

ASSOCIAZIONE MOSAICO APS

Ente per la gestione del servizio civile e della leva civica

a cura di **Michele Dal Lago, Arianna Bianchi, Laura Rocca** e **Claudio Di Blasi**

Si può fare!

Servizio Civile e Leva Civica, incubatori di risorse umane

Il ritorno occupazionale di Servizio Civile Universale e Leva Civica Lombarda nel 2025

9ª edizione

Introduzione

Il presente report, giunto alla nona edizione, nasce dall'esigenza di misurare, con dati concreti, ciò che spesso viene intuito ma raramente documentato: il contributo del Servizio Civile Universale e della Leva Civica Regionale alle traiettorie occupazionali dei giovani che vi prendono parte.

Come sempre, a tre mesi dalla conclusione del servizio, è stato somministrato un questionario a 310 operatori volontari. Il tasso di risposta, pari al 78,9% del campione, conferisce solidità statistica alle rilevazioni e permette di trarre indicazioni significative sull'impatto reale di queste esperienze nel mercato del lavoro.

Il campione analizzato è prevalentemente femminile (66,5%) e caratterizzato da un livello di istruzione medio-alto: oltre la metà dei rispondenti ha un'esperienza universitaria in corso o già conclusa. Si tratta, dunque, di giovani che non si trovano di fronte alla scelta tra formazione e lavoro per mancanza di alternative, ma che decidono consapevolmente di dedicare un anno della propria vita al servizio della comunità. Questa consapevolezza è il primo dato da tenere a mente nell'interpretare i risultati.

I numeri emersi dall'indagine sono eloquenti. Oltre il 71% dei partecipanti ha ricevuto un'offerta di lavoro al termine del servizio. Le competenze acquisite sono state considerate utili o determinanti nella ricerca occupazionale dal 91% degli intervistati. Le opportunità lavorative sono giunte sia dagli enti presso cui si è svolto il servizio, sia da organizzazioni esterne, a dimostrazione che l'esperienza maturata viene riconosciuta e valorizzata in modo trasversale.

Questi risultati non sorprendono chi conosce dall'interno il funzionamento del Servizio Civile e della Leva Civica. Sorprendono, semmai, per la loro intensità. E pongono una domanda che questo report intende aiutare a rispondere: quali fattori fanno del Servizio Civile e della Leva Civica degli strumenti così efficaci non solo per promuovere cittadinanza attiva, ma anche per migliorare le prospettive lavorative dei giovani?

La risposta non sta soltanto nelle competenze tecniche acquisite, ma nel tipo di formazione che un anno di servizio reale — con responsabilità autentiche, relazioni genuine e obiettivi concreti — è in grado di produrre. Competenze trasversali, capacità organizzative, attitudine alla collaborazione: qualità che il mercato del lavoro chiede con urgenza crescente e che difficilmente si costruiscono altrove con la stessa profondità.

Eppure, a fronte di risultati così significativi, SCU e Leva Civica Regionale restano ancora poco conosciuti e scarsamente valorizzati nell'opinione pubblica. È una lacuna che tutti gli attori sociali (istituzioni, imprese, scuole, università, media, organizzazioni del terzo settore) hanno la responsabilità di colmare. I giovani che scelgono di mettersi al servizio della comunità non sono semplicemente volontari: sono una risorsa preziosa per i territori, portatori di energie, competenze e valori di cui le nostre comunità hanno un bisogno reale. Promuovere queste esperienze con maggiore forza e visibilità non è solo un atto dovuto verso chi vi partecipa, ma un investimento collettivo sul futuro sociale e civile del Paese.

Questo report documenta tutto ciò. I dati parlano, ma hanno bisogno di essere letti nel contesto giusto. Le pagine che seguono offrono entrambe le cose.

