

La valutazione d'Impatto Sociale del Servizio Civile Universale italiano: tra solidarietà, occupabilità e occupazione

Davide Calandra

Affiliation: Department of Management, University of Turin
Address: Corso Unione Sovietica, 218 bis, 10134 Torino TO
E-mail: davide.calandra@unito.it

Emilie Jacquemod

Affiliation: Department of Management, University of Turin
Address: Corso Unione Sovietica, 218 bis, 10134 Torino TO
E-mail: emilie.jacquemod@edu.unito.it

Maida Caria

Affiliation: Centro Servizi per il Volontariato Vol.To Torino
Address: Via Giovanni Giolitti 23
E-mail: caria@volontariato.torino.it

Paolo Biancone

Affiliation: Department of Management, University of Turin
Address: Corso Unione Sovietica, 218 bis, 10134 Torino TO
E-mail: paolo.biancone@unito.it

Abstract: Il numero di volontari del servizio civile parallelamente agli Enti del Terzo Settore stanno aumentando negli ultimi anni. Riveste un nuovo interesse valutare l'impatto generato dal servizio civile sia verso l'esterno che verso i volontari coinvolti. Lo studio al fine di indagare tali aspetti indaga sull'impatto sociale del servizio civile universale nel contesto di riferimento mediante la costruzione della catena del valore e sul nesso causale tra il SCU, la dimensione dell'occupabilità e dell'occupazione. Le condizioni occupazionali dei volontari determinata grazie ai dati dell'Agenzia Piemonte Lavoro e le altre evidenze relative al valore generato supportano l'analisi della ricaduta progettuale sui Sustainable Development Goals determinando il cambiamento generato e proponendo un approccio integrato di misurazione che accoglie diversi approcci.

Keywords: **Impatto Sociale, servizio civile universale, occupazione, competenze trasversali , valorizzazione economica, capitale umano e sociale**

Doi: **10.5281/zenodo.7811564**

1. Introduzione

Le organizzazioni senza scopo di lucro sono organizzazioni private che hanno il compito di offrire servizi di interesse generale importanti per il bene comune senza che i membri dell'organizzazione ricevano profitto da questi servizi (Nahavandi, 2012; Worth, 2009). A livello mondiale, le organizzazioni senza scopo di lucro stanno crescendo in numero rapidamente (Moulaert & Ailenei, 2005; Worth, 2009) e in Italia sono 336.275 (Ultimo censimento 2018).

Queste organizzazioni possono variare da organizzazioni informali a livello di base a grandi fondazioni che gestiscono istituti educativi, strutture sanitarie, gruppi di difesa, chiese, eccetera (Anheier, Glasius, & Kaldor, 2005). I servizi offerti da queste organizzazioni non-profit sono molteplici e includono servizi umani, servizi di credito e risparmio, protezione dell'ambiente e delle risorse naturali, sviluppo locale e alloggi, assistenza umanitaria e sviluppo internazionale, diritti umani, agricoltura, servizi educativi e religiosi (Worth, 2009). L'Istat attraverso i censimenti ha individuato 5,5 milioni di volontari e 870.183 dipendenti (ISTAT, 2022). Il numero di volontari aderenti ad associazioni senza scopo di lucro o del terzo settore avviati in Italia per il Servizio Civile è cresciuto notevolmente dal 2001 ad oggi, arrivando a contare 49.984 civilisti avviati nell'anno 2021 (Servizio Civile Universale, 2021). Precedenti studi hanno individuato l'impatto del servizio civile (Esposito et al., 2021), il presente studio indaga sulla continuità della ricaduta. Oltre al considerevole impatto generato sull'intera collettività, è importante considerare le ricadute che si manifestano sui volontari aderenti. In questa ricerca si è scelto di valutare l'impatto sociale del Servizio Civile Universale mediante la costruzione della catena del valore e di studiare in modo più approfondito le ricadute occupazionali, approfondendo la relazione che intercorre tra l'esperienza e la dimensione dell'occupabilità.

2. Framework teorico

a. Occupabilità, occupazione e l'esperienza di Servizio Civile

Nel corso degli anni sono stati condotti numerosi studi sulla relazione che intercorre tra l'esperienza di Servizio Civile e le dimensioni dell'occupabilità e dell'occupazione. Con il termine occupabilità s'intende *“una serie di abilità – competenze, conoscenze e attributi*

personali – che rendono più probabile ottenere un impiego e avere successo nella scelta occupazionale con beneficio per la forza lavoro, la comunità e l'economia” (Yorke, 2006). L'esperienza di Servizio Civile è in grado di accrescere il capitale sociale, mediante l'incremento e il consolidamento delle reti relazionali, e il capitale umano, favorendo l'acquisizione di competenze trasversali e rafforzando il senso di autoefficacia (perceived self-efficacy) (Leone & De Bernardo, 2017). Semplificando il costrutto introdotto da Albert Bandura, possiamo definire l'autoefficacia percepita come la consapevolezza maturata da ogni individuo rispetto la propria capacità di gestire determinate attività, situazioni o aspetti della propria personalità. Tale processo cognitivo può essere sviluppato ampiamente durante il percorso di Servizio Civile (Bandura, 2000).

Il Servizio Civile è inoltre collegato alla dimensione della cittadinanza attiva (De Luca & Ferri, 2017), definibile come la *“capacità dei cittadini di organizzarsi in modo multiforme, di mobilitare risorse umane, tecniche e finanziarie e di agire nelle politiche pubbliche con modalità e strategie differenziate, per tutelare i diritti e prendersi cura dei beni comuni, esercitando a tal fine poteri e responsabilità”* (Moro, 2005).

Uno studio pubblicato dall'INAPP (2023) mette in evidenza la relazione tra occupabilità e cittadinanza attiva, entrambe le dimensioni risultano infatti essere legate al titolo di studio, al background familiare, al contesto economico e a quello culturale degli individui presi in analisi. Lo studio mette in luce che l'occupazione aumenta sia al crescere dell'occupabilità che al crescere dei valori di cittadinanza attiva. Viene quindi concluso che la relazione fra occupabilità e cittadinanza attiva è debole ma presente; infatti, la dimensione della cittadinanza attiva è in grado di spiegare le differenze in termini occupazionali che le variabili formazione, flessibilità e attivazione sul mercato del lavoro non sono in grado di spiegare.

Occorre considerare inoltre che i volontari che scelgono di affrontare tale esperienza maturano un maggiore senso di fiducia verso il futuro e aumentano la propria attitudine solidaristica (ISTAT, 2021; Vurro, C., Perrifini, F, 2013), precondizioni per una buona coesione sociale.

