

# IL SERVIZIO CIVILE UNIVERSALE

## La sfida della valorizzazione dell'esperienza

**Federica De Luca**  
Ricercatrice INAPP

**Consiglio Nazionale dei Giovani**  
«Il Servizio Civile: dialogo tra esperti ed attori del sistema»

Sala Italia, Dipartimento per le Politiche Giovanili e il Servizio Civile Universale – Roma  
21 Marzo 2023

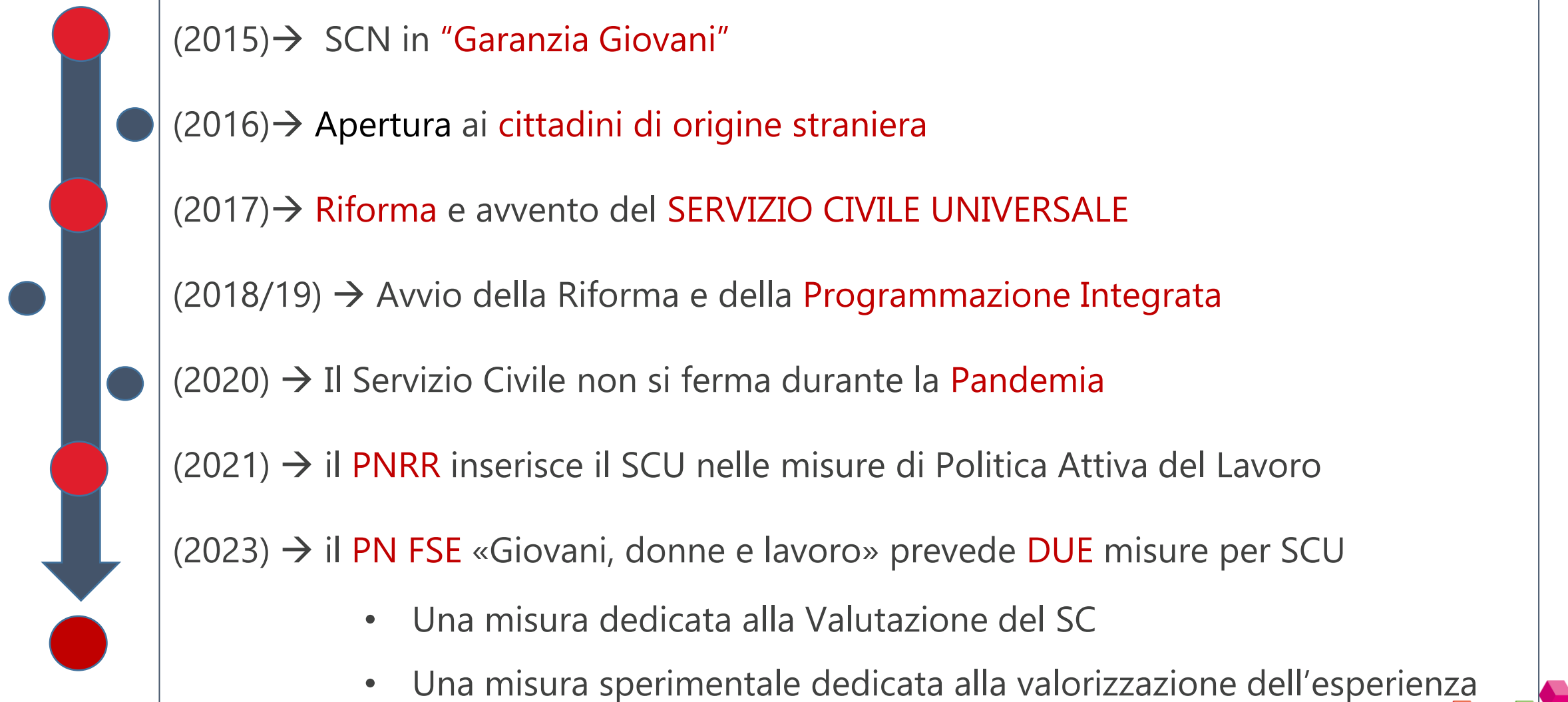


# CONTENUTI

- **Elementi di Contesto**
- **Indagine Inapp**
- **Risultati**
- **Indicazioni per i Policymaker**
- **Valorizzazione Esperienza**

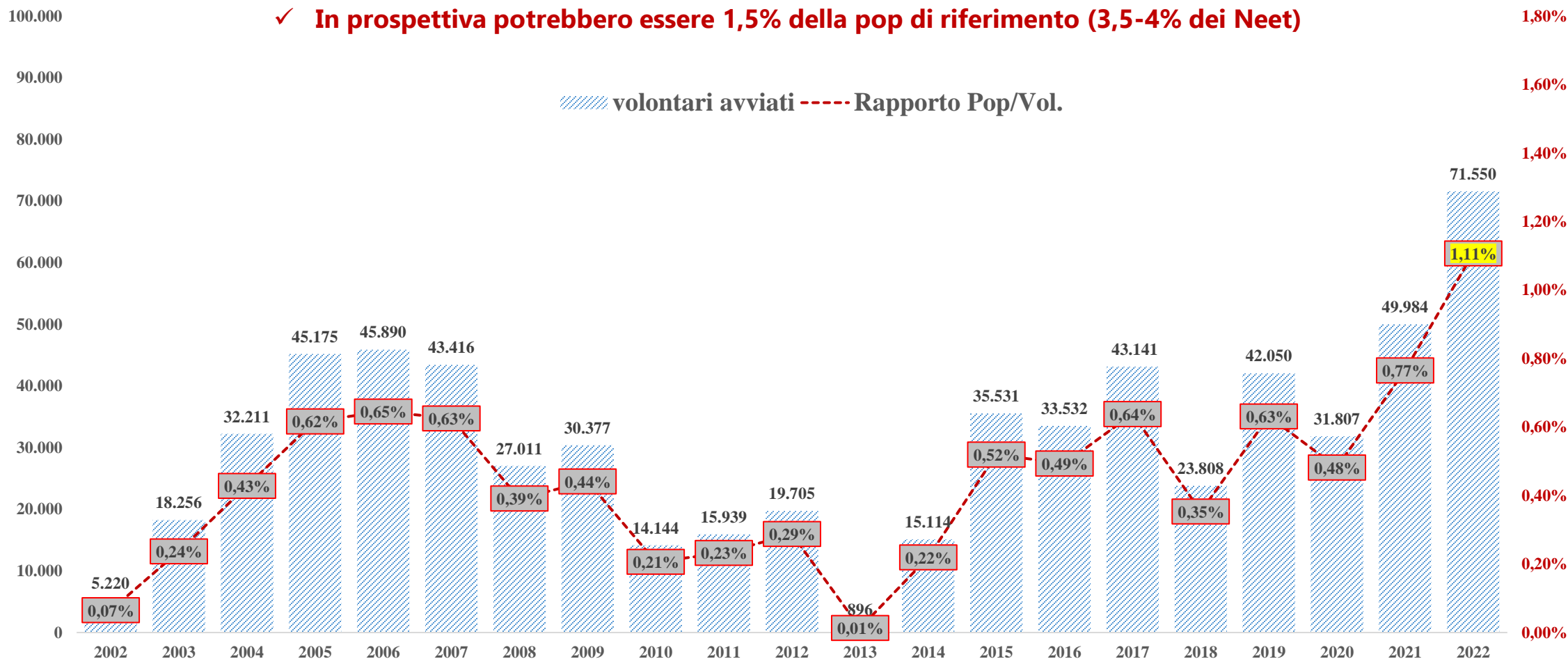


## ELEMENTI DI CONTESTO



**Avviamenti SC e stime dei tassi di copertura rispetto alla popolazione di riferimento**

- ✓ Il Servizio Civile è una politica costante nel tempo (buona serie storica)
- ✓ I Giovani che hanno svolto il SC sono tanti
- ✓ In prospettiva potrebbero essere 1,5% della pop di riferimento (3,5-4% dei Neet)



- Paradigma dominante
- Domande di Ricerca e Metodologia d'indagine
- Dimensioni di analisi (e indicatori di valutazione)



# Oggetto di osservazione/nuovo laboratorio

## Premesse sul Servizio Civile (come laboratorio di osservazione sperimentale)

(Premessa 1) Il Servizio Civile è fondato sulla «cittadinanza attiva» e sulla solidarietà.

(Premessa 2) Il Servizio Civile non è né un lavoro, né un tirocinio.

(Premessa 3) Il Servizio Civile è formativo per i giovani, oltre che utile per i territori.

(Premessa 4) L'adesione al Servizio Civile è volontaria e la condizionalità è bassa.

(Premessa 5) Il Servizio Civile è un Istituto della Repubblica con una precisa connotazione valoriale fondata sui principi fondamentali della Costituzione Italiana

(Premessa 6) Il Rimborso mensile dei giovani non è una remunerazione

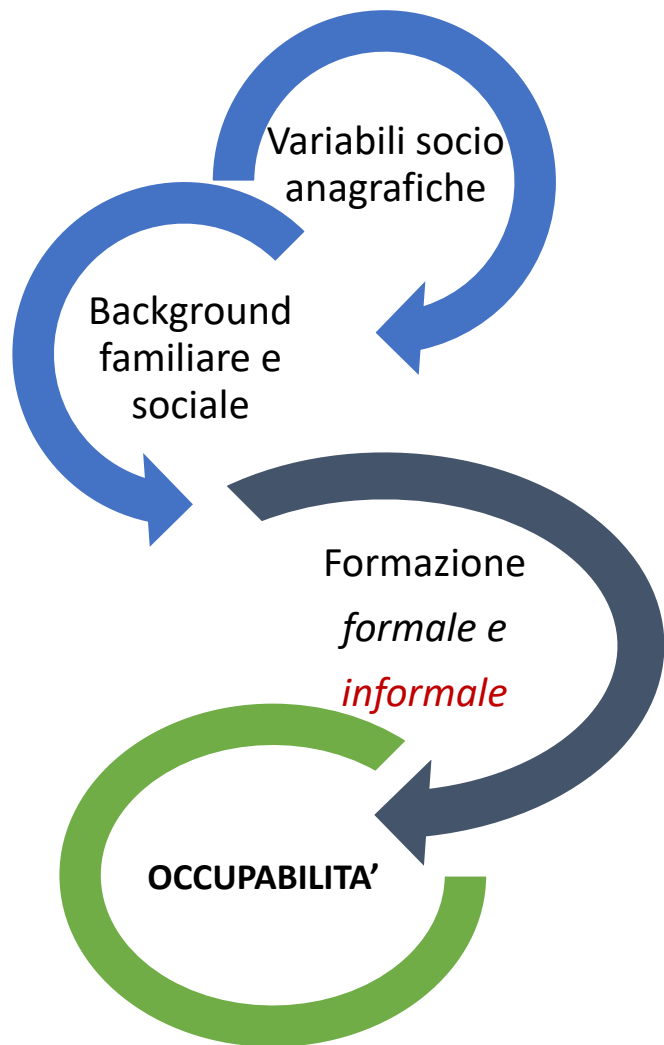
(Premessa 7) Le Aree di intervento dei progetti non sono precise e delineate

(Premessa 8) Il Servizio Civile si svolge in Enti Pubblici o Enti del Terzo Settore (accreditati)

- ✓ **Il Servizio Civile non è una politica di inserimento lavorativo, né rientra fra le politiche attive formalmente**
- ✓ **I Giovani del Servizio Civile non sono rappresentativi della popolazione giovanile italiana.**



## Ipotesi *Rivedere il paradigma dominante*



Il concetto di occupabilità (***employability***) è uno dei quattro pilastri della Strategia europea per l'occupazione già dal 1997 insieme a quelli della **imprenditorialità**, dell'**adattabilità** e delle **pari opportunità**, ed è inteso come la capacità delle persone di essere occupate, di cercare attivamente un impiego e di mantenerlo, **valorizzando consapevolmente risorse proprie in modo opportuno rispetto ai contesti di riferimento.**

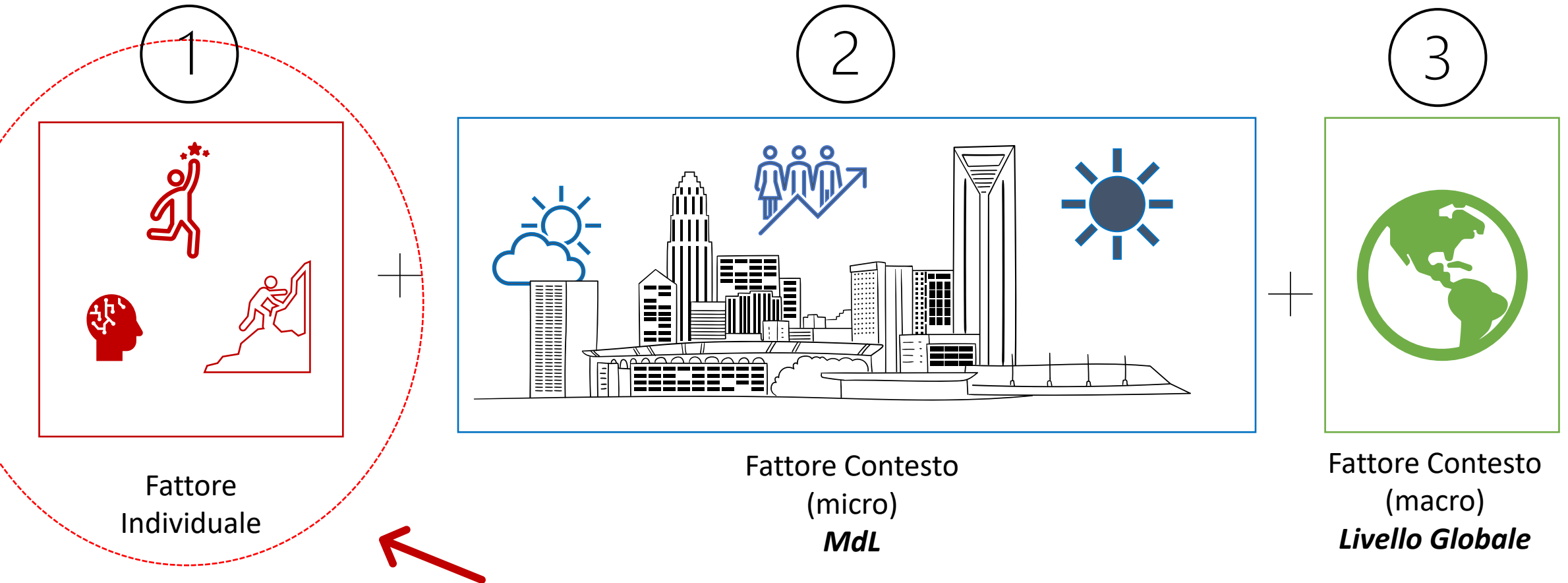
In particolare, il termine *occupabilità* in attuazione del trattato di Amsterdam, fa della **capacità di mobilitare le proprie risorse (conoscitive, esperienziali e di reti) il fulcro su cui innestare tutta la molteplicità di interventi** (formativi e di inserimento e accompagnamento al lavoro) che hanno caratterizzato le politiche attive nazionali ed europee sino qui attuate.





# Concetto di Occupabilità

*Se si assume che l'occupabilità determina la probabilità di essere occupati*



## Domande di ricerca

### Ipotesi rispetto al SC

- ❖ Quali sono gli **effetti** del Servizio Civile sui giovani operatori?
- ❖ Esistono dei **RISULTATI INATTESI** del Servizio Civile?



E' possibile che investire sulla dimensione della «cittadinanza attiva» (tramite il Servizio Civile) possa servire a far maturare una maggiore «attivazione» anche su altre dimensioni?



E' possibile che il Servizio Civile sia un'esperienza **così ricca e formativa** da essere capace di incidere anche **sull'occupabilità?**  
*Partecipare incide su competenze e occupabilità?*



## Domande di ricerca

### Ipotesi rispetto alle Politiche per i Giovani

È possibile che tanto più un soggetto sia **CITTADINO ATTIVO**,  
tanto più sia **OCCUPABILE** (o viceversa)?



**Per il policy maker**

Investire sulla dimensione della «cittadinanza attiva» dei giovani  
può servire per migliorarne l'occupabilità?