Claudio Di Blasi
(presidente di Associazione Mosaico)

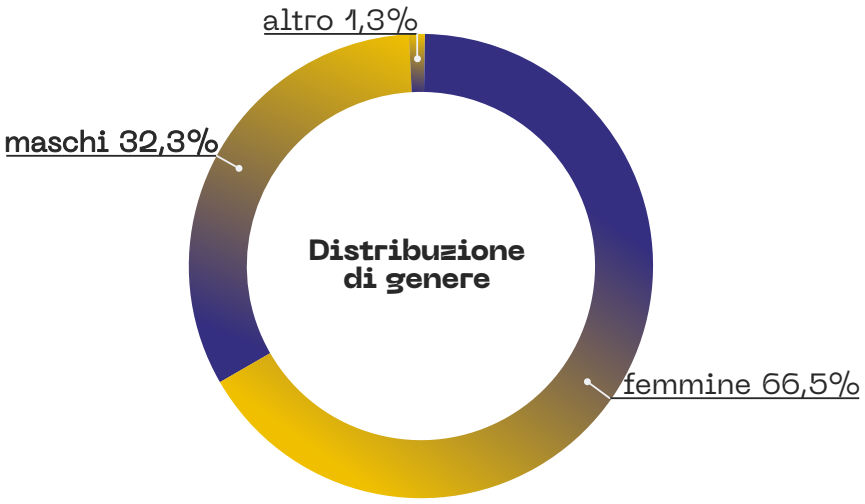
Michele Dal Lago
(ricercatore e responsabile
del sistema di tutoraggio di Associazione Mosaico)

I risultati

A tre mesi dalla conclusione del servizio, è stato somministrato un questionario a 310 operatori volontari del Servizio Civile Universale e della Leva Civica Regionale.

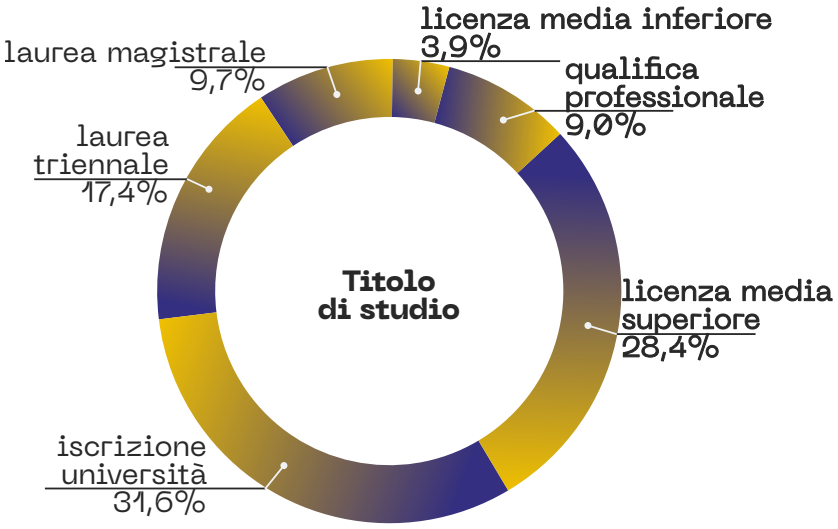
Hanno risposto al questionario in 244, pari al 78,9% del campione.

Distribuzione di genere



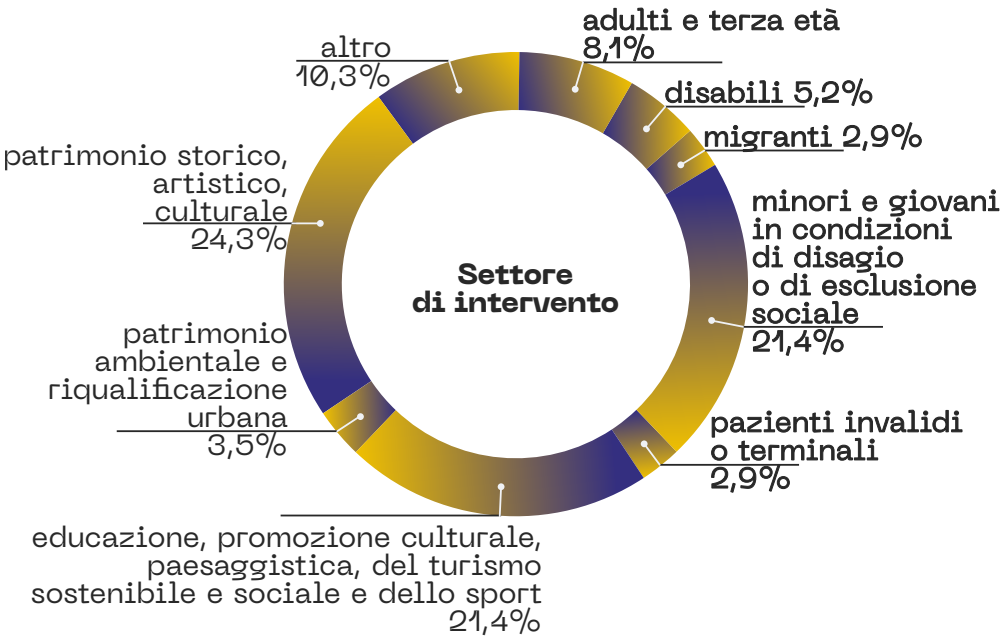
I dati mostrano una netta prevalenza di partecipanti di genere femminile, che costituiscono i ²/₃ del totale (66,5%). Questa distribuzione riflette una tendenza comune in molti ambiti del sociale e del volontariato, dove la partecipazione femminile è spesso maggioritaria. La presenza, seppur minima, della categoria "Altro" (1,3%) indica un'attenzione all'inclusività nella rilevazione dei dati.

