

ASSOCIAZIONE
MOSAICO
APS

Ente per la gestione
del servizio civile
e della leva civica

SI PUÒ FARE!

Servizio civile e Leva civica, incubatori di risorse umane



*Il ritorno occupazionale
di Servizio Civile Universale
e Leva Civica Lombarda
nel 2024*

Ottava edizione

SI PUÒ FARE!

Servizio civile e Leva civica, incubatori di risorse umane

*Il ritorno occupazionale
di Servizio Civile Universale e Leva Civica Lombarda
nel 2024*

Ottava edizione

A cura di
Michele Dal Lago
Arianna Bianchi
Laura Rocca

Premessa

Giunta all'ottava edizione, questa ricerca ha dovuto cambiare nome, perché quello che è stato il 2024 non può essere confrontato con il lontano 2016.

Ciò vale anche, anzi soprattutto, per ciò che riguarda il rapporto tra i percorsi di Servizio civile/Leva civica e il ritorno occupazionale che ne deriva.

Se negli anni passati un ventenne annunciava, quasi incredulo: "Mamma, ho trovato un lavoro!", oggi abbiamo aziende, enti del terzo settore ed enti pubblici alla ricerca disperata e disperante di una risorsa umana giovane che abbia interesse e voglia di entrare nei loro uffici e luoghi di lavoro.

Dipenderà dall'inverno demografico, dal modo di rapportarsi al lavoro delle nuove generazioni, dalle conseguenze della pandemia COVID, del dare maggiore importanza alla qualità complessiva del tempo di vita: ci stanno tutte queste ragioni, ma Associazione Mosaico non è un Dipartimento di Sociologia di qualche prestigiosa Università.

L'obiettivo di Associazione Mosaico è gestire al meglio le esperienze e i percorsi di Servizio civile e Leva civica, affinché migliorino la qualità della vita dei giovani cittadini che li intraprendono, aumentando nel contempo la qualità dei servizi e dei territori della "bioregione" (per utilizzare un termine caro a Serge Latouche) in cui sono nati e in cui vivono.

E questi obiettivi coincidono con il risultato finale misurato dalla ricerca che presentiamo: far incontrare queste giovani risorse umane, formate e temprate nel crogiolo del Servizio civile e della Leva civica, con la necessità di risorse umane performanti di aziende, enti del terzo settore e amministrazioni pubbliche.

Incredibile, ma tutto ciò... si può fare!!

Passerà per *spoiler*, ma un dato riassume quanto scritto nelle righe precedenti: il recente Rapporto di indagine sugli operatori volontari pubblicato a dicembre 2024 dal Dipartimento per le Politiche Giovanili e il Servizio Civile Universale segnala che, a livello nazionale, gli operatori volontari che hanno ricevuto una proposta di lavoro al termine del servizio sono il 36%. Nel nostro caso sono il 71%. Cioè il doppio.

Insomma, Servizio civile e Leva civica sono, nel caso di Mosaico, quanto indicava Platone: l'inizio è la parte più importante del lavoro.

Siamo in un nuovo mondo, e tutti gli attori (aziende, amministrazioni, terzo settore) devono esserne ben consapevoli, per non ritrovarsi come il coprotagonista "cattivo" della pellicola *Il destino di un cavaliere* che, a terra e rintronato, si sente dire: «Sei stato pesato. Sei stato misurato. E quant'è vero Dio, sei stato trovato mancante. Benvenuto in un nuovo mondo. E che Dio vi salvi... sempre che trovi giusto il farlo».

Il campione

L'indagine è stata condotta sulla base di un questionario con domande a risposta multipla sottoposto agli operatori volontari che hanno concluso il periodo di servizio a fine maggio del 2024. Il campione raggruppa quattro tipologie di servizio: **Servizio Civile Universale, Leva Civica Autofinanziata, Leva Civica Cofinanziata, Servizio Civile Digitale/Ambientale**. Gli operatori volontari sono stati invitati a compilare, a tre mesi dalla conclusione del progetto, un *form on line* (prodotto utilizzando la piattaforma Google Docs) tramite *mail* personale, ribadita da una seconda *mail* di sollecito a distanza di due settimane. Sono stati coinvolti in totale **445** volontari (285 SCU, 72 LCA, 73 LCC, 15 SCD). Hanno risposto in **351** (230 SCU, 55 LCA, 56 LCC, 10 SCD). I risultati non presentano differenze tra i vari gruppi, dunque verranno presentati in modo aggregato.