Se sì, conoscenza utile per la progettazione delle politiche giovanili e politiche attive  
che **dovrebbero guardare al Servizio Civile come Buona Pratica** e  
come **Laboratorio di Policy da cui apprendere**



Rilevazioni Campionarie – *popolazioni indagate*

Tipologia Rilevazione	Bando di Riferimento	Periodo di Svolgimento del SCN	Momento Intervista rispetto al SCN	Momento Rilevazione	Popolazione Totale (n. volontari)	Campione Intervistato (n. volontari)
<b>Ex-Ante</b>	Bando 2015	2016	In ingresso	Gen. 2016	27.779	<b>1.000</b>
<b>Ex-Post (1)</b>	Bando 2013	2014	A 12/18 mesi dal termine	Sett. 2016	13.375	<b>1.500</b>
<b>Ex-Post (2)</b>	<b>Bando YOG</b>	2015	A 6 mesi dal termine	Ott. 2016	4.250	<b>1.000</b>
					<b>45.404</b>	<b>3.500</b>

**Caratteristiche delle rilevazioni campionarie INAPP**

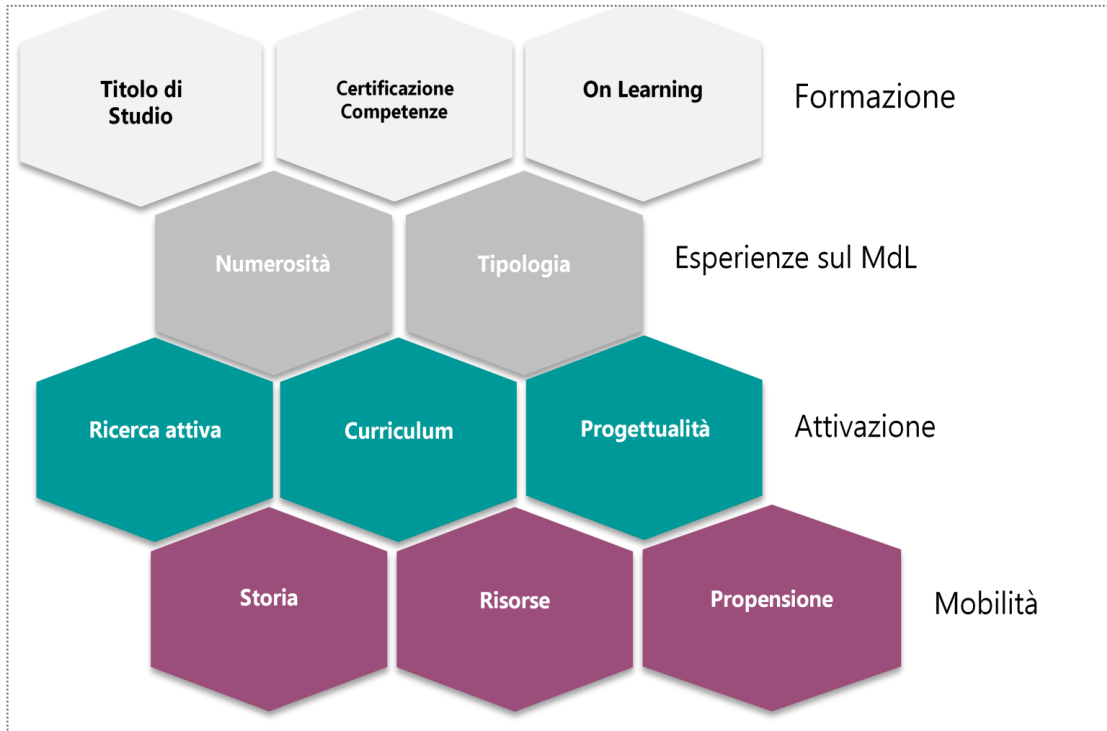
*\* I campioni sono tutti statisticamente rappresentativi dell'intera popolazione di giovani che hanno svolto il Servizio Civile Nazionale rispetto di un bando di riferimento.*



## Sviluppo Indicatori di Valutazione innovativi - *modello di valutazione ad hoc.*

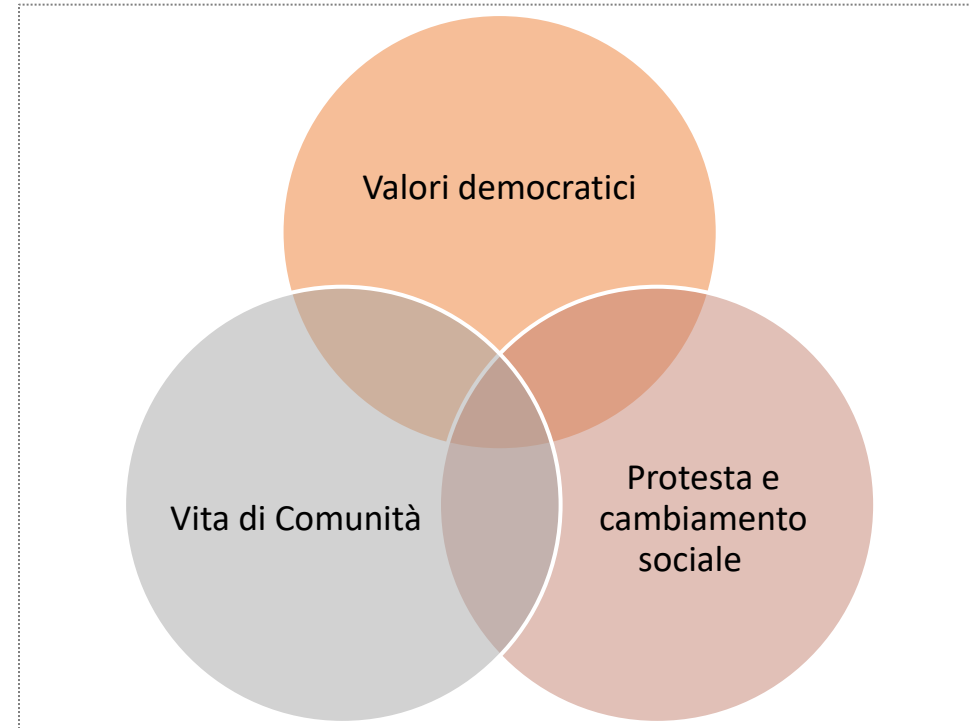
### Occupabilità (OKI-Inapp)

Costruzione Inapp di un  
Indice Multidimensionale  
**INDIVIDUALE**



### Cittadinanza Attiva (ACCI)

Indice ACCI Europeo  
da Ecologico → **INDIVIDUALE**  
→ Indice Acci- INAPP **Individuale**



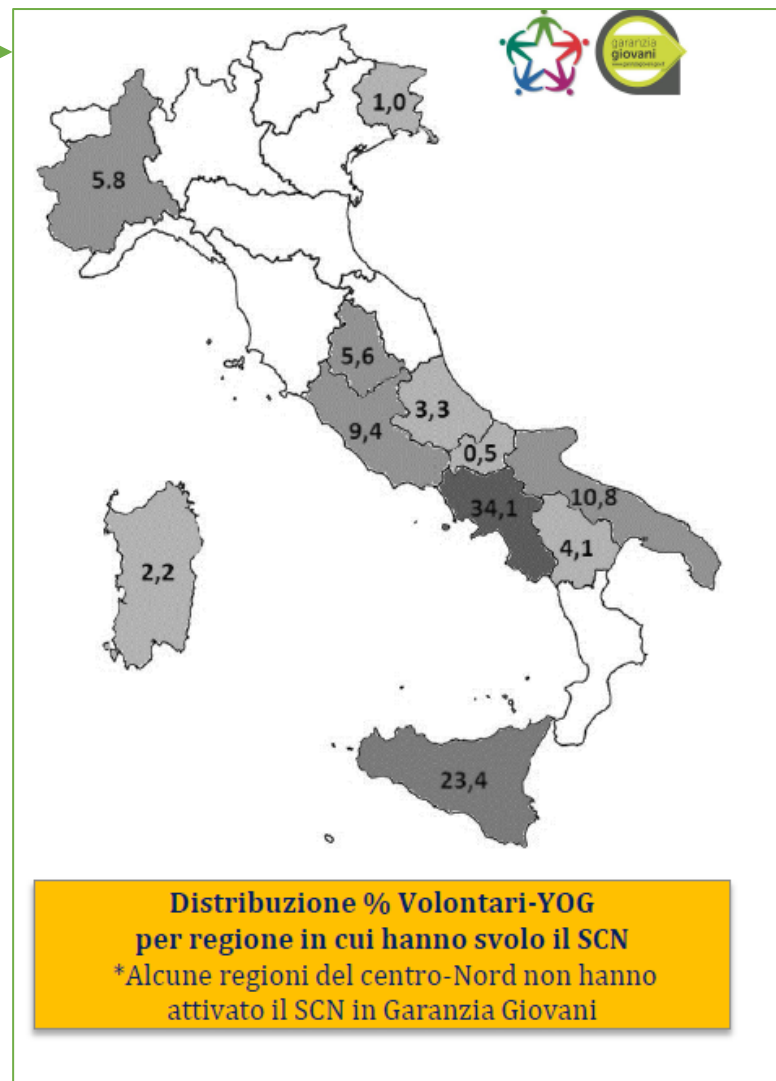
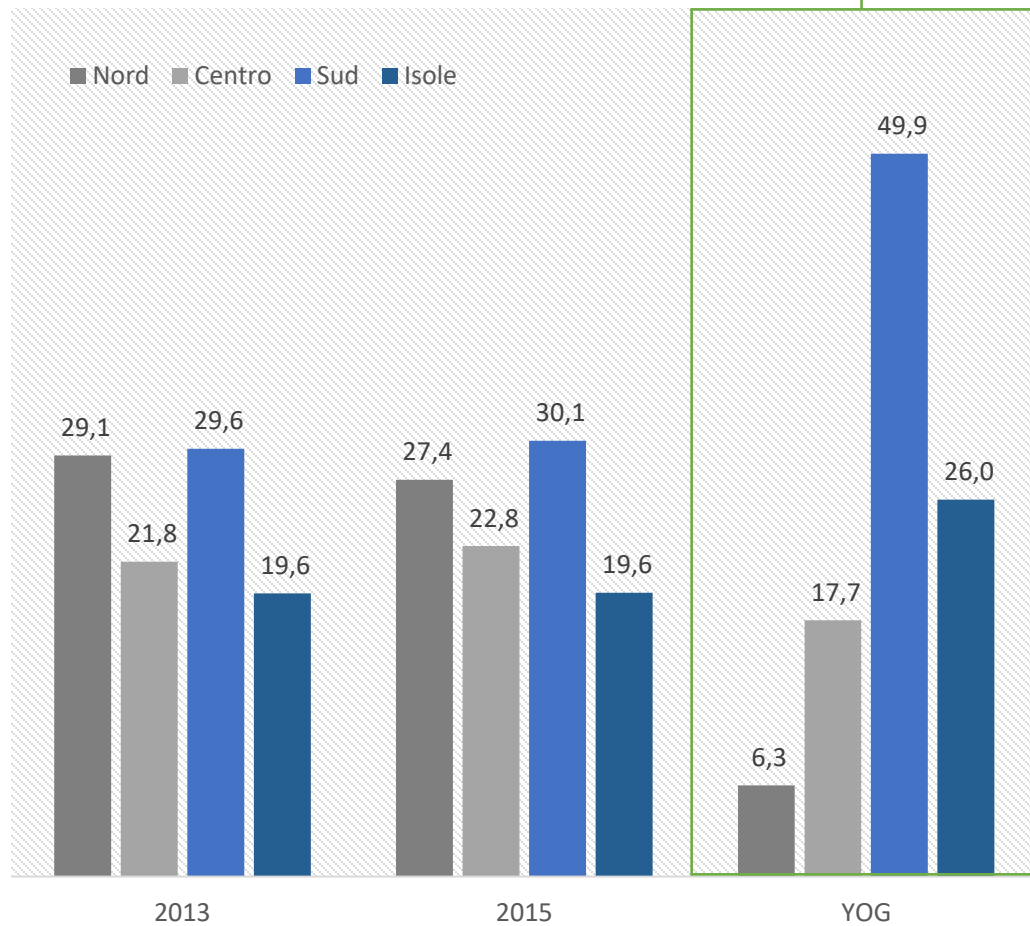
### (3) RISULTATI

- Profiling
- Occupazione
- **Occupabilità**
- **Cittadinanza Attiva**
- **Soddisfazione e competenze acquisite**

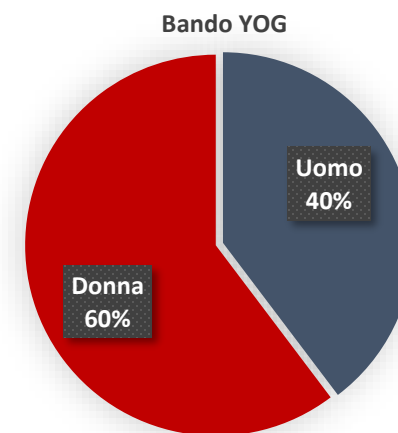
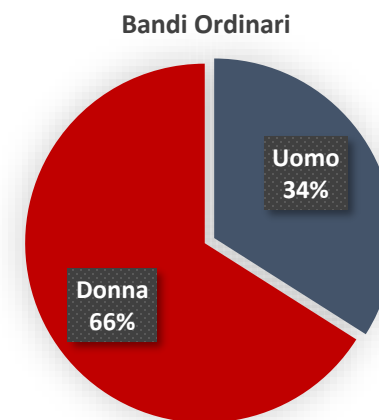


# Profiling

## Area Geografica

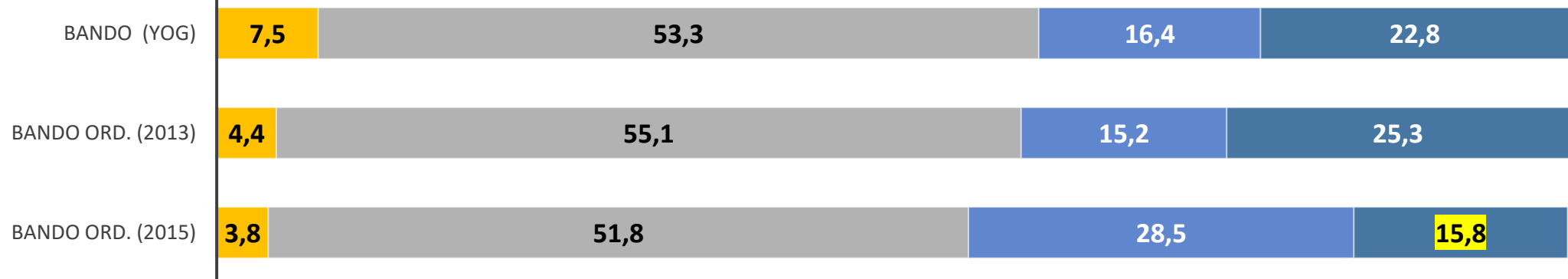
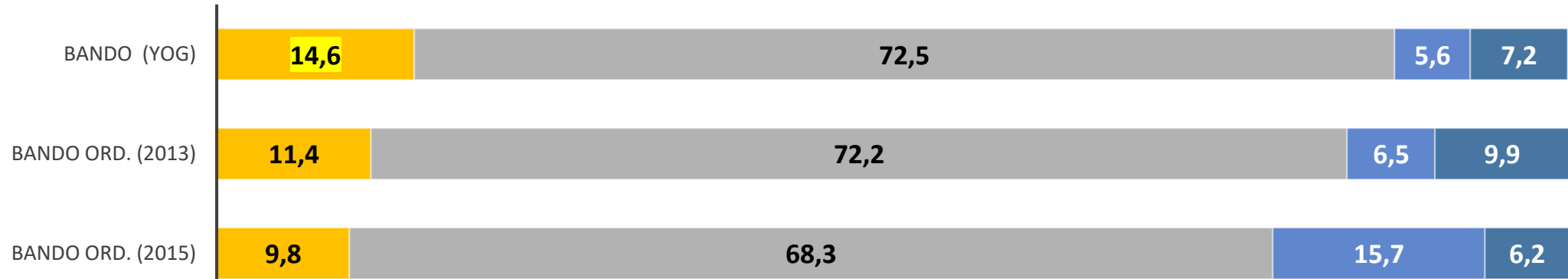
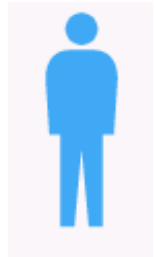