Titolo di studio



Il livello di istruzione del campione è medio-alto. Quasi 1/3 dei partecipanti (31,6%) è attualmente iscritto all'università, e la percentuale di chi ha già conseguito un titolo universitario (triennale + magistrale) raggiunge il 27,1%. Sommando questi dati, emerge che il 58,7% del campione ha avuto o sta avendo un'esperienza universitaria. I diplomati (28,4%) rappresentano un'altra fetta consistente, mentre le qualifiche professionali e le licenze medie sono meno rappresentate. Questo suggerisce che il Servizio Civile Universale e la Leva Civica Regionale attraggono particolarmente giovani con un percorso di studi prolungato o in corso.

Settore di intervento



I settori di intervento più gettonati sono tre, che insieme coprono circa i ²/₃ del totale:

- Patrimonio storico, artistico e culturale (24,3%)
- Assistenza a minori e giovani (21,4%)
- Educazione e promozione culturale e sport (21,4%).

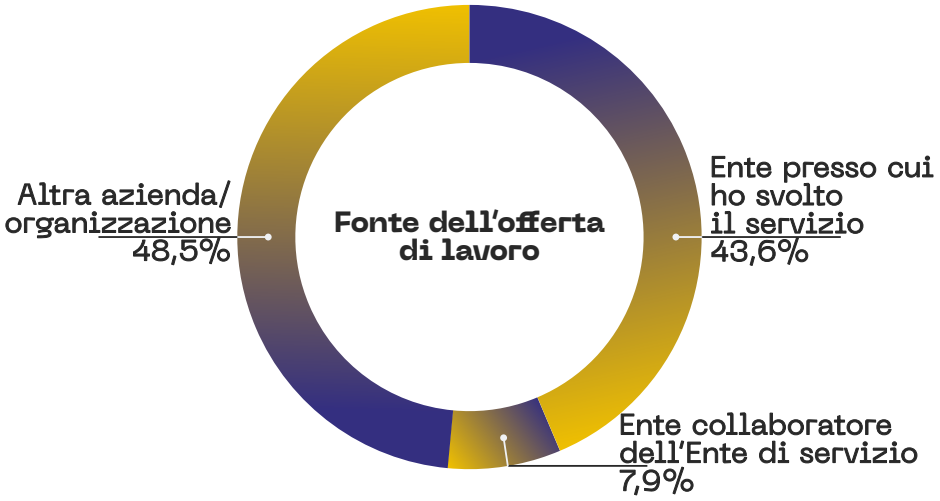
Questi dati evidenziano una forte concentrazione degli operatori volontari in ambiti legati alla cultura, all'educazione e alle politiche giovanili. I settori dell'assistenza sociale (adulti, disabili, migranti) hanno una rappresentanza minore, suggerendo possibili ambiti in cui l'offerta di progetti o la domanda di volontari potrebbe essere incrementata.