Distribuzione di genere

Negli ultimi anni la composizione di genere degli operatori volontari di SCU e LCR ha mostrato un significativo cambiamento, con le donne che rappresentano il **73%** del totale. Sebbene questo dato evidenzi una predominanza femminile, è comunque inferiore rispetto agli anni precedenti, suggerendo un'evoluzione nei tradizionali stereotipi di genere associati al lavoro sociale. Inoltre, sempre più giovani scelgono di intraprendere questa esperienza non necessariamente per inserirsi nel mercato del lavoro sociale, ma piuttosto per arricchire il proprio bagaglio formativo e personale, ampliando le proprie competenze al di là del percorso di studi o professionale che stanno perseguendo. Anche questo elemento contribuisce a incrementare la componente maschile.

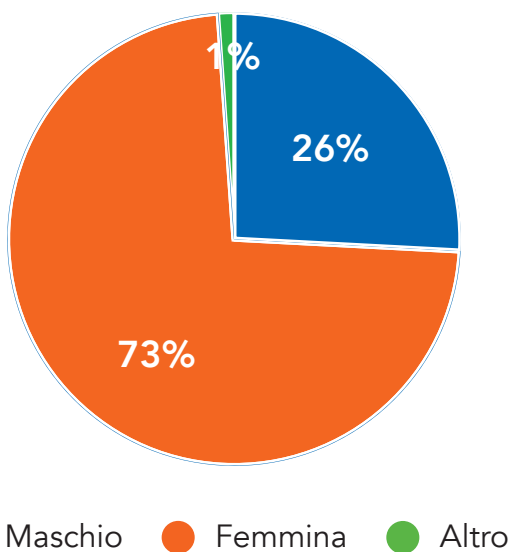


Grafico 1
Distribuzione di genere
dei partecipanti

Titolo di studio

I dati relativi al livello di istruzione degli operatori volontari riflettono un profilo mediamente alto. Il **74%** dei partecipanti che ha conseguito il diploma e più della metà di questi sono iscritti a percorsi universitari. Il **9%** dei volontari ha già conseguito la laurea triennale e il **4%** ha raggiunto la laurea magistrale. Sono solo il **10%** quelli con qualifica professionale e il **3%** con licenza media inferiore. È dunque ancora bassa l'attrattività di SCU e LCR per giovani con bassa istruzione, nonostante entrambi i percorsi possono rappresentare un ottimo strumento per la socializzazione al lavoro anche di questo genere di profili.