## Genere



## Titolo di Studio al momento della candidatura

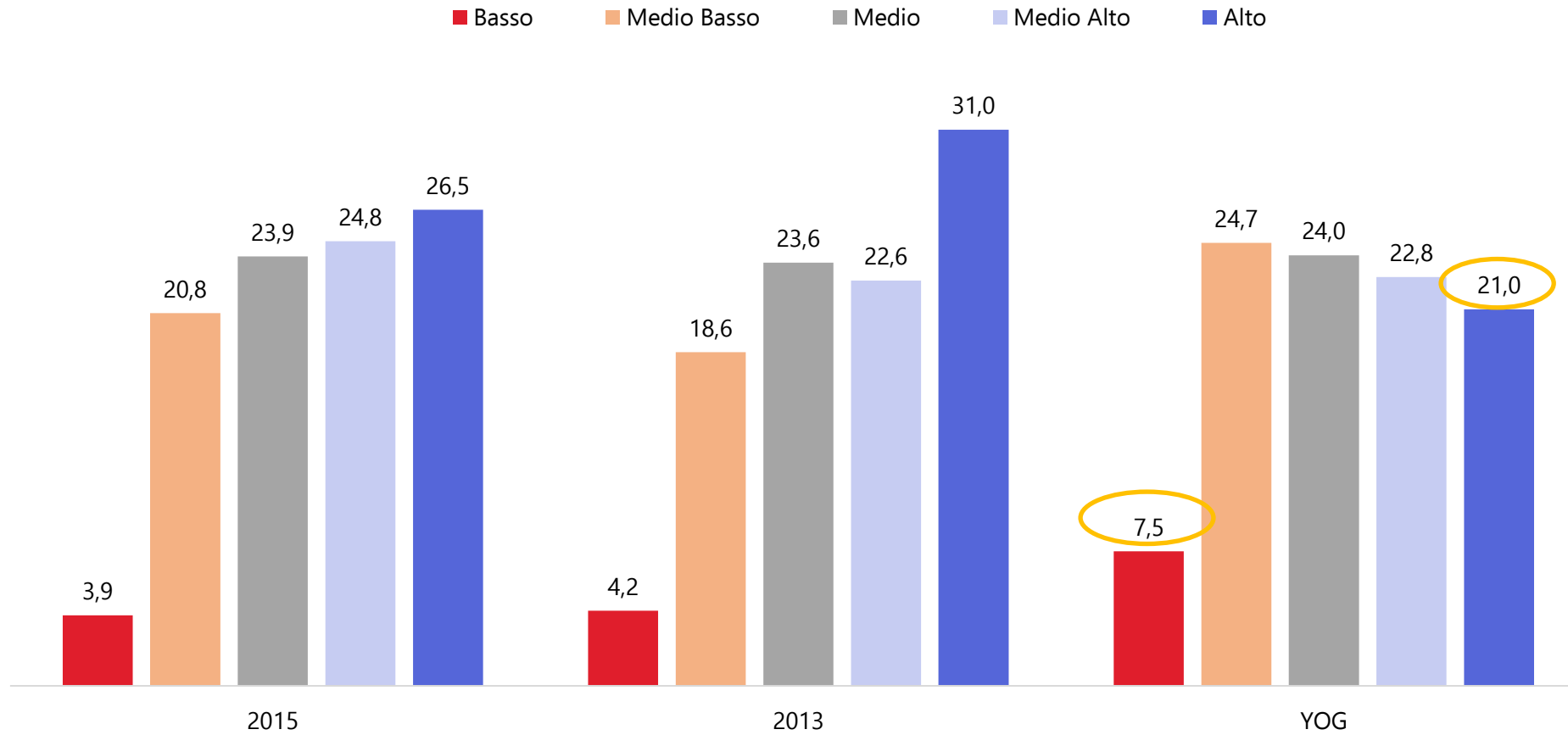
■ Fino a licenza media    
 ■ Diploma    
 ■ Laurea Primo Livello    
 ■ Laurea Magistrale



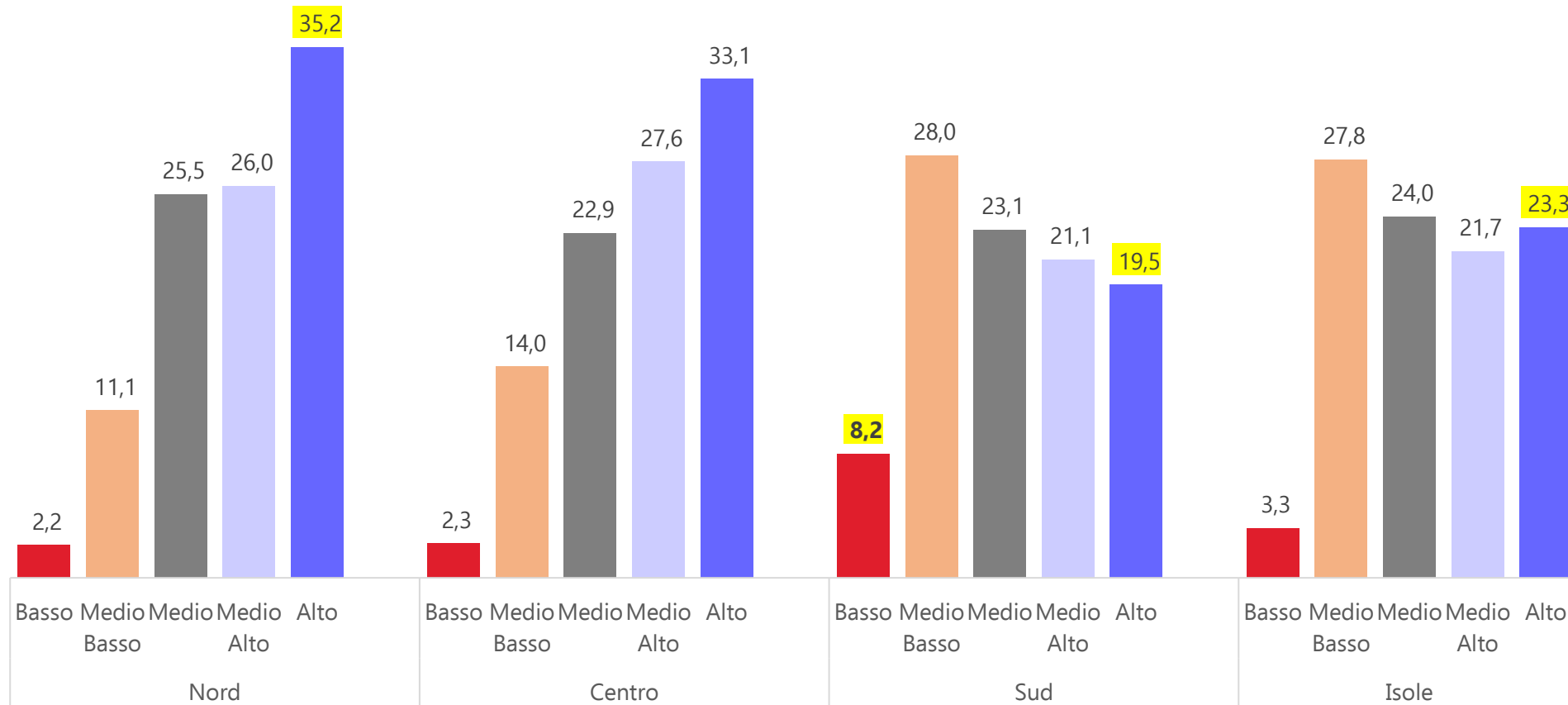


## Background Familiare per rilevazione

**Il BG Familiare dei Volontari di Garanzia Giovani è nettamente più basso rispetto alle rilevazioni dei Bandi Ordinari ma bisogna tenere presente che sono prevalentemente giovani del centro- sud.**



**Il BG Familiare dei Volontari del centro- sud è nettamente più basso rispetto a quello dei giovani del Centro-Nord**



Il profilo dei giovani intercettati dal SC che emerge dai dati è caratterizzato da una forte **componente femminile molto istruita** e da una **componente maschile più giovane e meno istruita** e, contemporaneamente, da una **componente meridionale che proviene da contesti familiari svantaggiati** rispetto alla componente **centro-settentrionale**.

Questo dato suggerisce:

- (1) che le donne scelgano SCU come esperienza post- laurea e gli uomini per riattivarsi
- (2) una particolare attenzione alla fase di selezione dei candidati che sembra avvantaggiare profili particolarmente "performanti" nella sua selezione ordinaria a svantaggio di profili caratterizzati da un titolo di Studio Medio-Basso e da Background familiari più critici.
- (3) Come mantenere **equilibrio** fra **qualità** dei progetti per territori e **inclusione** dei profili low-skills?

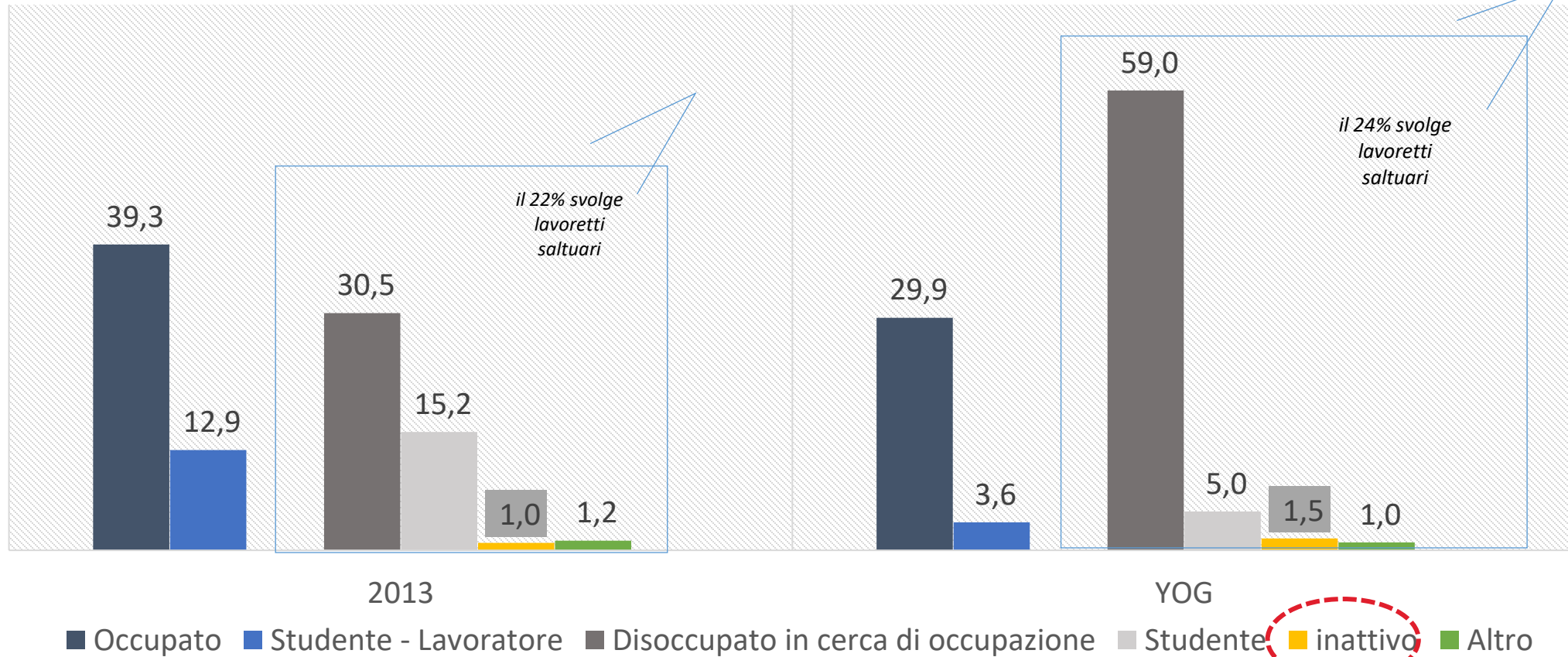
*\*Questo risultato si conferma in modo più evidente nel SC all'Estero, stessa considerazione.*



# Occupazione (Dati Inapp)

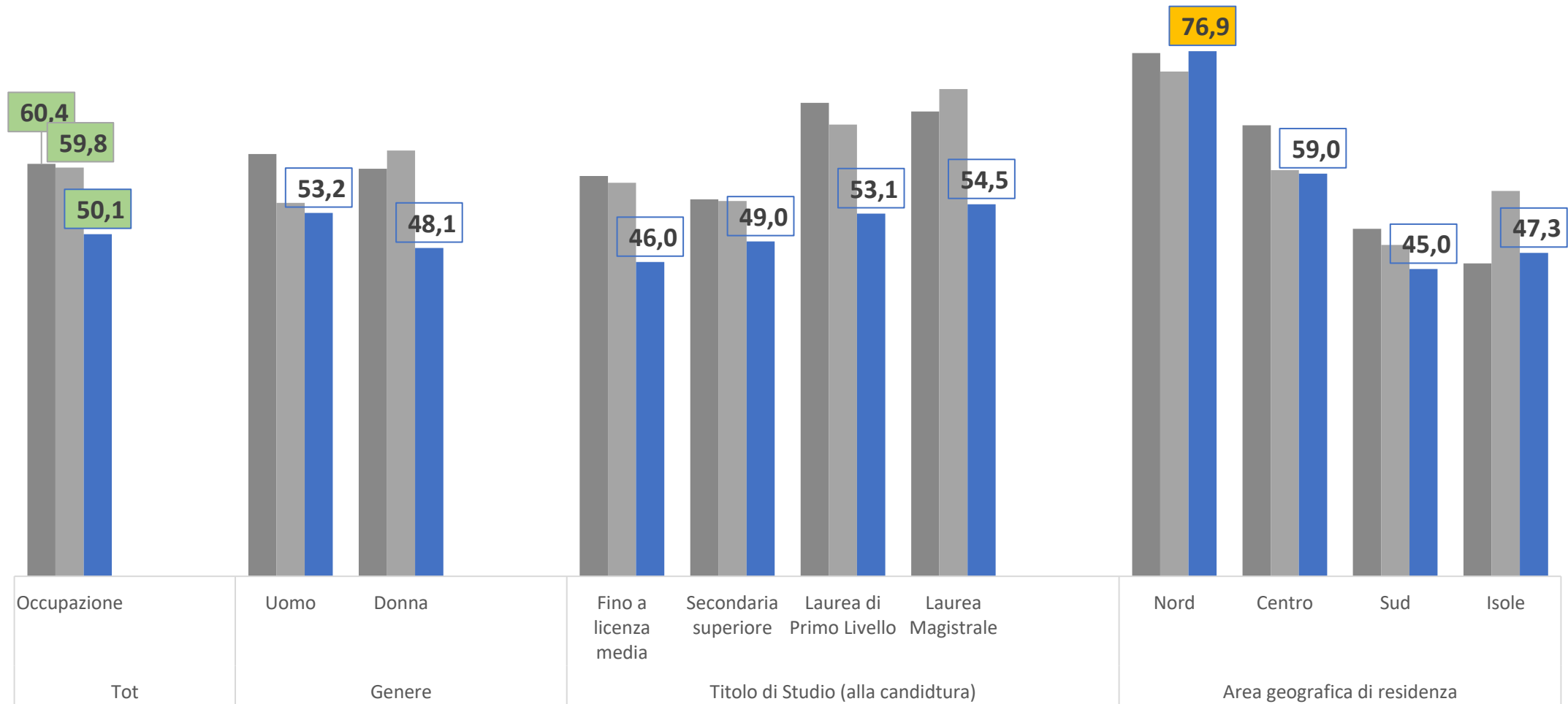
SCN 2013: Dopo 12/18 mesi  
lavora il 52%

SCN in YOG: dopo 6 mesi  
lavora il 33,5%



# Occupazione (Dati Cob) – \*a due anni dalla fine del SC

■ Bando Ordinario (2015) ■ Bando Ordinario (2013) ■ Bando (YOG)



Occupazione (solo Lavoro subordinato) a due anni dalla fine del SC per Genere, Titolo di Studio e Area Geografica di residenza alla candidatura (valori %)



## Occupazione

### Dati Rilevazione Inapp

A distanza di **12/18 mesi dal termine dell'esperienza è occupato il 52%** dei volontari dei che hanno svolto il SCN nell'ambito di bandi ordinari intervistati, una quota superiore rispetto **al 33,5% dei volontari occupati che hanno svolto il SCN in Garanzia Giovani, a sei mesi.**

