

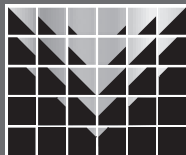


RELAZIONE GENERALE  
SUL SERVIZIO CIVILE  
VOLONTARIO

20  
06







RELAZIONE GENERALE  
SUL SERVIZIO CIVILE  
VOLONTARIO

20  
06



Alla stesura di questo testo hanno collaborato

ALDO CRISTADORO, ANNA CASTAGNA, ELEONORA CHIAPPA,  
PAOLA DE ROSA, CLAUDIO DI BLASI, LUCIA LAZZARINI,  
ANNALISA MARINI, SARA POLATTINI, FRANCO SONZOGNI,  
FLAVIO SPREAFICO, FLAVIO TERZI.

# Premessa



Siamo ormai giunti alla terza edizione del rapporto annuale di Associazione Mosaico, relativo all'anno 2006.

Rispetto alla consegna "ufficiale" ad UNSC, usciamo con l'edizione per il pubblico con qualche mese di ritardo: si tratta di un intervallo "ragionato", che ci è servito per comprendere al meglio quali sono le prospettive per il futuro.

Associazione Mosaico nel 2006 si è rafforzata, ed ha creato le condizioni per un'ulteriore "balzo in avanti" nel 2007.

Le premesse per questa crescita, soprattutto qualitativa, sono divenute a tutti gli effetti realtà nei primi mesi del 2007: incremento dei nuovi associati (di cui una quota significativa è costituita da enti accreditati autonomamente che hanno deciso di confluire nel nostro network), buona percentuale di approvazione dei progetti relativi all'annualità 2007 (oltre il 90% delle posizioni e dei progetti presentati andati a bando), avvio di una capillare campagna informativa sul servizio civile nazionale rivolta alle classi quinte degli istituti superiori.

Questa crescita ragionata, qualitativa e quantitativa, è stata purtroppo parzialmente frustrata dalle criticità e dal "blocco di sistema" che il servizio civile nazionale sta vivendo: non ci ri-

feriamo esclusivamente al problema dei fondi disponibili, ma anche alla conflittualità UNSC-Regioni, ai ritardi nei tempi per ciò che riguarda la valutazione dei progetti e la conseguente pubblicazione del bando, al mancato avvio dell'adeguamento dell'accREDITamento (che ci impedirà di inserire nel nostro sistema oltre 20 nuove realtà associate).

I prossimi mesi ci diranno se la crisi che il sistema sta vivendo diventerà una minaccia per la stabilità del sistema stesso o se si tramuterà in un'opportunità di crescita per tutti gli attori: nel frattempo Associazione Mosaico continua il suo lavoro e la sua rendicontazione pubblica su ciò che ha realizzato.

Il rapporto è organizzato nei seguenti capitoli:

- Realtà associativa;
- Analisi dei progetti di servizio civile volontario presentati e della figura del volontario in servizio;
- Sistema di selezione ed ingaggio;
- Sistema di formazione dei volontari in servizio civile;
- Sistema di formazione per operatori locali di progetto;
- Sistema di tutoraggio
- Sistema di monitoraggio
- Ritorno occupazionale e servizio civile volontario

Questi capitoli, già presenti nel rapporto precedente, sono implementati quest'anno da altre due voci:

- L'investimento economico degli associati sul servizio civile volontario;
- Le attività informative svolte da Associazione Mosaico nelle scuole.

Il rapporto è completato da alcuni

documenti di interesse generale quali:

- Tabelle e schede inerenti le attività di formazione, tutoraggio, monitoraggio;
- Personale in forza ad Associazione Mosaico e sue qualifiche
- Bilancio 2006 dell'Associazione

Mi auguro che questo terzo rapporto di Associazione Mosaico possa essere di ausilio al lettore per meglio comprendere la valenza e la ricchezza dell'esperienza del servizio civile volontario, per capire le potenzialità di crescita che questa scelta del singolo cittadino ha per l'intera comunità e per l'intero territorio nazionale.

Buona lettura,

*Claudio Di Blasi*  
Presidente di Associazione Mosaico

# La realtà associativa



All'11 giugno 2007 gli associati a Mosaico sono 154. Alcuni nostri associati sono realtà a carattere nazionale, con realtà federate presenti in varie regioni italiane, nonché internazionali.

Per maggior chiarezza si riproducono tre tabelle riassuntive.

La prima è relativa alla sola regione Lombardia, dove sono presenti la totalità delle sedi legali e/o centrali dei nostri associati.

La seconda riporta la presenza di associati a Mosaico in altre province italiane (vengono indicate esclusivamente le sedi inserite nel sistema di

accreditamento di Associazione Mosaico).

La terza riporta la presenza all'estero (anche in questo caso vengono indicate esclusivamente le sedi inserite nel sistema di accreditamento di Associazione Mosaico).

IN LOMBARDIA	BG	BS	CO	CR	LC	LO	MI	MN	PV	VA	Totali
Comuni ed Unioni di Comuni	52	4	16	3		1	8	9		1	94
Comunità montane	3	1	1								5
Province	1										1
Aziende ospedaliere e ASL	1	1									2
Parchi regionali	1										1
Istituti scolastici	1										1
Fondazioni assistenziali	6	2	1				2			1	12
Organizzazioni di volontariato internazionale	2						2				4
Organizzazioni di volontariato	2	1	2				2	1			8
Centri Servizi Volontariato	1										1
Enti ed Associazioni culturali	9		1				2	1		1	14
Cooperative e consorzi	5	1			1		1	1	1		10
Università	1										1
<b>TOTALI</b>	<b>85</b>	<b>10</b>	<b>21</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>17</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>154</b>

IN ALTRE REGIONI	CA	FI	NA	NO	RA	RM	TN	TV	PU	Totali
Organizzazioni di volontariato	1	1	1		1	1	1			6
Enti ed Associazioni culturali				1		1	1	1	1	5
<b>TOTALI</b>	1	1	1	1	1	2	2	1	1	11

ALL'ESTERO	Bolivia	Perù	Venezuela	Vietnam	Zimbabwe	Totali
Organizzazioni di volontariato	1	1	1	1	1	5
<b>TOTALI</b>	1	1	1	1	1	5

Le caratteristiche salienti dell'insieme degli associati, nonché delle dinamiche di adesione, sono le seguenti:

- Predominanza di enti pubblici rispetto ad enti privati non profit, con una tendenza ormai consolidata verso il riequilibrio a favore degli enti non profit;
- Predominanza della provincia di Bergamo rispetto alle altre province, anche se nel corso del 2006 la rilevanza di tale provincia si è andata attenuando rispetto all'insieme;
- Graduale diffusione dell'associazione al di fuori della bergamasca e della Lombardia, tendenza avviata solo a partire dal 2006.

Il numero di 154 associati, destinato a crescere ulteriormente entro la fine del 2007, non deve far dimenticare una serie di specificità territoriali che spesso "nascondono" un rapporto con il territorio ricco e complesso.

È inoltre da sottolineare come siano oltre una decina le realtà che nel 2006 hanno deciso di rescindere il vincolo associativo, sia perché non interessati ad avvalersi di volontari in servizio civile, sia perché resisi conto che tale apporto non rispondeva alle loro esigenze: possiamo oggi affermare che la totalità degli associati

sono strutture decise ad avvalersi del servizio civile volontario ed ad investire attivamente sullo stesso.

È infine da ricordare come la crescita associativa sia stata negativamente influenzata dal mancato avvio (ancora tale al momento dell'andata in stampa del presente rapporto annuale) della fase di adeguamento dell'accREDITAMENTO da parte di UNSC: tali riflessi negativi vi saranno sia per ciò che riguarda il numero di sedi di attuazione accreditate, che per il numero di posizioni di servizio civile relative ai progetti per l'annualità 2008.

Rispetto alle 226 sedi di attuazione di progetto riconosciute da UNSC alla data del 21 febbraio 2005, nel novembre 2006 le sedi di attuazione di progetto abilitate sono divenute 514.

Al di là dei numeri, la grande novità organizzativa del 2006 è stata senz'altro costituita dalla scelta di passare da un livello regionale ad uno nazionale.

Ciò non ha comportato difficoltà organizzative: erano già presenti associati presenti in varie regioni italiane che da tempo chiedevano insistentemente di attivare sedi fuori dalla

Lombardia.

Tuttavia tale scelta è stata vissuta dagli organi decisionali dell'associazione con una certa sofferenza: una scelta che comunque doveva essere effettuata per il bene degli associati, viste le perplessità che già alla fine del 2005 erano sorte sull'effettiva capacità dell'ente Regione nel garantire una efficiente ed efficace gestione del Servizio civile nazionale.

Oltre ad affacciarsi sul panorama nazionale, Associazione Mosaico ha deciso di avviare esperienze nel settore del Servizio civile volontario all'estero, con particolare attenzione alla cooperazione internazionale: si tratta per ora di uno sforzo organizzativo (individuazione delle sedi estere da inserire nel sistema di accreditamento) e progettuale (elaborazione del primo progetto estero, con avvio dello stesso nel 2007), ma che conferma la crescita culturale ed organizzativa della nostra realtà.

La realtà associativa di Mosaico è pertanto viva, in crescita ed espansione "ragionata", di fatto una delle realtà di servizio civile volontario più vivaci a livello nazionale.

Anche la vita sociale rispecchia questa vitalità, con un consiglio della as-

sociazione che si ritrova con cadenza poco meno che mensile, e con un rapporto diretto e costante non solo con UNSC, ma anche con il territorio.

Non va infatti dimenticato da un lato i numerosi servizi (progettazione, monitoraggio, formazione generale volontarie, formazione OLP, selezioni) che Associazione Mosaico ha fornito e fornisce a numerosi enti accreditati, una scelta "politica e culturale", volta all'interesse della nostra struttura nel fare crescere una rete del Servizio civile volontario, incentrato nella collaborazione e creazione di sinergie tra pubblico e privato, di elasticità, efficacia ed efficienza.

"Con il territorio, per il territorio, sul territorio", questo è lo stile di lavoro di Associazione Mosaico: una scommessa fatta oltre cinque anni fa in un settore specifico, quello del Servizio civile obbligatorio, che si è traslato con naturalezza nel Servizio civile volontario.

Ma anche questa traslazione epocale non ha riguardato esclusivamente lo stretto ambito di intervento: Associazione Mosaico ritiene di trasmettere "stili di lavoro" e "conoscenze" che di fatto modificano l'operare di intere strutture complesse, pubbliche e private, proprio a partire dall'esperienza concreta del Servizio civile.

Attenzione alla risorsa umana, alla sua crescita, al corretto utilizzo di ricchezze e beni pubblici, all'evidenziazione di esperienze di eccellenza che diventano scuola per gli altri: è questo il patrimonio culturale che Associazione Mosaico intende dif-

fondere con lo strumento del servizio civile volontario, che diviene momento di crescita e formazione non solo per i cittadini che scelgono questo anno di impegno, ma anche per gli enti che impiegano questa risorsa.

Una dimostrazione concreta di ciò è ricavabile sia dai dati sul monitoraggio effettuato nel 2006 sui progetti conclusi a settembre, sia nelle parti della relazione riguardante il "ritorno occupazionale" del servizio civile svolto nelle strutture degli associati, così come dall'analisi sugli investimenti effettuati dagli stessi associati per la realizzazione dei progetti di servizio civile.

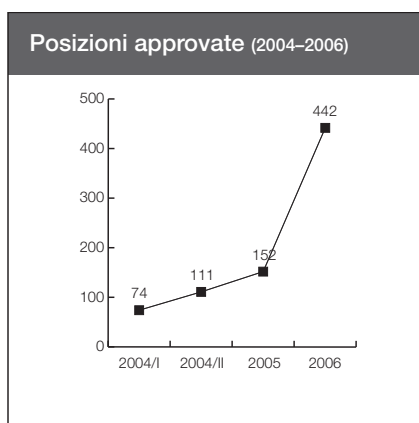




# I progetti attivati



Nel corso degli ultimi anni si assiste ad un aumento regolare sia nel numero delle posizioni richieste sia nel numero delle posizioni approvate. Nell'ultimo anno le posizioni approvate sono passate dalle 152 del Bando 2005 alle 442 del Bando 2006, segnando un incremento del 290%.

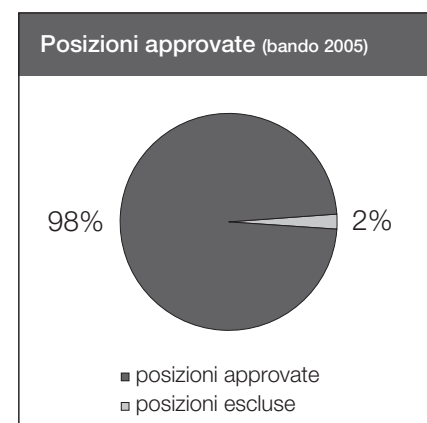


Nel 2005 Associazione Mosaico ha presentato a UNSC 16 progetti per un totale di 155 posizioni richieste, delle quali 152 sono state approvate.

## BANDO 2005

Progetti presentati	Posizioni richieste	Posizioni approvate
16	155	152

La percentuale di posizioni approvate, risulta essere:

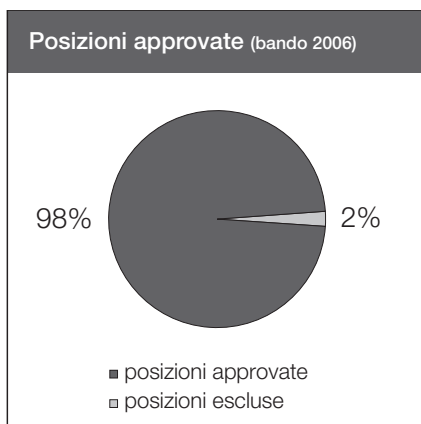


Per quanto riguarda il Bando 2006 il numero dei progetti presentati, pari a 33, risulta più che doppio rispetto all'anno precedente, mentre le posizioni richieste (così come quelle approvate) sono quasi triple rispetto al Bando 2005.

**BANDO 2006**

Progetti presentati	Posizioni richieste	Posizioni approvate
33	450	442

La percentuale di posizioni approvate, risulta essere:



A fronte dell'aumento del numero dei progetti e delle posizioni si rileva sia nel Bando 2005 sia nel Bando 2006 la stessa percentuale di posizioni approvate, pari al 98% delle posizioni richieste.

**Province di interesse**

Nel corso del 2006 si assiste non solo ad un incremento delle sedi di attuazione per la maggior parte delle province, ma anche ad un aumento delle province aderenti ad Associazione Mosaico. Infatti, a fronte dell'uscita della provincia di Lodi si sono inserite le province di Brescia, Cremona, Mantova e Varese, per un totale di 8 province lombarde.

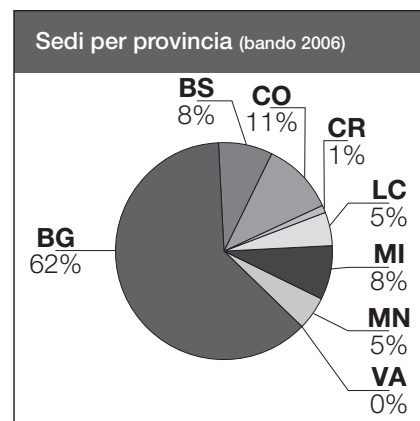
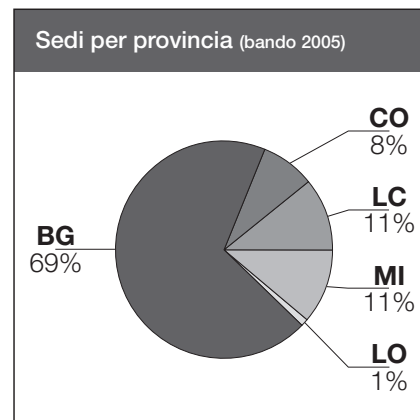
**BANDO 2005**

PROVINCE	sedi di attuazione
BG	66
CO	8
LC	10
MI	10
LO	1
<b>Totale</b>	<b>95</b>

**BANDO 2006**

PROVINCE	sedi di attuazione
BG	177
BS	21
CO	30
CR	2
LC	13
MI	23
MN	13
VA	1
<b>Totale</b>	<b>280</b>

Anche per il 2006 la provincia di Bergamo, con le sue 177 sedi di attuazione, resta la più presente. Si può comunque notare, rispetto al Bando del 2005, una sua leggera flessione percentuale rispetto alle altre province: dal 69% del Bando 2005 si è infatti passati al 62% del Bando 2006.



## Settori e aree coinvolte

I progetti presentati da Associazione Mosaico sia per il 2005 che per il 2006 hanno riguardato i settori ambiente, assistenza, educazione e promozione culturale, patrimonio artistico e culturale.

### BANDO 2005

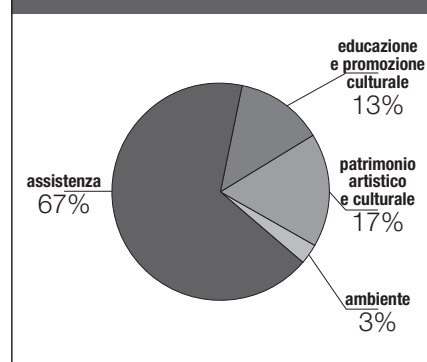
SETTORE	AREA INTERVENTO	POSIZ. RICH.	N. PROG.
ambiente	educazione ambientale	4	1
assistenza	anziani	15	1
assistenza	disabili	17	1
assistenza	disagio adulto	15	2
assistenza	giovani	5	1
assistenza	immigrati, profughi	5	1
assistenza	minori	47	4
educazione e promozione culturale	attività di tutoraggio scolastico	4	1
educazione e promozione culturale	educazione alla pace	4	1
educazione e promozione culturale	sportelli informa	12	1
patrimonio artistico e culturale	cura e conservazione biblioteche	23	1
patrimonio artistico e culturale	valorizzazione storie e culture locali	4	1
<b>totali</b>		<b>155</b>	<b>16</b>

### BANDO 2006

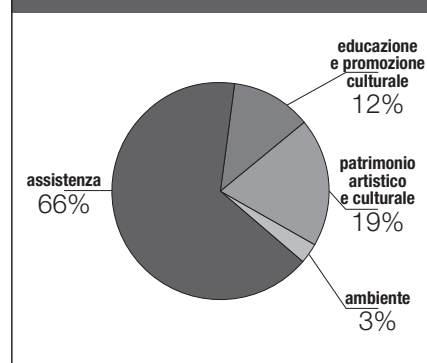
SETTORE	AREA INTERVENTO	POSIZ. RICH.	N. PROG.
ambiente	educazione ambientale	15	1
assistenza	anziani	59	4
assistenza	disabili	76	5
assistenza	disagio adulto	37	3
assistenza	giovani	11	1
assistenza	immigrati	6	1
assistenza	minori	105	6
educazione e promozione culturale	qualità	27	1
educazione e promozione culturale	attività di tutoraggio scolastico	7	1
educazione e promozione culturale	educazione alla pace	10	1
educazione e promozione culturale	sportelli informa	11	1
patrimonio artistico e culturale	cura e conservazione biblioteche	70	5
patrimonio artistico e culturale	valorizzazione sist. museale pubbl. e priv.	7	1
patrimonio artistico e culturale	valorizzazione storie e culture locali	9	2
<b>totali</b>		<b>450</b>	<b>33</b>

Sia per il Bando 2005 che per il Bando 2006 il settore più rappresentato resta quello relativo all'assistenza, che ricopre il 67% del totale per il Bando 2005 e il 66% per il Bando 2006.

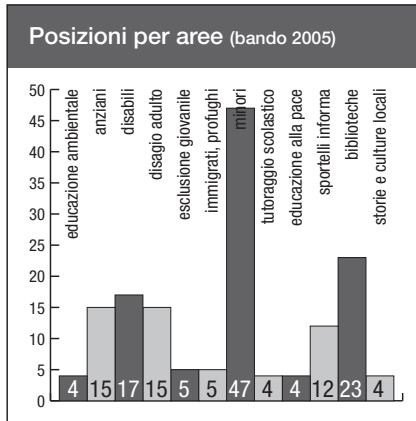
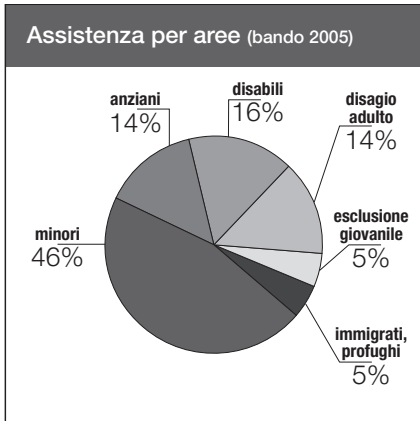
Posizioni per settore (bando 2005)



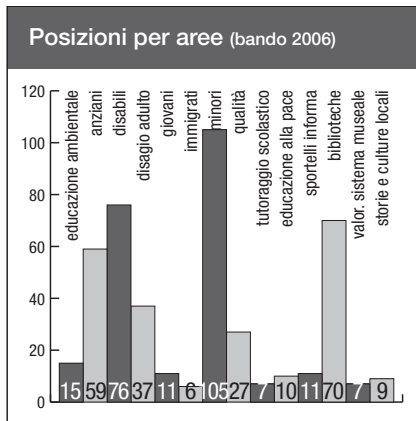
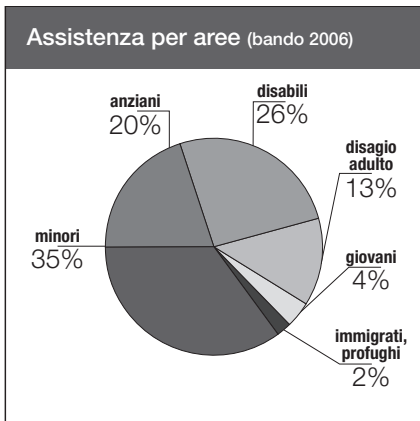
Posizioni per settore (bando 2006)



Nello specifico del settore assistenza permane per entrambi i bandi una netta dominanza dell'area minori. Per il Bando 2006 si segnala comunque un calo delle posizioni nell'area minori e, conseguentemente, una conseguente migliore distribuzione delle stesse tra le diverse aree del settore assistenziale.



Nel Bando 2006 sono presenti due aree in più (“qualità” e “valorizzazione sistema museale pubblico e privato”), fatto che ha favorito una maggiore distribuzione delle posizioni tra le diverse aree di intervento rispetto al Bando 2005.