Ricezione di un'offerta di lavoro al termine del servizio



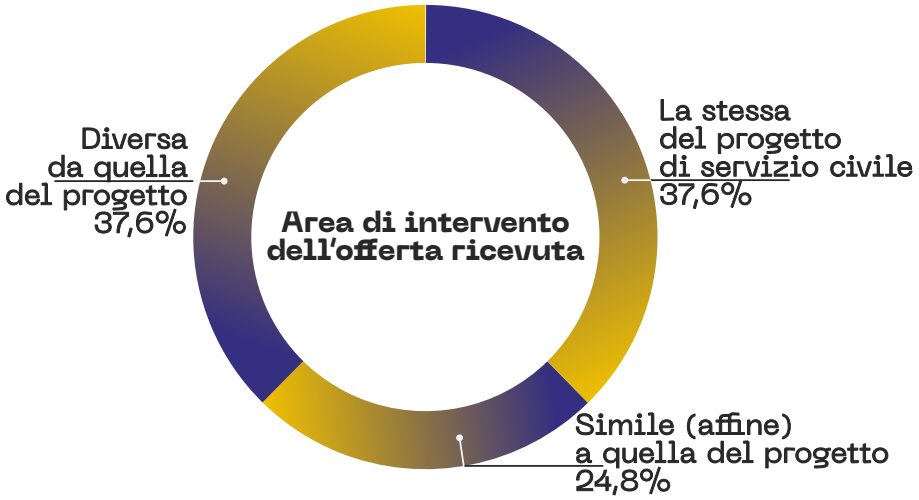
Un dato estremamente positivo: quasi ¾ dei partecipanti (71,6%) ha ricevuto un'offerta di lavoro al termine del servizio. Questo risultato è un forte indicatore dell'efficacia del Servizio Civile Universale come trampolino di lancio verso il mondo del lavoro, dimostrando che l'esperienza è riconosciuta e apprezzata dal mercato.

Fonte dell'offerta di lavoro



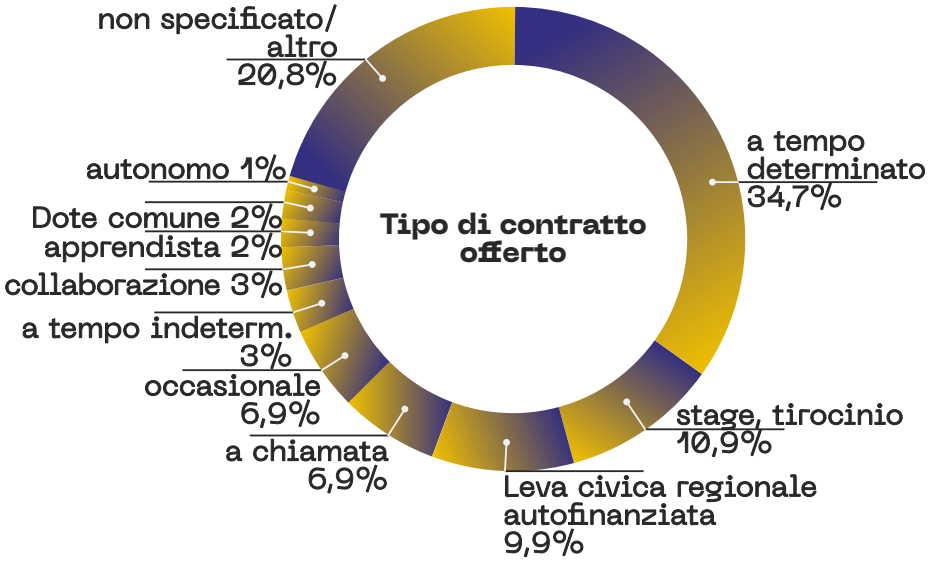
Le offerte provengono in misura quasi uguale dallo stesso ente dove si è svolto il servizio (43,6%) e da altre aziende/ organizzazioni esterne (48,5%). Questo doppio canale è significativo: da un lato, l'ente di servizio apprezza e trattiene le competenze acquisite; dall'altro, l'esperienza maturata rende i volontari più appetibili anche per altri datori di lavoro. La quota proveniente da enti collaboratori è minoritaria (7,9%).