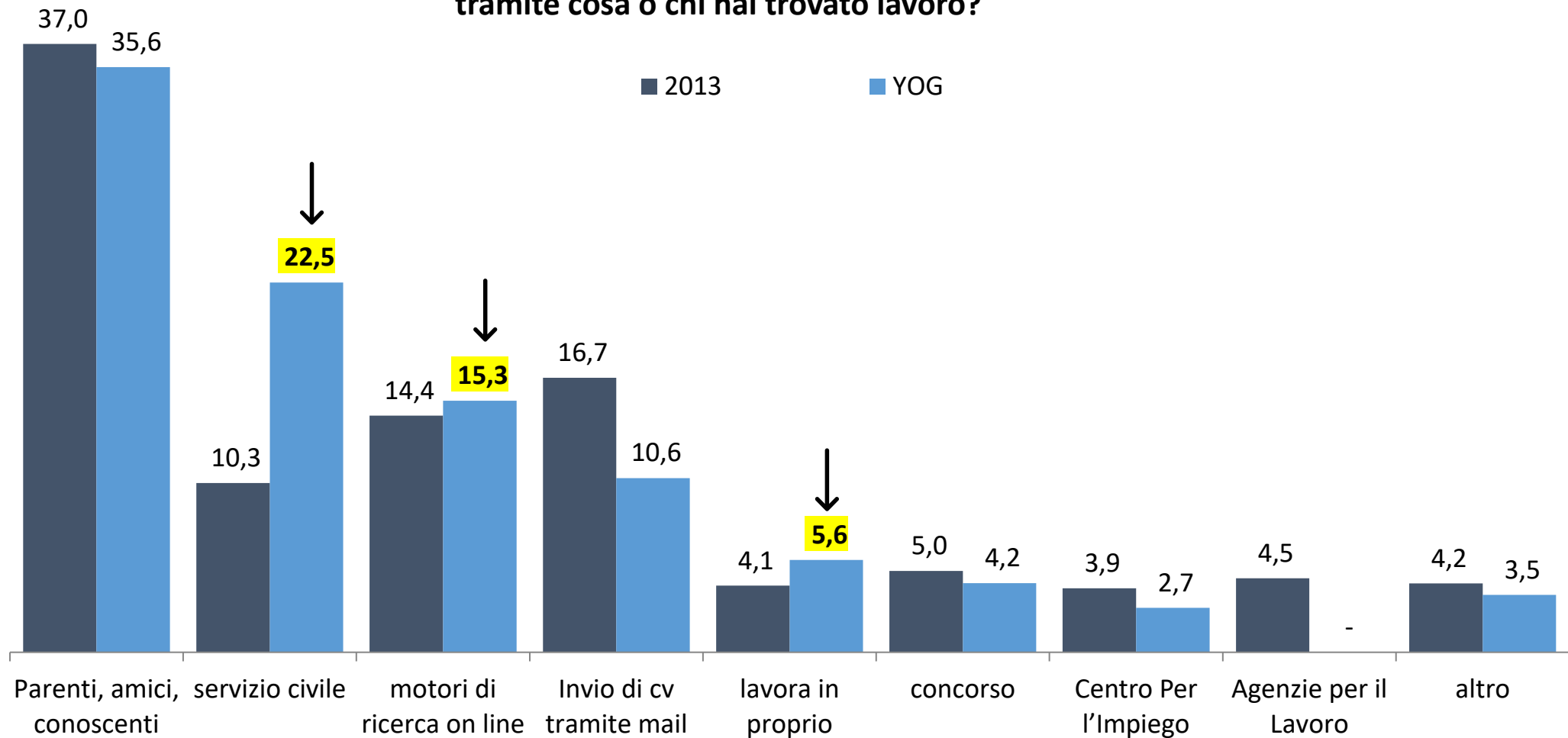
*Ci sono da considerare, però, molti fattori per evitare paragoni impropri. Infatti, la seconda popolazione è prevalentemente composta da ex-neet, per il 70% con titolo di studio medio-basso e l'esito stimato è stato rilevato a distanza di soli 6 mesi dalla misura, piuttosto che 12/18 mesi. Questo induce a considerare un esito occupazionale del 33,5% un buon risultato anche nell'ambito di YOG, che sale al 42% per i laureati.*

### Dati COB

Lo status occupazionale dei volontari è stato ulteriormente stimato “a due anni” di distanza dalla fine del SC tramite la banca dati delle comunicazioni obbligatorie e sembra confermare una migliore performance dei **Volontari dei Bandi ordinari che risultano occupati nel 60%** dei casi rispetto ad un, comunque **considerevole, 51% dei volontari ex-neet.**



## tramite cosa o chi hai trovato lavoro?



\*\*\*

Per realizzare una stima indicativa dell'effetto del SC sull'occupazione è stata realizzata un'analisi dei dati relativi a Forze di Lavoro (Istat), prendendo in considerazione la popolazione target e alle annualità oggetto di osservazione: il tasso di occupazione dei giovani italiani disoccupati nel 2015 che dopo un anno si dichiarava occupato, **si attestava intorno al 26,6%, quindi, indipendentemente dalle misure introdotte, nell'arco di un anno, solo un giovane su quattro trovava lavoro.**

Da questa prima stima, il SC sembra essere una misura che ha un effetto **molto importante sulla probabilità di trovare lavoro**. Ma, per una stima puntuale di confronto con altre misure è necessario un processo valutativo disegnato *ad hoc*.





- ✓ **(SE)** Il Servizio Civile è una misura unica nel suo genere, che potremmo definire ***circolare*** → parte dai volontari per arrivare *territori* ed ai *target specifici* tramite i progetti nei quali i volontari vengono coinvolti, per poi “tornare” ai volontari in termini di esperienza e di competenza.
- ✓ **(SE)** Il Servizio Civile **non è una misura di *employment***, nonostante si stia rivelando attrattivo in questo senso, non prevede l’inserimento lavorativo dei volontari fra i suoi obiettivi.
- ✓ **(SE)** **I volontari sono *destinatari indiretti* del Servizio Civile**, per i quali si realizzano percorsi di cittadinanza attiva che potrebbero sviluppare occupabilità e rivelarsi formativi in senso ampio.

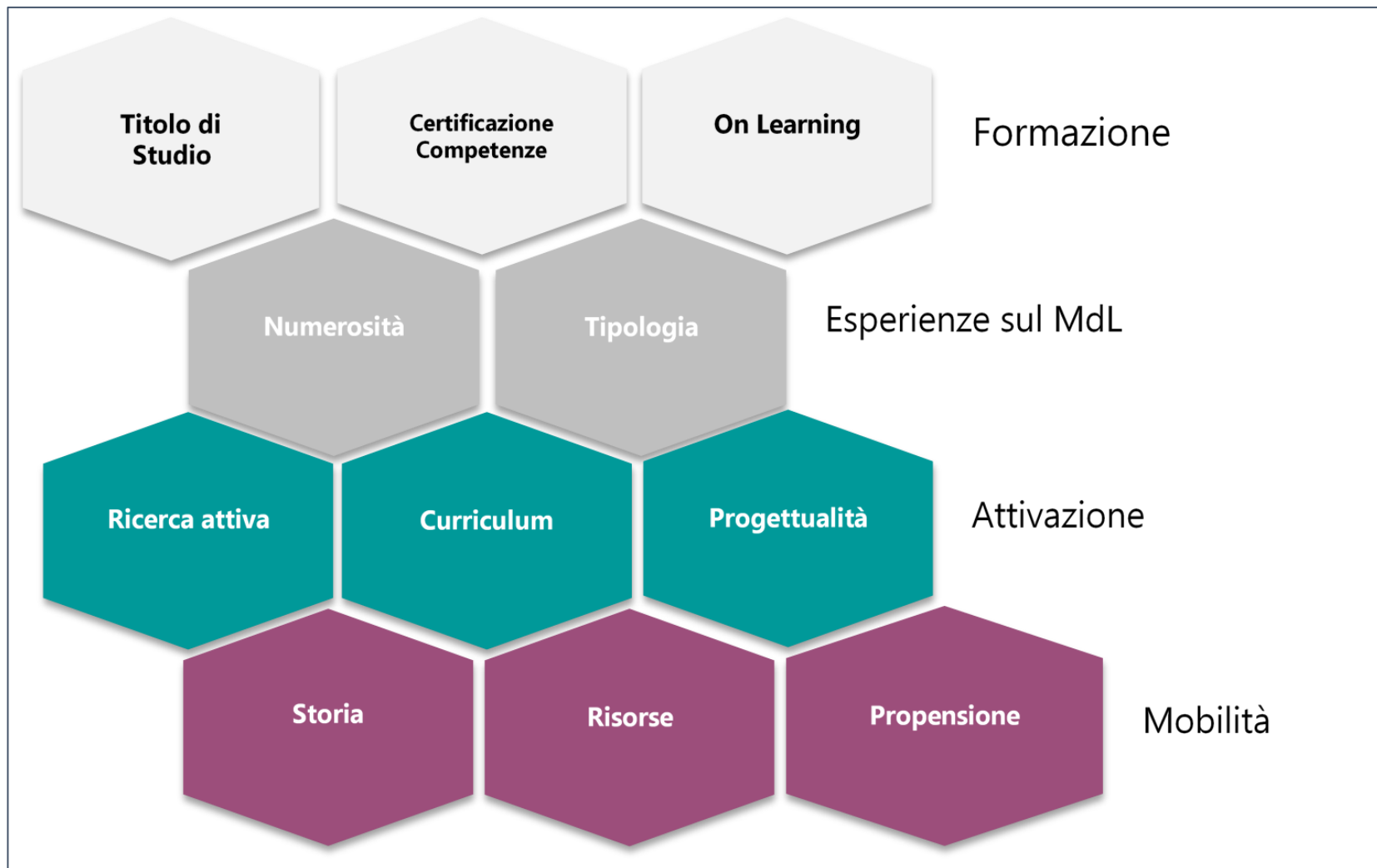
Allora...

**coerentemente con il ruolo formativo riconosciuto al SC dal legislatore,  
sembra più utile valutare**

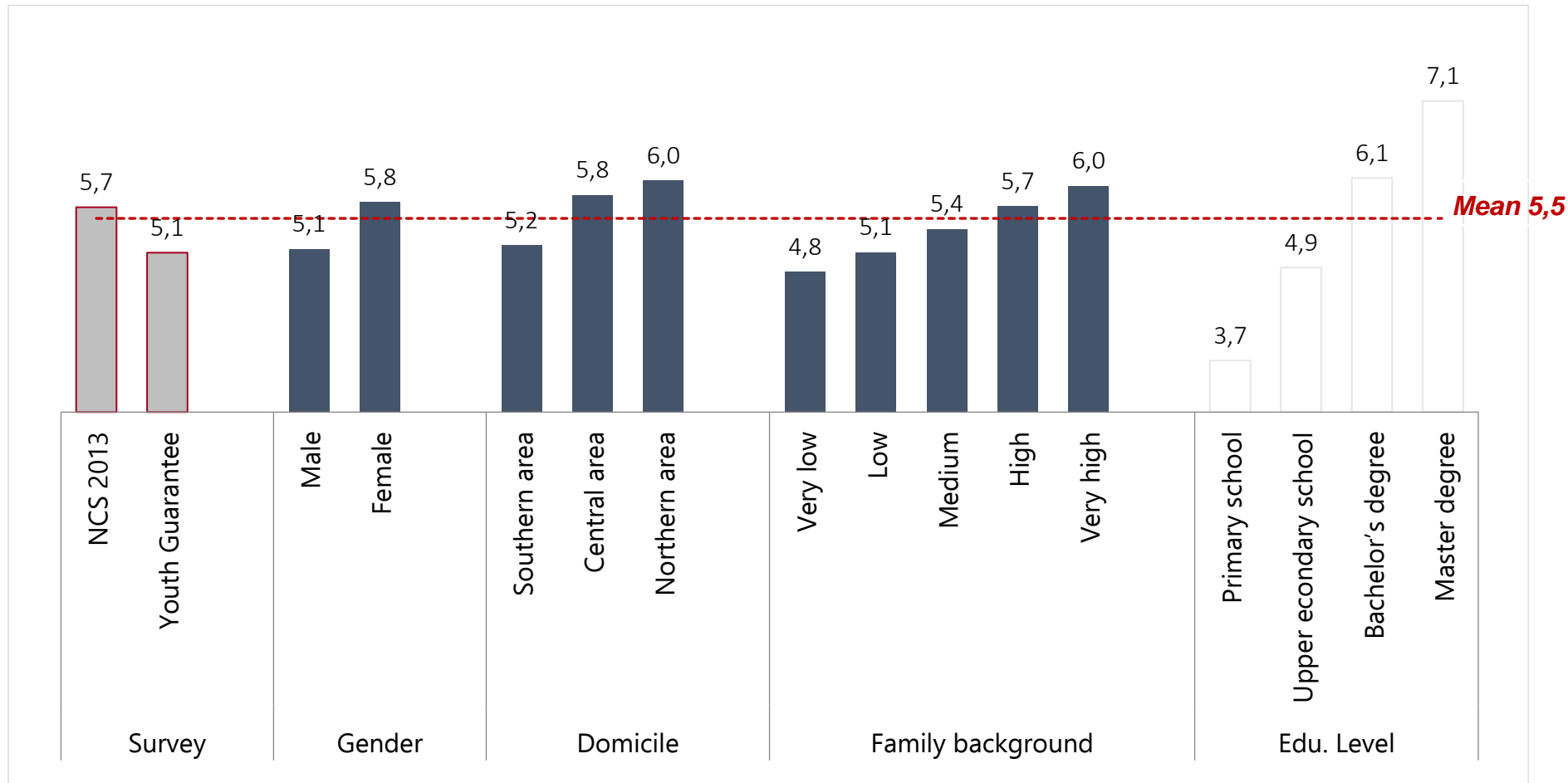
***l’eventuale aumento di occupabilità in esito all’esperienza*  
che non l’occupazione in senso stretto, come risultato INATTESO del programma.**



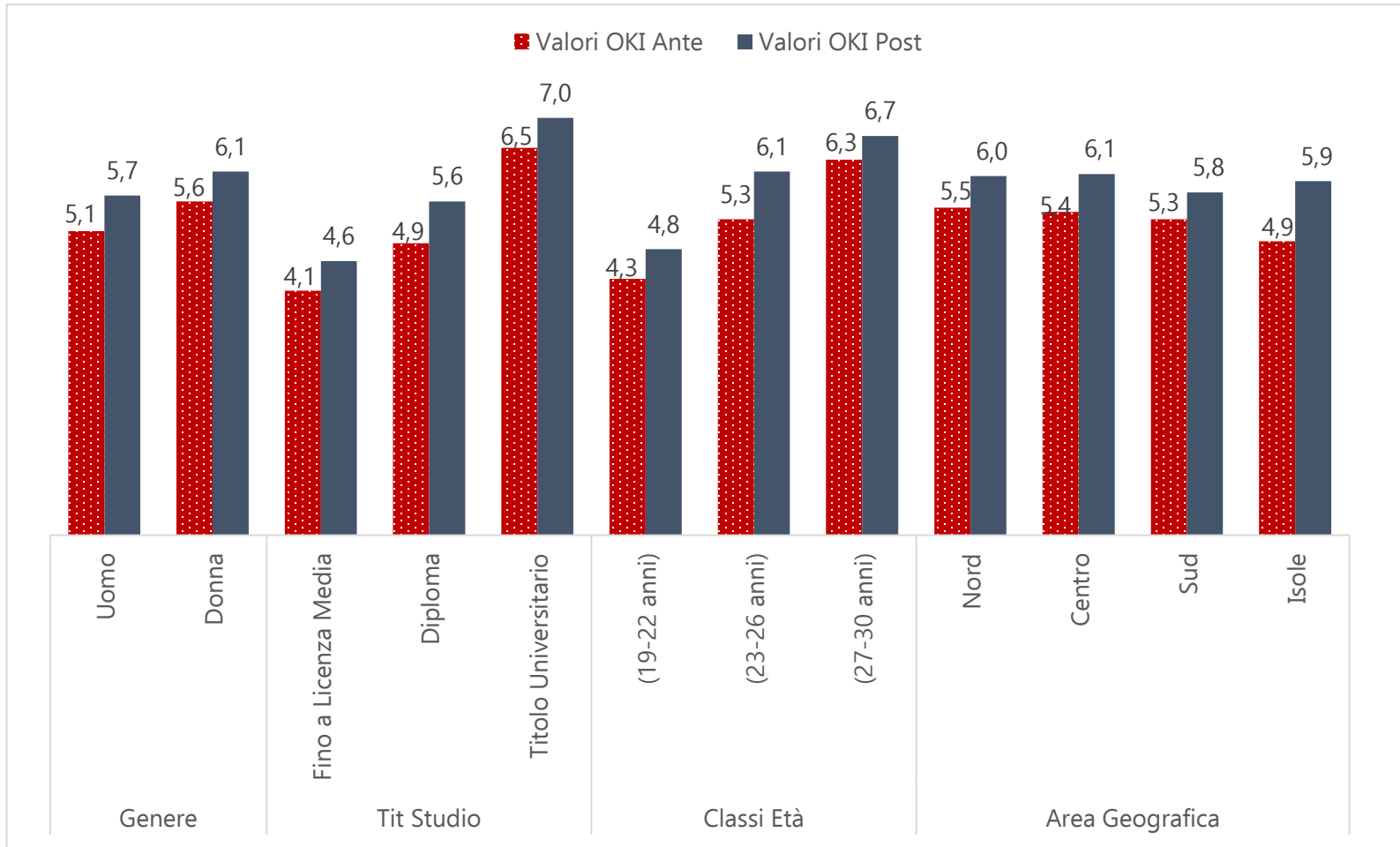
## Framework Indice OKI-Inapp



## Livelli di occupabilità della popolazione



## Aumento di OKI è trasversale



**L'Aumento dei livelli di occupabilità dei volontari è indipendente dalle variabili anagrafiche di partenza e dal Background familiare di provenienza.**