# La selezione



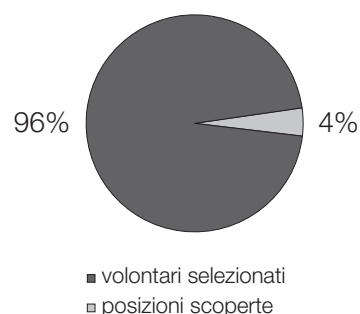
## La selezione

Il Bando 2006 per la ricerca di volontari in Servizio civile, pubblicato da Ufficio Nazionale nel maggio 2006, ha portato grandi novità per Associazione Mosaico. Il numero di posizioni ricercate dalla nostra associazione si è quadruplicato rispetto al bando precedente andando ad interessare oltre che le storiche province di BG, CO, MI e LC anche le province di BS, CR, MN e VA. Un'altra importante novità riguarda le ore di servizio richieste ai volontari, passate nel Bando del 2006 da 25 a 30 settimanali, come previsto dal decreto legislativo 77 entrato in vigore il 1 gennaio 2006.

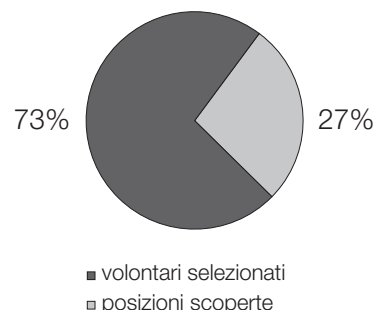
Questi i fattori che hanno inciso nella fase di reclutamento e selezione.

Salta subito all'occhio per esempio che la percentuale di posizioni coperte è scesa notevolmente passando dal 95% del Bando 2005 al 73% nel Bando 2006.

Volontari selezionati (bando 2005)



Volontari selezionati (bando 2006)

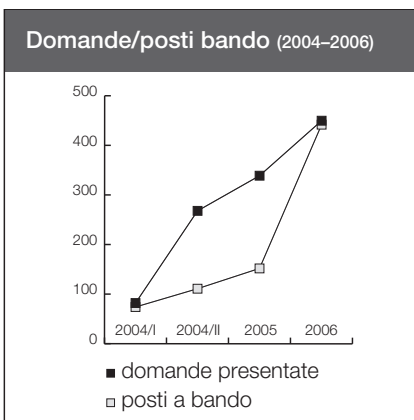


È interessante notare l'andamento delle domande presentate in rapporto ai posti a bando dal 2004 ad oggi.

Per i primi 3 anni si è registrata una

domanda superiore all'offerta (soprattutto per il II Bando 2004 e per il bando 2005), nel 2006 invece la tendenza si è invertita e per la prima volta si è registrata un'offerta superiore alla domanda.

	DOMANDE PRESENTATE	POSTI A BANDO
I Bando 2004	82	74
II Bando 2004	268	111
Bando 2005	339	152
Bando 2006	450	442



Questo dato non è però omogeneo ma varia al variare della posizione geografica delle sedi di servizio come emerge dalla tabella sottostante.

	DOMANDE PRESENTATE	POSTI A BANDO
BG	302	268
BS	18	52
CO	52	46
CR	1	2
LC	18	19
MI	39	40
MN	19	13
VA	1	2

Nella provincia di Bergamo, per esempio, le domande presentate hanno superato il numero di posizioni a bando mentre nella provincia di Brescia, nella quale la presenza di Associazione Mosaico non è così forte, il numero di domande presentate è nettamente inferiore al numero di posizioni richieste.

Una delle criticità riscontrate nel Bando 2006 riguarda quindi il reclutamento e la pubblicizzazione del bando nei contesti territoriali in cui Associazione Mosaico è presente da poco tempo.

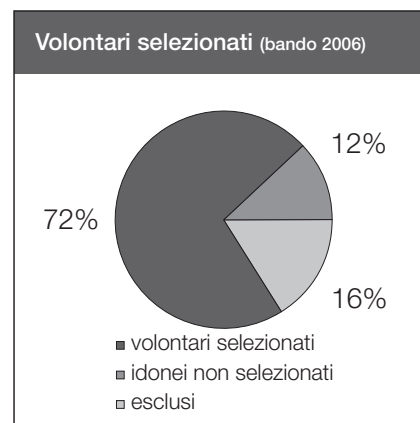
Per quanto riguarda la selezione bisogna precisare che il sistema di selezione utilizzato da Associazione Mosaico è complesso e strutturato in 2 momenti.

La fase di selezione vera e propria è infatti preceduta da una fase di orientamento. Gli incontri di **orientamento** danno la possibilità agli aspiranti volontari di chiarire i dubbi, di esplicitare le proprie aspettative, di capire i bisogni degli enti e di fare quindi una scelta il più consapevole possibile. La fase di **selezione** è invece costituita da 2 colloqui, un colloquio di gruppo e un colloquio individuale con l'ente scelto dall'aspirante volontario.

Associazione Mosaico ha voluto puntare soprattutto sulla qualità. La selezione, infatti, diviene qui non solo scelta del "volontario ideale" ma soprattutto momento di orientamento e formazione per il volontario stesso.

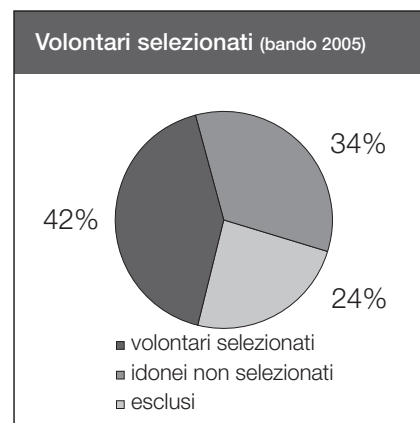
Le domande presentate per il Bando 2006 sono state 450, in percentuale

così distribuite:



Rispetto al bando 2005 emerge che è diminuita la percentuale dei volontari esclusi dalla selezione in quanto non in possesso dei requisiti minimi richiesti dal progetto, e di quelli idonei non selezionati. È aumentata invece la percentuale dei volontari selezionati.

Il dato è facilmente spiegabile dal fatto che il numero di posti messi a bando è considerevolmente aumentato aumentando così anche l'offerta da parte degli stessi enti.

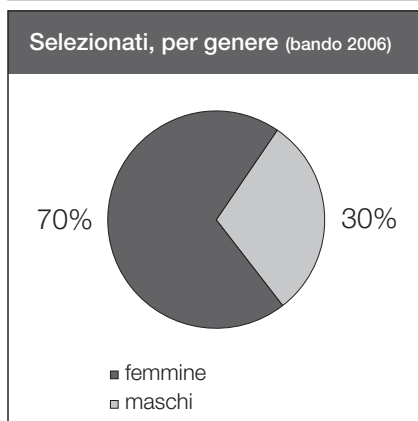
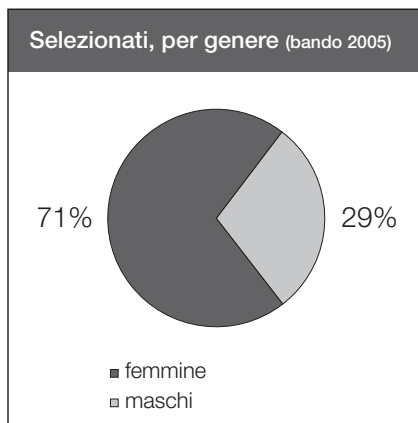


Gli incontri di orientamento (ai quali hanno partecipato più di 550 aspiranti volontari) hanno effettuato un primo screening naturale. Al termine degli incontri, infatti, hanno presentato domanda di servizio civile persone informate, che ritenevano di riuscire a rispondere ai bisogni dell'ente e allo stesso tempo vedevano nel progetto una risposta alle proprie aspettative.

La selezione si è svolta nelle province di Bergamo (presso Associazione Mosaico) di Lecco (presso il Consorzio Consolida) di Como (presso il Comune di Erba) di Mantova (presso il Comune di Carbonara di Po) e di Brescia (presso la AOD di Desenzano del Garda). Associazione Mosaico ha puntato anche in questo caso sulla territorialità. Ha voluto facilitare gli aspiranti volontari organizzando incontri ad hoc nella loro provincia di residenza. Una selezione organizzata su 3 incontri, 2 dei quali organizzati a Bergamo avrebbe potuto infatti essere un deterrente per alcuni ragazzi.

Per quanto riguarda il genere degli aspiranti volontari, nel Bando 2006, delle 450 domande presentate, 317 sono state presentate da ragazze mentre 133 da ragazzi.

La percentuale di domande presentate in riferimento al genere è rimasta pressoché immutata in entrambi i bandi.



## Il profilo del volontario

I volontari selezionati e in servizio presso sedi di attuazione di progetto di Associazione Mosaico sono stati nel 2006, 454 (147 nel bando 2005 e 307 nel bando 2006). Sono stati qui contati i volontari che effettivamente hanno preso servizio alla data prevista, coloro che eventualmente hanno sostituito titolari ritirati prima o dopo l'avvio del servizio e coloro che hanno ricoperto eventuali posizioni rimaste scoperte al momento della selezione.

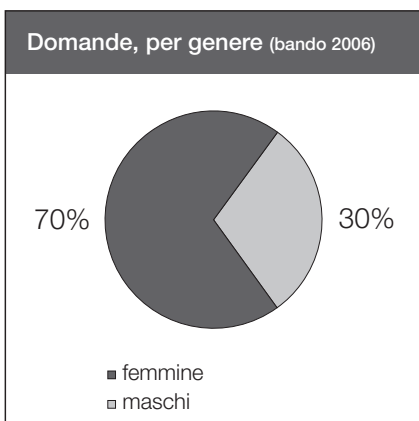
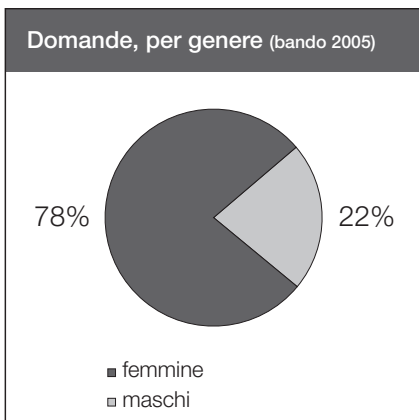
Per il Bando 2005 dei 145 volontari selezionati 12 hanno rinunciato a prendere servizio, 13 sono i volontari idonei non selezionati che hanno sostituito eventuali rinunciatari sia prima che durante il servizio e 1 è il volontario che ha coperto una posizione rimasta scoperta al momento della selezione (in totale, 147 i volontari che hanno effettivamente preso servizio).

Per il Bando 2006 dei 327 volontari selezionati 23 hanno rinunciato a prendere servizio mentre 3 sono stati i volontari che hanno sostituito i volontari rinunciatari.

Per quanto riguarda il genere nel Bando 2005, sul totale dei 147 volontari, 33 erano ragazzi mentre i restanti 114 ragazze. Nel bando 2006, sul totale di 307 volontari, 93 erano ragazzi mentre i restanti 214, femmine.

Pur rimanendo un fenomeno prettamente femminile di anno in anno risulta in crescita il numero di ragazzi che decidono di dedicare un anno della propria vita al servizio civile.





### Curriculum scolastico dei volontari

Anche per il Bando 2006 si registra, come per il Bando 2005 una prevalenza di volontari con il diploma di scuola superiore. I dati si riferiscono alla situazione di ogni volontario al momento della presentazione della domanda.

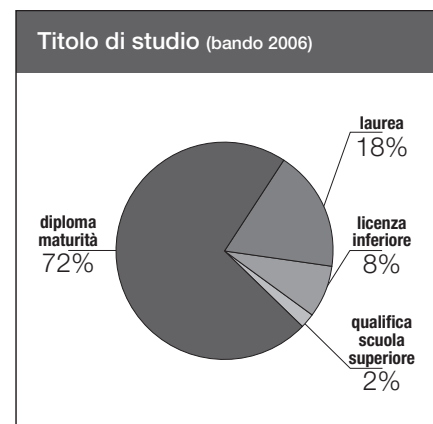
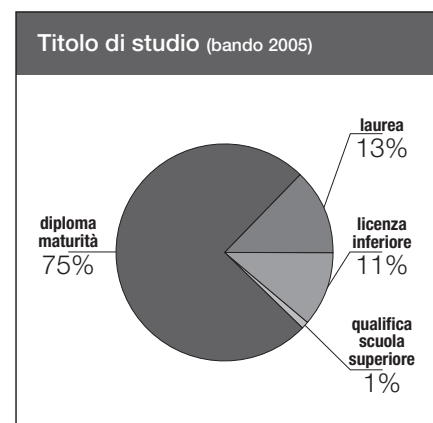
#### BANDO 2005

Titolo di studio	N. volontari
Licenza media inferiore	16
Qualifica di scuola media sup.	1
Diploma di maturità	111
Laurea	19

#### BANDO 2006

Titolo di studio	N. volontari
Licenza media inferiore	24
Qualifica di scuola media sup.	7
Diploma di maturità	220
Laurea	56

In percentuale,



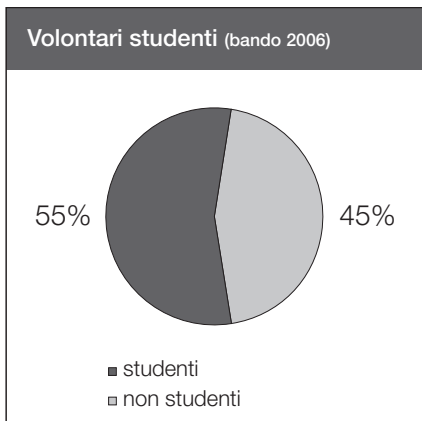
Un dato interessante riguarda i volontari in possesso della sola licenza media. In entrambi i bandi risulta considerevole la percentuale dei ragazzi in possesso di questo titolo di studio. Questo dato è però conseguenza diretta del mese di uscita del bando. Sia il Bando 2005 che il bando 2006 sono stati pubblicati in Gazzetta Ufficiale tra maggio e giugno, nel momento quindi in cui la maggior parte dei volontari in possesso solo della licenza media stava affrontando l'esame di maturità e non aveva quindi ancora conseguito il diploma.

Un altro dato che riteniamo interessante in riferimento al Bando 2006 riguarda la percentuale di volontari che oltre a svolgere il servizio civile è anche studente.

Risulta infatti che su 307 volontari che hanno preso servizio, 168 sono studenti.

Di questi 157 come abbiamo già anticipato frequentano l'università mentre 11 stanno frequentando le scuole superiori.

Come risulta dal grafico sottostante la percentuale dei volontari ancora studenti (soprattutto universitari) è molto alta.



Questo è dimostrato anche dall'età media dei volontari, che è di 22 anni ed è rimasta costante per entrambi i bandi presi in considerazione.

### Provincia di residenza

In riferimento alla provincia di residenza, i volontari sono così distribuiti:

#### BANDO 2006

BG	223
BS	16
CO	37
CR	1
LC	14
MI	16
MN	10
VA	1

La provincia di residenza dei volontari rispecchia quasi perfettamente la distribuzione delle sedi di servizio.

#### BANDO 2006

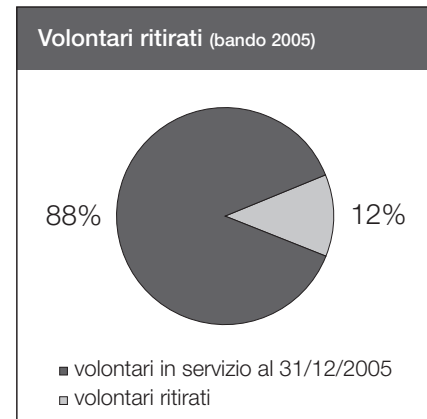
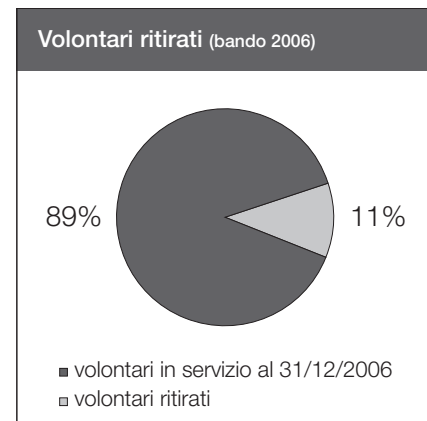
BG	268
BS	52
CO	46
CR	2
LC	19
MI	40
MN	13
VA	2

Questo dato può essere spiegato dal fatto che pochi enti offrono il servizio di vitto e alloggio e che la vicinanza alla propria residenza risulta essere un requisito importante per i volontari.

### Abbandoni

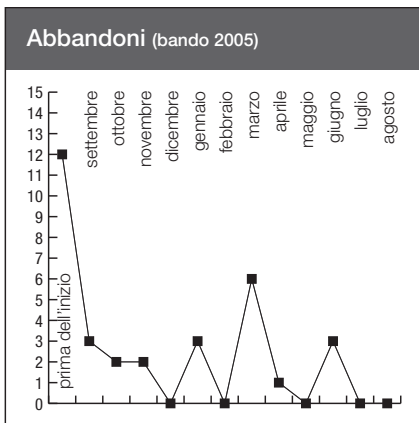
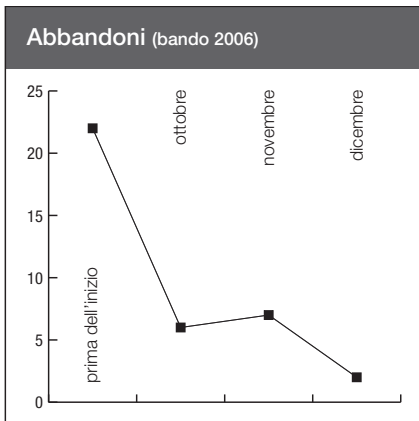
Sono 69 i volontari che nel 2006 hanno interrotto il servizio civile prima dei termini previsti, di questi 32 sono i volontari del Bando 2005 ritirati tra il 1° settembre 2005 e il 31 agosto 2006, mentre 37 i volontari del Bando 2006, ritirati prima dell'avvio al servizio fino al 31 dicembre 2006.

Nello specifico riscontriamo,

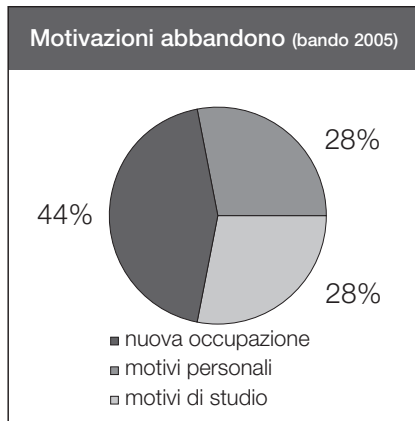


Si riscontra poi che nel corso dell'anno gli abbandoni si concentrano soprattutto nei primi 3 mesi o addirittura prima dell'inizio del servizio.

I volontari o si rendono conto che l'esperienza di servizio civile non è conciliabile con il proprio percorso scolastico e vanno incontro a nuove opportunità lavorative migliorative.



A conferma di queste considerazioni:



Risulta molto alta la percentuale dei volontari ritirati nel bando 2006 che hanno indicato come motivazione di abbandono "Motivazioni personali".

Questi ragazzi hanno indicato questa motivazione nel caso di impossibilità a conciliare il Servizio civile con gli impegni di scuola o lavoro.

Riscontriamo come nell'anno passato la tendenza a considerare il Servizio civile come una vera e propria opportunità lavorativa part-time, che permette a ragazzi e ragazze che stanno, in generale, svolgendo un percorso di studi attinente con il progetto scelto, di acquisire competenze e professionalità per il futuro. Il

deterrente maggiore nel bando 2006 è stato l'aumento a 30 ore dell'orario settimanale, che ha reso ancora più difficile l'organizzazione dei tempi per i ragazzi che ancora studiano o che svolgono un lavoro complementare.

# La formazione



## La formazione dei volontari

I grafici che seguono illustrano l'intensità dello sforzo organizzativo compiuto da Associazione Mosaico nel corso dell'anno 2006.

Si registra infatti, rispetto agli anni passati, una crescita molto significativa nel numero sia delle ore di formazione erogate che in quello dei volontari formati, senza che questo, d'altra parte, abbia compromesso il livello di gradimento dei corsisti che, al contrario, si mantiene molto alto, così come è desumibile dai grafici presentati nella terza parte di questo capitolo<sup>1</sup> ed elaborati sulla base delle schede di valutazione compilate dai volontari.

Una delle scelte di maggior successo è stata quella di proseguire con la formula di organizzare gli incontri il più vicino possibile alla sede di servizio dei volontari, rispettando nel contempo un limite numerico massimo di 25 partecipanti per aula, considerato sostenibile sia da un punto di vista economico che didattico.

Ci pare significativo aggiungere che il percorso di formazione è strutturato da quest'anno su un pacchetto di 7 moduli della durata complessiva di 30 ore.

Pur mantenendo i medesimi contenuti previsti dalla normativa vigente<sup>2</sup>, si è deciso di puntare su una metodologia didattica attiva e coinvolgente. Questa scelta ha comportato un investimento sia in termini di impegno che di costo, ma il ritorno, come già emerso con i volontari del 2005, è stato incoraggiante.

Un altro aspetto riguarda la formazione ceduta da associazione Mosaico ad enti "esterni": nel 2006 i volontari che prestano servizio presso enti accreditatisi autonomamente e che si sono rivolti, però, ad Associazione Mosaico per usufruire del servizio di formazione generale dei volontari, rappresentano il 28% dei corsisti. Il dato è in crescita rispetto agli anni precedenti, a testimonianza della qualità del servizio erogato.

## La formazione degli operatori locali di progetto

Un altro aspetto della attività formativa è quella rivolta specificatamente agli operatori locali di progetto, operino essi presso enti associato a Mosaico o meno.

Nel corso dell'anno 2006 sono stati organizzati 10 corsi distribuiti su 7 province lombarde: i partecipanti sono stati 176 (197 gli iscritti).

La percentuale che si riferisce agli OLP formati, che operano presso strutture che non sono associate a Mosaico (24%), registra una consistente contrazione rispetto al 2005 (63%). Le ragioni di un tale decremento rinviano sia alla copertura formativa realizzati nel corso degli anni precedenti, sia alla difficoltà da parte di enti di piccole dimensioni di ottenere posizioni a bando e di coprire tali posizioni mediante il reclutamento di volontari.

<sup>1</sup> TERZA PARTE (C) — La valutazione della formazione

<sup>2</sup> circ. UNSC 44805/II/I del 4/9/03

# La formazione generale dei volontari



## Premessa

Il rapporto sulla formazione generale dei volontari in servizio civile prende in considerazione solo ed esclusivamente i volontari che sono stati coinvolti nella formazione.

Il rapporto è articolato in quattro parti:

- la prima parte (A) offre un quadro esauriente delle caratteristiche dei volontari in servizio civile (sesso, età, titolo di studio, professione, ente di assegnazione...);
- la seconda parte (B) si concentra sui “numeri” della formazione generale con particolare riguardo alla partecipazione e alla distribuzione geografica;
- la terza parte (C) raccoglie ed elabora i giudizi e le valutazioni espresse dai volontari sulla formazione svolta (interesse per gli argomenti trattati, valutazione dei docenti, impegno richiesto dal corso...);
- la quarta e ultima parte (D) fornisce i “numeri” del tutoraggio; quest’ultima sezione del rapporto si riferisce esclusivamente ai volontari di Associazione Mosaico.