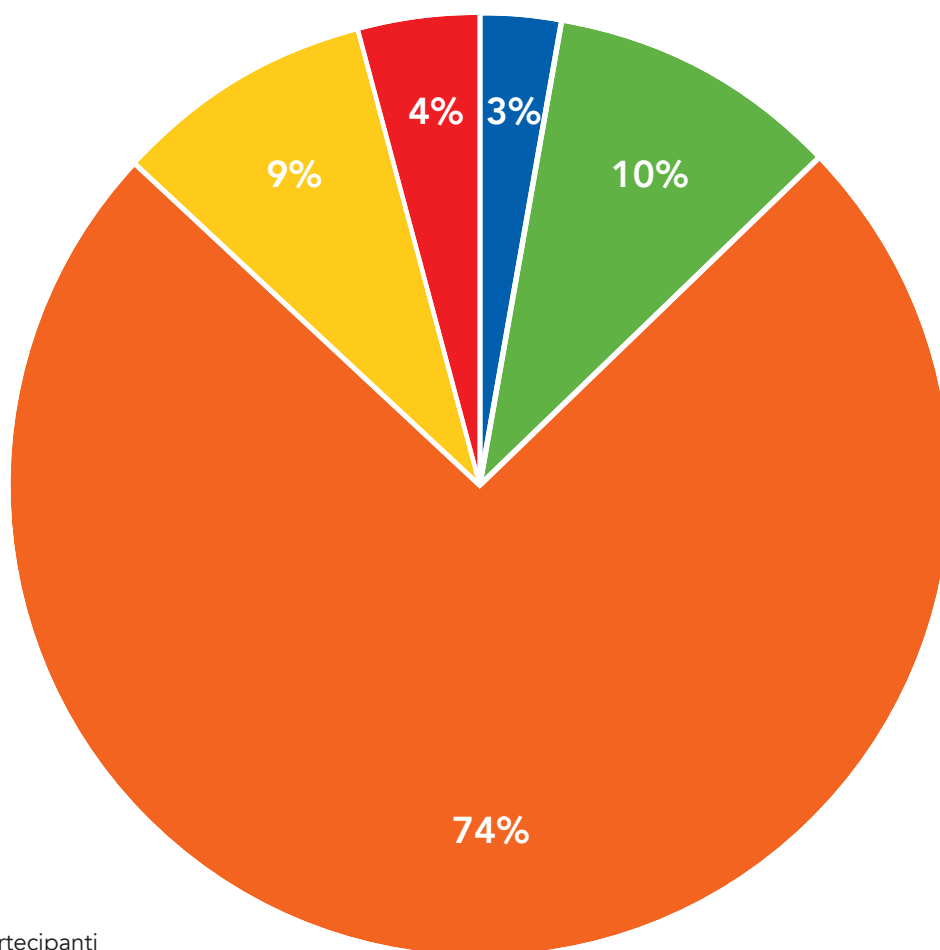


Grafico 2
Titolo di studio dei partecipanti

- licenza media inferiore
- qualifica professionale
- licenza media superiore
- laurea triennale
- laurea magistrale

Settori di intervento

La distribuzione per settore nel 2024 continua ad evidenziare un forte impegno verso i servizi sociali e l'assistenza, che assorbono il **55%** dei partecipanti. La tutela del patrimonio artistico e culturale, con il **28%**, cresce e segna un'importante attenzione alla preservazione delle identità culturali e storiche, riconoscendo il valore intrinseco del nostro patrimonio comune. I settori legati alla promozione culturale e al turismo sostenibile, che coprono il **13%** delle adesioni, dimostrano una volontà di investire nel futuro attraverso la valorizzazione della cultura e del paesaggio. Infine, la tutela del patrimonio ambientale e la riqualificazione urbana, pur rappresentando solo il **4%**, segnano un passo importante verso la sostenibilità, suggerendo un potenziale di crescita in quest'area critica. Complessivamente, questi dati rivelano una diversificazione nei campi di intervento dei volontari civili, che riflette, rispetto agli scorsi anni, un allineamento, lento ma progressivo, alle sfide e le priorità della società contemporanea.

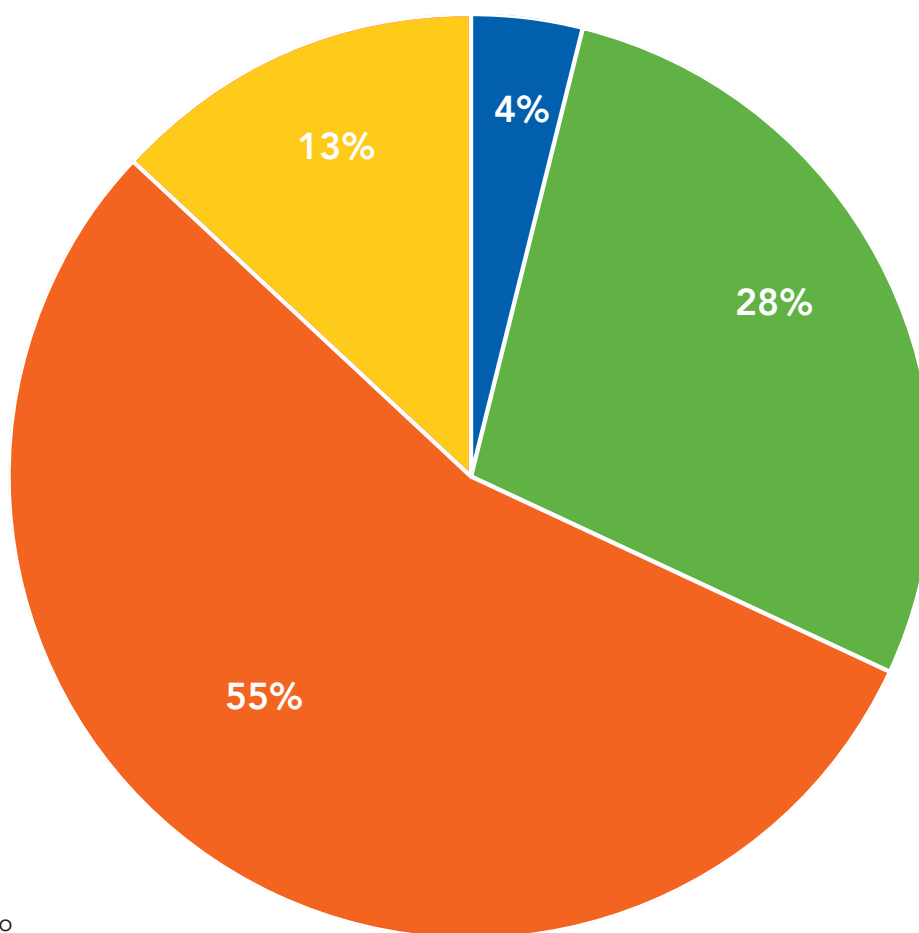


Grafico 3
Distribuzione
per settore di intervento

- Patrimonio ambientale e riqualificazione urbana
- Patrimonio storico, artistico e culturale
- Servizi sociali e assistenza disabili/migranti/minori
- Educazione e promozione cultura, paesaggio, ambiente, turismo sostenibile e sociale, sport