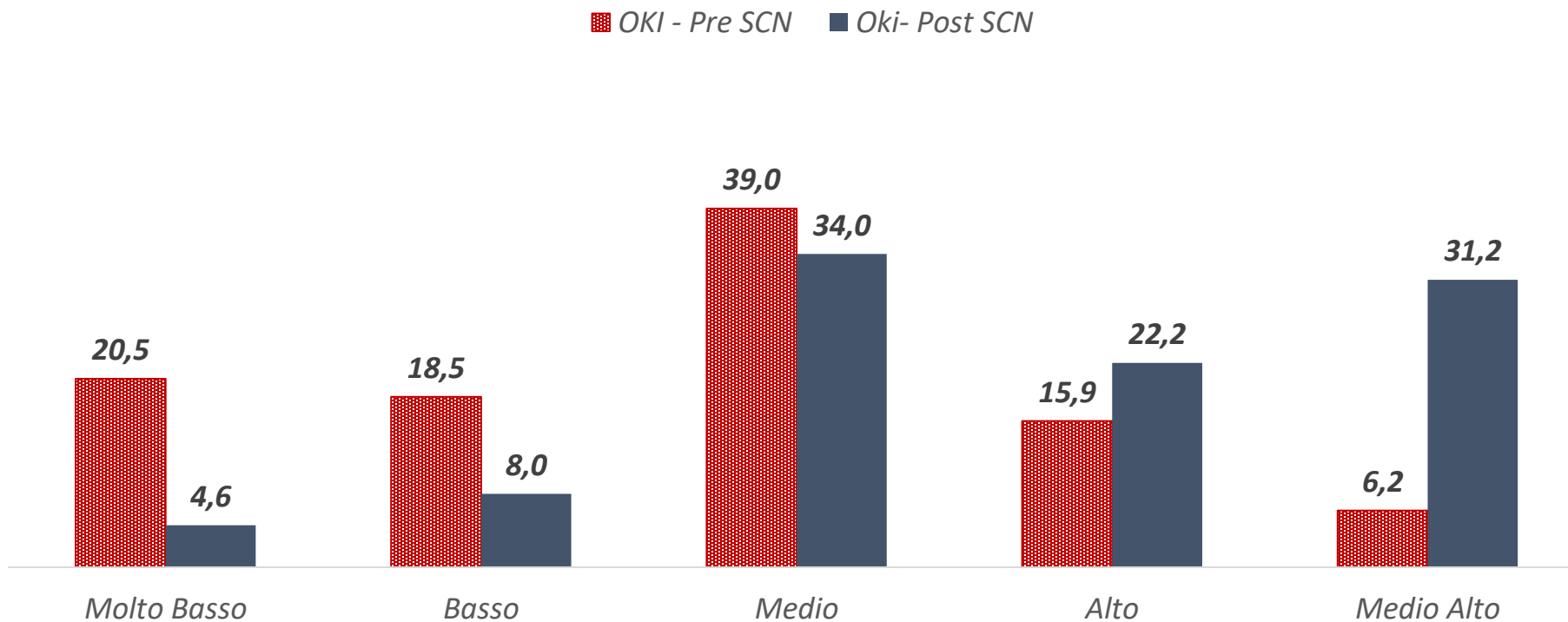
Le differenze di OKI ante/post per genere, titolo di studio, area geografica e background familiare **non sono significative.**

**Oki aumenta del 12%**

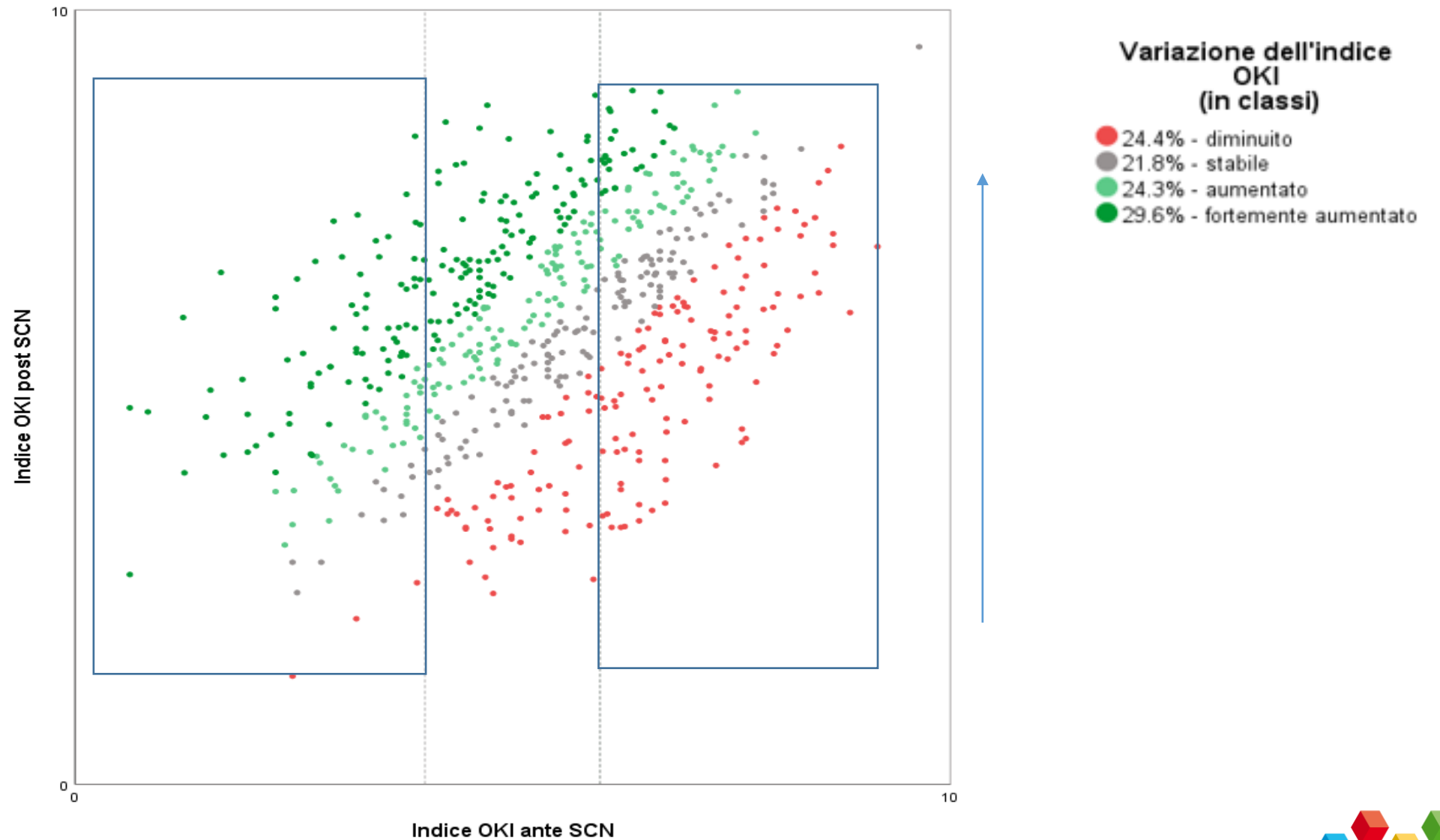


**Aumento di OKI dopo il SC - 12% -**

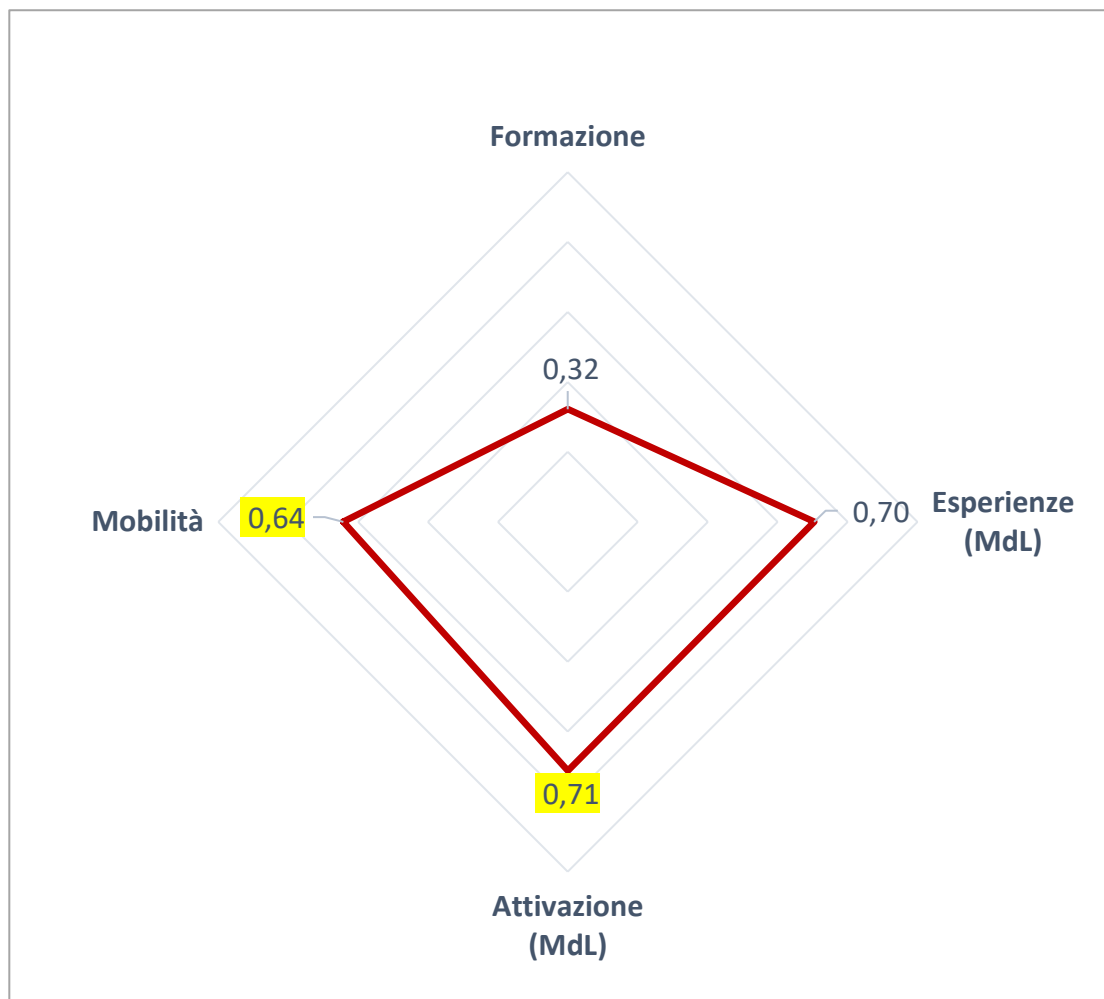
**Valori Indice OKI-Inapp in classi per Rilevazione (%)**



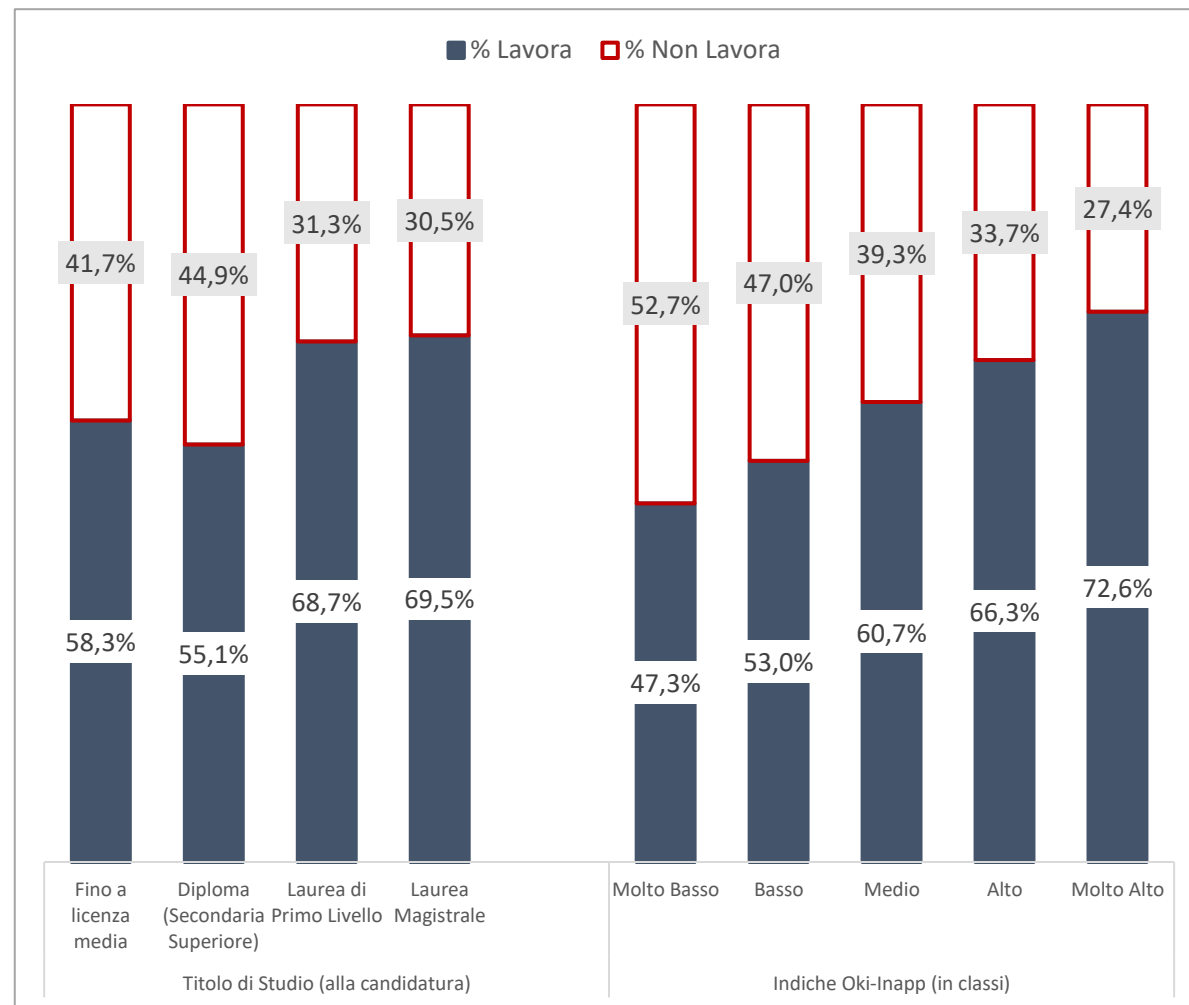
# Aumento di OKI nel 54% dei casi



## Dimensioni



## OKI/Titolo di Studio per Occupazione



**Dati Bandi Ordinari (Ex-Ante ed Ex-Post)- Esperimento Controfattuale tramite Statistical Matching**



# Dimensioni

VARIABILI	MODALITA'	Quota% di Soggetti che registrano un incremento dopo il Servizio Civile			
		FORMAZIONE	ATTIVAZIONE	ESPERIENZE	MOBILITA'
Genere	Uomo	38,2%	39,0%	45,7%	52,4%
	Donna	39,7%	36,1%	41,6%	55,3%
Età in Classi	<26 anni	40,3%	41,4%	43,2%	54,2%
	26 anni o più	36,6%	28,2%	43,1%	54,0%
Titolo di Studio (ex-ante)	Fino a licenza media	30,3%	40,1%	46,5%	47,2%
	Secondaria Superiore	39,1%	42,4%	42,9%	60,1%
	Titolo Universitario	44,0%	30,9%	41,7%	52,5%
Area Geografica di domicilio	Nord	42,6%	38,5%	37,7%	48,4%
	Centro	32,5%	34,5%	48,5%	57,5%
	Sud	42,3%	34,5%	45,1%	53,5%
	Isole	39,6%	49,1%	43,4%	69,8%
Background Familiare	Basso	28,0%	32,6%	45,5%	50,8%
	Medio-basso	31,8%	34,4%	46,5%	58,6%
	Medio-alto	50,0%	44,2%	44,9%	56,4%
	Alto	43,8%	37,1%	37,6%	51,0%
<b>Totale</b>		<b>39,1%</b>	<b>37,2%</b>	<b>43,2%</b>	<b>54,1%</b>

**Aumento di OKI dopo il SC - 12% -**





- (1) L'occupabilità dei volontari aumenta dopo il Servizio Civile del 12%**, agendo in particolare sulla dimensione dell'Attivazione rispetto al Mercato del Lavoro e alla Mobilità
- (2) La quota degli "inattivi" si azzerà dopo il Sc, al punto che solo l'1% si dichiara tale durante l'intervista**, a fronte di un 10% che aveva dichiarato di aver scelto il SC per uscire da un periodo di inattività o disoccupazione.
- (3) Effetto "ri-orientamento"**.
  - Il 69% dei volontari intervistati ritiene che il SC sia stato utile per il proprio progetto professionale
  - il 20% ha cambiato idea sul proprio futuro, rivedendo i propri progetti professionali durante il SC.
- (4) A 24 mesi dalla fine del SC risulta occupato il 60% circa dei volontari (ordinari) e il 50,1% dei volontari Ex-neet** che hanno svolto il Servizio Civile come Misura di Garanzia Giovani \*\*\*



(1) I Risultati emersi indicano che l'esperienza del SC aumenta l'occupabilità incidendo in modo importante sulla dimensione **dell'Attivazione e della Mobilità** (anche in termini di propensione) dei giovani coinvolti, oltre a riorientarne le scelte future.

