nel trovare giovani che vedano in loro una prospettiva di crescita interna e fidelizzazione.

È questa dunque la prossima sfida di Associazione Mosaico. **Portare il Servizio Civile e la Leva Civica Lombarda Volontaria all'attenzione di una platea più vasta di attori sociali, che superi la divisione pubblico-privato. Non per cercare altre fonti di finanziamento, bensì per costruire nuove modalità di partnership e collaborazione per un fine comune.**

Note:

---

---

Note:

---

---



Ente per la gestione del servizio civile



ASSOCIAZIONE  
**MOSAICO**

### **Bergamo**

INFOPOINT GIOVANI

Via Palma il Vecchio, 18/c

24128 Bergamo BG

[comunicazione@mosaico.org](mailto:comunicazione@mosaico.org)

Tel. 035 254 140

### **Erba (CO)**

Piazza G. Matteotti, 19

22036 Erba CO

[info.erba@mosaico.org](mailto:info.erba@mosaico.org)

Tel. 031 679 00 22

### **Monza (MB)**

Via Cortelonga 12

20900 Monza

tel. 039 9650 026

[info.monza@mosaico.org](mailto:info.monza@mosaico.org)