Le domande

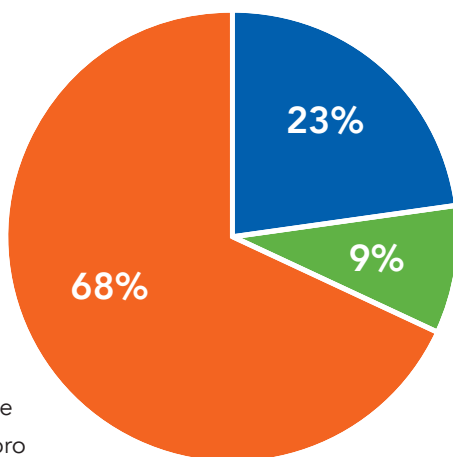
1. "Durante o al termine del tuo servizio hai ricevuto proposte di lavoro? Se sì, da chi?"

Anche quest'anno si confermano gli elevati effetti di SCU e LCR in termini di occupabilità. Il **71%** degli intervistati ha ricevuto a fine servizio un'offerta o più offerte di lavoro.

Molto significativo il dato che indica che il **68%** dei volontari civili ha ricevuto offerte da realtà estranee all'ente presso cui hanno prestato servizio perché mette in luce il valore delle competenze acquisite durante l'esperienza di volontariato. Soprattutto se si considera che, nel **49%** dei casi, si tratta di offerte in settori differenti da quello dove gli operatori volontari sono stati impiegati.

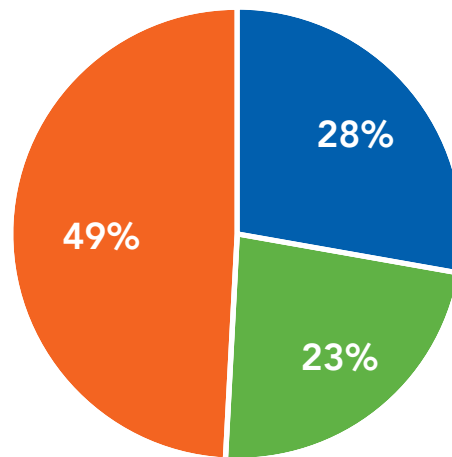
Questo fenomeno suggerisce che le abilità e le conoscenze sviluppate durante SCU e LCR sono altamente trasferibili e riconosciute come rilevanti non solo nel settore pubblico e sociale, ma anche nel mercato del lavoro privato. Le esperienze di lavoro in contesti di assistenza, gestione di progetti e interazione con diverse comunità forniscono ai volontari strumenti preziosi che possono essere applicati in molteplici ambiti professionali. Ciò evidenzia da un lato come SCU e LCR non siano solo un'opportunità di crescita personale e sociale, ma anche una porta d'accesso a ulteriori opportunità lavorative, contribuendo così a un arricchimento del profilo professionale dei partecipanti e al rafforzamento della loro occupabilità nel mercato del lavoro. Dall'altro si registra un crescente interesse del settore privato nei confronti dei profili in uscita da SCU e LCR.

Grafico 4
Da chi proviene
l'offerta di lavoro



- Ente presso il quale svolgevo il servizio
- Ente che collabora con ente di servizio
- Altra realtà

Grafico 5
Coincidenza tra
attività di servizio
e lavoro offerto



- Stessa attività del progetto SCU/LCR
- Attività affine a quella del progetto SCU/LCR
- Attività differente da quella del progetto SCU/LCR

2. Che tipo di contratto ti è stato offerto al termine del servizio?

Il quadro molto positivo riguarda non solo per la quantità delle opportunità lavorative, ma anche la qualità dei contratti offerti agli operatori volontari al termine del loro servizio. Il **72%** delle offerte risulta essere di buona qualità, con una predominanza di contratti a tempo determinato (**57%**), seguiti da contratti a tempo indeterminato (**10%**) e apprendistati (**6%**). Questo suggerisce che non solo i volontari riescono a entrare nel mondo del lavoro, ma lo fanno anche in condizioni favorevoli, riflesso positivo delle competenze maturate e dell'affidabilità che queste persone dimostrano durante l'anno di servizio.