(2) Rispetto alla probabilità di essere occupati, OKI funziona meglio della proxy Titolo di Studio.

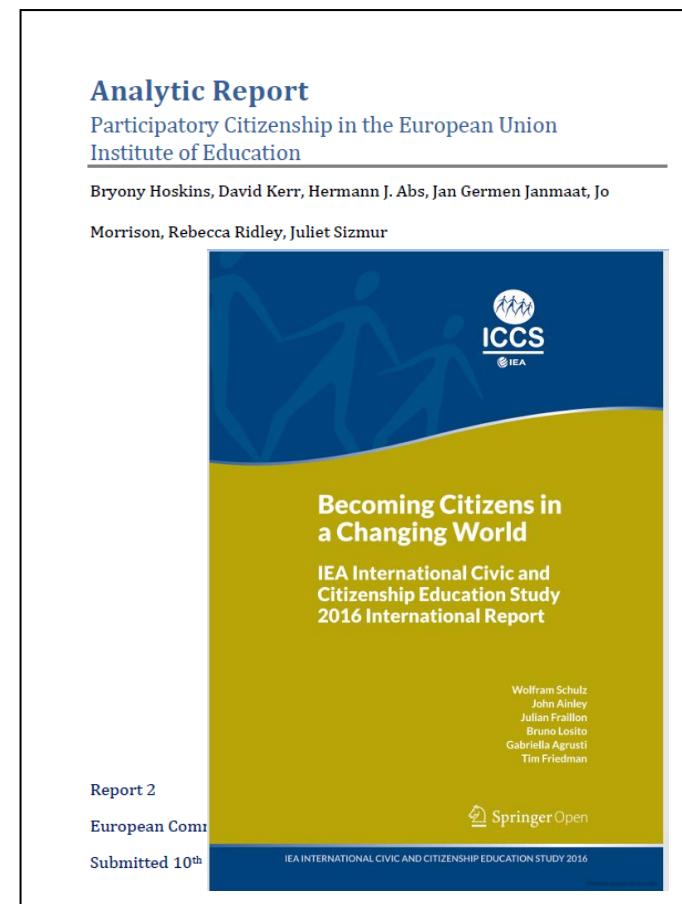
**Il Servizio Civile è una buona pratica a cui le Politiche per i giovani dovrebbero guardare!**



**Active Citizenship:** *Participation in civil society, community and/or political life, characterized by mutual respect and non-violence and in accordance with human rights and democracy (Hoskins 2006)*

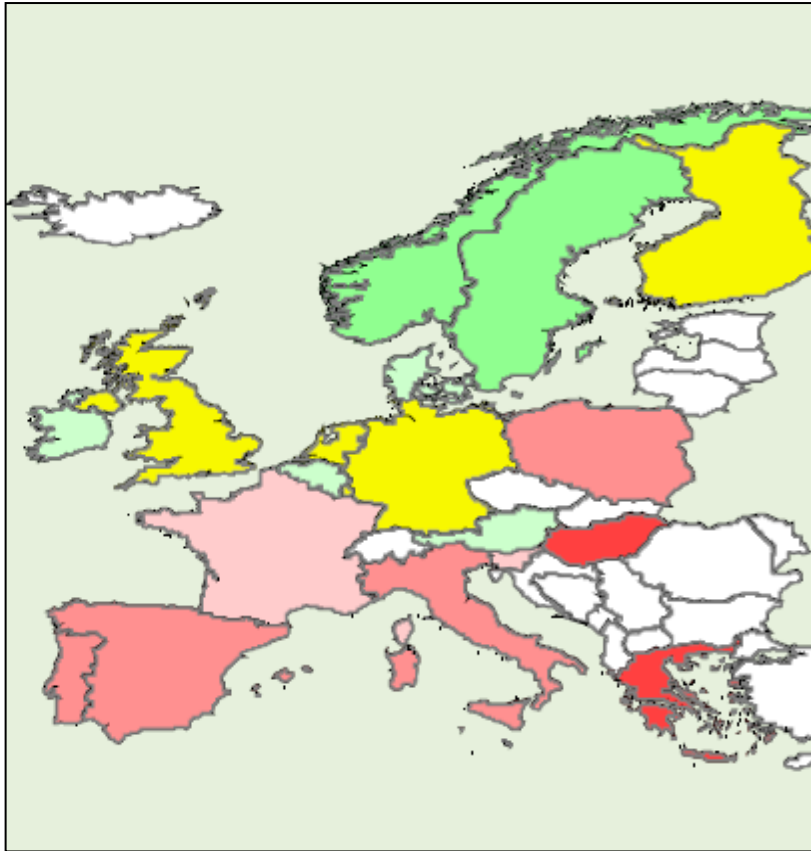
**(Mascherini et al. 2009)** A livello Europeo si intendono “quelle **particolari forme di partecipazione sociale** che si ritiene debbano essere promosse al fine di garantire la piena realizzazione della **democrazia partecipativa** e rappresentativa, la **riduzione del divario tra cittadini istituzioni**, e il **rafforzamento della coesione sociale**”

**CRELL** «Mix di **valori, atteggiamenti e comportamenti legati alla mobilitazione di risorse individuali e collettive** in grado di agire la libertà di **opinione** e di manifestazione del dissenso, la **partecipazione** alla vita politica e sociale della comunità, la **difesa dei diritti e dei doveri** dei cittadini, i **valori democratici** di rappresentanza, la tutela dei **beni comuni**».

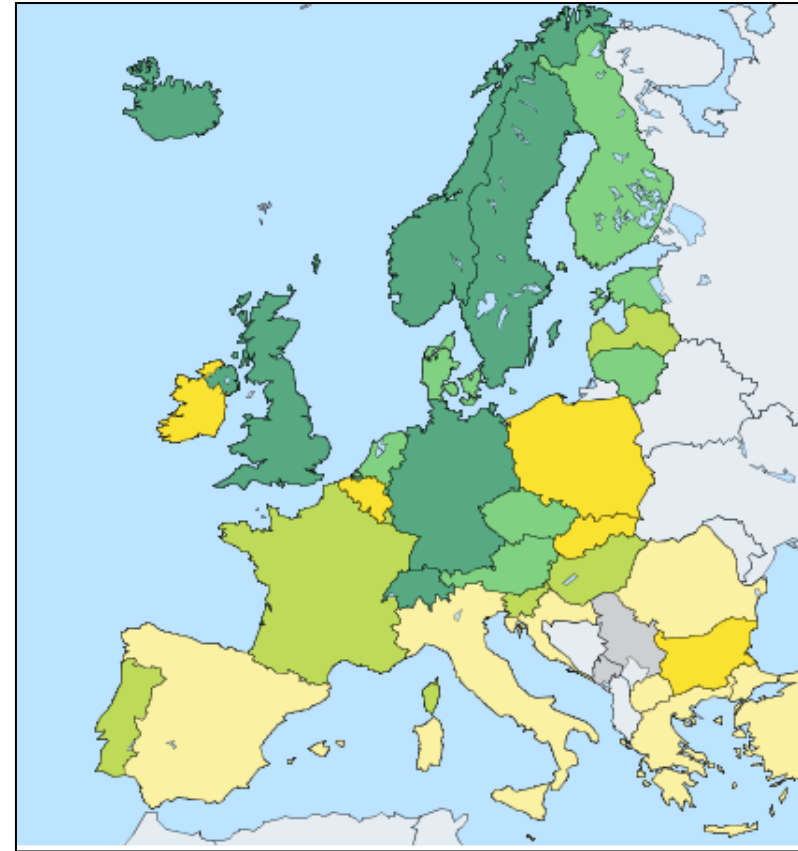


## Insight at the start

### Active Citizenship Composite Indicator



### Employment rate to total population, *age group 20-64*



*Fonte: Measuring Active Citizenship through the  
Development of a Composite Indicator, 2008*

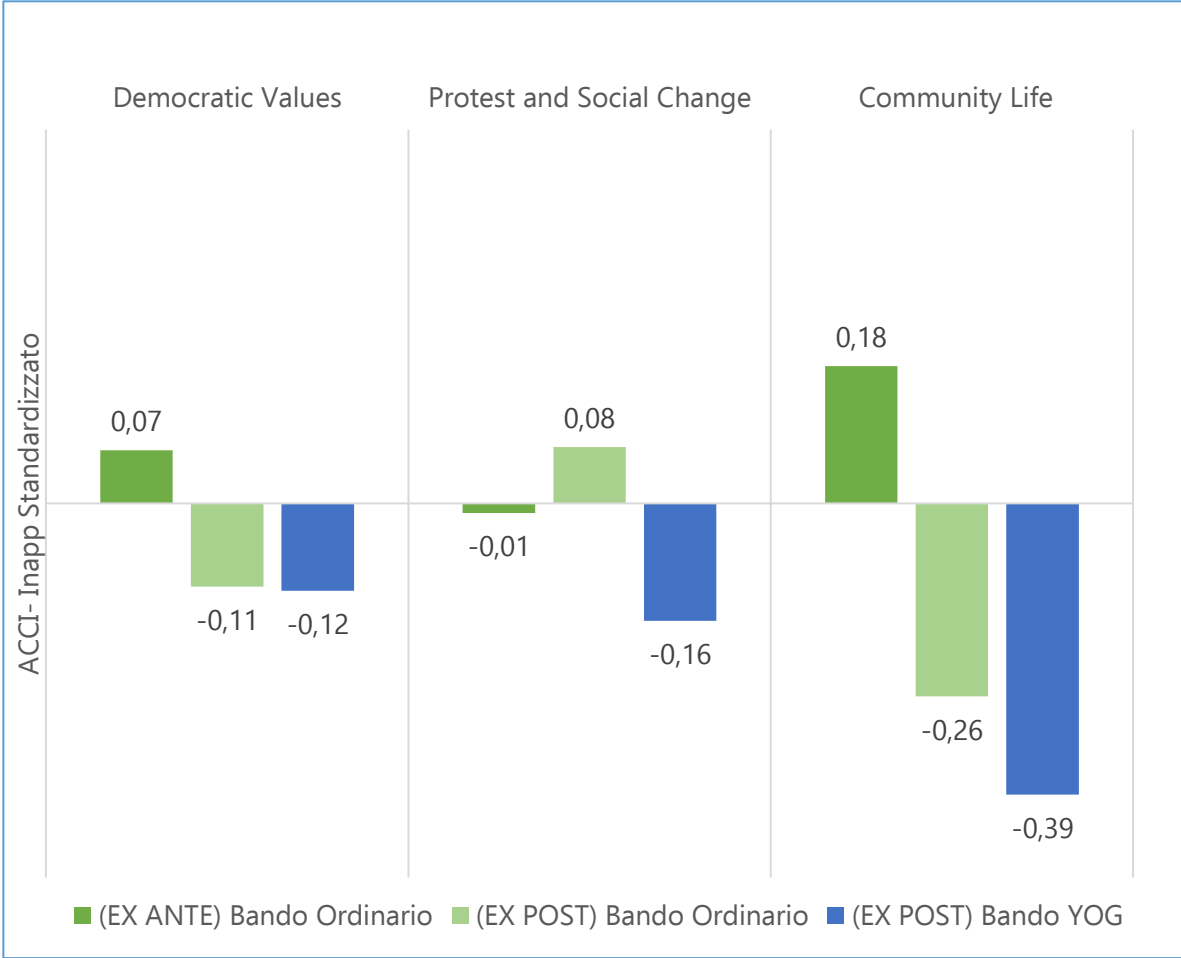
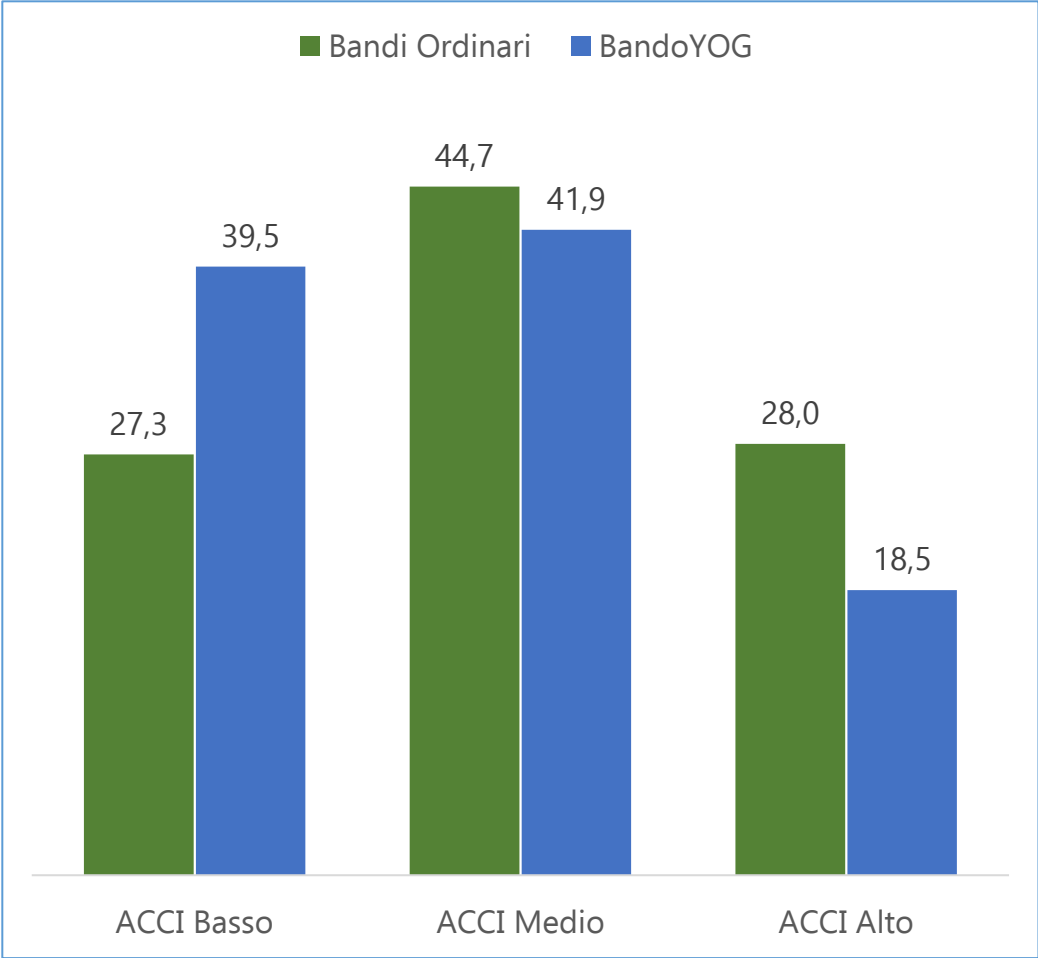
## Insight at the start