Area di intervento dell'offerta ricevuta



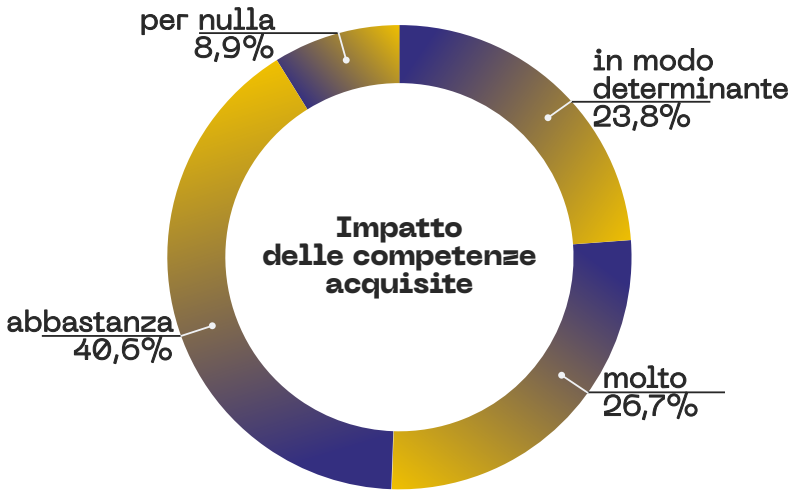
Le opportunità lavorative si dividono equamente tra chi trova un'occupazione nello stesso settore del progetto di servizio civile (37,6%) e chi invece approda in un settore diverso (37,6%). Un ulteriore 24,8% trova un impiego in un settore affine. Questo dato è molto interessante: se da un lato conferma la spendibilità delle competenze specifiche acquisite (quasi i ²/₃ dei rispondenti trovano lavoro nello stesso settore o in uno affine), dall'altro evidenzia come il Servizio Civile sviluppi competenze trasversali (soft skills) che sono ricercate e utili anche in ambiti lavorativi completamente diversi.

Tipo di contratto offerto



Analizzando la tipologia contrattuale delle 101 offerte specificate, emerge un panorama variegato ma con una chiara predominanza di contratti a tempo determinato (34,7%), oggi la modalità più utilizzata dalle organizzazioni per iniziare un rapporto lavorativo. È significativa anche la presenza di contratti "atipici" o del mondo del sociale come la Leva Civica Regionale (9,9%), che rappresenta una continuità ideale con l'esperienza di servizio. Gli stage/tirocini (10,9%) sono un altro importante canale di ingresso, spesso il primo passo verso un'occupazione più stabile.

Impatto delle competenze acquisite durante il servizio sulla ricerca di lavoro



La percezione dei volontari circa l'utilità delle competenze apprese è estremamente positiva. Il 91,1% del campione ritiene che tali competenze (soft skills digitali, comunicative, organizzative) abbiano influito sulla loro ricerca di lavoro o sulla ricezione di un'offerta. In particolare, per un significativo 50,5% (la somma di "In modo determinante" e "Molto"), l'impatto è stato forte o decisivo. Questo dato conferma in modo schiacciante il valore aggiunto del Servizio Civile Universale e della Leva Civica Regionale, non solo come esperienza di cittadinanza attiva, ma come vero e proprio percorso di formazione professionalizzante e di potenziamento del capitale umano, riconosciuto come tale dai diretti interessati.

In sintesi

L'analisi dei dati dipinge un quadro molto positivo dell'impatto del Servizio Civile Universale e della Leva Civica Regionale sull'occupabilità dei giovani partecipanti. In sintesi:

Alta occupabilità: oltre il 70% dei rispondenti riceve un'offerta di lavoro al termine del servizio.

Riconoscimento esterno: le offerte provengono tanto dall'ente ospitante quanto da altre realtà, segno che l'esperienza ha un valore di mercato ampio.

Sviluppo di competenze chiave: gli operatori volontari riconoscono un forte legame tra le competenze acquisite e il loro successo nel mondo del lavoro, con il 91% che le ritiene utili e il 50,5% che le considera un fattore determinante o molto importante.

Flessibilità settoriale: sebbene molti trovino lavoro in aree affini al progetto svolto, una percentuale significativa approda in settori diversi, dimostrando l'efficacia delle competenze trasversali sviluppate.

In sintesi, il Servizio Civile Universale si conferma uno strumento efficace non solo per promuovere valori di solidarietà e impegno civico, ma anche per migliorare le prospettive lavorative dei giovani, fornendo loro un'esperienza pratica e competenze spendibili, anche se spesso all'interno di un contesto lavorativo ancora caratterizzato da precarietà.