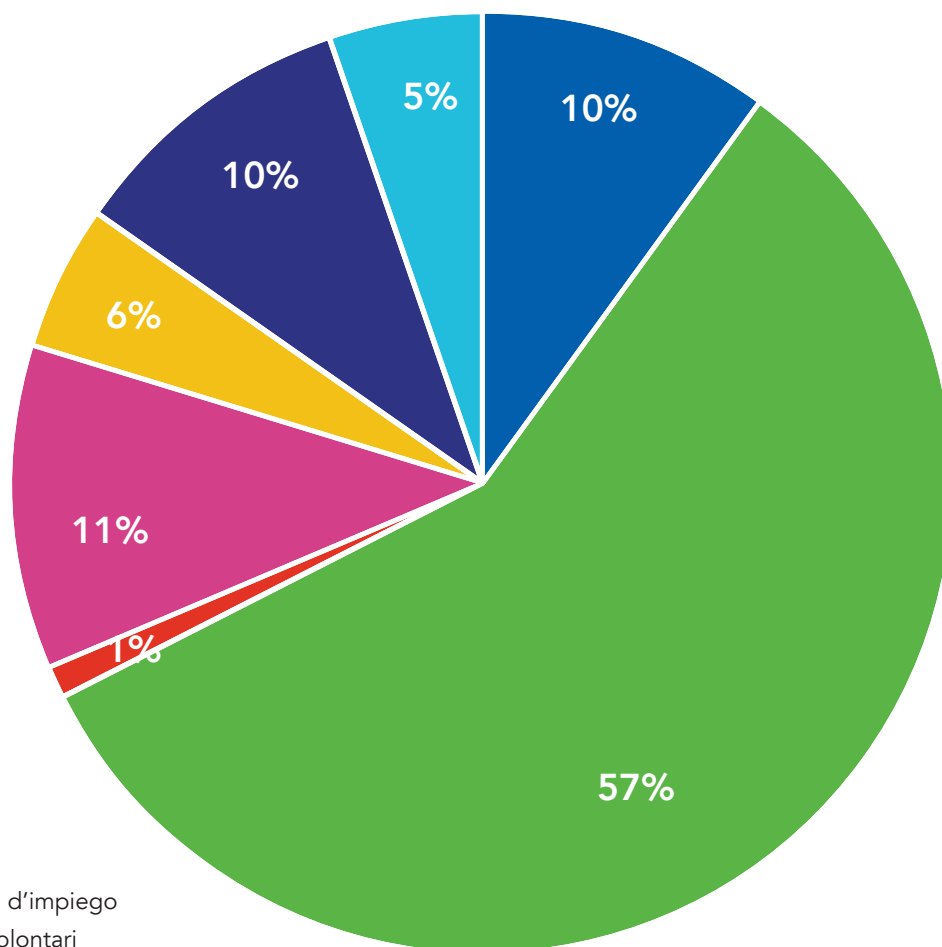


Grafico 6
Tipologia dei contratti d'impiego
offerti agli operatori volontari

- A tempo indeterminato
- A tempo determinato
- Autonomo
- Collaborazione
- Apprendistato
- Tirocinio
- A chiamata

3. Quanto hanno contribuito alla ricerca del lavoro le competenze maturate durante il servizio?

Sempre più operatori volontari riconoscono il valore formativo, e la maggiore occupabilità che ne consegue, delle esperienze di SCU e LCR. Un dato in costante crescita che registra da un lato gli sforzi di Associazione Mosaico nella formazione e nel tutoraggio, dall'altro il raccordo sempre più stretto tra il bacino dei giovani coinvolti e il mercato del lavoro.