Infine, è stato messo in luce che il Servizio Civile può essere uno strumento di policy per rispondere agli obiettivi di sviluppo sostenibile (Assessment, 1995), dunque per intervenire sulle condizioni economiche, formative e occupazionali dei volontari aderenti. In particolare, si rileva che l'esperienza di SCU è in grado di rispondere in modo diretto ai seguenti obiettivi dell'Agenda 2030 (*tabella 1*):

Tabella 1 – Obiettivi dell’Agenda 2030 raggiungibili dal Servizio Civile Universale

GOAL	SDG	INDICATORE
GOAL 1 – Porre fine ad ogni forma di povertà nel mondo	1.2.2	<i>Rischio di povertà</i> : Percentuale di persone che vivono in famiglie con un reddito netto equivalente inferiore a una soglia di rischio di povertà, fissata al 60% della mediana della distribuzione individuale del reddito netto equivalente
		<i>Bassa intensità lavorativa</i> : Percentuale di persone che vivono in famiglie dove le persone in età lavorativa (tra i 18 e i 59 anni, con l'esclusione degli studenti 18-24) nell'anno precedente hanno lavorato per meno del 20% del loro potenziale (con esclusione delle famiglie composte soltanto da minori, da studenti di età inferiore a 25 anni e da persone di 60 anni o più).
GOAL 4 – Istruzione di qualità per tutti	4.3.1	<i>Partecipazione alla formazione continua</i> : Percentuale di persone di 25-64 anni che hanno partecipato ad attività di istruzione e formazione nelle 4 settimane precedenti l’intervista sul totale delle persone di 25-64 anni
GOAL 8 – Promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un’occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per tutti	8.5.2	<i>Tasso di disoccupazione</i> : Rapporto tra le persone in cerca di occupazione e le forze di lavoro
		<i>Tasso di occupazione</i> : Rapporto tra gli occupati e la popolazione di 15 anni o più
	8.6.1	<i>Part time involontario</i> : Percentuale di occupati che dichiarano di svolgere un lavoro a tempo parziale perché non ne hanno trovato uno a tempo pieno sul totale degli occupati
		<i>Giovani che non lavorano e non studiano (NEET)</i> : Percentuale di persone di 15-29 anni né occupate né inserite in un percorso di istruzione o formazione sul totale delle persone di 15-29 anni

Fonte: elaborazione sulla base delle informazioni tratte dal “Rapporto SDGs 2021” – ISTAT

b. Valutare l’impatto sociale

La valutazione dell’impatto sociale del Servizio Civile Universale è basata sulla teoria del Sociale Impact Assesment e sulla conseguente catena del valore. Il concetto di impatto sociale non ha una definizione unanime, in generale esso riguarda tutte quelle variazioni non

prettamente economiche che si verificano in un dato gruppo di interesse che ha ricevuto un determinato trattamento o programma (Stame, 2020). È importante sottolineare che l'impatto sociale non è esauribile negli effetti economici prodotti da un determinato intervento (Zamagni, Venturi & Rago, 2015). Secondo Vurro e Perrini (2013), infatti, la valutazione contingente, ossia il valore di mercato attribuito dai consumatori in base ai benefici percepiti, non è sufficiente a catturare l'impatto sociale di un determinato intervento perché non include tutte le esternalità che ricadono sui principali stakeholder, dato che la valutazione del mercato è imperfetta nel considerare i benefici sociali (Leone, 2011). La sola valutazione economica dell'attività svolta dai volontari, seppure estraneamente utile ed importante, non è in grado, dunque, di cogliere tutti i benefici che vengono generati sull'intera collettività oltre che sul singolo civilista.

La teoria del Social Impact Assessment è utile in questo frangente per determinare gli effetti complessivi del Servizio Civile Universale. Il processo di ricerca che ha condotto alla definizione della SIA nella seconda metà del '900 è stato dinamico e variabile, la metodologia si configura come tentativo di valutare e stimare in anticipo le probabili conseguenze sociali che seguiranno a specifiche azioni politiche e governative, identificando l'impatto sociale nelle alterazioni generali delle modalità in cui la gente vive, lavora, gioca, si relaziona e si organizza per realizzare i propri bisogni (De Chicco, 2015). La misurazione e gestione dell'impatto sociale è stata ulteriormente raffinata dall'European Venture Philanthropy Association nel 2013, la quale ha individuato cinque step fondamentali per l'analisi (ISTAT, 2021):

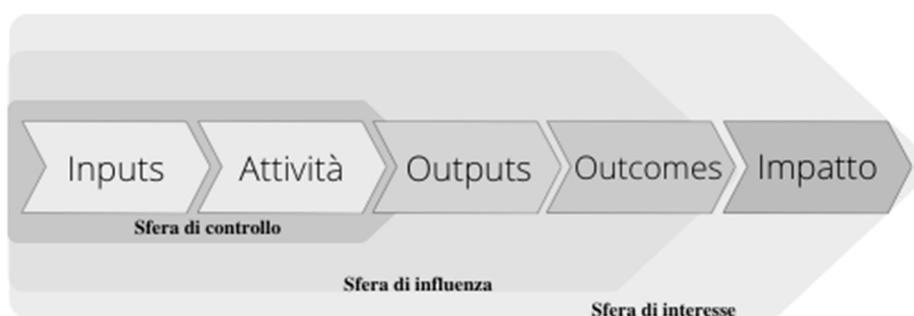
- I. Definizione degli obiettivi, prendendo in considerazione sia quelli designati dal valutatore d'impatto che quelli relativi alle organizzazioni sociali coinvolte
- II. Analisi delle parti interessate, individuate in ogni agente coinvolto e/o interessato alle attività delle organizzazioni considerate
- III. Misurare i risultati, individuando opportuni indicatori, preferibilmente riconosciuti a livello istituzionale e internazionale
- IV. Verificare e valutare l'impatto generato
- V. Monitorare e divulgare i risultati

A supporto della SIA è stata inoltre introdotta la teoria del cambiamento (Brescia & Calandra, 2020), come “processo rigoroso e partecipativo nel quale differenti portatori di interessi, nel corso di una pianificazione, articolano i loro obiettivi di lungo termine – impatto – e identificano

le condizioni che essi reputano debbano dispiegarsi – precondizioni – affinché tali obiettivi siano raggiunti. Tali condizioni sono schematizzate nei cambiamenti – outcome – che si vogliono ottenere e sono organizzate graficamente in una struttura causale – catena del valore” (Vurro & Perrini, 2013). La teoria del cambiamento permette una riflessione approfondita sul tipo di cambiamento a cui un intervento aspira, sulle modalità operative da adottare e sui beneficiari coinvolti . Dato lo studio del nesso causale tra risorse ed esiti del programma, la teoria del cambiamento è sviluppata a partire dall’individuazione di cinque elementi principale (grafico 1) (Biancone & Secinaro, 2020):

- Input: Insieme delle risorse (capitali o umane) messe a disposizione per la realizzazione delle attività
- Attività: Azioni intraprese per produrre gli outputs
- Outputs: Insieme delle attività realizzate nel corso di un determinato periodo partendo dalle attività intraprese
- Outcomes: Insieme dei cambiamenti generati nel contesto di riferimento
- Impatto: Insieme degli effetti a lungo termine generati dall’intervento

Grafico 1 – Catena del valore della Teoria del Cambiamento

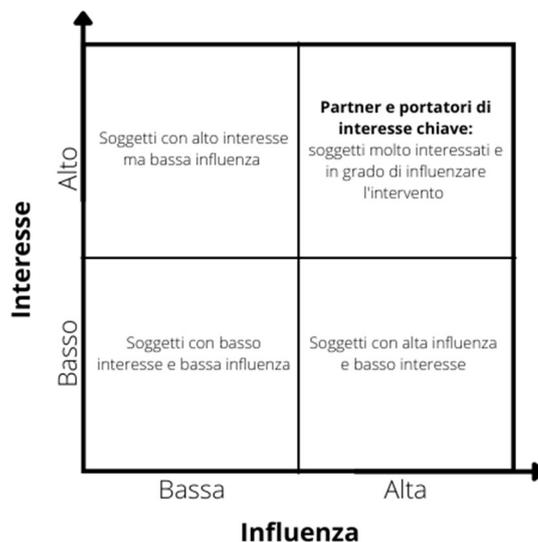


Fonte:rielaborazione propria

Le organizzazioni coinvolte, in quanto agenti che organizzano gli input ed erogano le attività, hanno una sfera di controllo limitata ai soli primi due elementi; per quanto riguarda gli outputs e gli outcomes le organizzazioni godono di una sfera di influenza, mentre per quanto riguarda l’impatto esse diventano portatrici di interesse.

Un altro importante aspetto da considerare riguarda tutti i portatori di interesse coinvolti nell’intervento (*grafico 2*), per identificarli è possibile costruire una matrice di interesse e influenza (stakeholders interest/influence matrix (Polonsky & Scott, 2005).