Leggere i dati sul ritorno occupazionale del Servizio Civile Universale e della Leva Civica Lombarda Volontaria è certo utile, ma rischia di essere fuorviante se non si parte da una domanda preliminare: perché un giovane sceglie di fare il servizio civile? Qual è il movente reale, il bisogno che spinge una persona di vent'anni a dedicare dodici mesi della propria vita a un'esperienza che non è lavoro, non è studio, non è volontariato nel senso tradizionale del termine? Rispondere a questa domanda è la condizione necessaria per interpretare correttamente qualsiasi dato sul tema, compreso quello occupazionale. I numeri, da soli, non parlano. Hanno bisogno di un contesto, di una cornice interpretativa, di una teoria —

anche implicita — su chi sono i soggetti che li producono e quali dinamiche sociali li attraversano.

Una scelta in un'epoca di transizioni prolungate

Per comprendere il senso del SCU occorre prima di tutto situarlo nel quadro più ampio delle trasformazioni che hanno investito la giovinezza come categoria sociale nel corso degli ultimi decenni. La sociologia ha ampiamente documentato come la transizione alla vita adulta — intesa come quel complesso di passaggi che conducono dall'adolescenza all'autonomia economica, relazionale e identitaria — si sia progressivamente allungata, destrutturata e individualizzata. Se per le generazioni precedenti il passaggio dalla scuola al lavoro era relativamente lineare e prevedibile, per i giovani di oggi esso è diventato un percorso tortuoso, non lineare, costellato di ritorni, deviazioni e riorientamenti.

In questo contesto, la fase che i sociologi chiamano "giovinezza posticipata" o, con il termine coniato da Arnett, "adultità emergente", si configura come un periodo di esplorazione identitaria intensa, in cui i giovani sperimentano ruoli diversi, testano appartenenze, costruiscono — spesso per tentativi successivi — una rappresentazione di sé coerente e sostenibile. È una risposta adattiva a un mondo del lavoro e a un contesto sociale che richiedono competenze sempre più complesse, identità professionali sempre più articolate, capacità di navigare l'incertezza in modo riflessivo e autonomo.

Il SCU si colloca esattamente in questo spazio biografico. Non è una misura di politica attiva del lavoro in senso stretto — non è pensato per rispondere a una carenza di offerta occupazionale. È, piuttosto, uno strumento che risponde a un bisogno diverso e più profondo: il bisogno di orientarsi, di fare esperienza diretta del mondo, di costruire competenze e senso attraverso la partecipazione attiva alla vita collettiva. È, in termini sociologici, un dispositivo di socializzazione secondaria: un contesto in cui i giovani interiorizzano norme, valori e pratiche legate al mondo del lavoro e della cittadinanza attiva, attraverso la partecipazione diretta a processi organizzativi reali.

Orientarsi facendo: il SCU come pratica di orientamento esperienziale e riflessivo

Il SCU è, prima di tutto, una forma di orientamento. Ma non nel senso riduttivo in cui il termine viene spesso usato nel dibattito sull'istruzione e sul lavoro. Non è un colloquio a uno sportello, non è un test attitudinale e nemmeno un corso di autopromozione professionale. È orientamento nel senso più ricco e più esigente, quello che si produce attraverso l'esperienza diretta, il confronto con la realtà, la riflessione su ciò che si è vissuto.

La letteratura pedagogica e sociologica ha da tempo chiarito che l'orientamento efficace non è mai puramente informativo o cognitivo. Non basta sapere che esistono certi mestieri, certe organizzazioni, certi percorsi formativi. Bisogna averne esperienza, bisogna misurarsi con essi, bisogna scoprire — spesso con sorpresa, a volte con delusione, talvolta con entusiasmo inatteso — come ci si sente dentro certi contesti, quali competenze si attivano, quali difficoltà si incontrano, quale energia si produce o si consuma. L'orientamento che conta è quello che passa attraverso il corpo, le relazioni, i conflitti, le soddisfazioni concrete del fare qualcosa insieme ad altri per uno scopo condiviso.

Il SCU offre esattamente questo. Non è un corso di formazione, dove si ascolta e si prende nota in modo sostanzialmente passivo. Non è uno stage, spesso breve, episodico, confinato ai margini dei processi organizzativi reali. Non è un tirocinio universitario, per definizione orientato alla verifica di competenze disciplinari già acquisite in aula. Il SCU è un'immersione totale e continuativa in un contesto organizzativo vivo, con responsabilità reali, relazioni autentiche, difficoltà genuine e risultati concreti. È un'esperienza che produce — quando è ben progettata e accompagnata — quello che Dewey chiamava "crescita": non l'accumulo di nozioni, ma la trasformazione del soggetto attraverso l'interazione con l'ambiente.