## Premessa di metodo: le fonti

- I dati riportati nella prima parte del rapporto (A) sono ricavati da un questionario informativo somministrato a ciascun volontario ad inizio corso (si allega copia del questionario [allegato A]);
- i dati riportati nella seconda parte del rapporto (B) sono ricavati dai registri presenze, controfirmati dai volontari partecipanti alla formazione (i registri presenze sono disponibili presso la sede di Associazione Mosaico);
- i dati riportati nella terza parte del rapporto (C) sono ricavati da un questionario valutativo somministrato a ciascun volontario a fine corso. Si sottolinea che il questionario è stato compilato solo da quei volontari che abbiano partecipato a corsi di formazione terminati entro gennaio 2005 (allegato b);
- i dati riportati nella quarta e ultima parte del rapporto (D) sono ricavati dai registri presenze, controfirmati dai volontari partecipanti al tutoraggio (disponibili presso la sede di Associazione Mosaico).

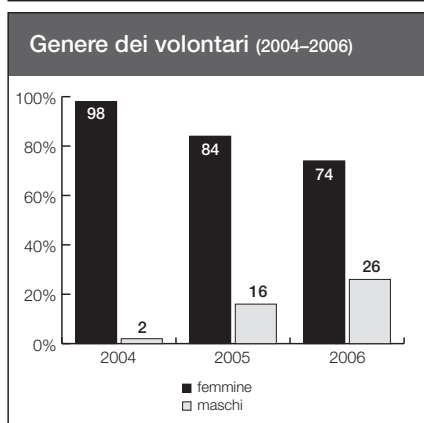
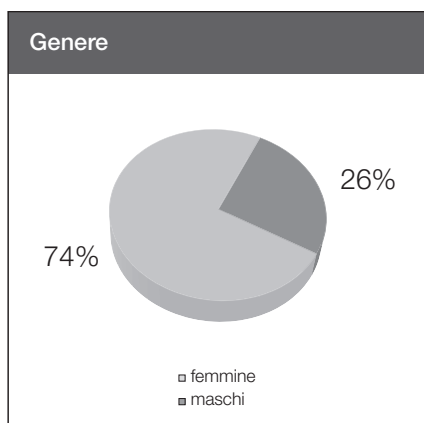
## la formazione dei volontari – PRIMA PARTE (A)

# Chi partecipa alla formazione?

I dati che seguono sono relativi ai volontari del bando 2006 coinvolti dalla formazione erogata da Associazione Mosaico, indipendentemente dall'ente di assegnazione e dal fatto che questo fosse suo associato.

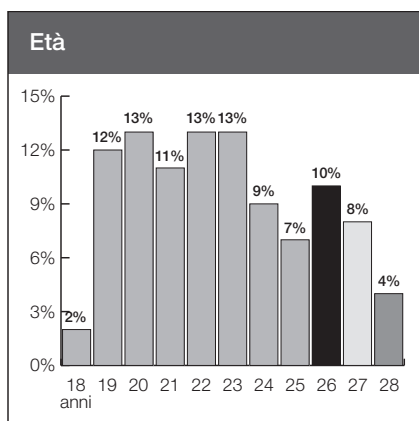
### Il genere

Nel 2006 la partecipazione maschile è stata del 26%: da una comparazione con i dati relativi ai volontari coinvolti dalla formazione durante gli anni precedenti emerge un progressivo aumento percentuale di questa categoria (vedi grafico "Genere dei volontari 2004-2006").



### L'età

Per quanto riguarda l'età dei volontari si rinvia al grafico seguente: le categorie più consistenti (13%) sono quelle dei 20, dei 22 e dei 23 anni.



### Il titolo di studio e la professione

Strettamente connessi all'età sono il titolo di studio e la professione dei volontari: la grande maggioranza dei giovani volontari ha infatti conseguito un diploma di scuola media superiore (circa il 67%) e circa il 59% è ancora impegnato negli studi. Questo dato va comunque integrato con quello relativo alla percentuale di volontari dichiaratisi "disoccupato" (20%), molto alto per la Regione Lombardia e superiore a quella dell'anno precedente di quattro punti percentuali.

Rispetto ai dati raccolti nel corso della precedente indagine (vedi grafici "Evoluzione titolo di studio" e "Evoluzione professione"), oltre al già citato aumento dei volontari "disoccupati", si registra un incremento del livello di scolarizzazione: crescono, infatti, i valori riferiti alle voci "diploma universitario" e "laurea".

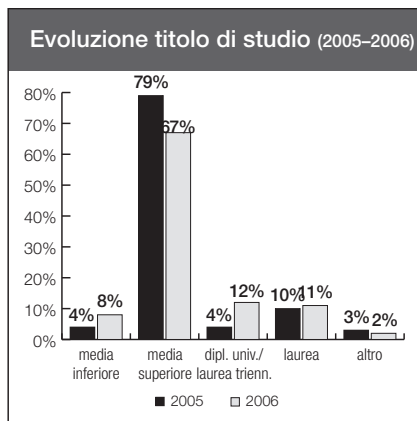
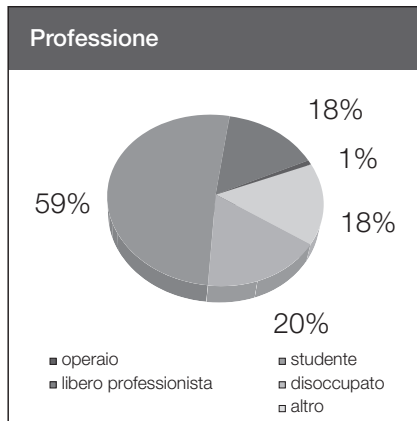
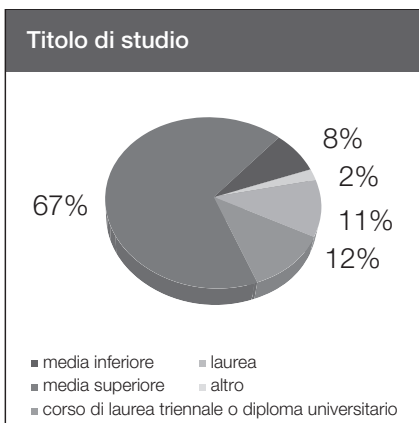
A questo proposito ricordiamo che tra i motivi che incentivano i cittadini lombardi a dedicare un anno al servizio civile volontario vi sono:

- a) il riconoscimento del servizio civile volontario come esperienza valida per i crediti formativi derivanti dal periodo di tirocinio obbligatorio previsto da vari corsi di laurea (non a caso Associazione Mosaico ha in corso, dal 2002, un'apposita convenzione con l'Università degli Studi di Bergamo e, dal 2005, con l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano);
- b) le difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro (soprattutto per le ragazze, dato il resistente scarto

occupazionale rispetto alla controparte maschile);

- c) il ruolo del Servizio civile come "veicolo occupazionale" (a questo proposito si rinvia ai dati relativi al ritorno occupazionale del SCV);
- d) il riconoscimento del Servizio civile al pari di un'attività lavorativa spesa presso le strutture del pubblico settore, nel contesto dei concorsi pubblici e come contributo figurativo per la maturazione dell'anzianità lavorativa ai fini del trattamento previdenziale del settore pubblico e privato.

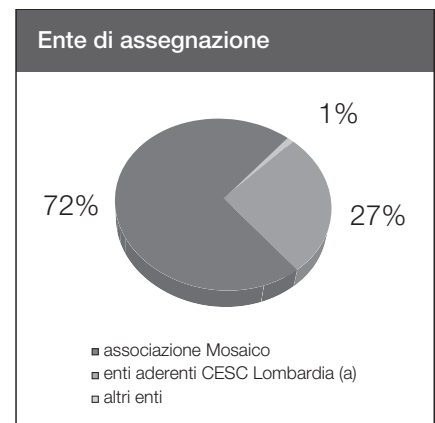
Riteniamo ugualmente doveroso ricordare che crediti formativi e opportunità professionali non rappresentano gli unici incentivi che spingono i giovani al Servizio civile volontario.



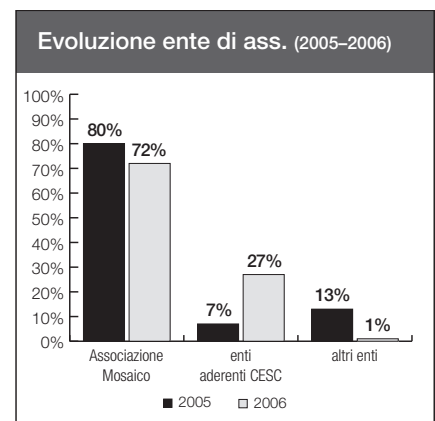
## L'ente di assegnazione

Come pure per l'anno precedente, la grande maggioranza dei volontari formati nel 2006 è in servizio presso Associazione Mosaico (72%). Il restante 28% si ripartisce fra enti aderenti a CESC Lombardia (Coordinamento Enti Servizio Civile della Lombardia) ed altri enti.

Rispetto al 2005 aumenta la percentuale delle strutture "esterne" a Mosaico che vi si rivolgono per usufruire del servizio di formazione dei volontari.



(a) Escluso Associazione Mosaico

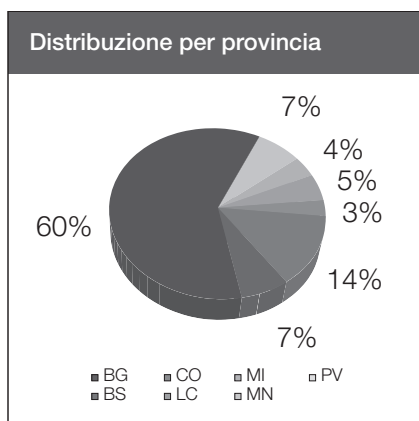


## la formazione dei volontari – SECONDA PARTE (B)

## Quanta formazione?

Le novità della formazione 2006 rispetto al Bando 2005 riguardano da un lato il numero dei moduli di formazione che sono passati da 6 a 7; dall'altro la dislocazione degli incontri anche in provincia. Per quest'anno infatti si è puntato sulla territorialità allo scopo di favorire la partecipazione dei ragazzi.

Veniamo ora ai “numeri” della formazione generale dei volontari in servizio civile.



Bergamo, Brescia, Como, Lecco, Mantova, Milano e Pavia.

**GIORNATE DI FORMAZIONE PER PROVINCIA**

Provincia	Numero giornate
Bergamo	60
Brescia	5
Como	21
Lecco	7
Mantova	4
Milano	6
Pavia	1
<b>TOTALE</b>	<b>104</b>

**Il periodo**

I “numeri” del presente rapporto riguardano il periodo di tempo compreso fra il 1° gennaio 2006 e il 31 dicembre 2006. I dati comprendono sia le giornate di formazione generale per il Bando 2006, sia le giornate di recupero della formazione per il volontari del Bando 2005.

**Quanti volontari? Dove?**

Il numero complessivo di volontari che nel 2006 hanno partecipato alla formazione generale è di 457 (444 del Bando 2006 e 13 del Bando 2005); di questi, 280 a Bergamo, 30 a Brescia, 63 a Como, 13 a Lecco, 21 a Milano, 20 a Mantova e 30 a Pavia. In grafico:

**Quante giornate di formazione?**

Associazione Mosaico ha assicurato ai propri volontari, ma anche ai volontari di enti terzi, 104 giornate di formazione, per un totale di 443 ore di formazione: 100 di queste giornate sono relative al Bando 2006, mentre 4 sono recuperi della formazione del Bando 2005.

Nel 2005 le giornate di formazione erano state 128: rispetto all'anno precedente si è dunque assistito ad una diminuzione del numero delle giornate. Il dato si spiega da un lato per il fatto che per il Bando 2006 Associazione Mosaico ha organizzato classi di formazione più ampie (20–25 volontari) rispetto a quelle del Bando 2005 (15–16 persone), dall'altro per il fatto che molte giornate della formazione 2006 sono previste per i primi mesi del 2007 e, pertanto, non rientrano nel campione esaminato.

Le giornate di formazione generale sono così ripartite sulle province di

**Quanta partecipazione?**

Associazione Mosaico anche per il Bando 2006 ha mantenuto classi di formazione generale contenute: dai dati raccolti risulta infatti che ogni classe in media è composta da 19–20 persone, in linea con il criterio di qualità del servizio e con le finalità di Associazione Mosaico.

La partecipazione alle giornate di formazione generale è cresciuta ulteriormente, passando da una media di presenze dell'87,1% nel Bando 2005 ad una media pari al 91,7% nel Bando 2006.

**BANDO 2005**

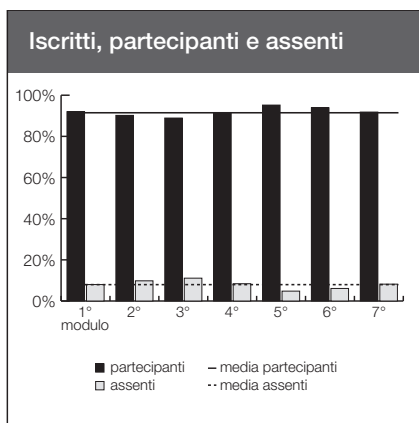
	partecipanti	assenti
1° modulo	88,8%	11,2%
2° modulo	87,7%	12,3%
3° modulo	88,1%	11,9%
4° modulo	85,9%	14,1%
5° modulo	89,7%	10,3%
6° modulo	82,5%	17,5%
<b>media</b>	<b>87,1%</b>	



## BANDO 2006

	partecipanti	assenti
1° modulo	92,0%	8,0%
2° modulo	90,2%	9,8%
3° modulo	88,9%	11,1%
4° modulo	91,6%	8,4%
5° modulo	95,2%	4,8%
6° modulo	93,9%	6,1%
7° modulo	91,8%	8,2%
<b>media</b>	<b>91,7%</b>	

Nel confronto tra i vari moduli possiamo osservare una certa costanza nella partecipazione. Tuttavia alcuni dati sono ancora provvisori poiché diversi moduli non sono ancora stati conclusi.



## Le singole giornate

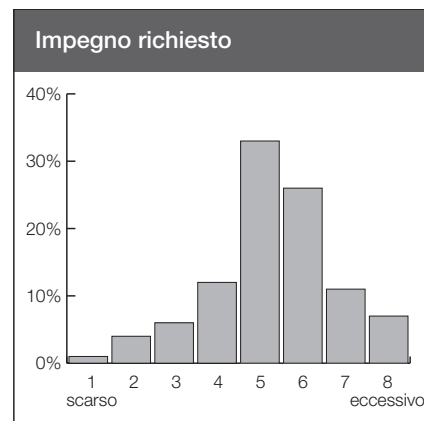
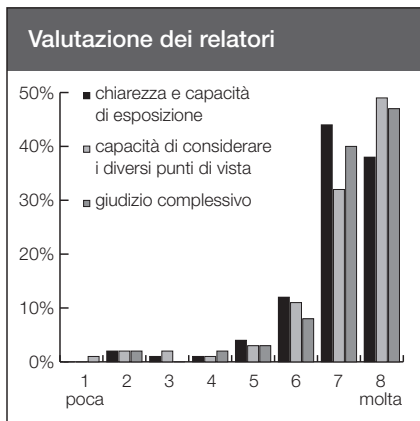
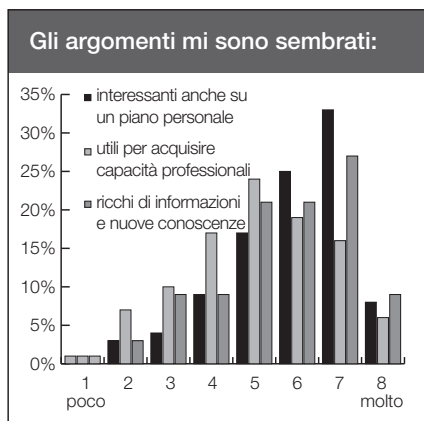
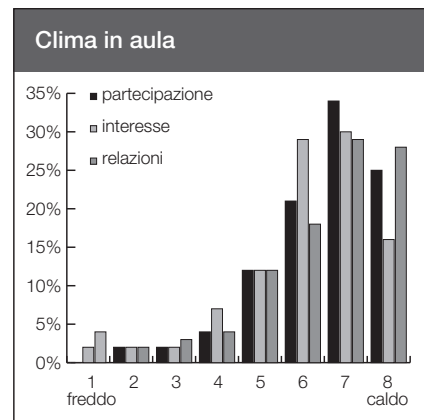
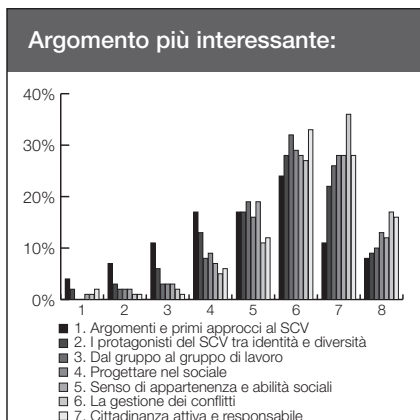
Per un'analisi più dettagliata della formazione generale si rinvia all'allegato 1.

## la formazione dei volontari – TERZA PARTE (C)

# La valutazione della formazione

Riportiamo ora i grafici che raccolgono i giudizi espressi dai volontari che sono stati chiamati a pronunciarsi personalmente sulla qualità dei corsi di formazione.

In risposta a ciascun quesito è stata seguita una scala che va da 1 (giudizio molto negativo) a 8 (giudizio molto positivo).



# Formazione generale volontari in servizio civile

## Totale ore formazione erogate

1° modulo	N° ORE	PARTECIPANTI	TOTALE ORE	FORMATORE	PROVINCIA
13 ottobre 2006 14.00–18.00	4	23	92	Russo Massimiliano	Bergamo
14 ottobre 2006 9.00–13.00	4	18	72	Russo Massimiliano	Bergamo
16 ottobre 2006 9.00–13.00	4	18	72	Polattini Sara	Bergamo
17 ottobre 2006 9.00–13.00	4	16	64	Mazzoleni Tamara	Como
17 ottobre 2006 14.30–18.30	4	13	52	Mazzoleni Tamara	Lecco
19 ottobre 2006 9.00–13.00	4	22	88	Ferrari Claudia	Bergamo
20 ottobre 2006 14.00–18.00	4	18	72	Bottarlini Paolo	Bergamo
20 ottobre 2006 14.00–18.00	4	20	80	Del Cotto Tiziano	Como
25 ottobre 2006 9.00–13.00	4	24	96	Polattini Sara	Bergamo
27 ottobre 2006 9.00–13.00	4	31	124	Mazzoleni Tamara	Brescia
27 ottobre 2006 9.00–13.00	4	19	76	Del Cotto Tiziano	Como
30 ottobre 2006 14.00–18.00	4	19	76	Mazzoleni Tamara	Bergamo
30 ottobre 2006 14.00–18.00	4	19	76	Rebellati Silvano	Mantova
07 novembre 2006 14.30–18.30	4	21	84	Del Cotto Tiziano	Milano
08 novembre 2006 9.00–13.00	4	24	96	Polattini Sara	Bergamo
09 novembre 2006 14.00–18.00	4	21	84	Polattini Sara	Bergamo
13 novembre 2006 14.00–18.00	4	23	92	Polattini Sara	Bergamo
22 novembre 2006 9.00–13.00	4	15	60	Del Cotto Tiziano	Bergamo
07 dicembre 2006 14.30–18.30	4	13	52	Del Cotto Tiziano	Bergamo
11 dicembre 2006 9.00–13.00	4	24	96	Del Cotto Tiziano	Pavia
18 dicembre 2006 14.00–18.00	4	25	100	Mazzoleni Tamara	Bergamo
<b>Totale</b>	<b>84</b>	<b>426</b>	<b>1.704</b>		

<b>2° modulo</b>	<b>N° ORE</b>	<b>PARTECIPANTI</b>	<b>TOTALE ORE</b>	<b>FORMATORE</b>	<b>PROVINCIA</b>
20 ottobre 2006 14.00-18.00	4	20	80	Russo Massimiliano	Bergamo
21 ottobre 2006 9.00-13.00	4	21	84	Russo Massimiliano	Bergamo
24 ottobre 2006 9.00-13.00	4	17	68	Mazzoleni Tamara	Como
24 ottobre 2006 14.30-18.30	4	14	56	Mazzoleni Tamara	Lecco
25 ottobre 2006 14.00-18.00	4	17	68	Bottarlini Paolo	Bergamo
26 ottobre 2006 9.00-13.00	4	23	92	Ferrari Claudia	Bergamo
27 ottobre 2006 14.00-18.00	4	18	72	Curti Damiana	Bergamo
27 ottobre 2006 14.00-18.00	4	22	88	Del Cotto Tiziano	Como
31 ottobre 2006 9.00-13.00	4	17	68	Rebellati Silvano	Mantova
03 novembre 2006 9.00-13.00	4	19	76	Del Cotto Tiziano	Como
10 novembre 2006 14.00-18.00	4	22	88	Curti Damiana	Bergamo
14 novembre 2006 14.30-18.30	4	20	80	Del Cotto Tiziano	Milano
16 novembre 2006 14.00-18.00	4	17	68	Polattini Sara	Bergamo
17 novembre 2006 9.00-13.00	4	28	112	Mazzoleni Tamara	Brescia
21 novembre 2006 14.00-18.00	4	20	80	Curti Damiana	Bergamo
27 novembre 2006 14.00-18.00	4	20	80	Polattini Sara	Bergamo
12 dicembre 2006 14.00-18.00	4	23	92	Mazzoleni Tamara	Bergamo
14 dicembre 2006 14.30-18.30	4	12	48	Del Cotto Tiziano	Bergamo
<b>Totale</b>	<b>72</b>	<b>350</b>	<b>1.400</b>		

<b>3° modulo</b>	<b>N° ORE</b>	<b>PARTECIPANTI</b>	<b>TOTALE ORE</b>	<b>FORMATORE</b>	<b>PROVINCIA</b>
27 ottobre 2006 13.30-18.30	5	20	100	Russo Massimiliano	Bergamo
28 ottobre 2006 8.30-13.30	5	21	105	Russo Massimiliano	Bergamo
31 ottobre 2006 14.00-19.00	5	15	75	Bottarlini Paolo	Bergamo
02 novembre 2006 9.00-14.00	5	20	100	Ferrari Claudia	Bergamo
03 novembre 2006 14.00-19.00	5	20	100	Del Cotto Tiziano	Como
07 novembre 2006 13.00-18.00	5	17	85	Mazzoleni Tamara	Como
10 novembre 2006 8.30-13.30	5	19	95	Del Cotto Tiziano	Como
10 novembre 2006 14.00-18.00	5	13	65	Mazzoleni Tamara	Lecco
17 novembre 2006 14.00-19.00	5	17	85	Rebellati Silvano	Mantova
21 novembre 2006 14.00-19.00	5	19	95	Del Cotto Tiziano	Milano
22 novembre 2006 9.00-14.00	5	21	105	Polattini Sara	Bergamo
23 novembre 2006 9.00-14.00	5	20	100	Polattini Sara	Bergamo
24 novembre 2006 9.00-14.00	5	28	140	Mazzoleni Tamara	Brescia
29 novembre 2006 9.00-14.00	5	21	105	Polattini Sara	Bergamo
04 dicembre 2006 9.00-14.00	5	19	95	Polattini Sara	Bergamo
19 dicembre 2006 14.00-19.00	5	20	100	Mazzoleni Tamara	Bergamo
20 dicembre 2006 9.00-14.00	5	18	90	Polattini Sara	Bergamo
<b>Totale</b>	<b>85</b>	<b>328</b>	<b>1.640</b>		