Grafico 2 – Matrice di interesse e influenza



Fonte: elaborazione propria su Assessment method (1994) e Polonsky & Scott, 2005)

La matrice consente di identificare con chiarezza tutti gli stakeholders coinvolti, partendo dall'analisi del loro potere, dalla loro capacità di influenza e del livello di interesse rispetto all'intervento considerato. Tale analisi permette di delineare una strategia di gestione degli attori coinvolti in grado di aumentare il consenso e il coinvolgimento degli stessi.

La valutazione d'impatto sociale può essere sviluppata anche a partire dalla determinazione del valore economico generato, distribuito e assorbito, analizzando le specifiche attività erogate (Tarquinio, 2021, Tieghi & Del Sordo, 2023). La valutazione del valore economico si basa sulla determinazione delle entrate e uscite sostenute dall'ente erogatore, si noti che negli enti di terzo settore le entrate sono spesso determinate da trasferimenti pubblici. La determinazione del valore generato permette di comprendere quanto le attività svolte impattino sul territorio di contesto e quanta ricchezza venga redistribuita in esso. Il valore economico distribuito è da considerarsi come un indicatore quali-quantitativo dell'impatto sociale dell'Ente e da un'indicazione rispetto alla portata di responsabilità sociale assunta. Il valore economico assorbito è rappresentato dalla parte di risorse economiche che l'ente trattiene al suo interno per il suo sostentamento e la sostenibilità nel tempo. Nel caso di enti di terzo settore è possibile analizzare il valore economico generato anche in funzione della valutazione economica delle

attività erogate. La valutazione economica del valore distribuito e assorbito ha duplice utilità, da una parte permette di analizzare la solidità e la sostenibilità dell'organizzazione, dall'altro permette di avere una stima del nuovo valore economico generato immesso nel contesto di riferimento (*tabella 2*).

Tabella 2 – Valore economico generato, distribuito e assorbito

Entrate
VALORE ECONOMICO GENERATO
Uscite
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO
VALORE ECONOMICO AGGIUNTO (O ASSORBITO)

Fonte: rielaborazione propria sulla base di Esposito et al. (2021)

3. Metodo e caso studio

Il campione preso in analisi per la ricerca è costituito da tutti i civilisti afferenti al Centro Servizi Volontariato Torino per il bando ordinario di Servizio Civile Universale 2020, i cui progetti sono stati svolti nel 2021 e nel 2022. Per tale bando sono pervenute 257 candidature, di queste 169 sono risultate idonee e 117 sono state selezionate. In totale hanno concluso il percorso di Servizio Civile 84 volontari. Il campione era prevalentemente di sesso femminile, di età compresa tra i 24 e i 26 anni, proveniente e residente nel Nord Italia ed in possesso di un diploma di scuola secondaria di II° grado. Per procedere all'analisi sono state utilizzate tre fonti primarie di dati: in primis le osservazioni rilevate dal CSV Vol.To durante la candidatura dei civilisti, sono stati poi utilizzati i dati occupazionali estrapolati dall'Agenzia Piemonte Lavoro il 15 ottobre 2022 e sono stati somministrati due questionari in due tempi diversi, a gennaio/febbraio e settembre/ottobre 2022.

Lo studio ha utilizzato diversi questionari per determinare l'impatto e applicare la misurazione della teoria del cambiamento. Nel primo questionario è stato possibile determinare attraverso una scala di autoefficacia percepita nella gestione dei problemi complessi sviluppata a partire dal costruito maturata dal Alber Bandura (European Venture Philanthropy Association, 2013; Bendura, 2006). mentre il secondo questionario è stato creato appositamente per misurare l'impatto rilevato sugli SDGs determinati dal servizio civile precedentemente esplicitati ed è

stato elaborato in due differenti versioni da somministrare durante il trattamento e alla fine dello stesso. Il Test di Autoefficacia permette di verificare la consapevolezza maturata da ogni individuo rispetto alla propria capacità di gestire determinate attività, situazioni o aspetti della propria personalità. Il senso di autoefficacia può essere sviluppato durante il percorso di Servizio Civile ed è determinate per il profilo di occupabilità. Il test analizza quattro dimensioni distinte: maturità emotiva, data dalla consapevolezza dell'individuo circa la propria capacità di gestire eventi difficili, imprevisti e situazioni stressanti; finalizzazione dell'azione, ovvero la capacità dell'individuo di identificare, organizzare e pianificare i propri obiettivi, stabilendo le priorità e considerando le proprie competenze; fluidità relazionale, data dalla capacità di interagire e confrontarsi con gli altri, creando e curando le proprie relazioni personali; e analisi del contesto, data dalla capacità di comprendere il contesto e di adeguarsi ad esso. Le dimensioni sono state analizzate in funzione di 24 items rispetto a cui ciascun civilista ha espresso il proprio grado di disaccordo o accordo mediante Scala Likert a 5 punti. Grazie alla proprietà additiva della Scala Likert (Marradi & Gasperoni, 2003) è stato possibile calcolare il punteggio di ogni dimensione per ciascun civilista durante il percorso di SCU e alla fine dello stesso e, aggregando i risultati, è stato possibile determinare lo sviluppo delle dimensioni.

Il secondo questionario è stato somministrato ai volontari durante i progetti di Servizio Civile Universale all'inizio e quando erano intercorsi almeno tre mesi dalla fine dell'esperienza. Nel questionario si è scelto di indagare quattro dimensioni principali: dimensione individuale (analisi della situazione formativa del volontario, dell'area di studi e della relativa relazione con il percorso di SCU, della composizione del nucleo familiare e della situazione abitativa); dimensione economica (analisi dell'intensità lavorativa, del reddito medio annuo del nucleo familiare del volontario e delle sue entrate personali medie annue); dimensione occupazionale (analisi della situazione occupazionale dei volontari durante i progetti di SCU e alla fine degli stessi); valutazione generale del percorso di SCU (analisi delle aspettative individuali riguardo la crescita personale e l'acquisizione di competenze spendibili sul mercato del lavoro, analisi del livello di informazioni in possesso dei volontari prima di entrare in contatto con Vol.To e del supporto di quest'ultimo durante i progetti di SCU, analisi del gradimento dei progetti e valutazione generale del percorso e del rapporto con l'Ente e con l'OLP). L'obiettivo finale del questionario era quello di evidenziare eventuali differenze nelle risposte tra i due tempi di somministrazione, in modo da cogliere gli effetti del percorso di SCU sui volontari.

Per quantificare e qualificare l'acquisizione di competenze trasversali si è fatto riferimento al progetto intrapreso dall'associazione Volontariato Torino assieme a CSV net a partire dal

modello sviluppato nell'ambito del progetto europeo "Lever Up – Valorizzare l'apprendimento informale e le competenze trasversali sperimentate nel volontariato per aumentare l'occupabilità, la responsabilità sociale e la mobilità", sviluppato tra il 2017 e il 2019 nell'ambito del più vasto programma "Erasmus + - Key Action 2 Strategic Partnership – VET". Il percorso di validazione delle competenze prende in considerazione un set di 15 competenze trasversali divise in quattro ambiti:

- Competenze personali: empatia, motivazione, responsabilità, iniziativa e flessibilità, adattabilità
- Competenze metodologiche: imparare ad imparare, problem solving, innovazione e creatività
- Competenze organizzative: orientamento al risultato, organizzazione e pianificazione, pensiero digitale
- Competenze sociali: comunicazione, lavoro di gruppo, gestione interculturale e della diversità, leadership

La valutazione delle competenze si è articolata su due dimensioni: complessità dell'esperienza e livello acquisito della competenza. La complessità dell'esperienza si basa sul contesto di riferimento, sulle attività a carico del volontario e sull'autonomia dimostrata nello svolgere i compiti. In base alle risposte date al modulo di autovalutazione compilato dal volontario e al modulo di valutazione esterna compilato dal tutor, il responsabile della validazione ha attribuito ad ogni competenza scelta da ogni volontario un punteggio rispetto alla complessità dell'esperienza. Il livello acquisito della competenza è invece stato determinato mediante la produzione di evidenze da parte del volontario.