In termini più contemporanei, si potrebbe dire che il SCU è un potente generatore di capitale umano in senso lato. Si maturano competenze tecniche ma soprattutto quelle competenze trasversali che la letteratura internazionale sulle skills del XXI

secolo mette al centro: la capacità di collaborare, di comunicare in contesti complessi, di gestire l'incertezza, di esercitare responsabilità verso gli altri, di apprendere dall'esperienza in modo riflessivo e adattivo. Competenze che non si acquisiscono sui banchi di scuola, e che il mercato del lavoro chiede con crescente urgenza.

In un mercato del lavoro dinamico, si cerca qualità, non quantità

Questo aspetto assume una rilevanza particolare se lo si considera alla luce delle specificità del contesto lombardo. La Lombardia è una delle regioni economicamente più dinamiche d'Europa, con un mercato del lavoro caratterizzato da tassi di disoccupazione giovanile strutturalmente contenuti rispetto alla media nazionale e continentale. In questo contesto, la scelta del SCU non può essere interpretata — come talvolta si fa, implicitamente — come una strategia di ripiego di fronte a un mercato del lavoro difficile. Non è una risposta alla scarsità di opportunità occupazionali. È, al contrario, una scelta attiva e consapevole, compiuta da giovani che avrebbero alternative disponibili e che scelgono deliberatamente di percorrere una strada diversa.

Ciò che questa scelta rivela, dal punto di vista sociologico, è significativo. In una società dell'abbondanza occupazionale — almeno relativa — la domanda che i giovani si pongono non è più soltanto "Troverò lavoro?", ma "Che tipo di lavoro voglio fare?", "In quale contesto mi riconosco?", "Quali valori voglio incarnare attraverso la mia attività professionale?". Sono domande che rimandano a quella che il sociologo Richard Sennett ha chiamato la ricerca di "integrità narrativa" nella vita lavorativa: il desiderio di costruire una traiettoria professionale che abbia senso, che sia coerente con la propria identità, che consenta di riconoscersi in ciò che si fa.

Il SCU intercetta precisamente questa domanda. Offre ai giovani un contesto in cui sperimentare valori — la cura, la solidarietà, il servizio alla comunità — che il mercato del lavoro ordinario fatica spesso a veicolare in modo esplicito. Offre un'appartenenza temporanea a un'organizzazione con una missione chiara e socialmente riconosciuta. Offre, in sintesi, un'esperienza di lavoro dotata di senso in un'epoca in cui la ricerca di senso è diventata una delle principali variabili che orientano le scelte biografiche dei giovani adulti.

Ne consegue che il "ritorno occupazionale" del SCU non può essere misurato soltanto in termini di tasso di occupazione a sei o dodici mesi dalla conclusione del servizio. Quella è una misura parziale, utile ma insufficiente. Il ritorno occupazionale pieno si misura anche (forse soprattutto) nella qualità dell'inserimento lavorativo. Vale a dire nella coerenza tra il lavoro e le inclinazioni personali, nella stabilità della traiettoria professionale nel medio periodo, nella soddisfazione lavorativa, nella capacità di costruire percorsi di carriera sostenibili e significativi. Su questi indicatori, il SCU ha probabilmente molto da dire, e sarebbe prezioso disporre di strumenti di rilevazione capaci di coglierli.

Un anno di esperienza reale: ridefinire le categorie del riconoscimento

C'è però una questione più immediata e concreta che merita di essere affrontata con chiarezza, e che ha implicazioni dirette per le politiche del lavoro e per le pratiche delle organizzazioni. Svolgere il SCU significa lavorare. Non nel senso giuridico del termine, che rimane quello che è, ma nel senso sociologico e sostanziale. Significa essere inseriti per dodici mesi in un'organizzazione complessa, con ruoli definiti, compiti assegnati, responsabilità verso utenti e colleghi, obiettivi da raggiungere, processi da rispettare. Significa partecipare, per 25 ore a settimana, alla vita quotidiana di un'istituzione, con tutto ciò che questo comporta in termini di apprendimento organizzativo, sviluppo di competenze relazionali, costruzione di identità professionale.