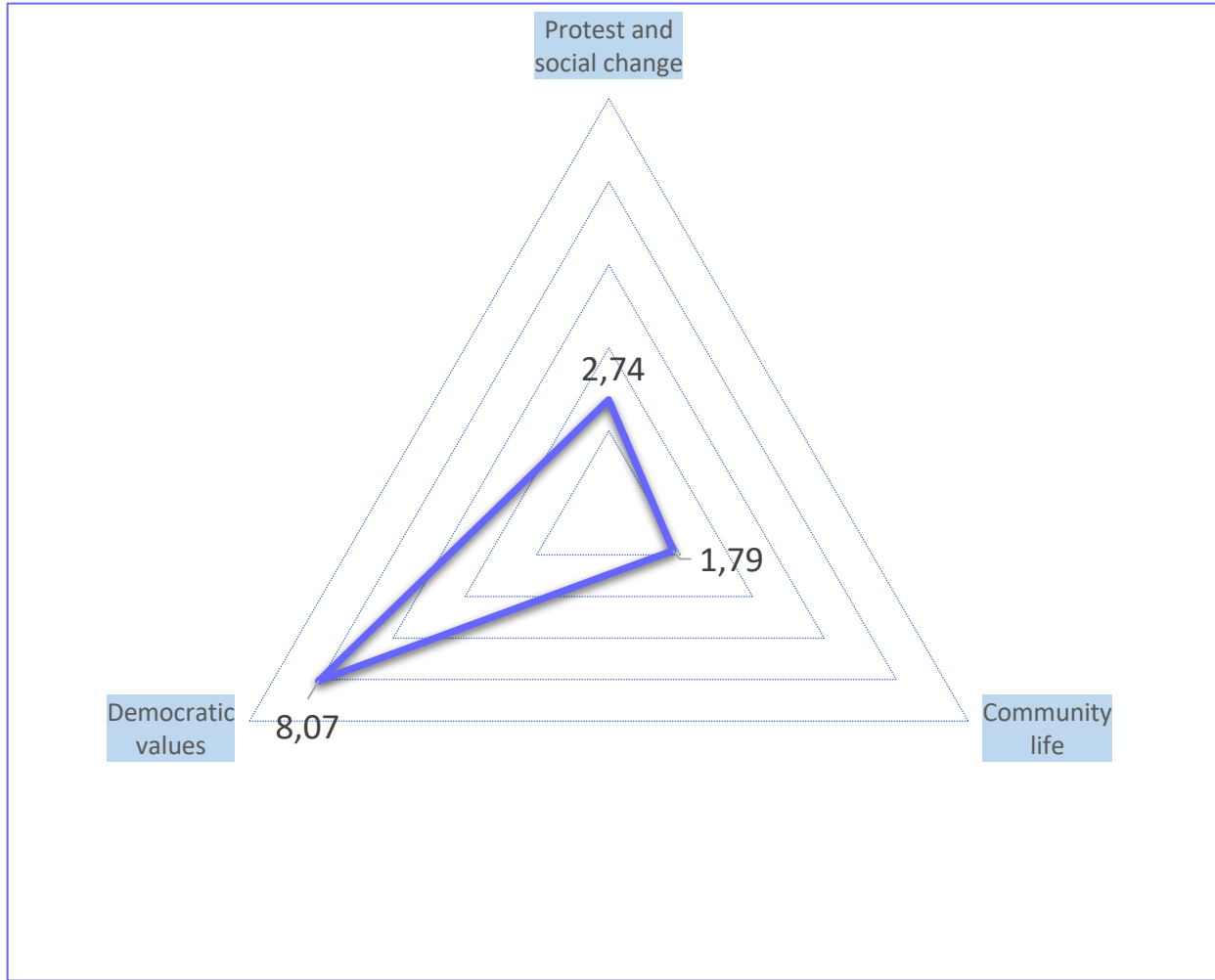
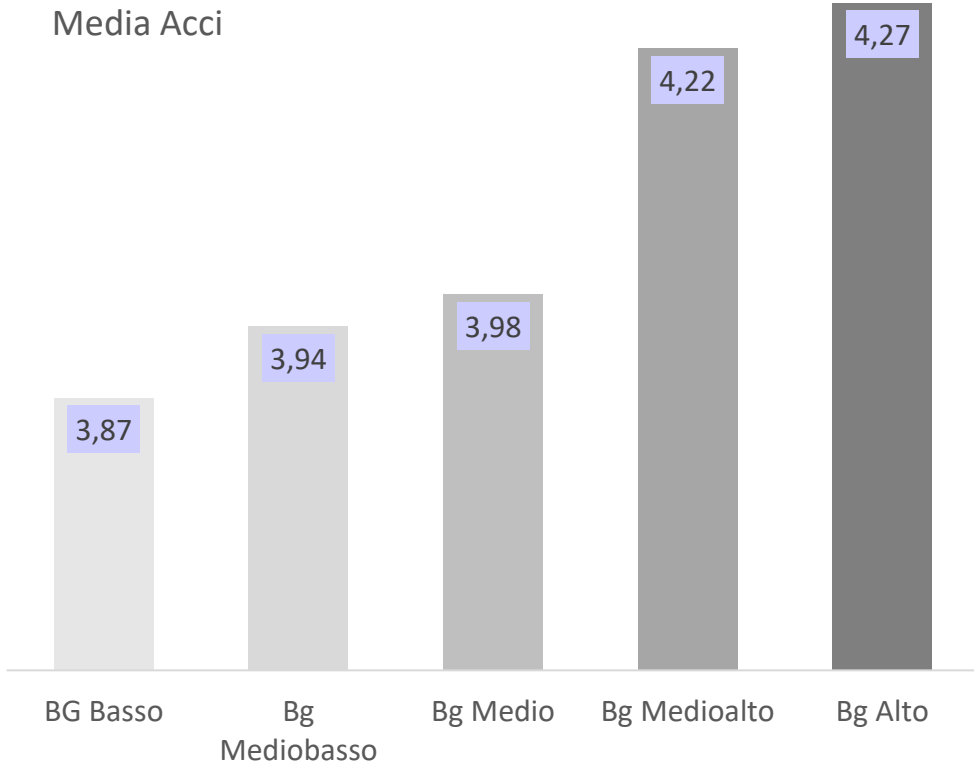
# Active Citizenship Composite Indicator

	Active Citizenship (ACCI)	Civil society domain	Community domain	Values domain	Political Life
<b>Corruption Perceptions Index</b>	<i>0.840</i>	<i>0.862</i>	<i>0.763</i>	<i>0.432</i>	<i>0.604</i>

	Active Citizenship (ACCI)	Civil society domain	Community domain	Values domain	Political Life
<b>GDP per capita (PPP US\$ 2002)</b>	<i>0.79</i>	<i>0.83</i>	<i>0.75</i>	<i>0.30</i>	<i>0.65</i>

*Fonte: Measuring Active Citizenship through the Development of a Composite Indicator, 2008*





Indice Di Acci	Indice Oki					
	Molto Basso	Basso	Medio	Alto	Molto Alto	Totale
Molto Basso	42,1	51,7	59,1	59,3	63,0	55,4
Basso	40,4	51,5	57,4	67,3	68,3	58,1
Medio	38,1	47,8	56,8	57,9	69,1	56,5
Alto	48,6	28,7	51,8	63,8	62,9	55,0
Molto Alto	48,7	54,1	59,6	65,8	73,7	63,7
Totale	41,2	48,1	57,0	61,4	68,1	57,2

*Nota: i valori si riferiscono a tutte e tre le popolazioni prese in esame*





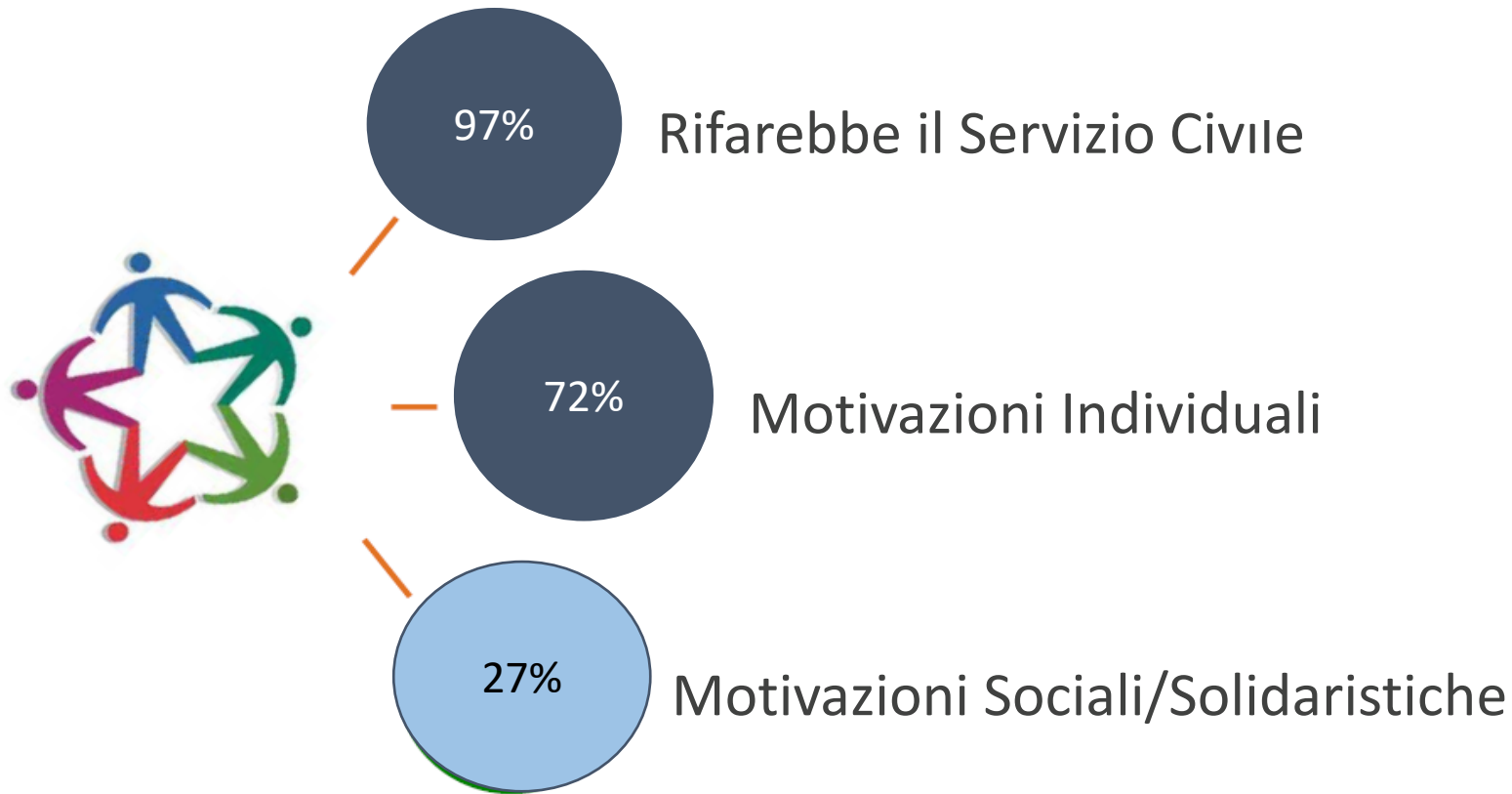
- (1) **Il Livello di Cittadinanza attiva dipende molto dalle variabili socio anagrafiche**
- (2) **Dimensione dei valori alta/ Dimensione «comportamenti attivi» bassa**
- (3) **Il Servizio Civile rappresenta la vera esperienza di Cittadinanza Attiva dei giovani intervistati**
- (3) **All'aumentare del livello di ACCI, aumenta il livello di OKI e la probabilità di essere occupati**

### IPOTESI CONFERMATE

- Il Servizio Civile è un'esperienza così ricca e formativa da essere **capace di incidere anche sull'occupabilità**
- Investire sulla dimensione della «cittadinanza attiva» dei giovani può servire per migliorarne l'occupabilità → **Partecipare** incide su competenze e occupabilità
- La Cittadinanza attiva è (probabilmente) **UNA DIMENSIONE DELL'OCCUPABILITA'**
- Le **politiche giovanili e politiche attive** dovrebbero guardare al **Servizio Civile come Buona Pratica e come Laboratorio di Policy da cui apprendere**