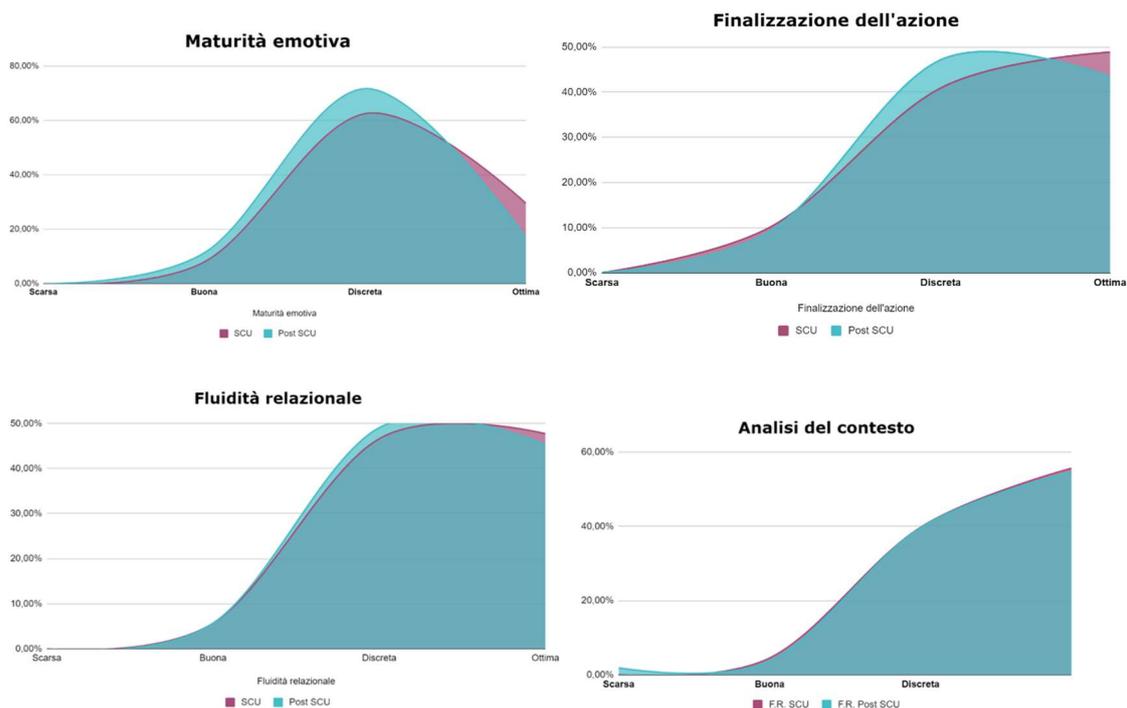
Per identificare poi l'impatto sociale si è costruita la Catena del Valore a partire dalla teoria del Social Impact Assessment (SIA) e della teoria del cambiamento. Inoltre, si è voluto dare spazio all'identificazione dei portatori di interesse, dei beneficiari e degli stakeholders costruendo la matrice di interesse ed influenza. Infine, si sono analizzati gli obiettivi dell'Agenda 2030 raggiunti grazie all'esperienza di Servizio Civile Universale.

4. Risultati e Discussione

Il Test di autoefficacia percepita nella gestione dei problemi complessi, somministrato ai civilisti durante i progetti di SCU e al termine degli stessi, non evidenzia significative differenze nel senso di autoefficacia percepita. Tutte e quattro le dimensioni analizzate non subiscono

grandi variazioni dopo il percorso di Servizio Civile, anzi si segnala un leggero accentramento delle distribuzioni dei punteggi (*grafico 3*) attorno alla modalità discreta, ma questo potrebbe essere semplicemente il risultato di una maggiore consapevolezza dei propri limiti maturata durante le attività.

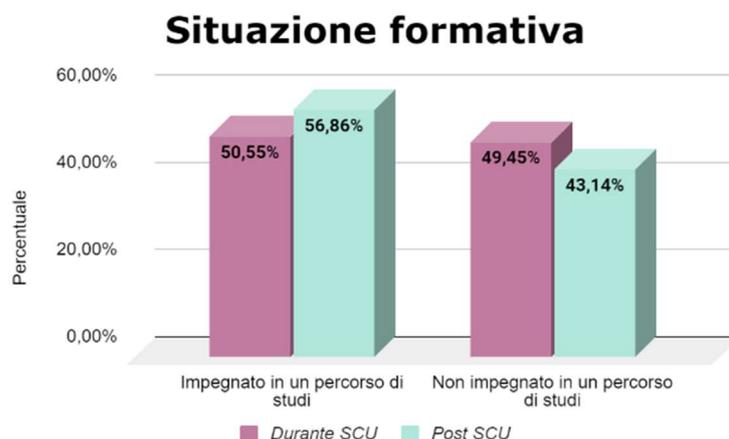
Grafico 3 – Distribuzioni dei punteggi del Test di Autoefficacia



Fonte: elaborazione dei dati estratti dal Test di Autoefficacia

Ben più significativi sono invece stati i risultati ottenuti dalla somministrazione del secondo questionario. Innanzi tutto si segnala un aumento di 6,31 punti percentuali di individui impegnati in un percorso di studi dopo l'esperienza di Servizio Civile (*grafico 4*), riguardo al contesto di studi si segnala che il 37,40% del campione ha dichiarato che il proprio percorso di studi ha influito sulla scelta di intraprendere il Servizio Civile e il 21,65% ha dichiarato che il percorso di SC ha influito sulla decisione di intraprendere o ricominciare un percorso formativo, appare dunque chiara l'influenza reciproca tra il percorso di studi e il SC.

Grafico 4 – Situazione formativa dei civilisti durante e dopo il percorso di Servizio Civile



Fonte: elaborazione propria

L'intensità lavorativa non subisce grandi variazioni nel periodo post SCU così come avviene per le rilevazioni fatte rispetto alle entrate personali dei civilisti coinvolti. La situazione occupazionale invece (*grafico 5a*) subisce un netto miglioramento con un aumento del 17,95% di individui impegnati in un percorso lavorativo e un aumento del 15,75% di individui contemporaneamente studenti e lavoratori.

Il 54,90% del campione ha dichiarato che la propria condizione è cambiata dopo il percorso di SCU (*grafico 5b, 5c*) e il 23,53% degli intervistati ha dichiarato che tale variazione è imputabile all'esperienza (*grafico 5d*), in particolare si rileva che 7 civilisti hanno intrapreso un percorso lavorativo presso l'ente dove hanno svolto il Servizio Civile, 2 civilisti hanno trovato lavoro grazie alla rete di contatti maturata durante il percorso e 3 civilisti hanno scelto un impiego sulla base dell'esperienza (*grafico 5e*). Anche la condizione lavorativa migliora nel periodo Post Servizio civile (*grafico 5f*), vi è infatti un aumento pari al 13,33% dei lavoratori dipendenti a tempo determinato e del 5,09% dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato, tali aumenti sono accompagnati da una riduzione del 4,32% delle forme di lavoro precario (contratto occasionale, a somministrazione, a chiamata). Inoltre, vi è una riduzione del part time involontario del 1,57% (*grafico 5g*). Considerando invece il profilo dell'occupabilità dei civilisti, si segnala che il 92,16% del campione ha dichiarato che il SCU ha contribuito alla propria crescita personale, il 90,20% ha dichiarato di aver acquisito nuove competenze spendibili sul mercato del lavoro e il 92,16% ha dichiarato di aver incrementato le proprie competenze trasversali.