<b>4° modulo</b>	<b>N° ORE</b>	<b>PARTECIPANTI</b>	<b>TOTALE ORE</b>	<b>FORMATORE</b>	<b>PROVINCIA</b>
03 novembre 2006 14.00–18.00	4	22	88	Russo Massimiliano	Bergamo
03 novembre 2006 14.00–18.00	4	13	52	Bottarlini Paolo	Bergamo
04 novembre 2006 9.00–13.00	4	19	76	Russo Massimiliano	Bergamo
09 novembre 2006 9.00–13.00	4	22	88	Ferrari Claudia	Bergamo
10 novembre 2006 14.00–18.00	4	20	80	Del Cotto Tiziano	Como
15 novembre 2006 9.00–13.00	4	16	64	Mazzoleni Tamara	Como
15 novembre 2006 14.30–18.30	4	14	56	Mazzoleni Tamara	Lecco
17 novembre 2006 9.00–13.00	4	20	80	Del Cotto Tiziano	Como
18 novembre 2006 9.00–13.00	4	17	68	Rebellati Silvano	Mantova
28 novembre 2006 14.30–18.30	4	18	72	Del Cotto Tiziano	Milano
06 dicembre 2006 9.00–13.00	4	19	76	Polattini Sara	Bergamo
07 dicembre 2006 14.00–18.00	4	21	84	Polattini Sara	Bergamo
11 dicembre 2006 9.00–13.00	4	22	88	Polattini Sara	Bergamo
13 dicembre 2006 9.00–13.00	4	24	96	Polattini Sara	Bergamo
15 dicembre 2006 9.00–13.00	4	27	108	Mazzoleni Tamara	Brescia
<b>Totale</b>	<b>60</b>	<b>294</b>	<b>1.176</b>		

<b>5° modulo</b>	<b>N° ORE</b>	<b>PARTECIPANTI</b>	<b>TOTALE ORE</b>	<b>FORMATORE</b>	<b>PROVINCIA</b>
10 novembre 2006 14.00-18.00	4	22	88	Russo Massimiliano	Bergamo
10 novembre 2006 14.00-18.00	4	14	56	Bottarlini Paolo	Bergamo
11 novembre 2006 9.00-13.00	4	21	84	Russo Massimiliano	Bergamo
16 novembre 2006 9.00-13.00	4	23	92	Ferrari Claudia	Bergamo
17 novembre 2006 14.00-18.00	4	21	84	Del Cotto Tiziano	Como
22 novembre 2006 9.00-13.00	4	15	60	Mazzoleni Tamara	Como
22 novembre 2006 14.30-18.30	4	14	56	Mazzoleni Tamara	Lecco
24 novembre 2006 9.00-13.00	4	19	76	Del Cotto Tiziano	Como
05 dicembre 2006 14.30-18.30	4	21	84	Del Cotto Tiziano	Milano
14 dicembre 2006 14.00-18.00	4	22	88	Polattini Sara	Bergamo
15 dicembre 2006 14.00-18.00	4	15	60	Curti Damiana	Bergamo
22 dicembre 2006 9.00-13.00	4	29	116	Mazzoleni Tamara	Brescia
<b>Totale</b>	<b>48</b>	<b>236</b>	<b>944</b>		

<b>6° modulo</b>	<b>N° ORE</b>	<b>PARTECIPANTI</b>	<b>TOTALE ORE</b>	<b>FORMATORE</b>	<b>PROVINCIA</b>
14 novembre 2006 14.00–19.00	5	15	75	Bottarlini Paolo	Bergamo
17 novembre 2006 13.30–18.30	5	22	110	Russo Massimiliano	Bergamo
18 novembre 2006 8.30–13.30	5	22	110	Russo Massimiliano	Bergamo
23 novembre 2006 9.00–14.00	5	25	125	Ferrari Claudia	Bergamo
24 novembre 2006 14.00–19.00	5	21	105	Del Cotto Tiziano	Como
28 novembre 2006 13.00–18.00	5	16	80	Mazzoleni Tamara	Como
01 dicembre 2006 8.30–13.30	5	17	85	Del Cotto Tiziano	Como
01 dicembre 2006 14.00–19.00	5	12	60	Mazzoleni Tamara	Lecco
12 dicembre 2006 14.00–19.00	5	20	100	Del Cotto Tiziano	Milano
<b>Totale</b>	<b>45</b>	<b>170</b>	<b>850</b>		

<b>7° modulo</b>	<b>N° ORE</b>	<b>PARTECIPANTI</b>	<b>TOTALE ORE</b>	<b>FORMATORE</b>	<b>PROVINCIA</b>
17 novembre 2006 14.00–18.00	4	14	56	Bottarlini Paolo	Bergamo
25 novembre 2006 9.00–13.00	4	20	80	Russo Massimiliano	Bergamo
30 novembre 2006 9.00–13.00	4	25	100	Ferrari Claudia	Bergamo
01 dicembre 2006 14.00–18.00	4	22	88	Russo Massimiliano	Bergamo
01 dicembre 2006 14.00–18.00	4	22	88	Del Cotto Tiziano	Como
05 dicembre 2006 9.00–13.00	4	16	64	Mazzoleni Tamara	Como
05 dicembre 2006 14.30–18.30	4	14	56	Mazzoleni Tamara	Lecco
15 dicembre 2006 9.00–13.00	4	15	60	Del Cotto Tiziano	Como
<b>Totale</b>	<b>32</b>	<b>148</b>	<b>592</b>		
<b>Totale generale</b>	<b>426</b>	<b>1.952</b>	<b>8.306</b>		



# scheda rilevazione dati

volontari in servizio civile partecipanti ai corsi di formazione

## Dati anagrafici

cognome \_\_\_\_\_ nome \_\_\_\_\_  
luogo di nascita \_\_\_\_\_ data di nascita \_\_\_\_\_  
indirizzo \_\_\_\_\_ cap \_\_\_\_\_  
città \_\_\_\_\_ provincia \_\_\_\_\_  
tel. \_\_\_\_\_ fax \_\_\_\_\_  
e-mail \_\_\_\_\_

## Titolo di studio

scuola media inferiore \_\_\_\_\_ [ ]  
scuola media superiore \_\_\_\_\_ [ ]  
diploma universitario \_\_\_\_\_ [ ]  
corso di laurea \_\_\_\_\_ [ ]  
altro \_\_\_\_\_ [ ]

## professione

operaio \_\_\_\_\_ [ ]  
libero professionista \_\_\_\_\_ [ ]  
studente \_\_\_\_\_ [ ]  
disoccupato \_\_\_\_\_ [ ]  
altro \_\_\_\_\_ [ ]

## Dati sul servizio civile

data inizio servizio \_\_\_\_\_ data fine servizio \_\_\_\_\_  
ente di assegnazione \_\_\_\_\_

## INFORMATIVA SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

I dati personali indicati saranno trattati nel rispetto di quanto previsto dal Dlgs.196/03. I dati personali sono trattati nell'ambito della normale attività della nostra Associazione e secondo le seguenti finalità:

- Finalità strettamente connesse e strumentali alla prestazione di servizi di assistenza e consulenza da voi richiesti.
- Finalità di tipo operativo, gestionale statistico
- Finalità di controllo dell'andamento delle relazioni con nostri clienti e/o dei rischi connessi.

1) Modalità di trattamento dei dati. In relazione alle indicate finalità, il trattamento dei dati personali avviene mediante strumenti manuali, informatici o telematici con logiche strettamente correlate alle finalità stesse e, comunque, in modo da garantire la sicurezza e la riservatezza dei dati stessi.

# scheda di valutazione

## Gli argomenti trattati dal corso mi sono sembrati

1. interessanti anche su un piano personale
2. utili, per acquisire le capacità professionali
3. ricchi di informazioni o di nuove conoscenze

pochissimo	1	2	3	4	5	6	7	8	moltissimo

## Quale tra gli argomenti proposti ti ha più interessato o hai trovato più utile?

1. Accoglienza e primi approcci al Servizio Civile Nazionale
2. I protagonisti del Servizio Civile tra identità e diversità
3. Dal gruppo al gruppo di lavoro
4. Progettare nel sociale
5. Senso di appartenenza e abilità sociali
6. La gestione dei conflitti
7. Cittadinanza attiva e responsabile

pochissimo	1	2	3	4	5	6	7	8	moltissimo

## Quale voto daresti ai relatori del corso?

1. chiarezza e capacità di esporre gli argomenti
2. capacità di considerare i vostri punti di vista
3. giudizio complessivo

pochissimo	1	2	3	4	5	6	7	8	moltissimo

## Il vostro modo di stare insieme in aula (“clima”) è stato:

freddo	1	2	3	4	5	6	7	8	caldo
noioso	1	2	3	4	5	6	7	8	stimolante
conflittuale	1	2	3	4	5	6	7	8	piacevole

## L'impegno richiesto dal corso è stato, a tuo parere:

scarso	1	2	3	4	5	6	7	8	eccessivo
--------	---	---	---	---	---	---	---	---	-----------

## Hai indicazioni, richieste o suggerimenti che ritieni opportuno darci?

---



---

# La formazione degli operatori locali di progetto



## Introduzione

### DA APPRENDISTA A MAESTRO

#### **Corsi di formazione per operatori locali di progetto in fase di accreditamento (circ. UNSC n. 53529/I.1 del 10 novembre 2003 accreditamento)**

Il corso OLP vuole essere una riflessione sulla figura dell'operatore locale di progetto (OLP) e sul complesso sistema di relazioni e di ruoli nel quale si trova ad operare.

“Dal maestro all'apprendista”: in questi termini si esprime la normativa sul servizio civile per descrivere il legame tra l'operatore locale di progetto (OLP) e il giovane in servizio civile. È un'espressione forte, che sottolinea il concetto di un servizio civile letto come fare, il richiamo al laboratorio artigianale, la bottega dove l'esperto trasmette al giovane apprendista l'arte del suo lavoro. “Da apprendista a maestro”: il titolo di questo corso non è una semplice inversione delle parti: è anzi riconoscere che anche i maestri, per diventare tali, hanno imparato facendo, sono cioè stati a loro volta degli apprendisti.

## OBIETTIVI

- Fornire approfondimenti sui diversi aspetti legislativi, normativi e organizzativi del servizio civile nazionale. Diventare OLP significa diventare responsabili e coordinatori di un progetto e di volontari in servizio civile nazionale, figura nuova (nata dalla legge 64 del 2001) e complessa nelle sue diverse articolazioni. Per tale motivo avvicinarsi allo spirito del servizio civile, prima ancora che conoscere i risvolti pratici del nuovo ruolo di OLP, è fondamentale.
- Fornire strumenti e approfondimenti per accompagnare l'OLP nella definizione del suo ruolo e per avvicinarlo alla comprensione e alla relazione con la figura del giovane in servizio civile.
- Approfondire la conoscenza delle altre figure di servizio civile e favorire l'individuazione del bagaglio di conoscenze necessario, soffermandosi in particolare sul ruolo dell'OLP nella progettazione e nella valutazione.

## PREMESSA

Il rapporto sulla formazione degli operatori locali di progetto è articolato in quattro parti:

- la prima parte (A) offre un quadro schematico delle caratteristiche degli operatori locali di progetto (sesso ed età);
- la seconda parte (B) si concentra sulle caratteristiche principali degli enti coinvolti (classe, settore e distribuzione geografica);
- la terza parte (C) fornisce alcuni numeri sulla formazione svolta con particolare riguardo alla partecipazione e alla distribuzione geografica;
- la quarta e ultima parte (D) raccoglie ed elabora i giudizi e le valutazioni espresse dai corsisti sulla formazione svolta.

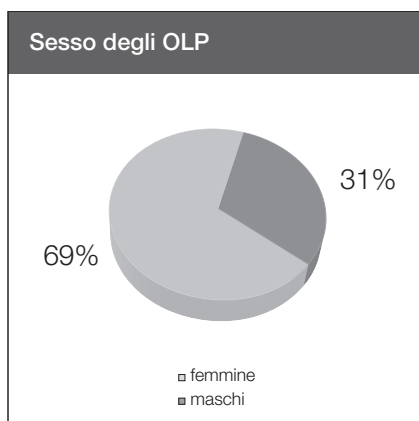
## la formazione degli operatori locali di progetto – PRIMA PARTE (A)

Chi è  
l'operatore locale di progetto?**UNA PREMESSA DI METODO: LE FONTI**

- I dati riportati nella prima parte del rapporto (A) sono ricavati dalla lettura dei codici fiscali dei partecipanti ai corsi;
- i dati riportati nella seconda parte del rapporto (B) sono ricavati da una analisi degli enti coinvolti nella formazione OLP;
- i dati riportati nella terza parte del rapporto (C) sono ricavati dai registri presenze, controfirmati dai partecipanti alla formazione (i registri presenze sono disponibili presso la sede di Associazione Mosaico);
- i dati riportati nella quarta e ultima parte del rapporto (D) sono ricavati da un questionario valutativo somministrato a ciascun OLP alla fine del corso (si allega copia del questionario [allegato A]).

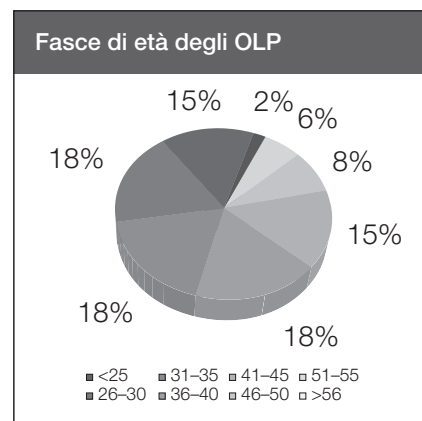
**Il sesso**

Come mostra chiaramente il seguente grafico, la maggior parte degli operatori locali di progetto formati da Associazione Mosaico sono donne (circa il 69%). Il rapporto uomini/donne è rimasto praticamente invariato rispetto al 2005 (nel 2005 le donne erano circa il 71%).

**L'età**

L'età degli operatori locali di progetto è molto varia (dai 24 ai 71 anni), con punte massime tra i 31 e i 45 anni (circa il 54%).

L'età media registrata è di circa 40 anni. Quest'ultimo dato non si discosta dal dato registrato nel 2005.



## la formazione degli operatori locali di progetto – SECONDA PARTE (B)

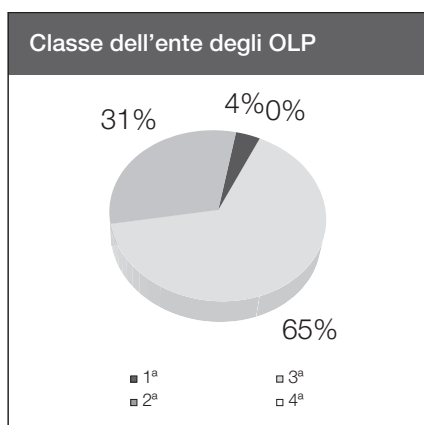
## Gli enti coinvolti

La seguente tabella elenca gli enti coinvolti nella formazione degli operatori locali di progetto:

Ente	Codice ente	Provincia	Classe	n. OLP	settore	
1	ASL Provincia di Cremona	NZ03175	Cremona	4	1	pubblico
2	Associazione Mosaico	NZ00455	Bergamo	1	149	privato
3	Associazione Polriva	NZ01886	Mantova	4	1	privato
4	Associazione Progetto Arca Onlus	NZ00477	Milano	4	1	privato
5	Astra Soccorso Pero	NZ02935	Milano	4	1	privato
6	AVIS comunale di Legnano	NZ01208	Milano	4	1	privato
7	AVIS regionale Lombardia	NZ02045	Milano	4	1	privato
8	Azienda Ospedaliera San Gerardo	NZ00701	Milano	3	3	pubblico
9	Azienda Speciale Consortile	NZ02405	Como	4	2	privato
10	Compagnia delle Opere	NZ01584	Milano	4	1	privato
11	Comune di Bergamo	NZ00322	Bergamo	3	2	pubblico
12	Comune di Cadorago	NZ00398	Como	4	1	pubblico
13	Comune di Cremona	NZ00224	Cremona	3	4	pubblico
14	Comune di San Benedetto Po	NZ00362	Mantova	4	1	pubblico
15	Comune di Varese	NZ00275	Varese	3	2	pubblico
16	Comunità Montana Alto Sebino	NZ01801	Bergamo	3	3	pubblico
17	Consorzio Pavia in rete	NZ03142	Pavia	3	11	privato
18	Coop. "La Strada"	NZ03622	Milano	4	1	privato
19	Fondazione Adolescere	NZ01383	Pavia	3	2	privato
20	Fondazione Benefattori Cremaschi Onlus	NZ02331	Cremona	4	2	privato
21	Fondazione Casa di accoglienza alla vita	NZ01715	Pavia	4	2	privato
22	Fondazione Fratelli di San Francesco	NZ02032	Milano	3	1	privato
23	I.P.S.S.C.T. Einaudi	NZ03391	Cremona	4	1	pubblico
24	I.T.A.G. P. Strozzi	NZ03029	Mantova	4	1	pubblico
25	Istituto di Storia contemporanea "P.A. Perretta"	NZ01116	Como	4	1	pubblico
26	Merkos L'Inyonei Chinuch		Milano	4	1	privato
<b>Totale</b>					<b>197</b>	

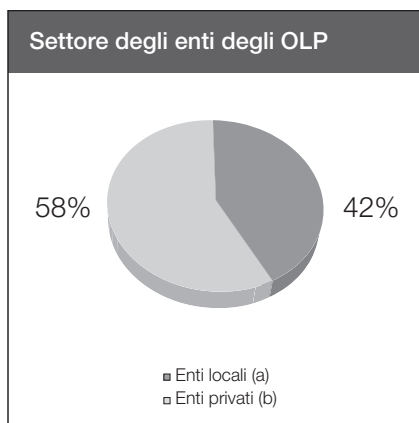
## La classe

Il grafico seguente mostra la suddivisione degli enti per classe di appartenenza (1°, 2°, 3° e 4°); la grande maggioranza degli enti partecipanti alla formazione OLP appartengono alla 4° classe (circa il 65%).



## Il settore

Nel 2006 la maggioranza degli enti di servizio civile partecipanti alla formazione OLP sono enti privati — fondazioni culturali, cooperative sociali, associazioni del privato sociale, centri studi, organizzazioni di volontariato, enti di cooperazione internazionale — (circa il 58%), mentre il 42% circa è costituito da enti pubblici — Comuni, Province, Comunità Montane, Regioni e Parchi Regionali, Università. Come nel 2005 la percentuale di enti privati è maggiore rispetto a quella degli enti pubblici. C'è da sottolineare però che all'interno degli enti privati è stato conteggiato Associazione Mosaico che accorpa in sé diversi enti pubblici oltre che privati.



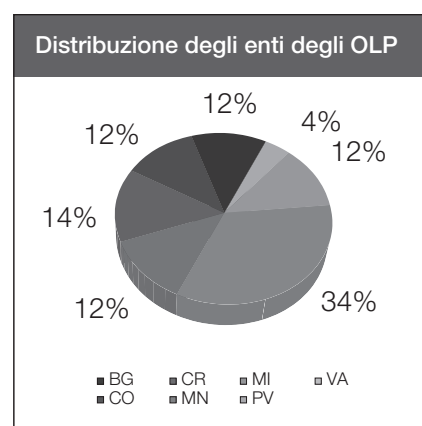
(a) Enti Locali — Comuni, Province, Comunità Montane, Regioni e Parchi regionali  
 (b) Escluso Associazione Mosaico

## La distribuzione geografica

La tabella e il grafico seguenti mostrano la collocazione geografica degli enti partecipanti alla formazione OLP: la provincia più “rappresentata” è Milano (34%) seguita da Cremona (14%); seguono le altre province (Bergamo, Como, Mantova, Pavia e Varese).

### DISTRIBUZIONE GEOGRAFICA DEGLI ENTI

Provincia	enti (val. ass.)	(%)
Bergamo	3	12%
Como	3	12%
Cremona	4	14%
Mantova	3	12%
Milano	9	34%
Pavia	3	12%
Varese	1	4%
<b>Totale</b>	<b>26</b>	<b>100%</b>



## la formazione degli operatori locali di progetto – TERZA PARTE (C)

# Quanta formazione?

Veniamo ora ai “numeri” della formazione degli operatori locali di progetto.

### Il periodo

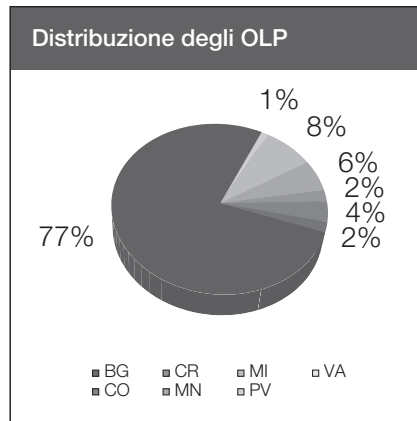
I “numeri” del presente rapporto riguardano il periodo di tempo compreso fra gennaio e dicembre 2006.

### Quanti operatori locali di progetto? Dove?

Il numero complessivo di operatori locali di progetto che hanno partecipato alla formazione è di 197 (nel 2005 erano 206) distribuiti su 7 province lombarde (Bergamo, Como, Cremona, Mantova, Milano, Pavia e Varese). La provincia maggiormente interessata risulta quella di Bergamo, in quanto la maggioranza degli OLP formati risultano operare presso sedi di attuazione di Associazione Mosaico.

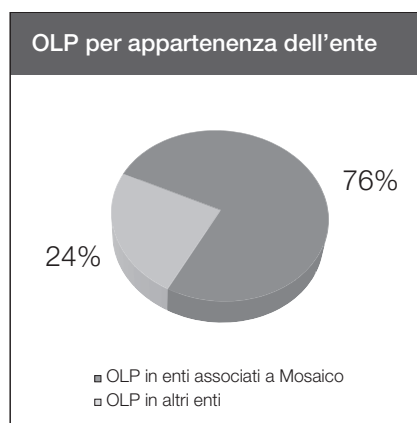
#### DISTRIBUZIONE GEOGRAFICA DEGLI OLP

Provincia	n. OLP
Bergamo	154
Como	4
Cremona	8
Mantova	3
Milano	11
Pavia	15
Varese	2
<b>Totale</b>	<b>197</b>



### Associazione Mosaico e gli enti terzi

Come mostra chiaramente il seguente grafico, la maggior parte degli operatori locali di progetto formati fanno parte della “struttura” di Mosaico, a differenza di quanto registrato nel 2005 quando gli OLP appartenevano prevalentemente ad enti esterni alla nostra Associazione (63%).