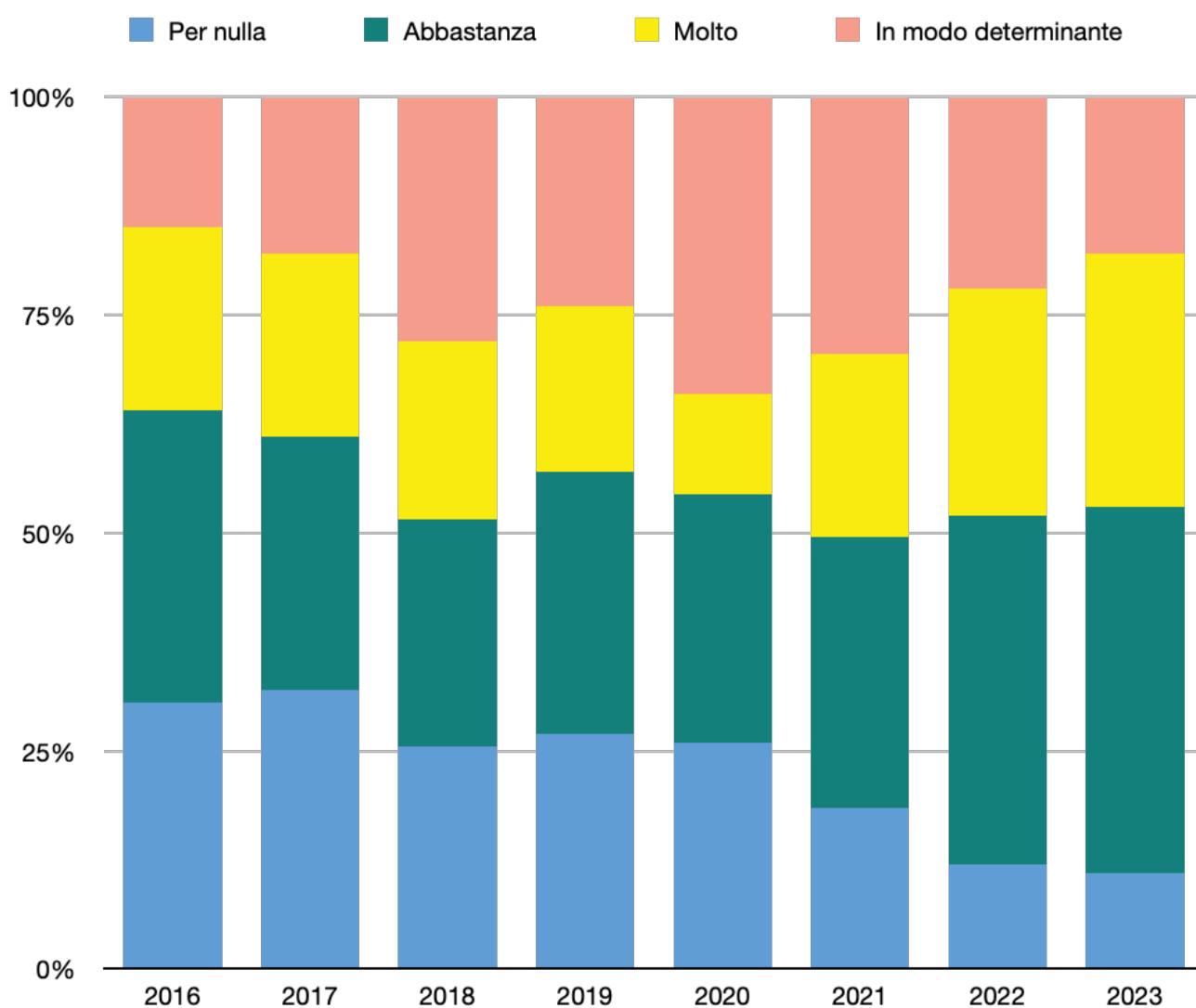


Grafico 7
Il valore formativo
ai fini dell'occupazione

CONCLUSIONI

1. La differenza lombarda

Lo scopo di questa indagine, che portiamo avanti da otto anni, non è quello di esaltare i risultati occupazionali dei nostri operatori volontari — che peraltro sono influenzati da molteplici fattori, solo in parte riconducibili all'esperienza del Servizio civile e della Leva civica regionale — ma piuttosto di dotarci di uno strumento utile per comprendere, per quanto possibile, i continui mutamenti che interessano sia la cultura e le scelte di quello specifico segmento delle giovani generazioni con cui ogni anno entriamo in contatto, sia il contesto sociale ed economico del territorio in cui queste si inseriscono. Soprattutto perché **il perimetro regionale entro cui operiamo presenta delle differenze così macroscopiche rispetto alla situazione nazionale** che ignorarle significherebbe rendere ogni nostra azione astratta e inefficace.

La principale differenza riguarda proprio il mercato del lavoro e gli sbocchi occupazionali degli operatori volontari. Il recente Rapporto di indagine sugli operatori volontari pubblicato a dicembre 2024 dal Dipartimento per le Politiche Giovanili e il Servizio Civile Universale segnala che, **a livello nazionale, gli operatori volontari che hanno ricevuto una proposta di lavoro al termine del servizio sono il 36%. Nel nostro caso sono il 71%. Cioè il doppio.**

È una differenza enorme che racconta un contesto molto specifico: **in Lombardia le nuove generazioni non hanno un problema occupazionale.** Sono, al contrario, una risorsa scarsa e preziosa. Quasi nessuno sceglie il Servizio civile o la Leva civica perché fatica a trovare lavoro come in altre aree del Paese. Chi compie questa scelta in Lombardia esprime altro genere di bisogno. Un bisogno di formazione, di crescita umana e professionale, o di orientamento.