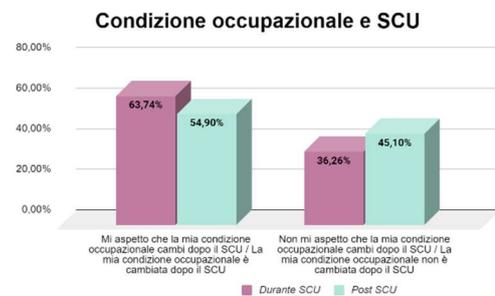
Grafico 5 (a, b, c, d, e, f, g) - Situazione occupazionale e variazioni dopo il SCU



(a)

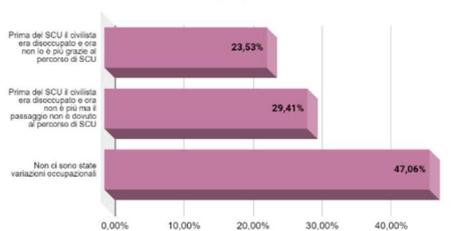


(b)



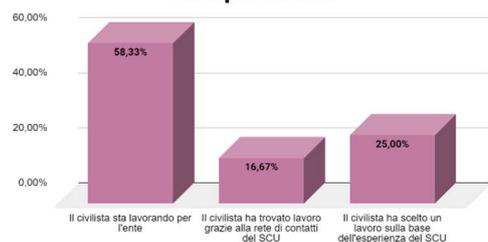
(c)

Passaggio di stato occupazionale dopo il SCU

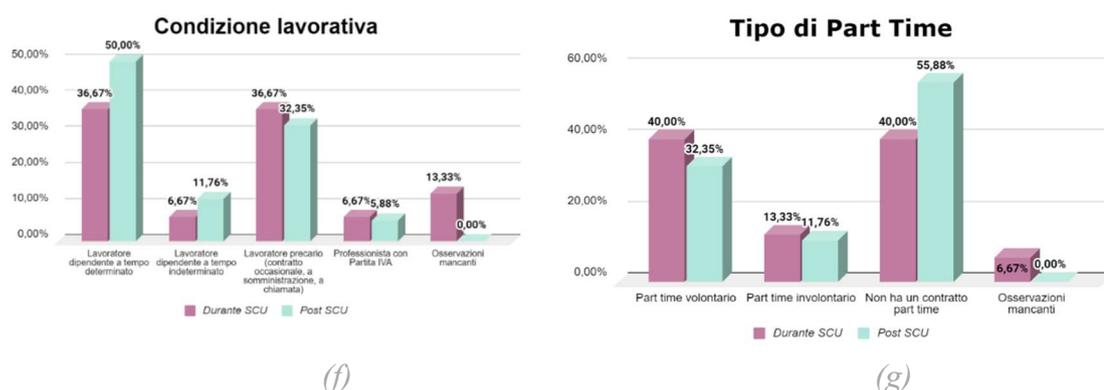


(d)

Relazione tra SCU e passaggio di stato occupazionale



(e)



Fonte: elaborazione dei dati del questionario “Valutazione dell’Impatto del SCU”

Il percorso di validazione delle competenze mette in evidenza la chiara acquisizione di competenze trasversali da parte dei civilisti coinvolti (figura 1). Il percorso ha portato all’emissione di 76 attestati, di cui il 71,05% relativi alla validazione di due competenze. Le competenze più scelte risultano essere l’empatia, la pianificazione e l’organizzazione, la flessibilità e l’adattabilità, il lavoro in gruppo e la comunicazione.

Figura 1 – Panoramica sul percorso di validazione delle competenze

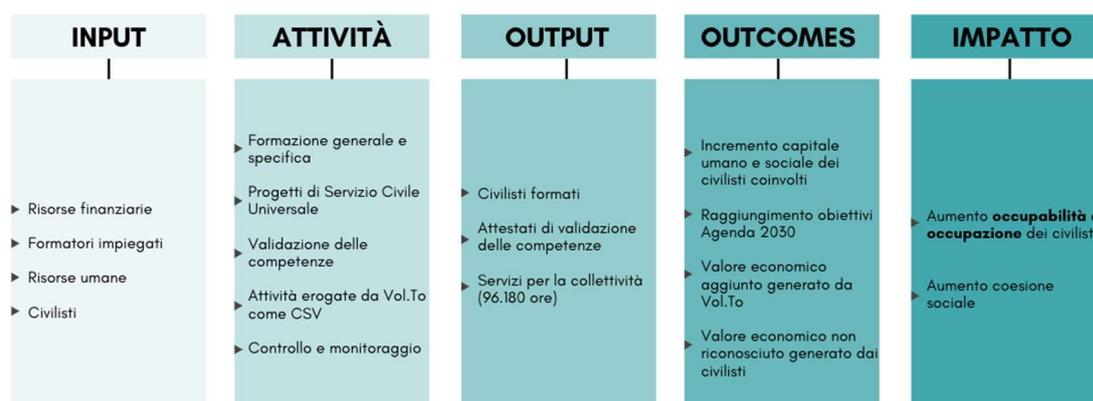


Fonte: elaborazione dei dati raccolti durante il percorso di validazione delle competenze

La catena del valore ha permesso di quantificare gli input, le attività, gli outputs, gli outcomes e l’impatto del Servizio Civile Universale (figura 2). Gli input sono costituiti dalle risorse finanziarie, dai formatori e dalle risorse umane impiegate per la realizzazione delle attività nonché dai civilisti coinvolti. Le risorse finanziarie utilizzate per la realizzazione dei progetti, erogate sia dal Dipartimento per le Politiche Giovanili e il Servizio Civile Universale che dal Centro Servizi Volontariato Torino, ammontano a 585.395,29 euro. Si rileva poi l’impiego di 199 formatori, 5 figure interne a Vol.TO e 112 civilisti, di cui 84 hanno concluso il percorso di

SCU. Le attività sono composte dalle ore di formazione generale e specifica, dagli stessi progetti di Servizio Civile Universale, dal percorso di Validazione delle Competenze, dalla funzione di controllo e monitoraggio assunta da Vol.TO e dalle attività erogate da Vol.TO come CSV. In totale sono state erogate 1.759 ore di formazione. Per il bando ordinario di SCU 2020 l'associazione Vol.TO ha previsto 134 posizioni, di cui solo 111 sono state coperte. Conteggiando anche i subentri, sono stati inseriti in totale nei progetti 118 volontari. Per quanto riguarda gli output si segnala la formazione di 100 civilisti, l'emissione di 76 attestati di validazione delle competenze, di cui 54 relativi alla validazione di due competenze e l'erogazione di più di 96.180 ore di attività svolte nell'ambito dei progetti di SCU. Gli outcomes si manifestano attraverso l'incremento di capitale umano e sociale dei civilisti coinvolti, il raggiungimento degli obiettivi dell'agenda 2030, la generazione di valore economico aggiunto e la valorizzazione economica delle attività erogate. L'incremento di capitale umano è dato dall'acquisizione di competenze spendibili in ambito lavorativo e di competenze trasversali, mentre l'incremento di capitale sociale è dovuto principalmente alla maturazione di una vasta rete relazionale dovuta alle conoscenze maturate durante l'esperienza di SCU, si noti infatti che il 78,43% del campione ha mantenuto rapporti di vario tipo con l'ente, determinato un incremento continuo della propria rete relazionale.