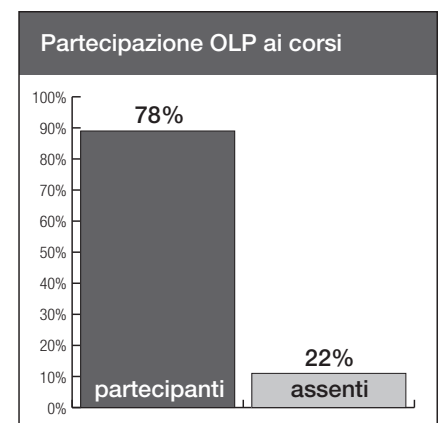
### Quante giornate di formazione?

Associazione Mosaico ha assicurato ai propri OLP (nonché agli OLP di enti terzi) 10 giornate di formazione per complessive 80 ore (nel 2005 erano 14 giornate per complessive 112 ore).

### Quanta partecipazione?

Associazione Mosaico ha organizzato (e continua ad organizzare) classi di OLP piuttosto ridotte (massimo 25 partecipanti per ogni giornata di formazione).

Il grafico seguente mostra i livelli di partecipazione alla formazione OLP:



### Le singole giornate

Per un'analisi più dettagliata della formazione OLP si rinvia all'allegato 1.

# Alcuni numeri...

## Iscritti, partecipanti e assenti

	GIORNO <sup>(1)</sup>	ISCRITTI <sup>(2)</sup>	PRESENTI	ASSENTI	MASCHI	FEMMINE
1	15/11/2006	26	22	4	6	20
2	28/09/2006	24	20	4	7	17
3	12/06/2006	18	17	1	7	11
4	09/06/2006	16	16	0	5	10
5	31/05/2006	10	7	3	4	6
6	22/05/2006	15	13	2	5	10
7	19/05/2006	18	18	0	9	9
8	03/03/2006	20	19	1	2	18
9	16/02/2006	26	21	5	5	21
10	09/02/2006	24	23	1	10	14
	<b>TOTALE</b>	<b>197</b>	<b>176</b>	<b>21</b>	<b>60</b>	<b>136</b>



## la formazione degli operatori locali di progetto – QUARTA PARTE (C)

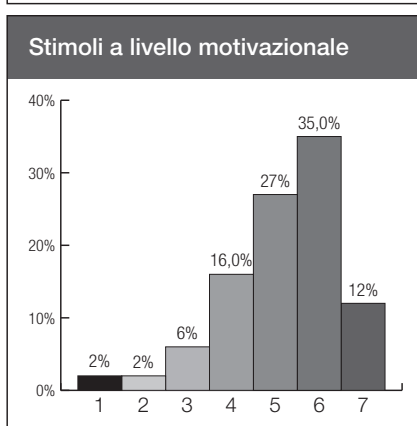
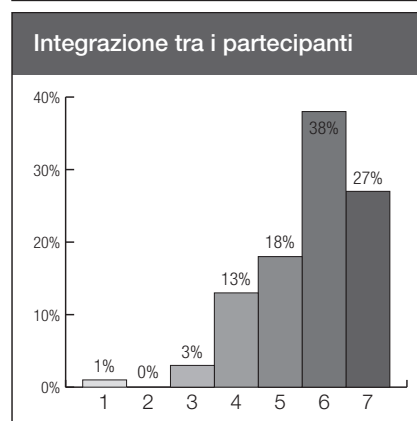
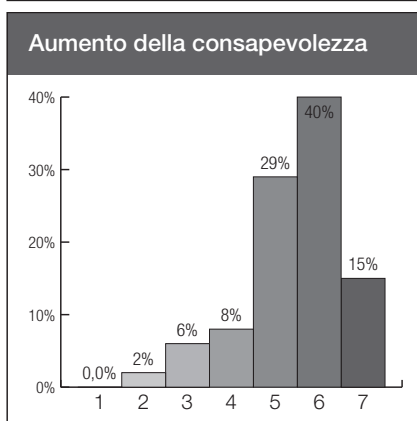
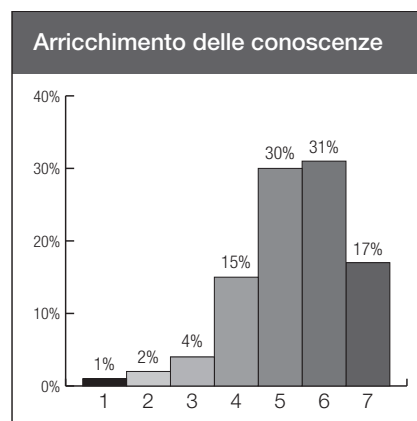
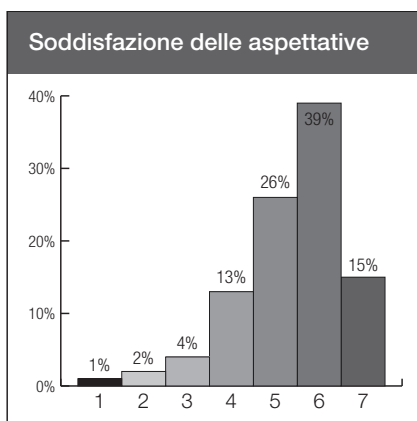
# La valutazione della formazione degli operatori locali di progetto

Veniamo ora ai giudizi espressi dai corsisti (OLP), ossia alla “qualità” della formazione misurata dai diretti interessati.

Così come nel 2005 i giudizi espressi sono molto positivi anche se nel 2006 è stata modificata la scheda di valutazione che prevede oltre a domande chiuse anche domande aperte. Quest’ultime permettono un’analisi più completa e qualitativa dei risultati ottenuti.

Per quanto riguarda le domande aperte emerge in molti questionari come elemento positivo la possibilità di confronto tra persone “eterogenee” e la dinamicità delle tecniche formative utilizzate. Risulta molto apprezzata anche la parte del corso dedicata all’ambito gestionale del volontario in servizio civile. Gli OLP molto spesso si sentono impreparati proprio per mancanza di informazioni pratiche di carattere gestionale.

Per quanto riguarda le domande chiuse i risultati sono stati rielaborati e sintetizzati dai grafici sotto riportati (i giudizi sono misurati su una scala da 1=poco a 7=molto):



# Questionario di verifica e valutazione per corsi OLP

Le chiediamo di rispondere a qualche domanda e di formulare alcune valutazioni, ripensando alla globalità del corso.

**1. In base all'esperienza del corso provi a sintetizzare come definirebbe il ruolo dell'OLP**

---

**2. Quali aspetti del corso l'hanno maggiormente interessata?** \_\_\_\_\_

---

**3. In che misura l'esperienza corsuale ha soddisfatto le sue aspettative?**

poco [1] [2] [3] [4] [5] [6] [7] molto

**4. Considerando l'esperienza nel suo complesso indichi cosa ha ritenuto positivo e cosa problematico.**

Problematico

Positivo



**5. Secondo lei, in quale misura il corso globalmente inteso ha conseguito i seguenti risultati?**

5.1. aumento della propria consapevolezza rispetto ai temi trattati

[1] [2] [3] [4] [5] [6] [7]

5.2. stimoli a livello motivazionale

[1] [2] [3] [4] [5] [6] [7]

5.3. arricchimento di conoscenze e "strumenti di lavoro"

[1] [2] [3] [4] [5] [6] [7]

5.4. scambio tra i partecipanti

[1] [2] [3] [4] [5] [6] [7]

**6. Quali sono i suoi nuovi interrogativi?** \_\_\_\_\_

---

**7. Suggerimenti** \_\_\_\_\_

---



# Il tutoraggio



## Obiettivi del tutoraggio

Il sistema di tutoraggio intende fornire un'occasione di supporto per il/la volontario/a nel corso dell'anno di servizio civile. Nell'esperienza di tutoraggio finora maturata, sono individuabili quattro macroobiettivi, che a loro volta si articolano in aspetti più specifici.

### **1. MONITORAGGIO E RIELABORAZIONE IN ITINERE DELL'ESPERIENZA DI SERVIZIO CIVILE VOLONTARIO**

Gli incontri di supervisione con il tutor di riferimento si svolgono con cadenza mensile e sono l'occasione principale in cui il volontario/a si ritaglia uno spazio di riflessione in merito agli aspetti operativi e sociali che lo/a vedono coinvolto/a. Questi momenti sono finalizzati a rielaborare l'esperienza vissuta, mettendo a fuoco le potenzialità e criticità; allo stesso tempo si rafforzano le competenze relazionali dei volontari/e.

### **2. LETTURA DEI CONTESTI ORGANIZZATIVI**

Il confronto col tutor e con gli altri volontari/e guida ciascun volontario nella formulazione di un quadro informale e formale in merito al proprio contesto di servizio civile. La lettura degli aspetti informali riguarda sostanzialmente la percezione che il volontario ha del proprio ruolo e operato, il grado di accoglienza e di valorizzazione che l'OLP e l'ente gli riconoscono. Gli aspetti formali sono costituiti dalle figure professionali, i loro ruoli e competenze all'interno del servizio, le tipologie organizzative, i quadri normativi e i mandati istituzionali, il raccordo con altri servizi sul territorio. Questa pluralità di elementi permette al volontario/a di condurre una lettura articolata del proprio contesto di servizio civile, individuandone aspetti centrali e secondari, mantenendo tuttavia la consapevolezza del grado di complessità del servizio civile e delle realtà ospitanti.

### **3. CONFRONTO CON ALTRE ESPERIENZE DI SCV, CONOSCENZA DEI SERVIZI/ENTI SUL TERRITORIO E FIGURE PROFESSIONALI IMPLICATE**

L'esperienza cardine nel percorso di tutoraggio è l'incontro di supervisione, caratterizzato dalla presenza e condivisione di volontari/e afferenti a diverse tipologie di servizi e enti sul territorio. L'appartenenza ad un gruppo eterogeneo garantisce ai volontari/e la graduale conoscenza di altre tipologie di servizi e enti rispetto alla propria. In questo modo, il volontario/a entra in contatto sia con una pluralità di figure professionali, sia con terminologie specifiche e quadri normativi all'interno dei quali i servizi operano. L'incontro di supervisione è costruito sulla modalità narrativa che offre uno spazio sia di lettura della propria esperienza sia di ascolto di quella altrui. Nella fase conclusiva del servizio civile, il volontario/a ha quindi a disposizione una panoramica articolata dei servizi e dei principali elementi organizzativi che li caratterizzano.

#### 4. ORIENTAMENTO DELLE SCELTE FUTURE

Il servizio civile volontario spesso è la prima occasione a disposizione dei giovani per affacciarsi sul mondo dei servizi. Servizi che i giovani volontari vogliono conoscere per diversi motivi, tra cui: sperimentare un'area professionale, arricchire il proprio percorso formativo, curiosità, desiderio di dedicarsi alla comunità. Gli aspetti orientativi coinvolgono in modo significativo anche la dimensione personale: dalla scoperta delle proprie competenze e limiti al desiderio di qualificarsi, ricominciando ad esempio il percorso di studi.

#### Approccio metodologico

Il gruppo di supervisione si sviluppa in un dialogo tra tutor-volontari/e, ma soprattutto tra volontario/a-volontari/e, in cui si alternano fasi di narrazione e di ascolto. Il piano di rielaborazione dell'esperienza è costantemente accompagnato dall'approfondimento di temi trasversali (il disagio sociale, l'integrazione, linguaggio verbale e non-verbale, la malattia e la cura, la sostenibilità, etc.). "Trasversali" poiché, seppur a volte non toccano direttamente il contesto di servizio civile, promuovono la conoscenza e consapevolezza del grado di complessità della società contemporanea e delle pratiche messe in atto per fornire risposte efficaci a tali domande sociali.

La figura del tutor promuove la partecipazione e l'attivazione dei volontari/e.

Specialmente nel corso di quest'anno, i tutor hanno rafforzato il loro ruolo di stimolo per i volontari nella condivisione delle loro competenze. Con il consolidarsi dell'esperienza di tutoraggio, la scelta degli approfondimenti è stata gradualmente contrattata e affidata al gruppo di volontari/e, che ha individuato i temi percepiti come più significativi ed utili. Un elemento di rilievo è che, nonostante alcuni temi fossero proposti da una minoranza del gruppo o da un singolo, il resto del gruppo ha comunque aderito con entusiasmo, principalmente spinto da curiosità. I volontari/e hanno inoltre presentato i vari enti di riferimento con le rispettive mission e in alcuni casi, alcuni enti hanno ospitato il gruppo di su-

pervisione.

Nelle attività e discussioni proposte, è attenzione del tutor costruire un percorso di alternanza tra fasi di rielaborazione individuale e di gruppo, che lascino spazio alle specificità singole, caratteriali ma anche di contesto di servizio civile, mantenendo comunque uno sguardo allargato capace di porre attenzione e comprendere il punto di vista altrui. Gli strumenti adottati per lo sviluppo del percorso di tutoraggio si compongono di materiali appositamente costruiti, quali schede di osservazione e questionari, e di materiali che fanno riferimento alla dimensione quotidiana e sociale, quali articoli, canzoni, romanzi e film, che toccano in qualche modo il tema che si intende approfondire. Le due tipologie di materiali permettono la lettura guidata dell'esperienza di servizio civile, ancorandola al vissuto sociale più ampio.

Oltre al gruppo di supervisione, il volontario/a ha a sua disposizione il colloquio individuale, che può richiedere al tutor, nel momento in cui ne senta l'urgenza. Finora i colloqui individuali richiesti rappresentano un numero ridotto, e sono stati principalmente dettati dalla delicatezza di situazioni o scelte personali, o ancora, dalla particolare articolazione di una certa problematicità, dato questo, che suggerisce l'efficacia del gruppo di supervisione per la soluzione di difficoltà lievi.

Dai questionari somministrati ai volontari/e, emerge la consapevolezza che il gruppo è percepito come una risorsa, uno spazio di tutela e di confronto, caratterizzato da un clima

accogliente e ospitale. Anche la visione e il ruolo del tutor passano gradualmente dall'essere considerato "un punto di riferimento in caso di bisogno" al diventare una figura di raccordo, presente in maniera costante nell'arco di servizio civile, capace di promuovere domande e pensiero critico, piuttosto lontana dall'idea iniziale di tutor come colui che porta risposte. A sua volta, il tutor è supportato dal gruppo di sei tutor che si riunisce mensilmente per la progettazione e condivisione dei percorsi.

### **L'anno di servizio civile tra soddisfazioni e criticità. I/le volontari/e dicono che...**

Tra gli elementi di soddisfazione, si ritrovano fortunatamente numerose delle aspettative e motivazioni che avevano spinto il volontario/a a scegliere l'anno di servizio civile.

Anzitutto, i/le volontari/e riconoscono ampio valore al servizio civile in quanto occasione di crescita, responsabilizzazione e socializzazione.

L'avvicinamento e la conoscenza dei contesti organizzativi e professionali legati al mondo dei servizi li rende partecipi di contesti sociali e istituzionali, che talvolta entrano nella sfera personale degli utenti, invitandoli a mettersi in gioco. Non solo il/la volontario/a entra a diretto contatto con le pratiche quotidiane svolte dagli operatori, ma osserva le competenze relazionali e specifiche necessarie per adempierle.

Conseguentemente, grazie ad un percorso di autovalutazione, il/la volontario/a sviluppa la consapevolezza di quali siano le sue potenzialità e i suoi limiti. Si è verificato che il/la volontario/a avesse avvicinato un determinato servizio, convinto che vi avrebbe speso il suo futuro professionale, rendendosi invece conto che si era costruito un'idea molto diversa e "romantica" di quella determinata professione. Seppur casi come questi siano una minoranza, il volontario/a nel gruppo di supervisione ha l'occasione di conoscere altri contesti di servizio civile, aprendosi possibilità alternative.

Il/la volontario/a riconosce inoltre che spesso vi è l'apprendimento di una pluralità di competenze, che vanno dai quadri normativi e modulistica alla progettazione e costruzione di un intervento educativo, che non è strettamente funzionale al suo percorso formativo ma risulta comunque una conoscenza aggiuntiva che potrebbe tornare utile in altre situazioni.

Uno tra i dati più significativi a cui le narrazioni dei volontari/e conducono, è la soddisfazione per aver messo le proprie risorse e tempo al servizio della comunità, in modo particolare è un aspetto sottolineato da chi svolge il servizio civile a contatto con fasce deboli o in contesti di disagio. Laddove il volontario/a ha la possibilità di costruire una relazione continuativa con l'utente, si percepisce e si sente riconosciuto come utile, importante. Al tempo stesso, è per lui/lei significativo essere riconosciuto come una risorsa da parte dell'ente, delle figure professionali che vi operano e, come già detto, dagli utenti. La valorizzazione della propria figura rafforza il senso civile del volontario/a, elemento alla base della scelta di servizio civile volontario.

Anche se l'entusiasmo non può essere considerato un vero e proprio indicatore di soddisfazione, è d'altra parte vero che svolge una delicata funzione di "termometro" del servizio civile, che ne misura l'andamento in itinere, scandendo fasi positive e negative. Il termine "entusiasmo" racchiude un campo semantico che va oltre il suo significato in senso stretto, poiché incide direttamente sull'impegno, il mettersi in gioco e la lettura critica delle situazioni. In ge-

nerale, è individuabile un trend che vede nei primi mesi di servizio civile un entusiasmo alto, che a volte necessita di essere contenuto, aiutando il volontario/a a leggere quali siano i suoi diritti, doveri e il grado di responsabilità che gli è richiesto. In una seconda fase, il volontario/a tende a soffrire un calo significativo dell'entusiasmo rispetto al servizio civile, calo riconducibile al passaggio da una visione idealista a realista del servizio civile: gli aspetti operativi del servizio civile lo pongono di fronte ai limiti organizzativi e umani. La terza fase, vede generalmente l'entusiasmo del volontario/a stabilizzarsi; tale fase di solito corrisponde all'acquisizione di una certa consapevolezza del proprio ruolo nel servizio.

Per quanto riguarda, i punti deboli che emergono negli incontri di supervisione, principalmente i/le volontari/e avvertono una certa difficoltà nel capire il proprio ruolo e spazio d'azione. Tale difficoltà tende a concretizzarsi nel corso dei primi mesi di servizio, quando il/la volontario/a vive la fase di conoscenza dell'ente e degli utenti e vive a volte una sensazione di spaesamento. Quando questa situazione si protrae, si trasforma in una sorta di malessere poiché il/la volontario/a non sente riconosciuta la propria presenza come risorsa.

In altre situazioni, pur riconoscendo che entrare a contatto con più mansioni e aspetti operativi vari del servizio permette loro di conoscerlo a 360 gradi, spesso i/le volontari/e lamentano il fatto di sentirsi dei riempitivi, laddove il servizio necessita di personale, ciò non sempre in linea con il progetto presentato. Quest'ul-

timo aspetto citato risulta essere uno tra i disagi maggiormente riportati dai volontari/e: poca aderenza tra quanto dichiarato nel progetto di servizio civile e il piano operativo reale in cui viene inserito il/la volontario/a. Di fronte a queste situazioni, il tutor individua strategie individuali e di gruppo che agevolino il volontario nell'osservazione e valutazione della problematicità ed elabori ipotesi risolutive, che possono essere legate ad una gestione personale e diretta (attraverso il colloquio con l'OLP) oppure richiedere un intervento istituzionale.

Complessivamente, negli ultimi mesi di servizio civile, il volontario/a ricostruisce la propria storia individuale e di gruppo del servizio civile facendo un bilancio tra elementi "passivi" ed "attivi", soprattutto prendendo atto dei cambiamenti grandi e piccoli di cui è stato soggetto e riconoscendo tale esperienza quale palestra di cittadinanza attiva.

# Quanto tutoraggio?

Quest'ultima sezione del rapporto fornisce i "numeri" del tutoraggio. È bene ricordare che i dati forniti riguardano esclusivamente i volontari di Associazione Mosaico.

## Il periodo

I "numeri" del presente rapporto riguardano il periodo di tempo compreso fra il 1° gennaio 2006 e il 31 dicembre 2006. Quindi saranno presi in considerazione sia i volontari del bando 2005, che hanno concluso il servizio il 31 agosto 2006 e quelli del bando 2006, in servizio dal 1° ottobre 2006.

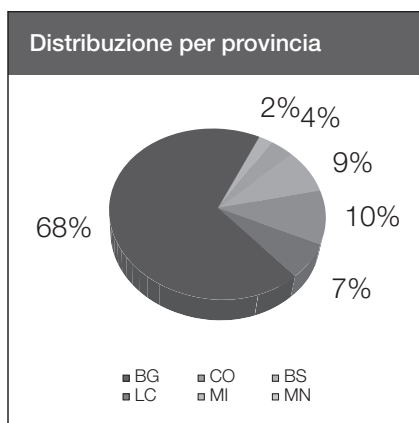
## Quanti volontari? Dove?

Il numero complessivo di volontari che nel 2006 hanno partecipato al tutoraggio è di 423 (nel 2005 era 287).

### DISTRIBUZIONE PER PROVINCIA DEI VOLONTARI PARTECIPANTI AL TUTORAGGIO

Provincia	Numero giornate
Bergamo	286
Brescia	19
Como	44
Lecco	30
Mantova	9
Milano	36
<b>TOTALE</b>	<b>424</b>

In grafico:



## Quante giornate di tutoraggio?

Associazione Mosaico ha assicurato nel 2006 ai propri volontari 105 giornate di tutoraggio per complessive 315 ore (nel 2005 erano 109 giornate per complessive 327 ore). Nel 2006 le giornate di tutoraggio riguardano prevalentemente i volontari del Bando 2005 (67 giornate) in servizio fino al 31 agosto 2006. I volontari in servizio dal 1° ottobre hanno iniziato a svolgere il tutoraggio negli ultimi mesi del 2006. Al 31 dicembre 2006 questi ultimi volontari hanno svolto 38 giornate di tutoraggio. È interessante notare che negli ultimi 2 mesi del 2006 si sono concentrate più della metà delle giornate di tutoraggio dell'anno.

Questo dato è facilmente spiegabile dall'aumento del numero di volontari in servizio ad Associazione Mosaico per il Bando 2006. Si è passati da 147 volontari in servizio per il Bando 2005 a 307 per il Bando 2006.