Dal punto di vista della sociologia delle organizzazioni, l'esperienza del SCU è a tutti gli effetti un processo di socializzazione organizzativa: il giovane volontario impara non solo i contenuti del proprio ruolo, ma le regole implicite dell'organizzazione, i codici di comportamento, le dinamiche di potere e cooperazione, le culture professionali dei settori in cui opera. È un apprendimento che non ha nulla da invidiare a quello che si produce in un anno di lavoro ordinario. Anzi, in molti casi lo supera, per la densità e la varietà delle situazioni affrontate.

Eppure questo riconoscimento, nel mondo del lavoro italiano, è ancora largamente assente al di fuori del perimetro del pubblico impiego e del terzo settore. Il mondo delle imprese

private, con eccezioni meritorie ma ancora minoritarie, continua a guardare al SCU con una certa indifferenza, quando non con un genuino scetticismo. Il risultato è paradossale: giovani che hanno maturato un anno di esperienza reale in contesti organizzativi complessi, che hanno sviluppato competenze trasversali di alto livello, che hanno dimostrato la capacità di assumersi responsabilità e di lavorare per il bene comune, si trovano a dover competere sul mercato del lavoro con coetanei "privi di esperienza" e vengono trattati allo stesso modo.

Questo è un cortocircuito culturale prima ancora che organizzativo. Riflette una visione ancora troppo ristretta di cosa conta come "esperienza" nel mercato del lavoro: una visione che privilegia la forma (il contratto, la retribuzione, il settore) rispetto alla sostanza (le competenze acquisite, la maturazione personale, la capacità di operare in contesti complessi). Una visione che, paradossalmente, penalizza proprio quelle esperienze che più assomigliano al lavoro reale nelle sue dimensioni più esigenti, ossia la responsabilità, la relazione, la cura.

Una proposta culturale, prima che normativa

La proposta che emerge da questa riflessione è, nella sua formulazione essenziale, semplice: chi ha svolto il Servizio Civile Universale possiede già, a tutti gli effetti pratici, il famoso "anno di esperienza" che tanti annunci di lavoro indicano come requisito minimo di accesso. Riconoscerlo come tale nei processi di selezione, nella valutazione dei curricula, nelle politiche di assunzione delle imprese, non è un atto di benevolenza verso i giovani ma di lucidità.

Le imprese che sapranno guardare al SCU come a un indicatore positivo — di motivazione, di capacità relazionale, di attitudine al lavoro in contesti organizzativi complessi, di orientamento ai valori e non solo al profitto — avranno accesso a un bacino di candidati già formati, già socializzati al lavoro, già capaci di muoversi con autonomia e responsabilità dentro un'organizzazione. Si tratta, in altri termini, di un vantaggio competitivo che il mercato non ha ancora imparato a vedere.

Ma il cambiamento necessario non è solo nelle pratiche delle imprese. È anche, e forse prima, nel modo in cui il SCU viene

raccontato, promosso e valorizzato dalle istituzioni, dalle organizzazioni del terzo settore, dai media e dal sistema formativo. Finché il SCU sarà presentato e percepito essenzialmente come un'esperienza di volontariato, per quanto nobile e significativa, rimarrà confinato in un immaginario separato da quello del lavoro e della formazione professionale. Perché questo cambi, occorre una narrazione diversa che sappia tenere insieme la dimensione civica e quella formativa, il servizio alla comunità e lo sviluppo personale, l'impegno verso gli altri e la costruzione di sé.

Il SCU non è un'alternativa al lavoro. È, per molti giovani, il modo più intelligente e più umano di prepararsi ad esso.

Michele Dal Lago
(ricercatore e responsabile del sistema di tutoraggio di Associazione Mosaico)

Claudio Di Blasi
(presidente di Associazione Mosaico)

ASSOCIAZIONE MOSAICO APS

Ente per la gestione del servizio civile e della leva civica

Bergamo
Via Palma il Vecchio, 18/C
035254140
comunicazione@mosaico.org

Erba (CO)
Piazza G. Matteotti, 19
0316790022
info.erba@mosaico.org

Monza (MB)
Via Cortelonga, 12
0399650026
info.monza@mosaico.org

Ospitaletto (BS)
Via San Pio da Pietrelcina, 230
0306710525
info.brescia@mosaico.org