Figura 2 – La catena del valore

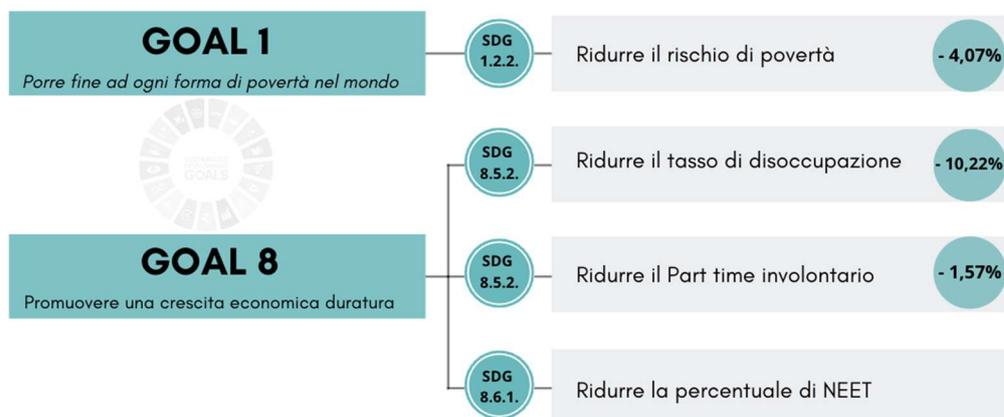


Fonte: elaborazione propria

Per quanto riguarda il raggiungimento degli obiettivi dell'Agenda 2030, il Servizio Civile Universale si conferma essere un utile strumento per il raggiungimento di alcuni obiettivi

(figura 3), in particolare si è evidenziata la possibilità di ridurre il rischio di povertà, di ridurre il tasso di disoccupazione, il part time involontario e il fenomeno dei NEET.

Figura 3 – Raggiungimento degli obiettivi dell'Agenda 2030



Fonte: elaborazione propria

Come anticipato precedentemente, è possibile analizzare la manifestazione d'impatto sociale come creazione di valore economico aggiunto o assorbito (tabella 3). In questo caso è possibile determinare il valore economico generato, distribuito e assorbito dall'attività dell'Associazione Vol.To esclusivamente in relazione ai progetti di SCU.

L'associazione Vol.To ha generato un valore economico pari a 67.950,00 euro, tale somma rappresenta il 46% del totale del fatturato relativo all'anno 2021. La quasi totalità del valore economico generale, corrispondente al 96,98% del totale, è stata distribuita nel territorio di contesto. Il valore economico assorbito da Vol.To è significativamente esiguo e corrisponde al 3,02% del valore economico generato.

Tabella 3 – Valorizzazione economica dell'attività di Vol.To

Valorizzazione economica dell'attività di Vol.To	
Ricavi per accreditamenti agli ETS	€ 4650,00
Ricavi per consulenze	€ 10.400,00
Ricavi per la gestione dei volontari degli enti di accoglienza	€ 43.900,00
Trasferimento per rimborso spese per la formazione	€ 9.000,00

<i>VALORE ECONOMICO GENERATO</i>	€ 67.950,00
Remunerazione del personale	€ 52.733,31
Costi per consulenze esterne	€ 9.672,00
Altre spese	€ 3.489,28
<i>VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO</i>	€ 65.894,59
<i>VALORE ECONOMICO AGGIUNTO (O ASSORBITO)</i>	€2.055,41

Fonte: elaborazione propria

Per valorizzare economicamente le attività erogate nell'ambito dei progetti di SCU, si è fatto riferimento ai metodi indiretti per la valorizzazione economica del lavoro volontario. Tale approccio permette di dare una traduzione economica delle attività socialmente rilevanti che non sono allocate attraverso i meccanismi di mercato. Il metodo diretto evidenzia l'output del lavoro non retribuito associando ad esso il prezzo di mercato di servizi equivalenti, da cui poi vengono sottratti i costi sostenuti. In riferimento al caso delle attività svolte durante il SCU si è scelto di valorizzare economicamente l'operato dei volontari facendo riferimento alle disposizioni relative al costo del lavoro per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore sociosanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo aggiornate a settembre 2020 (Taplin & Clark, 2012). Riconoscendo le difficoltà nel ricondurre le attività svolte dai volontari alle attività svolte nelle cooperative, soprattutto a causa del livello qualitativo dei servizi offerti e del livello professionale, si è scelto di ricondurre i volontari alla posizione economica più bassa riconosciuta nel CCNL delle cooperative sociali, ovvero la categoria A1. Il minimo stipendiabile di tale categoria è pari a 1.254,59 euro. Si ricorda che la retribuzione mensile dei civilisti è pari a 444,30 euro. Ogni civilista, dunque, crea un valore aggiunto pari a 810,29 euro mensili, ovvero 9.723,48 euro l'anno. Considerando che hanno concluso il percorso di Servizio Civile 84 volontari, nel sistema è stato immesso un valore economico non riconosciuto pari a 816.772,32 euro. A questo importo occorre sottrarre il valore economico generato e assorbito dall'associazione Vol.To, ottenendo il valore economico non riconosciuto e immesso sul territorio (*tabella 4*). Tale valore non trova riconoscimento finanziario e monetario nella realtà ma rappresenta comunque il valore economico che i volontari generano nel contesto di riferimento.

Tabella 4 – Reale valore economico immesso nel territorio

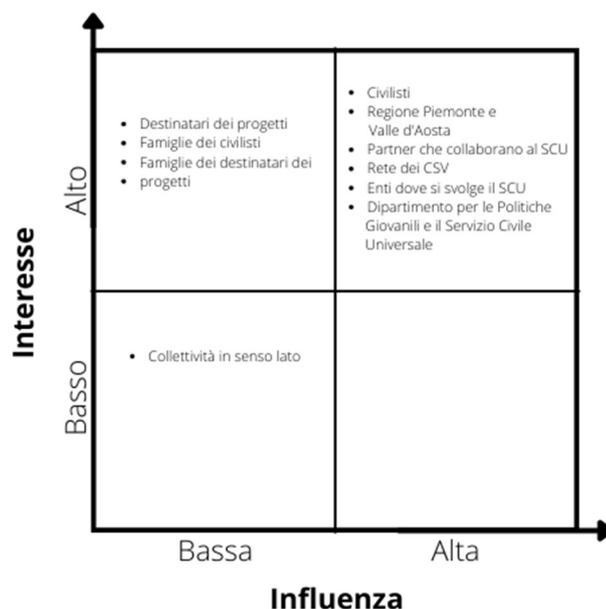
Valore economico non riconosciuto lordo	€ 816.772,32
- Valore economico generato da Vol.To	€ 67.950,00
- Valore economico assorbito da Vol.To	€ 2.055,41
= <i>Reale valore economico non riconosciuto</i>	€ 746.766,91

Fonte: elaborazione propria

L'impatto sociale del Servizio Civile Universale si manifesta infine attraverso l'aumento dell'occupabilità e dell'occupazione dei civilisti e l'aumento della coesione sociale. Il percorso di validazione delle competenze e il questionario sulla valutazione d'impatto del SCU evidenziano da un lato l'acquisizione di competenze trasversali (soft skills) e dall'altro l'acquisizione di competenze spendibili sul mercato del lavoro. Alla luce di questi risultati è ragionevole supporre che il percorso di Servizio Civile determini un aumento dell'occupabilità per i civilisti che lo intraprendono. Il questionario sull'impatto del SCU ci permette inoltre di evidenziare l'aumento del capitale umano e sociale dei civilisti coinvolti e di sottolineare l'aumento occupazione alla fine del percorso. Nel lavoro di ricerca si è scelto di non approfondire il tema della coesione sociale e del relativo aumento prodotto dalle attività intraprese nell'ambito dei progetti di Servizio Civile. Tuttavia, nel considerare l'impatto sociale del SCU non è possibile evitare di ragionare su tutti gli effetti positivi che questo strumento genera sull'intera collettività. Ispirandosi ai principi costituzionali di solidarietà sociale e tutelando i diritti sociali, i servizi alla persona e l'educazione alla pace fra popoli, è ragionevole supporre che le attività intraprese dai civilisti conducono ad un aumento di coesione sociale occupandosi, tra le altre attività, di attività assistenziali per le persone più fragili e in condizioni di disagio.