Le giornate di tutoraggio sono così

ripartite sulle 5 province interessate (Bergamo, Como, Lecco, Milano, Brescia):

### BANDO 2005 (DALL'1/1/2006 AL 31/08/2006)

Provincia	Numero giornate
Bergamo	46
Como	7
Lecco	7
Milano	7
<b>TOTALE</b>	<b>67</b>

### BANDO 2006 (DALL'1/10/2006 AL 31/12/2006)

Provincia	Numero giornate
Bergamo	24
Brescia	2
Como	4
Lecco	2
Mantova	2
Milano	4
<b>TOTALE</b>	<b>38</b>

## Quanta partecipazione?

Associazione Mosaico ha organizzato (e continua ad organizzare) classi di volontari piuttosto ridotte: dai dati raccolti risulta infatti che in media ogni classe è composta da max 15 persone.

Quest'ultima considerazione rispecchia in pieno le finalità e gli obiettivi di Associazione Mosaico, obiettivi non solo di quantità ma anche e soprattutto di qualità dei servizi offerti.

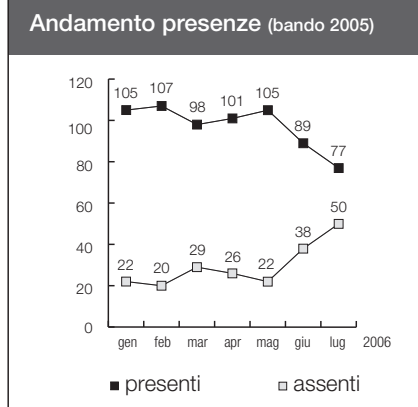
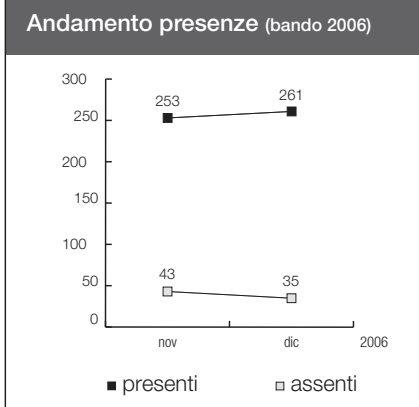
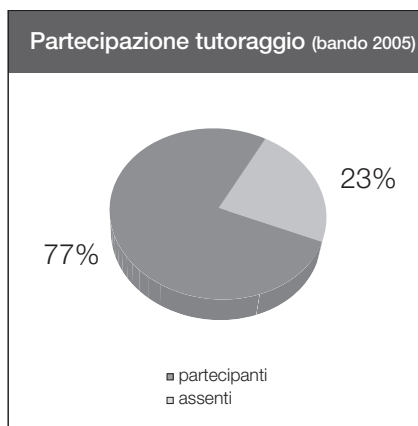
Il grafico seguente mostra i livelli di partecipazione al tutoraggio:



**BANDO 2006**  
(DAL 01/10/2006 AL 31/12/2006)



**BANDO 2006**  
(DAL 01/01/2006 AL 31/08/2006)



# Alcuni numeri...

## Iscritti agli incontri

Bando 2006	
iscritti agli incontri	592
giornate	38
media iscritti	15,57

Bando 2005	
iscritti agli incontri	889
giornate	67
media iscritti	13,26

## Partecipanti

Bando 2006	
partecipanti	514
giornate	38
media iscritti	13,50

Bando 2005	
partecipanti	682
giornate	67
media iscritti	10,17

## Assenti

Bando 2006	
iscritti agli incontri	78
giornate	38
media iscritti	2,05

Bando 2005	
iscritti agli incontri	207
giornate	67
media iscritti	3,09



# Monitoraggio del servizio civile volontario



## Metodologia di rilevazione

Sulla scorta dell'esperienza dell'anno precedente, anche nel 2006 Associazione Mosaico ha ripetuto il monitoraggio del servizio civile volontario negli enti che si sono avvalsi del proprio supporto. Per monitoraggio si intende una sorta di "indagine interna" che, usando i mezzi propri delle ricerche quantitative, permette di individuare in maniera efficace punti di forza e/o debolezza evidenziati durante lo svolgimento delle attività previste. Le unità d'analisi di questa indagine sono suddivisibili in due gruppi: da una parte sono stati coinvolti i 137 volontari in servizio (13% di maschi), dall'altra sono stati intervistati gli operatori locali di progetto che li hanno seguiti durante questa esperienza.

Per raggiungere gli obiettivi di questo lavoro sono stati predisposti (e somministrati) dei questionari auto-compilati. Per i volontari è stato ideato un questionario (allegato A) che si concentra principalmente su tre focus:

- valutazione del proprio percorso;
- valutazione dei propri interlocutori;
- valutazione dell'ente.

In maniera speculare è stato costruito un secondo questionario da somministrare agli operatori locali di progetto. Questo questionario (allegato B) approfondisce principalmente tre aspetti:

- valutazione del percorso del volontario;
- autovalutazione dell'efficienza dell'ente;
- valutazione del contributo offerto dal volontario.

Entrambi i questionari impiegano una batteria di 21 item che misurano il livello di accordo, con una scala autoancorante 1 (minimo accordo) a 7 (massimo accordo), su una serie di affermazioni riguardo all'attività svolte nel periodo di servizio civile volontario. Questa tecnica di scaling, simile allo scalogramma di Likert, risulta particolarmente indicata per rilevare, in maniera indiretta, i giudizi degli intervistati rispetto alla propria esperienza.

Visto l'elevato numero di domande, si è provveduto ad invertire la polarità di alcuni item in modo da poter verificare la coerenza interna delle risposte e, contemporaneamente, evitare il fenomeno del response-set (tendenza a rispondere in maniera sistematica e non ragionata). Alla

fine di ciascun questionario sono state inserite due domande aperte per raccogliere suggerimenti utili al miglioramento del servizio offerto.

Per gli operatori locali di progetto (OLP), inoltre, è stato ideato un ulteriore strumento di rilevazione: essi hanno dovuto indicare in che misura e come sono stati raggiunti gli obiettivi dichiarati in sede di presentazione dei progetti e per cui è stata richiesta la collaborazione del volontario. Questa parte della ricerca è stata resa operativa tramite la somministrazione di una scheda di autocertificazione, in cui ciascun OLP doveva indicare la “percentuale di raggiungimento” in ciascuna delle aree tematiche individuate (allegato C).

Si sottolinea, infine, che i questionari sono stati spediti per posta in tempi differenti a volontari e OLP, in modo da garantire l'assoluta autonomia di ciascuno dei destinatari nel compilare i questionari. Si è preferito inviare i questionari alla fine del periodo di servizio civile in modo da poter raccogliere risposte che contenessero un giudizio complessivo dell'esperienza.

## Sintesi dei risultati

Per rendere immediatamente comprensibili i dati si è deciso di presentare i dati relativi alle scale di accordo, di cui si è parlato in precedenza, e agli indici sintetici, di cui parleremo in seguito, con punteggi che vanno da 1 a 10. In questo modo si pensa di rendere ciascun punteggio autoesplicativo in quanto direttamente collegabile ai voti usati alle scuole superiori. La soglia della sufficienza è stata, quindi, fissata a 6.

Dall'analisi dei dati emerge un quadro assai positivo dello stato del servizio civile negli enti assistiti da Associazione Mosaico, che conferma peraltro la situazione emersa l'anno scorso. Se si scorrono i punteggi medi per ciascun item, si nota che raramente i dati indicano aspetti in cui il livello di soddisfazione si avvicina all'insufficienza. L'unica parziale nota critica può essere ascritta, come vedremo in seguito, alla chiarezza e precisione dei compiti assegnati al volontario.

Entrambe le matrici di dati (volontari e OLP) sono state studiate mediante l'analisi delle componenti principali. Questa tecnica statistica permette di evidenziare la multidimensionalità dei dati e di agevolare la costruzione di indici sintetici. Per quanto riguarda il questionario compilato dai volontari, questa analisi statistica ha permesso di costruire quattro indici, mentre per quanto riguarda gli operatori locali di progetto le dimensioni emerse sono cinque. Anche questi indici, come già accennato, hanno un punteggio che varia da 1 (gravemente insufficiente) a 10 (ottimo).

## VOLONTARI

Come si osserva nella tabella 1, il livello generale di soddisfazione è assai elevato: tutti gli indici sintetici sono infatti ampiamente sopra la sufficienza.

**Tab. 1 — Analisi dei questionari dei volontari**

INDICI SINTETICI di VALUTAZIONE (scala 1–10)	Punteggio medio
Valutazione della propria <b>esperienza</b> di servizio . . . . .	8,3
Valutazione del servizio offerto al <b>pubblico</b> . . . . .	8,1
Valutazione del clima interno all' <b>ente</b> . . . . .	8,0
Valutazione della <b>organizzazione</b> del lavoro . . . . .	7,1

I ragazzi impegnati nel servizio civile valutano positivamente la propria esperienza (PM=8,3): essi si dichiarano soddisfatti sia della scelta fatta, che dell'arricchimento personale e professionale da essa derivato. Quasi tutti gli intervistati, inoltre, consiglieranno ai propri amici di compiere un'esperienza simile.

Molto alto è anche il livello di soddisfazione per quanto riguarda il servizio offerto al pubblico (PM=8,1): gli intervistati giudicano positivamente sia il lavoro svolto dal proprio ente, che il contributo dato nel migliorare questa offerta.

Allo stesso livello del precedente (PM=8,0) troviamo l'indice di valutazione del clima interno all'ente. Questo indicatore sintetizza tutte le informazioni che riguardano il rapporto che il volontario ha stabilito nel contesto di lavoro. Si può dunque dire che nella maggior parte dei casi il

volontario ha ricevuto una buona formazione propedeutica al servizio, ha trovato persone pronte ad ascoltarlo e a stimolarlo ed, in caso di difficoltà, ha avuto un supporto adeguato.

L'indice sintetico con un punteggio più basso, ma comunque ampiamente sufficiente (PM=7,1), è quello che raccoglie le informazioni sulla gestione più pratica e quotidiana del servizio. Alcuni volontari hanno evidenziato problemi rispetto agli orari, ai carichi di lavoro e soprattutto alla definizione delle proprie competenze. Questa nota un po' critica non è però segno di un problema sistematico che riguarda tutti i volontari: la deviazione standard legata a questo indice è, infatti, più alta rispetto alle altre. Questo dato suggerisce che, per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro, la concentrazione intorno alla media è minore e, quindi, che la situazione è più eterogenea. In altre parole, fra gli enti che collaborano con Associazione Mosaico, convivono situazioni di eccellenza e situazioni più carenti. In particolare questi problemi sono stati riscontrati, in forme tali da suggerire un intervento diretto di Associazione Mosaico, in 10 delle 84 sedi di servizio.

## OPERATORI LOCALI DI PROGETTO

Passando agli indici sintetici che riguardano gli operatori locali di progetto (OLP) si osserva che i valori medi dei questi sono tendenzialmente più alti rispetto a quelli rilevati fra i volontari. In questo caso, infatti, i punteggi vanno da un minimo di 8 ad un massimo di 8,8.

Ad influenzare questo generale clima di soddisfazione hanno contribuito con ogni probabilità due elementi: l'alto profilo dei volontari selezionati e, come si vedrà in seguito, l'importanza del ruolo che questi hanno ricoperto.

Nella tabella seguente vengono riportati i punteggi medi emersi dall'analisi della matrice dati di questo secondo sub-campione.

**Tab. 2 – Analisi dei questionari degli OLP**

INDICI SINTETICI di VALUTAZIONE	
(scala 1-10)	Punteggio medio
valutazione del <b>contributo</b>	
del volontario . . . . .	8,8
valutazione della <b>rilevanza</b>	
del volontario . . . . .	8,6
valutazione del <b>clima</b> interno . .	8,6
valutazione del <b>supporto</b>	
offerto al volontario . . . . .	8,5
valutazione dell' <b>organizzazione</b>	
del lavoro . . . . .	8,3

Un primo dato di assoluta importanza, per questo monitoraggio del servizio civile, è quello relativo alla valutazione che gli OLP danno del contributo di ciascun volontario. Dall'analisi dei dati emerge che, nella quasi totalità dei casi, gli intervistati si dichiarano assolutamente soddisfatti del lavoro svolto dal volontario

(PM=8,8). Questo indice sintetizza in sé sia le informazioni relative alla qualità del contributo che il volontario è stato in grado di dare, che quelle sul rapporto che questo ha stabilito con gli utenti del servizio.

L'indice di rilevanza del volontario (PM=8,6) rafforza l'idea di crucialità del ruolo rivestito dal volontario. Gli intervistati si dichiarano consapevoli di ciò e spesso segnalano che il ragazzo impegnato in servizio civile è indispensabile al corretto ed efficace funzionamento del servizio offerto dall'ente di appartenenza.

Secondo gli operatori locali di progetto, l'inserimento del volontario nella struttura non ha comportato particolari problemi. L'indice di clima interno, infatti, si attesta su punteggi assai elevati (PM=8,6) ed evidenzia come, nella maggioranza dei casi, il rapporto fra il volontario e gli operatori dell'ente sia stato improntato al dialogo e alla collaborazione. Questa valutazione trova riscontro nelle risposte date dai volontari e presentate nel paragrafo precedente.

Altrettanto positivo è il giudizio espresso dagli intervistati sulla gestione dei problemi e/o delle emergenze. Gli operatori locali di progetto dichiarano che nella maggior parte dei casi i volontari hanno avuto un supporto valido (PM=8,5) per superare le proprie difficoltà.

Confermando ciò che è emerso dall'analisi dei questionari compilati dai volontari, si riscontra infine che il punteggio più basso (PM=8,0) è quello relativo all'organizzazione del lavoro. Alcuni OLP hanno manifestato, infatti, la propria insoddisfazione

rispetto all'organizzazione del flusso delle attività.

Una nota particolarmente interessante viene dalle risposte date all'ultima domanda del questionario degli operatori locali di progetto: circa il 74% degli intervistati dichiara che, qualora ne avesse la possibilità, assumerebbe il volontario che ha prestatato servizio presso il proprio ente. Questo dato, in crescita rispetto all'anno scorso, risulta confortante sia rispetto alle opportunità che il servizio civile volontario offre alle persone che vi sono coinvolte, che rispetto alle finalità per cui è stato concepito.

Se si passa ad analizzare la scheda di autocertificazione di raggiungimento degli obiettivi dichiarati in sede di progetto, si scopre che gli enti hanno raggiunto in media l'82% degli obiettivi che si erano prefissati e per cui avevano richiesto l'aiuto di un volontario. Questo dato, infine, risulta in linea con quanto riscontrato nel primo ciclo di monitoraggio del servizio civile volontario.

## Conclusioni

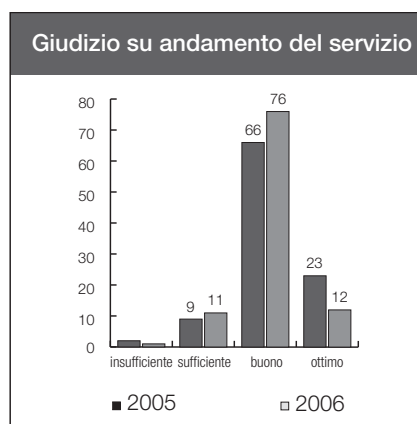
Dalle analisi finora presentate emerge un quadro più che confortante dello status del servizio civile volontario gestito da Associazione Mosaico. Non sono stati rilevati infatti aspetti critici sistematicamente diffusi né fra i volontari né fra gli enti.

A supporto di questa tesi, si possono considerare congiuntamente tutte le risposte date dai due target della ricerca e di conseguenza costruire un indice ponderato che assegna una sorta di giudizio complessivo a

ciascuna sede di servizio. Si parla di indice ponderato perché si è deciso di dare un peso maggiore alle risposte dei volontari rispetto a quelle degli OLP intervistati. Questo si è reso necessario per attribuire il giusto valore alle annotazioni fatte dai volontari impegnati nel servizio civile e per controbilanciare la tendenza a dare voti più alti rilevata fra gli OLP.

Per lo studio di questo indice, inoltre, è stato necessario riaggregare i dati scegliendo come nuova unità di analisi la sede di svolgimento del servizio. Questa operazione risulta, inoltre, operativamente utile poiché permette di individuare immediatamente quali siano le sedi in cui potrebbe essere utile un intervento di Associazione Mosaico (anche in ottica di futuri rinnovi dei progetti).

Le sedi coinvolte in questo monitoraggio sono 84 e ciascuna ha visto impegnato almeno un volontario.



Come si vede nel grafico qui presentato solo l'1% degli enti monitorati (un'unica sede di servizio) ha dato vita ad un'esperienza di servizio civile negativa. Questo dato è particolarmente positivo e conferma quanto evidenziato l'anno scorso. Si può

quindi dire che, pur allargando il suo bacino d'utenza (84 sedi contro le 64 del 2005), Associazione Mosaico risulta non aver modificato la qualità del servizio offerto. L'aumento delle sedi con un buon rendimento (+10%) a scapito di quelle dall'ottima performance (-11%) evidenziato nel trend 2005-2006 non deve destare particolari preoccupazioni, poiché non ha comportato una variazione del punteggio medio (in entrambi i cicli la media dell'indice generale è pari a 8,1). Tuttavia se si vuole mantenere alto questo standard e continuare a lavorare in un'ottica di mantenimento della qualità dei propri servizi, risulta opportuno intervenire per delineare meglio diritti e doveri dei volontari in modo da evitare possibili tensioni o fraintendimenti negli enti in cui questi si sono verificati.

Considerando tutti gli aspetti discussi in questo rapporto, si può tranquillamente concludere che la strategia di gestione del servizio civile volontario di Associazione Mosaico è, nel suo complesso, efficace.

Il sistema di monitoraggio non si esaurisce nella stesura di questo rapporto, ma prevede che queste analisi presentate in questo rapporto siano ripetute dividendo il campione per:

- area ed ambito di intervento;
- provincia;
- ente associato;
- singola sede di attuazione di ogni ente associato.

Tali analisi particolareggiate saranno "restituite" agli associati ed ad ogni OLP, prevedendo appositi incontri di ricalibrazione dell'intervento per quelle realtà che hanno evidenziato eventuali criticità.

# monitoraggio volontari

scheda di valutazione

Sta per compilare una scheda di valutazione del suo percorso di servizio civile. La ringraziamo in anticipo per la collaborazione. Questa scheda ci serve per capire come giudica vari aspetti della sua esperienza.

**Di seguito troverà una serie di affermazioni. Per ciascuna di esse ci dica quanto è d'accordo. Ci risponda con un voto da 1 (per nulla d'accordo) a 8 (totalmente d'accordo), annerendo la casella corrispondente.**

	per nulla d'accordo		3	4	5	6	7	totalmente d'accordo		non so
	1	2						8		
1. L'ente presso cui lavoro è un luogo piacevole e sicuro in cui svolgere il servizio civile	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Ho ricevuto la formazione specifica e le informazioni necessarie per svolgere un buon lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. In caso di difficoltà ho sempre trovato un interlocutore a cui rivolgermi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Ho avuto parecchi problemi nell'inserirmi nella struttura	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Il responsabile del mio servizio è una persona competente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Ottengo riconoscimenti quando faccio un buon lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Mi hanno dato troppo lavoro da fare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Mi trovo bene a lavorare con i miei colleghi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Il responsabile del mio servizio non si interessa ai miei problemi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. In generale, sono soddisfatto di aver scelto questo ente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Sono soddisfatto del mio orario di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Riesco a svolgere il lavoro che mi si chiede senza fermarmi oltre l'orario stabilito	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. In generale, il mio ente fornisce un buon servizio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Il servizio civile mi ha arricchito professionalmente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Ho raggiunto gli obiettivi previsti dal progetto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. I compiti del volontario sono chiari e precisi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. In generale, gli utenti del servizio sono soddisfatti del mio lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. I miei suggerimenti sono spesso presi in considerazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Da quando sono arrivato, il servizio funziona meglio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Sicuramente consiglierò ad un amico di fare quest'esperienza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. In generale, pensando all'esperienza da volontario, mi sento molto soddisfatto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Il mio servizio sarebbe stato migliore se... ..

Il mio ente potrebbe fornire un miglior servizio agli utenti se potessi... ..



# monitoraggio OLP

scheda di valutazione

Sta per compilare una scheda di valutazione sul percorso di servizio civile del volontario. La ringraziamo in anticipo per la collaborazione. Questa scheda ci serve per capire come giudica vari aspetti di questa esperienza.

**Di seguito troverà una serie di affermazioni. Per ciascuna di esse ci dica quanto è d'accordo. Ci risponda con un voto da 1 (per nulla d'accordo) a 8 (totalmente d'accordo), annerendo la casella corrispondente.**

	per nulla d'accordo							totalmente d'accordo	non so
	1	2	3	4	5	6	7		
1. Il volontario ha partecipato in maniera propositiva alle attività dell'ente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. La presenza del volontario è indispensabile per fornire un buon servizio agli utenti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Il volontario è stato gratificato quando ha svolto un buon lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. L'ente presso cui lavoro è un luogo piacevole e sicuro dove svolgere il servizio civile	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Il volontario avrebbe potuto fare di più	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Il volontario ha ricevuto l'addestramento e le informazioni necessarie per svolgere un buon lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Il contributo del volontario nell'ente è stato assolutamente inutile	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Il rapporto con il volontario è stato spesso conflittuale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Il volontario si è lamentato spesso di come si è svolto il suo servizio civile	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Il volontario riesce a svolgere il lavoro richiesto senza fermarsi oltre l'orario stabilito	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. In generale, il mio ente fornisce un buon servizio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Il volontario ha instaurato un ottimo rapporto con gli utenti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Il volontario ha raggiunto gli obiettivi previsti dal progetto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Il volontario ha avuto parecchi problemi nell'inserirsi nella struttura	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. I compiti del volontario sono stati chiari e precisi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. In generale, gli utenti del servizio sono soddisfatti del suo lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. I miei consigli sono spesso presi in considerazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Da quando è arrivato il volontario, il servizio funziona meglio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. In caso di difficoltà Il volontario ha sempre trovato un interlocutore a cui rivolgersi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Il volontario, nel complesso, ha svolto bene il suo lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Se potessi, assumerei questo volontario	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Il mio ente sarebbe un luogo di lavoro migliore se... ..

Il mio ente potrebbe fornire un miglior servizio agli utenti se il volontario... ..

## Allegato C

# autocertificazione raggiungimento obiettivi

Questa scheda serve a certificare il raggiungimento degli obiettivi fissati in sede di presentazione del progetto.

ISTRUZIONI: Per ciascuna delle aree tematiche individuate, indichi nella prima colonna le specifiche contenute nel progetto. Nella seconda colonna, inserisca la percentuale di raggiungimento degli obiettivi rispetto a quanto preventivato in sede di stesura del progetto stesso. Nella terza colonna indichi quale allegato (o riferimento a dati ufficiali) può testimoniare ciò che lei afferma. Nel caso in cui gli obiettivi alla fine del progetto non siano stati pienamente raggiunti, allegli un documento con le motivazioni che spiegano l'accaduto. Ricordi che non è necessario completare tutte le sezioni di questo documento, ma solo quelle che riguardano gli obiettivi espressamente dichiarati nel progetto.