Se si osserva la curva demografica discendente, è chiaro che nei prossimi anni non si registrerà una inversione di tendenza. Con l'invecchiamento della popolazione e la diminuzione della natalità, le comunità rischiano di perdere il capitale umano necessario per garantire lo sviluppo economico e sociale. I giovani rappresentano non solo il futuro della forza lavoro, ma anche la linfa vitale per l'innovazione, la cultura e la coesione sociale.

2. Un nuovo e diverso senso del lavoro

La trasformazione in corso non è solo quantitativa, è anche qualitativa. In una regione caratterizzata da una bassissima disoccupazione giovanile stiamo osservando, come tutti, un cambiamento significativo nel rapporto dei giovani con il lavoro. Il prodursi di una situazione in cui le opportunità professionali sono molteplici e accessibili ha portato innanzitutto a un **crescente turnover** tra i giovani lavoratori. La possibilità di scegliere e cambiare lavoro con facilità ha reso i giovani più esigenti, spingendoli a cercare non solo una retribuzione adeguata, ma anche una qualità della vita che rispecchi le loro aspirazioni e valori personali.

Tutte le indagini recenti ci dicono che le nuove generazioni tendono a valutare il lavoro non solo come una fonte di reddito. **La ricerca di un senso nel lavoro** è diventata una priorità, portando i giovani a chiedere maggiore significato nelle loro attività professionali. Da un lato sono più consapevoli dei temi legati al benessere e alla salute mentale, e cercano aziende che promuovano un equilibrio tra vita privata e professionale. La richiesta di *benefit* che supportino la qualità della vita, come la possibilità di lavorare da remoto o di avere orari flessibili, sta diventando sempre più comune. Questo fenomeno è amplificato dalla crescente interconnessione tra lavoro e vita personale, in cui i confini tradizionali sfumano, dando vita a nuove aspettative e desideri. Dall'altro il lavoro è visto come un'opportunità di crescita personale e non solo come un dovere.

Un altro aspetto fondamentale, specialmente per coloro che scelgono il Servizio civile o la Leva civica, è il desiderio di un lavoro che rispecchi i valori personali. I giovani sono più inclini a impegnarsi in professioni che hanno **un impatto positivo sulla società e sull'ambiente**.

Tutti questi elementi registrano una trasformazione delle dinamiche lavorative, a cui **enti pubblici e privati devono adattarsi per rispondere a queste nuove esigenze se vogliono attrarre e mantenere talenti giovani e motivati**.

3. Giovani, imprese e territorio

Negli scorsi anni Associazione Mosaico ha messo in atto una serie di azioni volte da un lato a mettere a fuoco e rinforzare le **competenze tecniche e trasversali** maturate lungo l'esperienza di Servizio civile e Leva civica, dall'altro a creare un **raccordo con il mercato del lavoro già negli ultimi mesi di servizio**, offrendo agli operatori volontari momenti di incontro con i centri per l'impiego, con le agenzie per il lavoro e, in alcuni casi, anche con le imprese del territorio.

Contestualmente è cresciuto l'interesse da parte delle imprese nei confronti di questo bacino di risorse umane giovani. Un interesse ricambiato, come segnala anche il Rapporto di indagine sugli operatori volontari sopracitato. Gli operatori volontari intervistati, infatti, nel momento in cui hanno chiesto loro

di suggerire proposte di miglioramento del Servizio civile, hanno risposto in maggioranza (**56%**) “promuovere incontri per favorire il contatto con le aziende del territorio”.

Si tratta ora di individuare strumenti per realizzare concretamente questa ambizione, stimolando un ruolo attivo del settore privato. Uno di questi strumenti può essere certamente **il sostegno, non solo economico, che le imprese possono dare alla Leva civica regionale.**

La **fidelizzazione dei talenti**, tramite la creazione di un legame solido tra l'impresa e la comunità locale, è una delle modalità più efficaci per **ridurre il turnover, i costi di reclutamento e la dispersione delle competenze.** Investire nei giovani non è solo un atto di responsabilità sociale, ma anche una strategia vincente per il futuro delle imprese e delle comunità in cui operano.

In questa direzione si stanno orientando le più recenti e innovative iniziative di Associazione Mosaico. L'obiettivo è **promuovere nuove forme di collaborazione tra pubblico e privato, finalizzate a sostenere progetti di Leva civica che apportino un valore aggiunto all'intero territorio.** Questa strategia ha un duplice scopo: da un lato, offrire ai giovani opportunità sempre più interessanti, creando fin dal principio un legame diretto e significativo con il mondo delle imprese, il che favorisce anche la loro permanenza sul territorio; dall'altro, stimolare una nuova modalità di sostegno delle aziende alle comunità in cui operano. Un approccio che non si limita a donazioni e finanziamenti a fondo perduto, ma mira a investire nei giovani come risorsa fondamentale per la comunità e, in particolare, per il futuro del mercato del lavoro locale.