Al fine di comprendere la portata dell'impatto sociale del Servizio Civile Universale si è costruita la matrice di interesse e influenza partendo dalla definizione dei portatori di interesse e dei beneficiari coinvolti (*figura 4*). I portatori di interesse sono individuati tra le persone o i gruppi che influenzano o sono influenzati dalle attività afferenti ai progetti di Servizio Civile Universale mentre i beneficiari sono invece individuati tra le persone o i gruppi che traggono un beneficio diretto dalle attività erogate nell'ambito dei progetti di SCU.

Figura 4 – Matrice di interesse e influenza



Fonte: elaborazione propria

Per avere una panoramica più completa degli stakeholders coinvolti è necessario effettuare un'ulteriore suddivisione degli enti interessati individuando tra questi quelli con coinvolgimento diretto ed indiretto, definendo gli enti indiretti come i partner che hanno collaborato alla realizzazione dei progetti di SCU, fornendo un apporto concreto nella realizzazione delle attività. In totale gli enti diretti ed indiretti coinvolti sono stati 108.

L'analisi dei dati forniti dall'Agenzia Piemonte Lavoro ha permesso di confermare l'aumento occupazionale dopo il percorso di Servizio Civile (tabella 5). In particolare si evidenzia che a tre mesi dalla fine dei progetti risultano essere occupati il 34,52% dei civilisti coinvolti, con una percentuale maggiore di occupazione femminile (grafico 6).

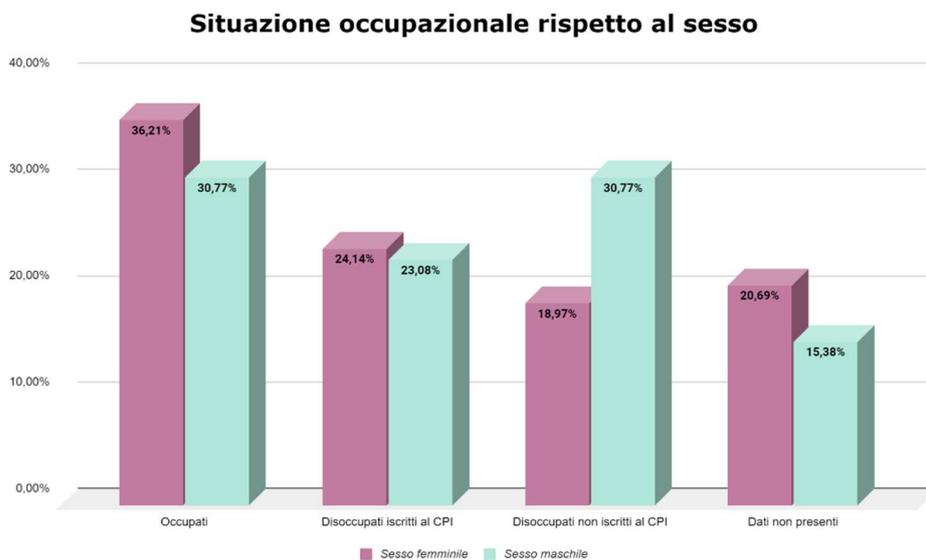
Tabella 5 – Stato occupazionale rilevato dall'Agenzia Piemonte Lavoro il 15 ottobre 2022

Stato occupazionale	Femmine		Maschi		Totale	
<i>Occupati</i>		3		3		3
		6,		0,		4,
		2		7		5
	2	1		7	2	2
	1	%	8	%	9	%
<i>Disoccupati – Iscritti al CPI</i>	1	2		2	2	2
	4	4,	6	3,	0	3,

		1 4 %		0 8 %		8 1 %
<i>Disoccupati – Non iscritti al CPI</i>	1 1	1 8, 9 7 %	8	3 0, 7 7 %	1 9	2 2, 6 2 %
<i>Civilisti non presenti nel database del CPI</i>	1 2	2 0, 6 9 %	4	1 5, 3 8 %	1 6	1 9, 0 5 %
Totale osservazioni	5 8	1 0 0, 0 0 %	2 6	1 0 0, 0 0 %	8 4	1 0 0, 0 0 %

Fonte: elaborazione dei dati forniti dall'APL

Grafico 6 – Situazione occupazionale rispetto al sesso



Fonte: elaborazione propria

5. Conclusioni

La ricerca condotta aveva il chiaro obiettivo di definire e valutare l'impatto del Servizio Civile Universale sui civilisti coinvolti nei progetti presentati dal Centro Servizi Volontariato Torino per il bando ordinario di SCU 2020, focalizzando l'attenzione sulle ricadute dei percorsi in termini di occupazione e occupabilità. Lo studio della letteratura pregressa ha permesso di evidenziare la relazione che intercorre tra il Servizio Civile e le dimensioni di occupabilità e occupazione, in particolare si è evidenziato che il SC è in grado di aumentare direttamente il capitale sociale e il capitale umano dei civilisti, portando ad un aumento dell'occupabilità e quindi dell'occupazione.

La prima parte della ricerca si è basata sulla raccolta dei dati e sulla somministrazione in due tempi diversi di due questionari, il Test di Autoefficacia e il questionario sulla valutazione d'impatto del Servizio Civile Universale. La seconda parte della ricerca si è basata sull'elaborazione delle informazioni ottenute dal Centro Servizi Vol.To, dalla somministrazione dei questionari sopra menzionati e dalla collaborazione con l'Agenzia Piemonte Lavoro.

L'elaborazione dei dati ottenuti dalla somministrazione del Test di Autoefficacia non ha permesso di evidenziare significative differenze nel senso di autoefficacia percepita nei civilisti coinvolti durante il percorso di SCU e dopo la fine dello stesso.

Sono state invece significative le informazioni elaborate a partire dal questionario sulla valutazione d'impatto, dal percorso di validazione delle competenze e della collaborazione con l'Agenzia Piemonte Lavoro, che hanno permesso uno studio approfondito degli effetti del SC sulle dimensioni dell'occupabilità e dell'occupazione.

In primo luogo, si ribadisce l'importante incremento di capitale umano dovuto all'acquisizione di nuove competenze (specifiche e trasversali) che conducono ad un aumento del profilo di occupabilità dei civilisti coinvolti. Tale evidenza è stata ulteriormente confermata dai risultati ottenuti dal percorso di validazione delle competenze, che certifica l'effettiva acquisizione di soft skills. Inoltre, sono state messe in evidenza anche le implicazioni in campo formativo, in particolare si è visto che l'esperienza di Servizio Civile ha funzione orientativa per i civilisti, portando alcuni a cominciare un nuovo percorso di studi o a riprendere quello interrotto.

In secondo luogo, si è potuto evidenziare la costruzione di una buona rete relazione durante i progetti di SCU che, incrementando il capitale sociale dei civilisti, conduce ad un aumento delle opportunità occupazionali.

In terzo luogo, si è rilevato un forte incremento occupazionale dopo la fine dei progetti di SCU. Si ricorda infatti che tra i due periodi di somministrazione vi è stato un aumento degli individui occupati pari a 17,95 punti percentuali e un aumento degli individui contemporaneamente lavoratori e studenti pari a 15,75 punti percentuali. L'occupazione non è solo aumentata quantitativamente ma è anche stata oggetto di miglioramenti qualitativi, è stato infatti evidenziato un forte aumento dei contatti lavorativi tipici accompagnato da una riduzione delle forme di lavoro precarie (contratto occasionale, a somministrazione, a chiamata), nonché dalla riduzione delle forme di part time involontario. La collaborazione con l'Agenzia Piemonte Lavoro ha permesso di confermare l'aumento occupazionale, evidenziando che 3,4 civilisti su 10 risultano essere occupati a tre mesi dalla fine dei progetti.