AREA TEMATICA	Specificare il contenuto del progetto	% di raggiungimento (1=per nulla; 100=totamente)	riferimento a documenti o dati ufficiali che testimoniano il raggiungimento degli obiettivi
Potenziare il servizio (es. allungare l'orario di apertura)			
Aumentare la qualità del servizio offerto			
Implementare nuovi servizi			
Accrescere la soddisfazione degli utenti			
Estendere la copertura territoriale del servizio (es. aprire nuove sedi)			
Migliorare l'efficienza del servizio			
Altro			

Nome e cognome \_\_\_\_\_

Firma \_\_\_\_\_



# l'informazione sul servizio civile



## Metodologia di intervento

Sulla scorta di alcune esperienze episodiche, nell'anno scolastico 2006-2007 Associazione Mosaico ha realizzato un intervento di informazione organico sul servizio civile volontario presso gli istituti di secondo grado, rivolto alle classi 5<sup>e</sup>.

Per formare circa 2.420 studenti in 33 istituti delle province di Bergamo e Como, abbiamo privilegiato lo strumento del contatto diretto e del coinvolgimento.

Per valutare gli obiettivi di questo intervento sono stati predisposti (e somministrati) dei questionari che ci permettevano di valutare la capacità cognitiva degli studenti durante l'intervento di formazione.

È stato ideato un primo questionario che si concentrava principalmente sulle capacità di comprensione dei contenuti esposti dai formatori, ove il "focus" era:

- valutazione e comprensione della lezione.

In maniera speculare è stato costruito un secondo questionario da somministrare sempre agli studenti, al

termine di ogni incontro.

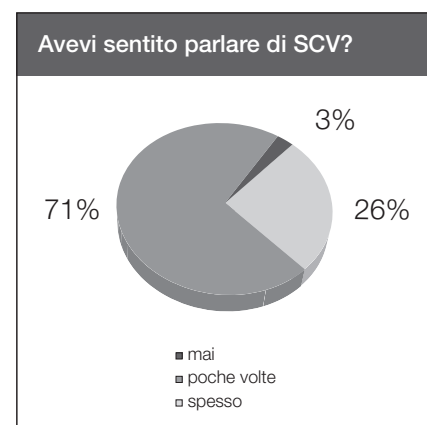
Questo approfondiva tre aspetti:

- valutazione delle fonti di informazione;
- valutazione del contributo offerto dagli studenti per i progetti;
- valutazione dell'efficienza dell'ente e dei suoi interlocutori.

Gli "item" erano così formulati:

### 1) HAI SENTITO PARLARE DEL SERVIZIO CIVILE NAZIONALE VOLONTARIO?

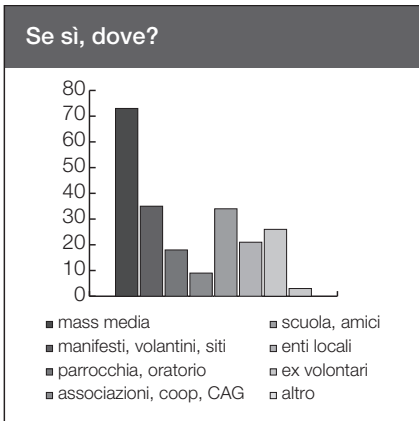
a) Mai	3%
b) Spesso	26%
c) Poche volte	71%



Allora ci siamo chiesti da che fonti, se la risposta fosse stata affermativa:

**2) SE SÌ, DOVE?**

a) Mass media	73%
b) Manifesti pubblicitari, volantini e siti web	35%
c) Parrocchie e/o oratori	18%
d) Associazioni, cooperative, centri di aggregazione	9%
e) A scuola, da amici e conoscenti	34%
f) Enti locali	21%
g) Qualcuno che ha già svolto il SCV	26%
h) Altro	3%

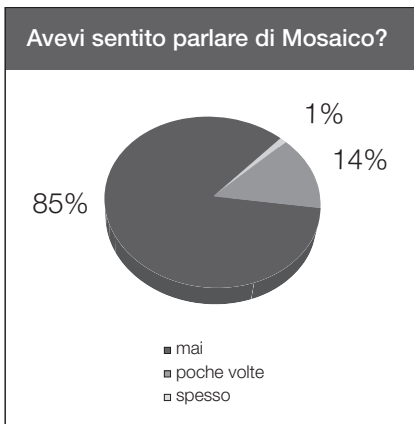


La risposta degli studenti è lo specchio reale di quanto i ragazzi possano assorbire dalla comunicazione "diretta" intesa come comunicazione di massa, i cosiddetti "mass media"; abbiamo scelto di aggregarli sotto un unico cartello (televisione, cinema, radio, giornali e quant'altro).

La terza domanda è stata diretta:

**3) HAI SENTITO PARLARE DI ASSOCIAZIONE MOSAICO?**

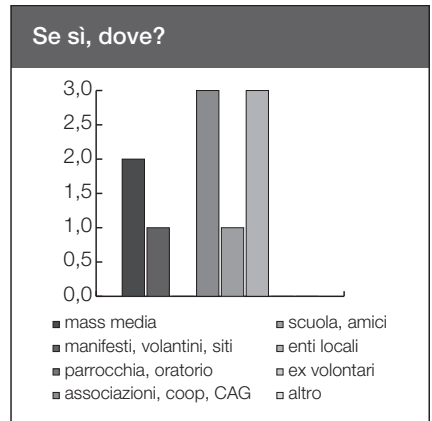
a) Mai	85,6%
b) Poche volte	14,0%
c) Spesso	0,4%



Anche con la quarta ci siamo posti lo stesso problema di capire le fonti:

**4) SE SÌ, DOVE?**

a) Mass media	2%
b) Manifesti pubblicitari, volantini e siti web	0.7%
c) Parrocchie e/o oratori	0.4%
d) Associazioni, cooperative, centri di aggregazione	3%
e) A scuola, da amici e conoscenti	1%
f) Enti locali	1%
g) Qualcuno che ha già svolto il SCV	0%
h) Altro	0%

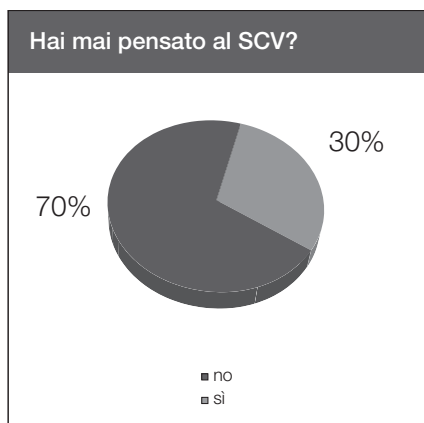


Le risposte elaborate sono state contrastanti e molti studenti non hanno voluto compilare questo riquadro, confermando in percentuali, il dato della domanda n. 2.

La quinta domanda era diretta.

**5) HAI MAI PENSATO DI SVOLGERE SERVIZIO CIVILE NAZIONALE VOLONTARIO?**

- a) Sì ..... 30%
- b) No ..... 70%



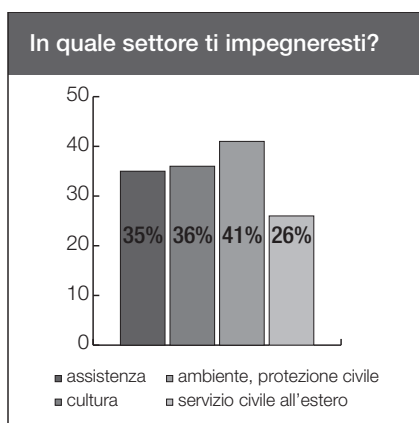
I dati confermano quanto è scaturito dalla prima domanda, la non conoscenza della materia porta alla difficoltà di affrontarlo.

Nel sesto quesito domandavamo agli studenti in quali ambiti avrebbero voluto eventualmente svolgere il servizio civile volontario.

**6) NEL CASO IN CUI FOSSI INTERESSATO A SVOLGERE IL SERVIZIO CIVILE NAZIONALE VOLONTARIO, IN QUALE SETTORE DI CIVILE VORRESTI IMPEGNARTI?**

(in caso di risposta multipla indicare a fianco l'ordine di importanza)

- a) Assistenza ..... 35%
- b) Cultura ..... 36%
- c) Ambiente protezione civile 41%
- d) Servizio civile all'estero ... 26%



Le risposte hanno fatto emergere un dato molto importante, per la nostra associazione, la richiesta è maggiore ove l'offerta è minore.

Anche la domanda 7 voleva valutare, eventualmente, le motivazioni.

**7) QUAL'È LA MOTIVAZIONE PER CUI FARESTI IL SERVIZIO CIVILE?**

(in caso di risposta multipla indicare a fianco l'ordine di importanza)

- a) Essere utili agli altri ..... 43%
- b) Partecipare ad un progetto sociale ..... 14%
- c) Acquisire competenze professionali ..... 37%
- d) Acquisire competenze relazionali ..... 28%
- d) Fare un'esperienza nuova 47%
- e) Mettermi alla prova ..... 36%
- g) Orientarmi per il futuro ..... 3%
- h) Avere un guadagno fisso . 13%
- i) Altro ..... 4%



I dati sopra riportati segnalano una forte non conoscenza, da parte dei diciottenni, del servizio civile volontario e delle opportunità che offre, confermando la necessità di interventi non solo organici, ma anche mirati al "gruppo classe" (decisamente più performante in termini di risultati della classica assemblea di istituto), per fare e dare informazioni.

## Sintesi

### ISTITUTI CONTATTATI

Gli Istituti di secondo grado presenti sulla provincia di Bergamo sono:

Definizione Istituti	Numero
Totale istituti privati . . . . .	11
Totale istituti statali . . . . .	44
Totale istituti . . . . .	55
Istituti formati da Mosaico . . . .	14
% Istituti/Istituti formati . .	25,45%

In collaborazione con lo sportello territoriale comasco della Regione Lombardia si è inoltre intervenuti su:

Definizione Istituti	Numero
Istituti statali . . . . .	3
Numero studenti . . . . .	490

Gli Istituti di secondo grado che hanno dato la loro adesione all'iniziativa possono essere suddivisi in:

Definizione Istituto	Numero
Istituti privati . . . . .	3
Istituti statali . . . . .	11
Totale . . . . .	14

Numero di incontri di formazione svolti in Istituti Superiori di secondo grado della Provincia di Bergamo e Como:

	n. incontri	n. alunni (base 25 per classe)
Bergamo	30	1.930
Como	3	490
Totale	33	2.420

## Conclusioni

Emerge, ad una prima lettura, un dato apparentemente discordante riferito al numero di alunni contattati (2.420), in relazione al numero di risposte (937) al questionario.

Questo perché solo i questionari completi in tutte le loro parti sono stati presi in considerazione.

Riguardo alla provincia di Como, ove non ci è stato possibile consegnare il questionario, il dato si riferisce agli studenti complessivamente incontrati.

L'intervento negli istituti scolastici riveste l'aspetto di un investimento a lungo termine: chiede un notevole impegno in ore di intervento per avere un senso e significato, ha un ritorno nell'immediato (intendendo con tale termine le scadenze per il bando dell'anno 2007) che valutiamo come molto limitato (nell'ordine del 3-4% dei giovani che hanno lasciato i loro recapiti per avere informazioni successive).

Nel contempo, crediamo che sia indispensabile al fine di far crescere una "cultura del servizio civile", che faccia divenire la scelta dello stesso come "ipotesi naturale" della crescita culturale, etica e professionale del giovane cittadino.

Per tali ragioni, per il prossimo anno scolastico l'iniziativa sarà non solo replicata, ma ampliata anche ad altre province della Lombardia, con la consegna ad ogni partecipante di un apposito kit informativo: l'obiettivo sarà quello di coinvolgere in tale iniziativa almeno 5.000 giovani.

# Il ritorno occupazionale

del servizio civile volontario in Associazione Mosaico



## Panorama di indagini e metodologia di ricerca

A qualche mese dal congedo dei volontari del bando di Servizio civile 2005, e come già avvenuto per l'anno precedente<sup>1</sup>, Associazione Mosaico realizza un'indagine sul ritorno occupazionale del Servizio civile volontario, volto a verificare quanti ragazzi abbiano intrattenuto rapporti lavorativi con l'ente presso il quale avevano svolto servizio, una volta che questo fosse giunto al suo termine (31 agosto 2006).

I dati riportati si riferiscono a 139 volontari. Sono stati coinvolti dall'indagine coloro i quali abbiano

- partecipato al bando di Servizio civile 2005;
- svolto almeno quattro mesi di servizio (l'indagine precedente escludeva, invece, tutti i volontari congedati prematuramente. Si è ritenuto, però, che tenere in considerazione i casi di interruzione anticipata entro tale termine non pregiudicasse la possibilità di verificare il ruolo svolto dal Servizio civile come veicolo occupazionale);
- prestato Servizio civile in un progetto e presso una sede di attuazione di un associato a Mosaico.

L'indagine è stata condotta sottoponendo ai volontari, dopo circa quattro mesi dal congedo, un questionario attraverso il quale si è domandato loro di segnalare l'eventuale assunzione presso la propria sede di servizio, la tipologia di contratto e il settore di impiego. I dati che si riferiscono alle avvenute assunzioni non sono, pertanto, comprensivi di quei casi nei quali il volontario abbia intrapreso un'attività lavorativa in ente diverso dalla sede di attuazione del proprio progetto, anche qualora associato di Mosaico.

<sup>1</sup> L'indagine a cui si fa riferimento interessava i volontari che avessero svolto e portato a termine l'esperienza di Servizio civile dall'entrata in vigore della legge, nel 2001, al 31 dicembre 2005. Il loro numero si distribuiva, dunque, su tre bandi (2002, 2003, 2004). Si ricorda, pertanto, di tenere presente questa precisazione nella comparazione tra i valori numerici delle due indagini.



## I risultati

### PUNTO 1

#### ASSUNZIONI AL TERMINE DEL SERVIZIO

Il riscontro dell'indagine è positivo: si registrano, infatti, 39 assunzioni su un totale di 139 volontari interrogati (cfr. tabella 1 e grafico 1.1).

Come emerso anche dall'indagine condotta l'anno precedente, in quasi un terzo dei casi, il Servizio civile si configura come anticamera di un'assunzione per giovani spesso senza esperienze lavorative pregresse. I dati di quest'anno confortano l'ipotesi maturata l'anno precedente: il Servizio civile, oltre che esperienza professionalizzante, si traduce in professione.

Il dato percentuale (28%) registra una leggera flessione rispetto all'anno precedente (35%) (vedi grafico 1.2).

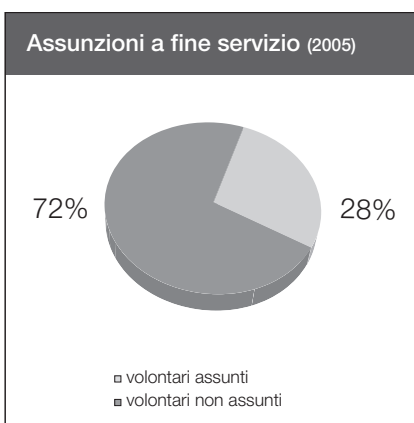
La possibile ragione di una tale flessione è da ricondursi, almeno in parte, alla copertura occupazionale verificatasi, presso i medesimi enti, con l'assunzione di volontari congelatisi negli anni precedenti.

Da segnalare, inoltre, il fatto che un numero non irrilevante di volontari abbia dichiarato d'aver rinunciato a offerte lavorative proposte dall'ente. Molteplici le motivazioni addotte: impegni universitari; offerte di lavoro alternative, ecc.

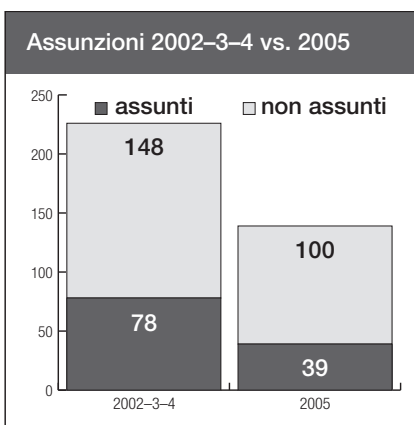
**TABELLA 1.**  
**VOLONTARI ASSUNTI**  
**AL TERMINE DELL'ANNO**  
**DI SERVIZIO CIVILE VOLONTARIO**

volontari	2002-3-4	2005
assunti	78	39
non assunti	148	100
<b>totale</b>	<b>226</b>	<b>139</b>

**GRAFICO 1.1**



**GRAFICO 1.2**



### PUNTO 2

#### SETTORI DI IMPIEGO DEI VOLONTARI

#### AL TERMINE DELL'ANNO

#### DI SERVIZIO CIVILE VOLONTARIO

Tabella 2 e grafico 2 illustrano i settori di impiego dei volontari assunti al termine del servizio, che rispecchiano quelli presso cui gli stessi hanno svolto Servizio civile.

Qualche precisazione relativa ad alcune delle voci presenti. "Servizi sociali" è categoria comprensiva di impieghi di natura assistenziale rivolti a molteplici tipologie di utenza: immigrati, minori, anziani, disabili fisici e psichici. Analogamente, "Comunicazione e sportelli informativi" si riferisce ad occupazioni svolte presso strutture diversificate (Comuni, Province, cooperative, università, ecc.) e preposte alla gestione di servizi eterogenei (in essa, infatti, sono state incluse voci quali ufficio orientamento; ufficio anagrafe; ufficio stranieri; segretariato sociale; informagiovani ecc.).

Da un punto di vista comparativo, rispetto ai dati collezionati l'anno precedente (cfr. tabella 2 e grafico 2.2), si rileva:

- 1) una significativa contrazione percentuale e numerica del settore assistenziale e una corrispondente espansione dei valori percentuali di quello relativo alla comunicazione e al segretariato sociale;
- 2) un'ulteriore diminuzione dei giovani impiegati presso biblioteche; questo nonostante il considerevole numero di biblioteche che Mosaico conta tra i propri associati. Il fenomeno, come per l'anno scorso, rinvia alle scarse risorse solitamente

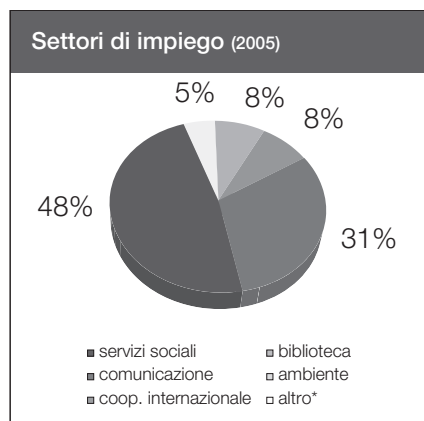
- te destinate a tale settore;
- 3) la scomparsa della voce “ambiente”: a differenza che nei bandi precedenti, nessuno, dopo il congedo, è stato impiegato in occupazioni relative alla gestione e alla tutela del patrimonio ambientale;
- 4) l'insorgenza della categoria della “cooperazione internazionale”; dato tanto più significativo quanto più essa rappresenta un settore dalle soglie di sbarramento occupazionale molto elevate.

**TABELLA 2.**  
**SETTORI OCCUPAZIONALI**  
**DEI VOLONTARI AL TERMINE**  
**DEL SERVIZIO**

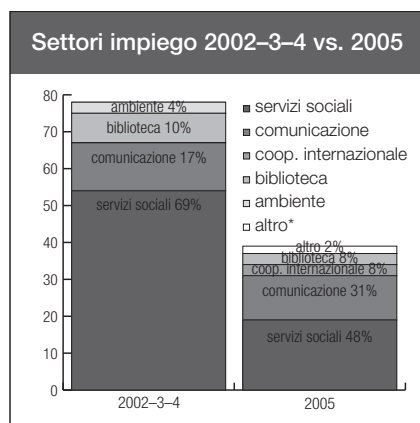
settori	2002-3-4	2005
servizi sociali	54	19
comunicazione e sportelli info	13	12
coop. internaz.	0	3
biblioteca	8	3
ambiente	3	0
altro*	0	2
<b>totale</b>	<b>78</b>	<b>39</b>

\* archivi, commercio equo-solidale

**GRAFICO 2.1**



**GRAFICO 2.2**



**PUNTO 3.**  
**RIPARTIZIONE DELLE ASSUNZIONI TRA**  
**ENTI PUBBLICI E DEL PRIVATO SOCIALE**

I dati al punto 3 esaminano la tipologia caratteristica delle sedi di attuazioni, distinguendo fra enti pubblici (Comuni, Comunità montane, Unioni di Comuni) e del privato sociale. Il ruolo del pubblico si mantiene preponderante nei dati riferiti al bando del 2005 e, anzi, aumenta lo scarto tra i due settori: 26 ragazzi, sul totale di 39, hanno intrattenuto rapporti di lavoro con strutture del settore pubblico (cfr. tabella 3; grafico 3.1; grafico 3.2).

La rinnovata e rafforzata predominanza dell'ente pubblico è dovuta alla schiacciante preminenza che, fra gli associati a Mosaico, caratterizza gli enti locali, i quali costituiscono circa i due terzi del totale.

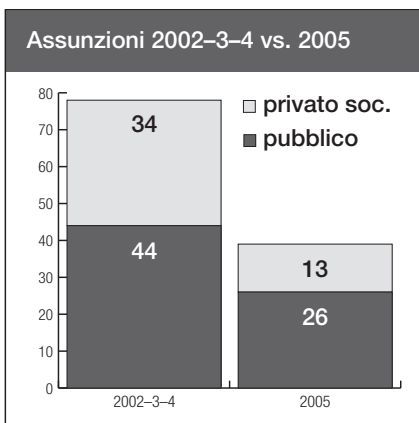
**TABELLA 3.**  
**RIPARTIZIONE DELLE ASSUNZIONI**  
**TRA ENTI PUBBLICI**  
**E ENTI DEL PRIVATO SOCIALE**

enti	2002-3-4	2005
pubblici	44	26
privato sociale	34	13
<b>totale</b>	<b>78</b>	<b>39</b>

**GRAFICO 3.1**



**GRAFICO 3.2**



**PUNTO 4  
LA TIPOLOGIA DI CONTRATTO  
NEL SETTORE PUBBLICO**

Nei punti seguenti viene analizzata, invece, la natura dei contratti lavorativi che legano i volontari congedati alle strutture, rispettivamente, del pubblico e del privato sociale.