Il 14 novembre 2024, ad esempio, è stato presentato un **progetto pilota che coinvolge Serioplast, una multinazionale del packaging in plastica** con sede centrale a Seriate. In occasione del cinquantesimo anniversario dell'azienda, è stata allestita una mostra dedicata alla sua storia, insieme a una serie di laboratori didattici permanenti. Questi laboratori offrono percorsi gratuiti di educazione ambientale alle scuole del territorio, focalizzandosi sulla filiera della plastica, fondamentale per comprendere le dinamiche della crisi climatica e ambientale. Si tratta di un'ottima opportunità per unire due temi di grande rilevanza per la comunità: **la storia industriale e l'educazione ambientale.** Per questo, Serioplast ha scelto di finanziare un progetto di Leva civica, destinato a formare e impiegare un giovane nelle attività didattiche e organizzative legate all'iniziativa.

Sembra ancora difficile coinvolgere le PMI. Le piccole imprese lombarde si trovano spesso in difficoltà nel formulare una visione di medio-lungo periodo a causa di diversi fattori. La pressione competitiva, l'incertezza economica e la rapida evoluzione del mercato costringono queste aziende a concentrarsi sulle operazioni quotidiane e sulla gestione delle sfide immediate, limitando la loro capacità di pianificare strategie a lungo termine. Inoltre, la mancanza di risorse finanziarie e umane, insieme a una carenza di competenze specifiche in ambito strategico, rende difficile investire in innovazione e sviluppo sostenibile. Tuttavia sono proprio le PMI a riscontrare le maggiori difficoltà nell'attrarre i giovani e dunque, potenzialmente, sarebbero le prime beneficiarie degli effetti positivi di una maggiore diffusione della Leva civica regionale.

4. Conclusioni

Se Servizio civile e Leva civica rappresentano da sempre un'importante opportunità per i giovani di impegnarsi in progetti di utilità sociale, contribuendo al benessere delle comunità locali, **oggi possono svolgere un ruolo fondamentale nel favorire nuove forme di radicamento territoriale** e, di conseguenza, nell'essere un valido strumento anche per le imprese che desiderano attrarre e trattenere le nuove generazioni.

Servizio civile e Leva civica incoraggiano i giovani a connettersi con le proprie comunità, sviluppando un senso di appartenenza e responsabilità verso il territorio in cui vivono. Attraverso progetti che affrontano problemi locali, come l'assistenza agli anziani, la tutela dell'ambiente o l'inclusione sociale, le politiche culturali e ambientali, gli operatori volontari hanno l'opportunità di comprendere le dinamiche comunitarie e di contribuire attivamente al loro miglioramento. Questo coinvolgimento non solo rafforza il legame dei giovani con il territorio, ma stimola anche la creazione di reti di collaborazione tra diverse realtà locali, pubbliche e private, favorendo un ambiente più coeso e solidale.

L'incontro tra il mondo gli operatori volontari e il quello delle imprese può contribuire a creare una maggiore consapevolezza delle opportunità di lavoro locali, incoraggiando i giovani a rimanere ma soprattutto a investire nel proprio territorio come luogo dove portare avanti il proprio progetto di vita e professionale. Attraverso il coinvolgimento in progetti locali, i giovani possono scoprire nuovi settori e professioni, facilitando così la transizione verso il mercato del lavoro. Le imprese, riconoscendo questa dinamica, possono sviluppare strategie per accogliere e formare questi giovani, contribuendo a costruire un ecosistema lavorativo più solido e sostenibile.

Inoltre le aziende che investono nella Leva civica regionale dimostrano un impegno verso la responsabilità sociale e il benessere della comunità.

In sintesi, la sfida dei prossimi anni è proprio quella di creare modalità di *networking* e collaborazione tra tutti i soggetti sociali attorno a questo tema, in modo da poter sviluppare strategie di medio e lungo periodo finalizzate a allargare e coltivare al meglio il bacino prezioso di risorse umane rappresentato dai giovani che scelgono Servizio civile e Leva civica.

**Bergamo**

via E. Scuri, 1C
24128 Bergamo BG
tel. 035 254 140
comunicazione@mosaico.org

Erba (CO)

piazza G. Matteotti, 19
22036 Erba CO
tel. 031 679 00 22
info.erba@mosaico.org

Monza (MB)

via Cortelonga 12
20900 Monza MB
tel. 039 9650 026
info.monza@mosaico.org

Ospitaletto (BS)

via S. Pio da Pietrelcina, 230
25035 Ospitaletto BS
tel. 030 6710 525
info.brescia@mosaico.org