Grazie alla catena del valore è stato possibile definire chiaramente gli output, gli outcomes e l'impatto generato dal SCU. In particolare, si ricorda che i progetti hanno condotto all'erogazione nel territorio piemontese e valdostano di 96.180 ore di attività, nonché alla formazione di 100 civilisti e all'emissione di 76 attestati di validazione delle competenze. Inoltre, è stato possibile identificare chiaramente l'impatto economico e finanziario, che risulta essere rilevante sia per l'attività svolta da Vol.to che per le attività erogate dai civilisti. L'associazione Vol.To, nell'esercizio delle attività riguardanti il Servizio Civile, ha generato un valore economico pari a 67.950,00 euro e di questi il 96,98% è stato redistribuito nel territorio di contesto. Le attività intraprese dai civilisti nell'ambito dei progetti di SCU hanno immesso nel territorio un valore economico non riconosciuto, finanziariamente o monetariamente, pari a euro 746.766,91 euro.

L'elaborazione dei dati ha permesso inoltre di stabilire che il Servizio Civile è un utile strumento per raggiungere gli Obiettivi contenuti nell'Agenda 2030 ed in particolare per ridurre il rischio di povertà, il tasso di disoccupazione e il part time involontario.

In generale, si può concludere che il Servizio Civile, oltre all'enorme beneficio che genera nei confronti nell'intera società, è in grado di incrementare il capitale umano e sociale dei civilisti coinvolti, dunque di aumentarne l'occupabilità e di avere effetti positivi in termini di occupazione, sia quantitativamente che qualitativamente. Futuri studi potrebbero indagare sul rapporto di co-creazione tra pubblico privato e terzo settore evidenziando le variabili moltiplicative per il sistema (Bryson, 2017)

Riconoscimenti

Si ringrazia il Prof. Valerio Brescia per aver collaborato nella valutazione di impatto del progetto di servizio civile e per la supervisione tecnico-scientifica.

Il progetto è il risultato dell'Accordo di Rete tra Volontariato Torino – Vol.To, il Dipartimento di Management dell'Università degli Studi di Torino e lo Spin-off Accademico dell'Università degli Studi di Torino Vision 2050 Srl.

Riferimenti

- Anheier, H. K., Glasius, M., & Kaldor, M. (2005). Global civil society 2005/6. *Global Civil Society* 2005/6, 1-504.
- Assessment, S. I. (1995). Guidelines and principles for social impact assessment. *Environmental Impact Assessment Review*, 15(1), 11-43.
- Bandura, A. (2000). Autoefficacia.: Teoria e applicazioni.(Presentazione all'edizione italiana di Gian Vittorio Caprara). Edizioni Erickson.
- Bandura, A. (2006). Guide for constructing self-efficacy scales. *Self-efficacy beliefs of adolescents*, 5(1), 307-337.
- Biancone, P., Secinaro, S. (2020). La valutazione dell'impatto sociale. Aspetti metodologici e applicativi. Ediz. MyLab. Pearson Italia.
- Brescia, V., & Calandra, D. (2020). Bilanci degli enti del terzo settore e la determinazione di costi e ricavi figurativi. *European journal of volunteering and community-based projects*, 1(3), 4-15.
- Bryson, J., Sancino, A., Benington, J., & Sørensen, E. (2017). Towards a multi-actor theory of public value co-creation. *Public management review*, 19(5), 640-654.
- Decreto direttoriale – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Tabelle per la determinazione del costo medio orario del lavoro per i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario educativo e di inserimento lavorativo e delle imprese sociali, 17 febbraio 2020
- De Cicco, R. (2015). Le vie del servizio civile: Giovani e virtù civiche tra Europa unita e processo di globalizzazione. Gangemi Editore spa.
- Dipartimento per le Politiche Giovanili e il Servizio Civile Universale, Servizio Civile in Cifre - Volontari 2021, 2022
- Esposito, P., Brescia, V., Fantauzzi, C., & Frondizi, R. (2021). Understanding social impact and value creation in hybrid organizations: The case of Italian civil service. *Sustainability*, 13(7), 4058.
- European Venture Philanthropy Association. (2013). A practical guide to measuring and managing impact.

- Yorke, M. (2006). *Employability in higher education: what it is-what it is not* (Vol. 1). York: Higher Education Academy.
- INAPP (2023). *Il servizio civile universale. La sfida della valorizzazione dell'esperienza.*
https://oa.inapp.org/xmlui/bitstream/handle/20.500.12916/3847/DeLuca_SCU-valorizzazione-esperienza_CNG_2023.pdf
- ISTAT (2021). *Rapporto SDGs 2021, Informazioni statistiche per l'agenda 203 in Italia, 2021.*
<https://www.istat.it/it/archivio/259898>
- ISTAT (2022). *Struttura e profili del settore non profit Anno 2020.*
<https://www.istat.it/it/files//2022/10/REPORT-NON-PROFIT-2022.pdf>
- Leone, L. (2011). *FTP Forme in Trasformazione della Partecipazione: Rapporto di Ricerca Sui Processi Partecipativi Dei Giovani e Sui Loro Effetti (FTP Transformation of Youth People Participation Processes and Effects).* CEVAS, Roma, 64.
- Leone, L., & De Bernardo, V. (Eds.). (2017). *Giovani verso l'occupazione: Valutazione d'impatto del Servizio Civile nella cooperazione sociale.* FrancoAngeli.
- Marradi, A., & Gasperoni, G. (Eds.). (2002). *Costruire il dato, 3: le scale Likert* (Vol. 390). FrancoAngeli.
- Moro, G. (2005). *Azione civica: conoscere e gestire le organizzazioni di cittadinanza attiva.* Carocci Faber.
- Moulaert, F., & Ailenei, O. (2005). *Social economy, third sector and solidarity relations: A conceptual synthesis from history to present.* *Urban studies*, 42(11), 2037-2053.
- Nahavandi, A. (2012). *The art and science of leadership* (6th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall.
- Polonsky, M. J., & Scott, D. (2005). *An empirical examination of the stakeholder strategy matrix.* *European journal of Marketing*, 39(9/10), 1199-1215.
- Stame, N. (2020). *Valutazione d'impatto sociale. Committenti, Enti di Terzo Settore e valutatori.* *Impresa Sociale*, 4, 54-60.
- Taplin, D. H., & Clark, H. (2012). *Theory of change basics: A primer on theory of change.* New York NY: ActKnowledge, 844, 845.
- Tarquinio, L. (2021). *Il valore aggiunto e il contributo alla rendicontazione delle informazioni non-finanziarie.* *Bilancio ed informativa economico-sociale*, 4, 295.
- Tieghi, M., & del Sordo, C. (2023). *La rilevanza dei componenti economici figurativi per gli Enti del Terzo Settore: riflessioni e proposte.* *WELFARE E ERGONOMIA*, (2022/2).

- Vurro, C., & Perrini, F. (2013). La valutazione degli impatti sociali: approcci e strumenti applicativi. Egea spa.
- Worth, N. (2009). Understanding youth transition as 'becoming': identity, time and futurity. *Geoforum*, 40(6), 1050-1060.
- Zamagni, S., Venturi, P., & Rago, S. (2015). Valutare l'impatto sociale. La questione della misurazione nelle imprese sociali. *Impresa sociale*, 6(2015), 77-97.