Per quanto riguarda il settore pubblico, e confrontando i valori emersi dall'indagine precedente (cfr. tabella 4; grafico 4,1; grafico 4.2), si rileva:

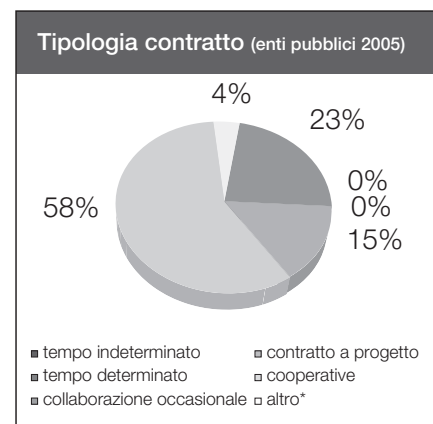
- 1 la scomparsa della tipologia di "contratto a tempo determinato" che, insieme a quella del "contratto a tempo indeterminato", è categoria che non conta nessun volontario. Il fenomeno si spiega tenendo presente le modalità concorsuali mediante le quali viene informato il personale occupato presso gli enti pubblici, nonché il blocco delle assunzioni che, come noto, interessa questo settore;
- 2 un'ulteriore espansione della percentuale di coloro i quali sono stati assunti in cooperative aventi appalti con l'ente presso il quale i giovani hanno svolto Servizio civile. Per la tipologia di contratto adottata per normare i rapporti di lavoro nel quadro di questo contesto si rimanda al punto 4.1;
- 3 oscillazioni percentuali poco significative per quanto riguarda le altre categorie di contratto prese in considerazione.

**TABELLA 4.  
TIPOLOGIA DI CONTRATTO  
(ENTI PUBBLICI)**

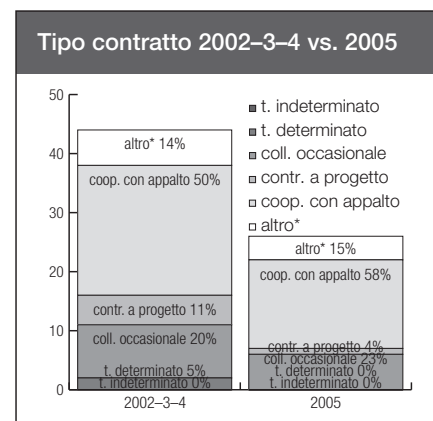
contratto	2002-3-4	2005
tempo indeterminato	0	0
tempo determ.	2	0
collab. occas.	9	6
contr. progetto	5	1
coop. (appalto)	22	15
altro*	6	4
<b>totale</b>	<b>78</b>	<b>39</b>

\* 2 stage; 2 tirocini

**GRAFICO 4.1**



**GRAFICO 4.2**



**PUNTO 4.1  
LA TIPOLOGIA DI CONTRATTO  
PRESSO LE COOPERATIVE  
AVENTI APPALTI CON GLI ENTI PUBBLICI  
ASSOCIATI A MOSAICO**

La ricerca realizzata quest'anno approfondisce la propria analisi, indagando le tipologie di contratto che disciplinano i rapporti di lavoro dei volontari congedati e assunti presso cooperative, legate da appositi appalti agli enti pubblici presso i quali i volontari avevano precedentemente svolto servizio.

Dai dati censiti (cfr. tabella 4.1b e grafico 4.1b) emerge la netta predominanza del contratto del tipo "tempo determinato", seguito dal quello del tipo "tempo indeterminato" e dal contratto "a progetto".

**TABELLA 4.1B  
LA TIPOLOGIA DI CONTRATTO  
(COOPERATIVE)**

Tipologia di contratto	2005
Tempo indeterminato . . . . .	7 (27%)
Tempo determinato . . . . .	4 (46%)
Collab. occasionale . . . . .	3 (20%)
A progetto . . . . .	1 (7%)
<b>Totale volontari</b>	<b>15 (100%)</b>

**GRAFICO 4.1B**



**PUNTO 5  
TIPOLOGIA DI CONTRATTO  
NEL SETTORE DEL PRIVATO SOCIALE**

Il punto 5 raccoglie i dati relativi alle tipologie di contratto negli enti del privato sociale.

Dalla comparazione con valori dell'anno precedente (cfr. tabella 5 e grafico 5.1) emerge:

- 1 un interessante sensibile incremento dei contratti a tempo indeterminato, la cui percentuale passa da 26% a 46%;
- 2 un aumento percentuale dei contratti a progetto;
- 3 una diminuzione del 10% dei contratti di collaborazione occasionale;
- 4 la scomparsa dei contratti di apprendistato.

**TABELLA 5  
TIPOLOGIA DI CONTRATTO  
(ENTI DEL PRIVATO SOCIALE)**

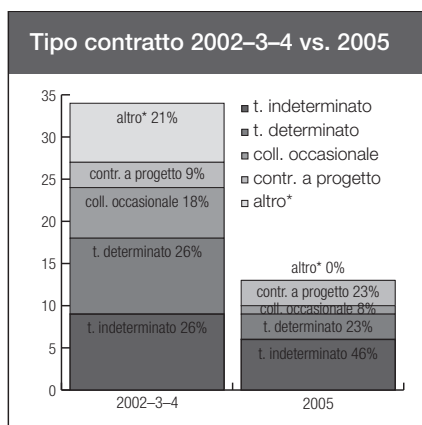
contratto	2002-3-4	2005
tempo indeterminato	9	6
tempo determ.	9	3
collab. occas.	6	1
contr. progetto	3	3
altro*	7	0
<b>totale</b>	<b>34</b>	<b>13</b>

\* apprendistato, cessione di diritti d'autore

**GRAFICO 5.1**



**GRAFICO 5.2**



**Conclusioni**

I dati collezionati nel contesto di questa indagine, realizzata al fine di verificare la consistenza del ritorno occupazionale del Servizio civile relativo al bando 2005, confermano l'ipotesi avanzata a seguito di quella precedente: per i volontari di Associazione Mosaico il Servizio civile rappresenta un'esperienza professionalizzante al punto tale da configurarsi, per quasi un terzo dei casi (interessante la prossimità di questo valore rispetto a quello dell'indagine precedente), come momento propedeutico ad un'attività professionale nella medesima struttura. Il fenomeno non può che costituire per i giovani un ulteriore significativo motivo propulsore all'inclusione del Servizio civile fra i propri progetti di vita. Negli enti pubblici, dove pure i meccanismi concorsuali ostruiscono una naturale contiguità tra Servizio civile e occupazione, le cooperative rappresentano strutture verso le quali confluiscono i volontari congedati, insieme al proprio prezioso bagaglio di competenze acquisite. Riconoscimento del valore di tali competenze è dimostrato anche dalle strutture del privato sociale, dove, nonostante la flessione percentuale delle assunzioni, aumentano i valori delle forme contrattualistiche più "sicure".

A corroborare il legame tra Servizio civile e ritorno occupazionale, si ricorda, infine, come la legislazione (legge 64 del 2001) predisponga il riconoscimento del Servizio civile: -al pari di un'attività lavorativa spesa presso le strutture del pubblico settore, nel contesto dei concorsi pubblici;

- come contributo figurativo per la maturazione dell'anzianità lavorativa ai fini del trattamento previdenziale del settore pubblico e privato.

# l'investimento finanziario

analisi sulle risorse finanziarie stanziare per i progetti di SCV  
bando 2006–bando 2007



## Premessa metodologica

Associazione Mosaico ha ritenuto opportuno effettuare un'analisi sull'investimento finanziario attuato dagli associati sui progetti di servizio civile volontario.

I dati che seguono hanno le seguenti caratteristiche:

- a. sono relativi ai progetti relativi al bando 2006 (ovverosia riguardano i volontari attualmente in servizio) ed al bando 2007 (i progetti presentati alla data del 30 ottobre 2006);
- b. riprendono i dati forniti dagli associati e contenuti al punto 31 della scheda progetto recante "eventuali risorse finanziarie aggiuntive destinate in modo specifico alla realizzazione del progetto";
- c. non considerano le risorse finanziarie destinate alla gestione del servizio civile volontario, ossia i costi relativi alla gestione amministrativa dei volontari, alla loro formazione generale, specifica, al tutoraggio, al monitoraggio del progetto, nonché alle attività di progettazione e selezione e ingaggio;
- d. sono stati raccolti nei cinque set-

tori principali indicate dalla normativa sulla progettazione;  
e. sono state individuate inoltre alcune principali voci di costo.

## Analisi dei dati

Le tabelle A e B riassumono il numero di progetti presentati nelle annualità 2006 e 2007, con indicazione delle relative posizioni previste.

**TABELLA A.  
BANDO 2006**

settore	progetti	posizioni
ambiente	1	15
assistenza	20	286
educazione e prom. culturale	4	55
patrimonio arte e cultura	8	86
<b>totale</b>	<b>33</b>	<b>442</b>

**TABELLA B.  
BANDO 2007**

settore	progetti	posizioni
ambiente	1	29
assistenza	22	371
educazione e prom. culturale	3	56
patrimonio arte e cultura	8	111
estero	1	4
<b>totale</b>	<b>35</b>	<b>571</b>

Nelle tabelle e nei grafici che seguono sono invece indicati gli investimenti per ogni singolo settore di servizio civile, con l'indicazione delle singole voci di costo, sempre relativamente ai progetti delle annualità 2006 e 2007.

Si possono notare le seguenti caratteristiche, per ciò che riguarda le voci di costo:

- la voce di costo del "personale" predomina in entrambe le annualità e in tutti i settori, con percentuali che variano tra il 60% e

l'80%. È un dato non solo significativo, ma anche prevedibile, visti i settori concentrati in una visione "allargata" nell'ambito dei servizi alla persona;

- decisamente più contenute le voci di costo inerenti le attrezzature (sono stati considerati anche gli ammortamenti di attrezzature già acquisite e dedicate al progetto) o ai materiali di consumo e pubblicitari;
- una menzione particolare va fatta della voce di costo "rimborsi per i volontari". Si tratta in massima parte del rimborso per le spese di viaggio inerenti gli spostamenti dal luogo di servizio al luogo di residenza. È un benefit contemplato in ogni progetto di Associazione Mosaico, e che non dà luogo a nessun rimborso da parte di UNSC, finalizzato ad alleggerire il costo della esperienza di servizio civile per i volontari in servizio civile.

## Settore ambiente

**TABELLA C.  
BANDO 2006**

voce di costo	somma stanziata	percentuale
personale	114.000,00	88%
attrezzature e ammortamento	500,00	0%
materiale funzionale alla realizzazione del progetto	4.060,00	3%
pubblicità e materiale divulgativo	7.000,00	5%
rimborsi per i volontari	5.280,00	4%
<b>totale</b>	<b>130.840,00</b>	<b>100%</b>

**TABELLA D.  
BANDO 2007**

voce di costo	somma stanziata	percentuale
personale	152.580,00	67%
attrezzature e ammortamento	18.145,00	8%
materiale funzionale alla realizzazione del progetto	30.026,00	13%
pubblicità e materiale divulgativo	13.800,00	6%
rimborsi per i volontari	13.730,00	6%
<b>totale</b>	<b>228.281,00</b>	<b>100%</b>

## Settore assistenza

**TABELLA E.  
BANDO 2006**

voce di costo	somma stanziata	percentuale
personale	1.843.224,00	77%
attrezzature e ammortamento	59.920,00	2%
materiale funzionale alla realizzazione del progetto	370.961,00	15%
pubblicità e materiale divulgativo	23.050,00	1%
rimborsi per i volontari	116.390,00	5%
<b>totale</b>	<b>2.413.545,00</b>	<b>100%</b>

**TABELLA F.  
BANDO 2007**

voce di costo	somma stanziata	percentuale
personale	2.413.474,00	72%
attrezzature e ammortamento	148.300,00	4%
materiale funzionale alla realizzazione del progetto	526.201,00	16%
pubblicità e materiale divulgativo	58.085,00	2%
rimborsi per i volontari	210.160,00	6%
<b>totale</b>	<b>3.356.220,00</b>	<b>100%</b>

## Settore patrimonio artistico e culturale

**TABELLA G.  
BANDO 2006**

voce di costo	somma stanziata	percentuale
personale	513.840,00	61%
attrezzature e ammortamento	29.160,00	3%
materiale funzionale alla realizzazione del progetto	242.080,00	29%
pubblicità e materiale divulgativo	28.130,00	3%
rimborsi per i volontari	34.110,00	4%
<b>totale</b>	<b>847.320,00</b>	<b>100%</b>

**TABELLA H.  
BANDO 2007**

voce di costo	somma stanziata	percentuale
personale	534.500,00	60%
attrezzature e ammortamento	81.870,00	9%
materiale funzionale alla realizzazione del progetto	151.882,00	17%
pubblicità e materiale divulgativo	71.936,00	8%
rimborsi per i volontari	50.770,00	6%
<b>totale</b>	<b>890.958,00</b>	<b>100%</b>

## Settore educazione e promozione culturale

**TABELLA I.  
BANDO 2006**

voce di costo	somma stanziata	percentuale
personale	299.840,00	68%
attrezzature e ammortamento	18.100,00	4%
materiale funzionale alla realizzazione del progetto	93.800,00	21%
pubblicità e materiale divulgativo	7.000,00	2%
rimborsi per i volontari	22.440,00	5%
<b>totale</b>	<b>441.180,00</b>	<b>100%</b>

**TABELLA L.  
BANDO 2007**

voce di costo	somma stanziata	percentuale
personale	310.352,00	66%
attrezzature e ammortamento	48.500,00	10%
materiale funzionale alla realizzazione del progetto	48.000,00	10%
pubblicità e materiale divulgativo	28.300,00	6%
rimborsi per i volontari	38.930,00	8%
<b>totale</b>	<b>474.082,00</b>	<b>100%</b>



Le due ultime tabelle (M e N), con relativi grafici, mettono in rapporto l'investimento complessivo degli enti associati a Mosaico sui progetti con il numero di volontari previsti sempre dai progetti.

Si nota innanzitutto la consistenza notevole dell'investimento sui progetti: oltre 3.800.000 Euro per i progetti 2006, che divengono quasi 6 milioni nel 2007 (per questa annualità si deve tuttavia tener conto dell'anomalia statistica costituita dai progetti di cooperazione internazionale all'estero).

Se rapportiamo tale investimento al numero di posizioni di servizio civile volontario attivabili, osserviamo come l'investimento medio per ogni posizione sia di circa 8.500 Euro in entrambe le annualità: anche in tale caso si è ritenuto opportuno non tener conto per l'annualità 2007 dei progetti all'estero, che falserebbero eccessivamente i dati di insieme.

## Investimento per posizione

**TABELLA M.  
BANDO 2006**

settore	somma investita	somma per posizione
ambiente	130.840,00	8.722,67
assistenza	2.413.545,00	8.438,97
educazione e promozione culturale	441.180,00	8.021,45
patrimonio artistico e culturale	847.120,00	9.850,23
<b>totale</b>	<b>3.832.685,00</b>	

**TABELLA N.  
BANDO 2007**

settore	somma investita	somma per posizione
ambiente	228.281,00	7.872,00
assistenza	3.356.220,00	9.046,00
educazione e promozione culturale	474.082,00	8.466,00
patrimonio artistico e culturale	890.417,00	8.022,00
estero	1.006.216,00	251.554,00
<b>totale</b>	<b>5.955.216,00</b>	

## Conclusioni

Dai dati sopra illustrati risulta chiaramente come le realtà associate a Mosaico investano notevoli risorse per l'attuazione dei progetti di servizio civile volontario, con una media di 8.500 Euro a posizione, escludendo i costi relativi al sistema di accreditamento dei volontari in servizio civile (progettazione, selezione e ingaggio, tutoraggio, monitoraggio, formazione generale e specifica) quantificabili in altri 900 Euro per volontario.

Al Bilancio dello Stato una posizione di servizio civile costa annualmente circa 5.800 Euro: possiamo affermare quindi che ogni Euro investito nella legge 64/2001 attiva circa un euro e cinquanta centesimi in investimenti da parte degli enti di Associazione Mosaico che usufruiscono del tempo di servizio dei giovani volontari.

Gran parte di questi investimenti avrebbero luogo anche in mancanza

del volontario in servizio civile? La risposta a tale domanda è sicuramente affermativa, ma nel contempo si deve segnalare come il servizio civile divenga un moltiplicatore di qualità dell'investimento, sia per gli enti pubblici che del privato sociale, permettendo l'attuazione di interventi ed attività che, in caso contrario, sarebbero meno incisivi.

# Il bilancio di Associazione Mosaico



## SITUAZIONE PATRIMONIALE

### ATTIVITÀ

Crediti da associazioni	10.503,32
Crediti Clienti	22.356,00
CASSA:	
Cassa contante	2.289,23
BANCHE:	
Banco di Brescia c/c 15845	63.304,02
POSTA:	
C/c postale	12.008,48
ATTREZZATURE UFFICIO:	
Attrezzature sede	31.894,53
Arredo sede	9.121,21
.....	
<b>TOTALE A PAREGGIO</b>	<b>151.476,79</b>

### PASSIVITÀ

Debiti verso fornitori	7.738,75
DEBITI VERSO ASSOCIAZIONI:	
Associazioni varie	1.840,18
IVA vendite	2.458,71
Enti aderenti – paghe odc	14.629,33
Enti aderenti – va volontarie	32.774,89
FONDI AMMORTAMENTO:	
Fondo ammortamento attrezzature ufficio	16.987,39
Fondo ammortamento arredi	2.276,45
RISULTATO D'ESERCIZIO:	
Avanzo di gestione	38.180,92
<b>Utile d'esercizio</b>	<b>34.590,17</b>
<b>TOTALE A PAREGGIO</b>	<b>151.476,79</b>

## PROFITTI E PERDITE

### COSTI

COSTI DIVERSI:	
Spese postali	2.631,73
Spese per sede	20.190,16
Spese telefoniche	3.509,35
Cancelleria	4.008,27
Oneri c/c bancario	1.886,54
Oneri c/c postale	133,80
Ammortamento arredi	1.094,54
Ammortamento attrezzature	7.973,63
Pulizia sede	7.483,20
Gestione commercialista	1.934,40
Spese di rappresentanza	1.547,52
Pubblicità SCV	5.378,99
Gestione personale e paghe	4.533,34
Consulenza informatica	6.930,84
Contributi ad associazioni	9.042,48
Comitato Editoriale Vita	7.500,00
Spese legali	1.185,00
RIMBORSI SPESE:	
Rimborsi consiglio	3.386,94
Rimborsi volontari	403,07
Rimborsi dipendenti	3.148,59
IMPOSTE:	
IRAP	10.848,00
IVA inesigibile	8.203,58
Altre imposte	2.748,59
COSTI PERSONALE:	
Personale amministrativo	83.910,99
Personale formazione	37.940,14
Personale tutoraggio	12.393,60
Responsabile nazionale SC	25.808,00
Personale progettazione	16.966,00
Personale comunicazione	10.606,00
Personale selezione	9.849,32
Personale monitoraggio	4.576,00
<b>Utile d'esercizio</b>	<b>34.590,17</b>
<b>TOTALE A PAREGGIO</b>	<b>352.342,92</b>

### RICAVI

RICAVI DIVERSI:	
Adesioni	26.401,55
Interessi attivi c/c bancario	13,22
Comp. associati S.C.V.	274.767,00
Entrate straordinarie	1.426,65
Contributo formazione UNSC	16.640,00
Progetto provincia VA	1.000,00
Progetto provincia BG	1.000,00
Progetto provincia MN	1.000,00
Interessi attivi c/c postale	168,54
Recupero forfettario IVA	732,67
SERVIZI A ENTI TERZI	
Formazione volontari	22.160,00
Formazione OLP	1.413,29
Progettazione	5.280,00
Formazione tutor	100,00
Vendita moduli formazione	240,00

**TOTALE A PAREGGIO** ..... **352.342,92**

# I numeri di Associazione Mosaico

Bilancio 2006 . . . . . €352.346

## entrate da:

Associati . . . . . 85%  
enti pubblici . . . . . 7%  
Altre attività . . . . . 8%

## utilizzo fondi

per mission (attività) . . . . . 80%  
spese generali . . . . . 20%

## personale

dipendenti . . . . . 8  
collaboratori . . . . . 49  
volontari . . . . . 6  
tirocinanti . . . . . 0  
volontari servizio civile . . . . . 1

# Il personale di Associazione Mosaico

al 30.01.2007

QUALIFICA	DIPENDENTE	A CONTRATTO	VOLONTARIO	TOTALI
Responsabile SCN	1 (a progetto)			1
Vice Responsabile SCN			1	1
Responsabili Locali Ente Accreditato	1 (part-time indeterminato)	2 (occasionale)	4	7
Responsabile Formazione	1 (part-time indeterminato)			1
Formatori	1 (tempo pieno indeterminato)	16 (occasionalmente)		17
Responsabile Progettazione	1 (a progetto)			1
Progettisti	1 (a progetto)	5 (occasionalmente)		6
Responsabile Selezione	1 (tempo pieno indeterminato)			1
Selettori	1 (tempo pieno indeterminato)	6 (occasionalmente)		7
Responsabile Tutoraggio		1 (occasionale)		1
Tutor		32 (occasionalmente)		32
Responsabile Monitoraggio		1 (occasionale)		1
Operatori Monitoraggio		3 (occasionalmente)		3
Responsabile Informatica		1 (occasionale)		1
Responsabile amministrativo	1 (a progetto)			1
Amministrativi	6 (3 a tempo pieno, 2 part-time determinato 1 a progetto)			6
Addetti Comunicazione	2 (1 part-time determinato, 1 a progetto)	1 (occasionale)	1 (volontario)	4
Addetto Pulizie	1 (part-time indeterminato)			1
<b>Totale</b>	<b>18</b>	<b>68</b>	<b>6</b>	<b>92</b>

La tabella precedente "fotografa" il personale di Associazione Mosaico per ciò che riguarda la "struttura centrale".

Non sono menzionati gli operatori locali di progetto, in quanto tale personale è messo a disposizione dal singolo associato per ogni sede di attuazione di progetto attivata.

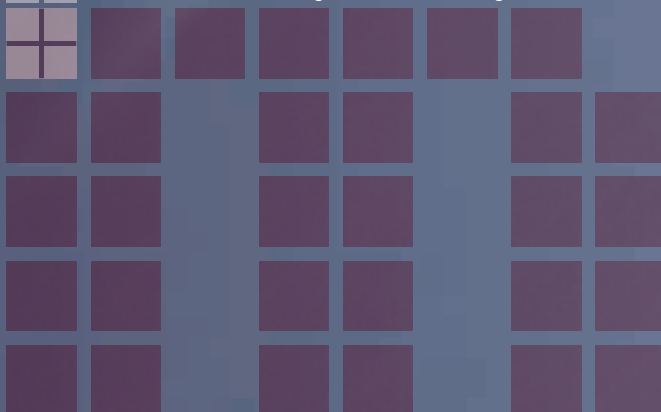
Si è invece ritenuto opportuno indicare i RLEA ed i tutor che, benché fuoriusciti dal sistema di accreditamento vero e proprio nel 2006, sono considerati parte dello staff centrale dell'Associazione.



ASSOCIAZIONE **MOSAICO**  
Ente per la gestione del servizio civile



via E. Scuri, 1/c • 24128 Bergamo  
tel 035.254.140 • fax 035.432.9224 (in orario di ufficio)  
e-mail: [info@mosaico.org](mailto:info@mosaico.org) • [www.mosaico.org](http://www.mosaico.org)



[mosaico.org](http://mosaico.org)