## Soddisfazione/Motivazioni

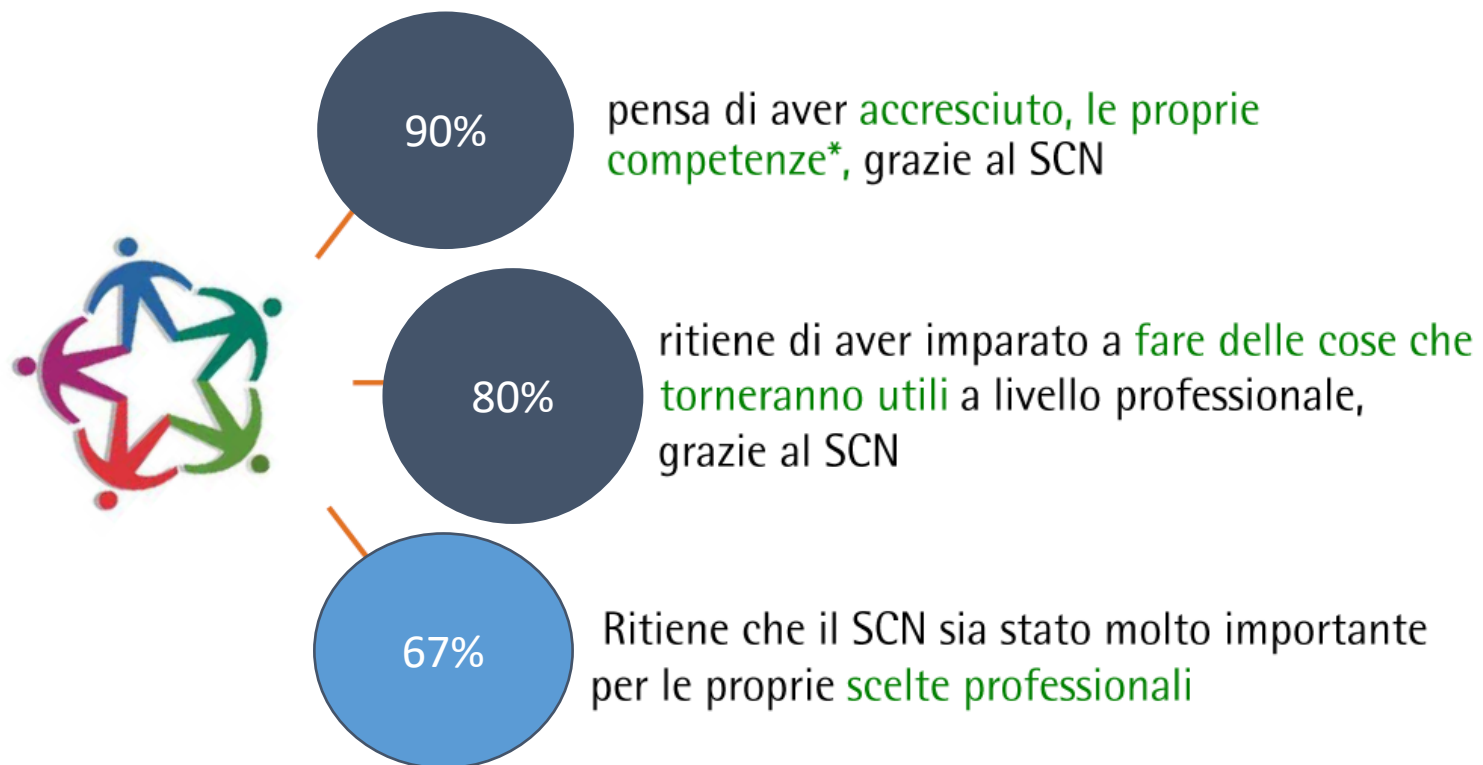


Soddisfazione Alta e  
Trasversale

**Aspettative soddisfatte**



## Apprendimento in situazione



A cui aggiungere

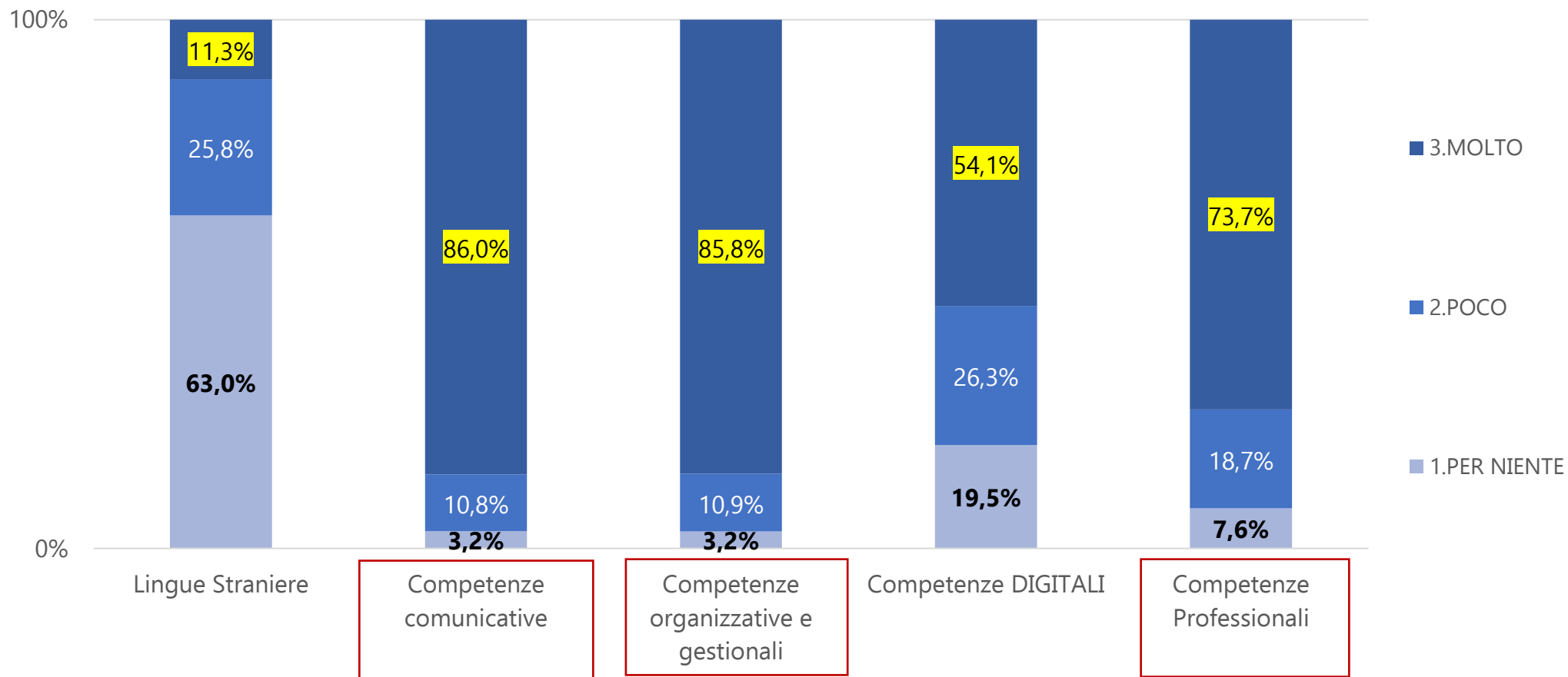
**Effetto “ri-orientamento”**

**20% ha cambiato idea sul proprio futuro ed ha rivisto i propri progetti professionali durante il SC**



# COMPETENZE UTILIZZATE

## Utilizzo competenze (EUROPASS)



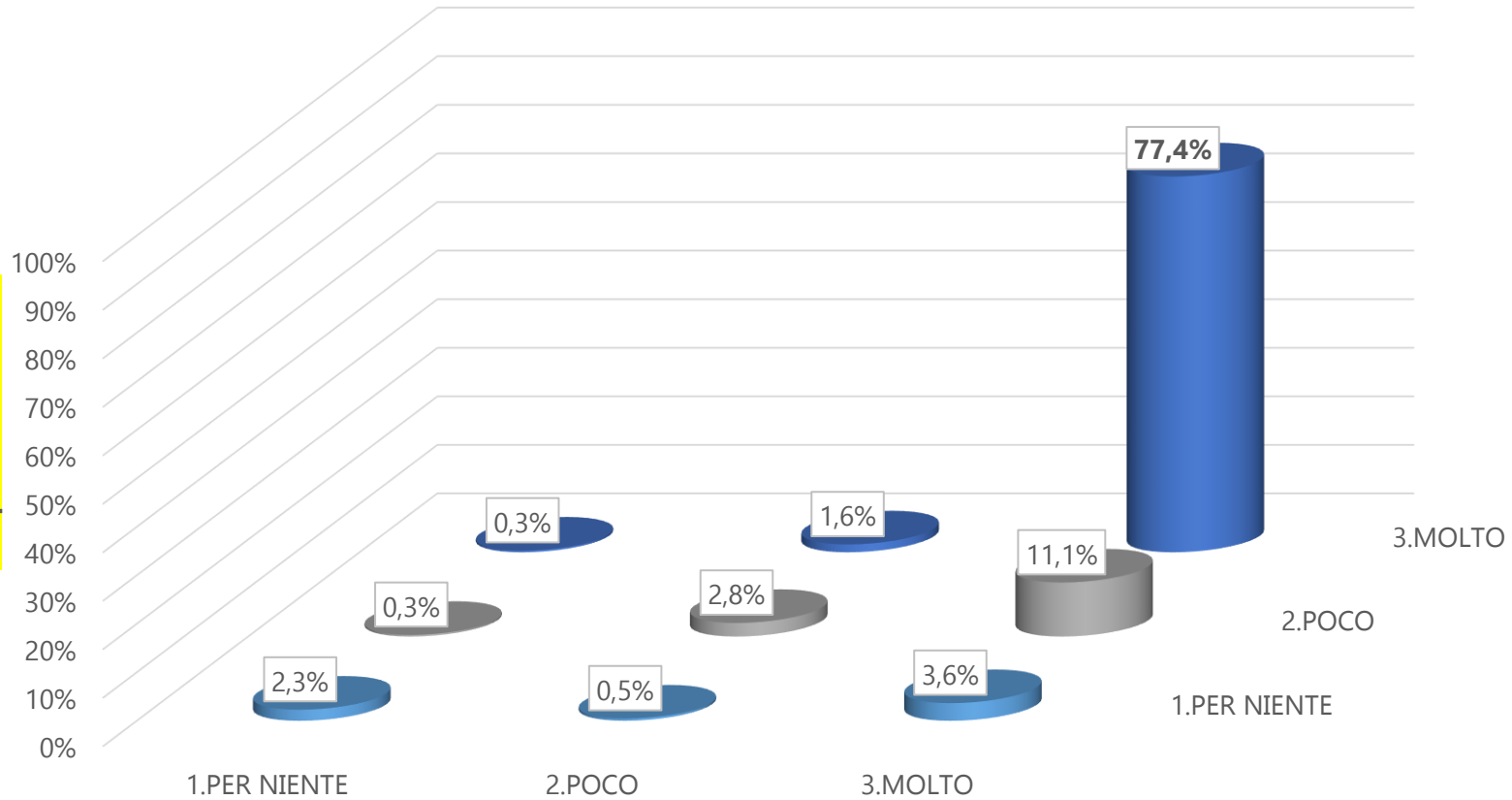
# COMPETENZE ACQUISITE

Potresti dire di...



Competenze  
Relazionali

aver capito meglio delle cose di te e sviluppato prevalentemente  
competenze relazionali



aver imparato a fare delle cose che ti saranno utili nel futuro a livello professionale

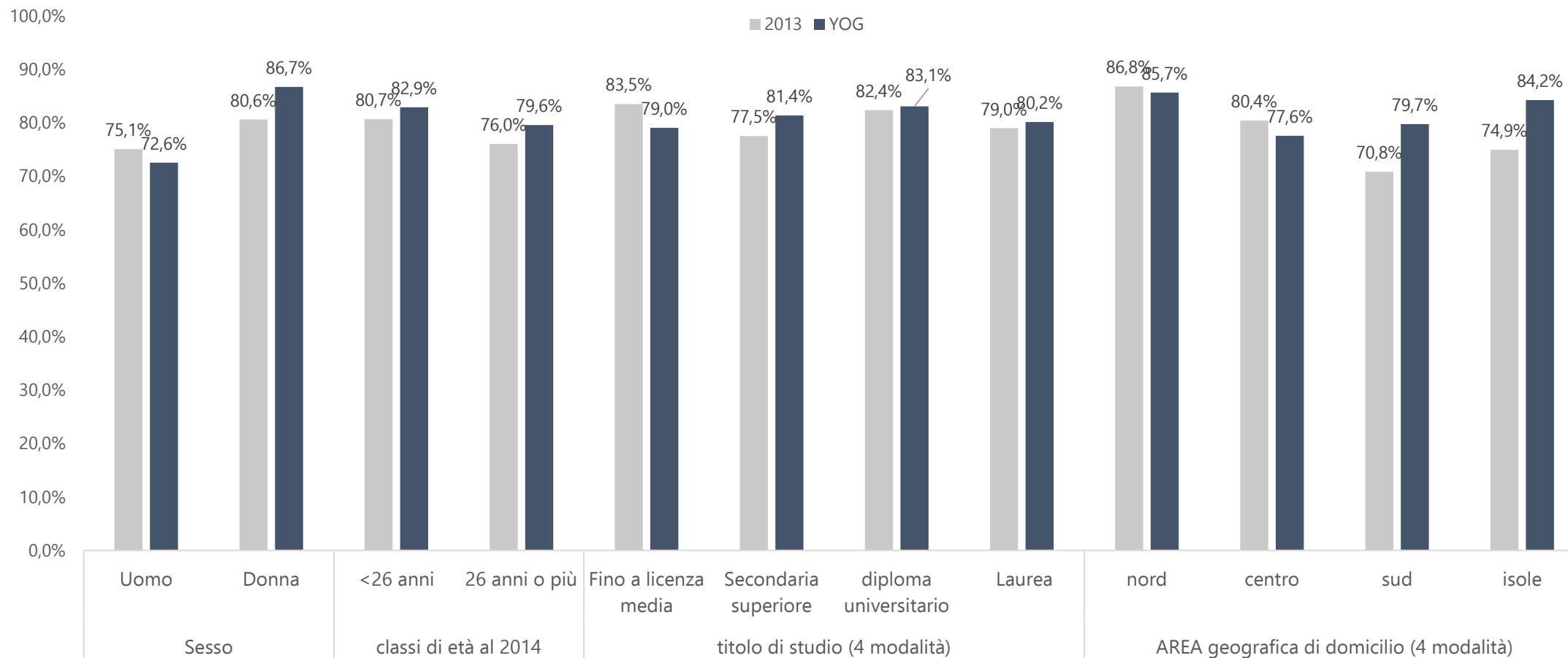


«Competenze»  
Professionali

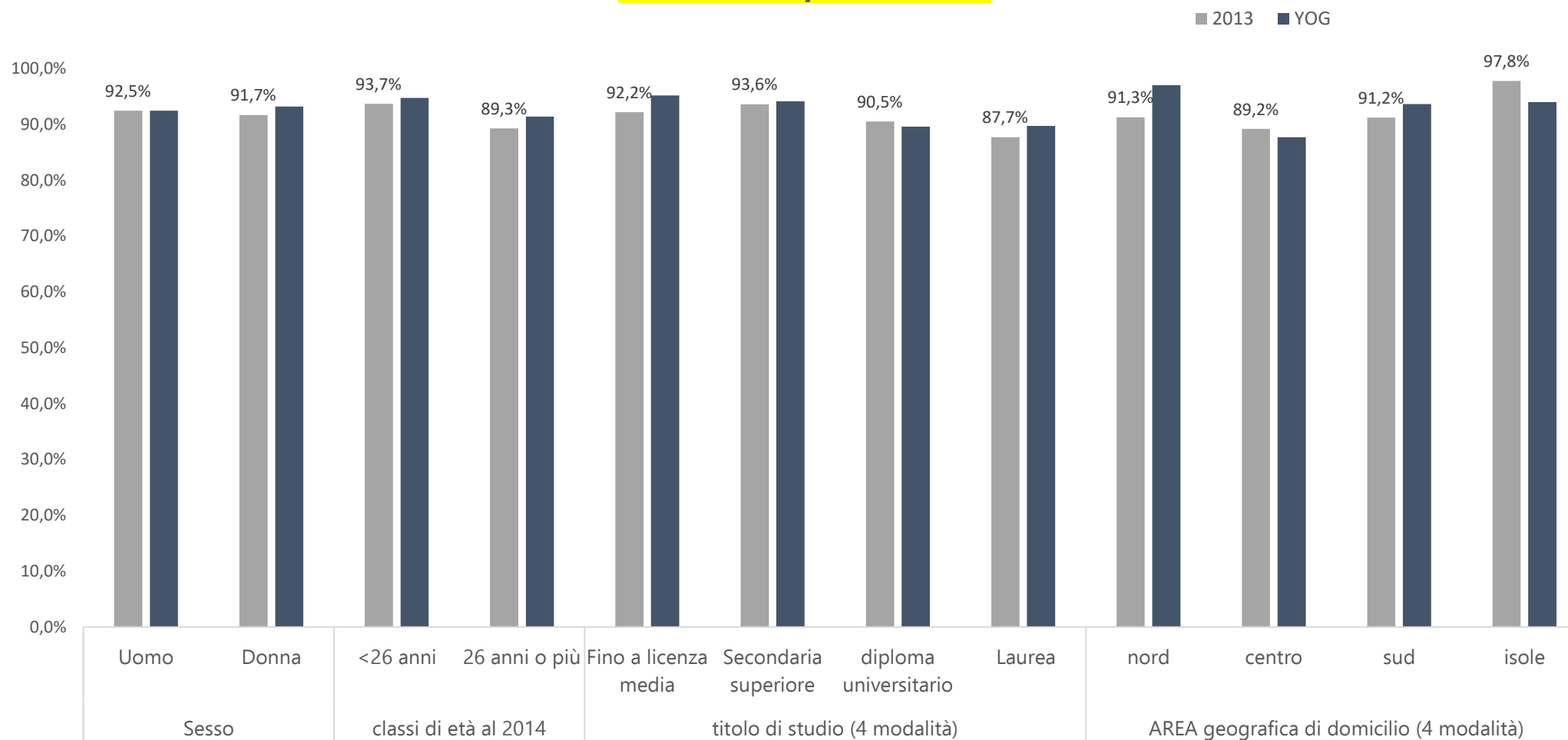


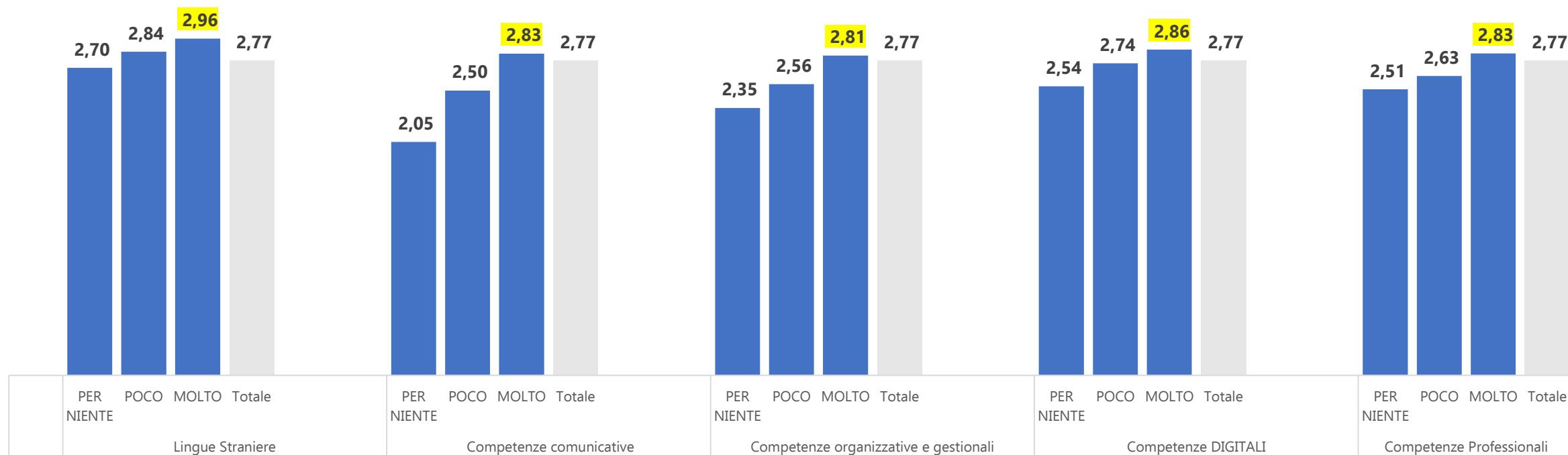
POTRESTI DIRE - di aver imparato a fare delle cose che ti saranno utili nel futuro a livello professionale

**Risposta MOLTO**



POTRESTI DIRE - di aver capito meglio delle cose di te e sviluppato prevalentemente competenze relazionali - **risposta MOLTO**





### Correlazioni (spearman)

d7.4 COMPETENZE PERSONALI (Europass) Quali dei seguenti set di competenze, che avrai incrociato compilando il cv formato europeo, pensi di aver utilizzato durante il servizio civile? -

Competenza	protest
Lingue Straniere	,085**
Competenze comunicative	,149**
Competenze organizzative e gestionali	,126**
Competenze DIGITALI	,132**
Competenze Professionali	,106**

\*\* La correlazione è significativa a livello 0,01 (a due code).





### (1) La soddisfazione è altissima (97% rifarebbe SCU)

### (2) UTILITA' del Servizio Civile

- 67% dei volontari intervistati ritiene che il SC sia stato utile per le proprie scelte professionali
- 80% dei volontari intervistati ritiene di aver appreso competenze utili per il proprio futuro professionale

### (3) Competenze Utilizzate

- **85%** dice di aver utilizzato **molto le Competenze comunicative, Organizzative e gestionali, Professionali**
- **Poco** utilizzate le competenze **digitali** e le lingue **straniere**

### (4) Autovalutazione Competenze Acquisite

Il **77%** ritiene di aver sviluppato **MOLTO** «competenze **relazionali**» e «competenze **professionali**»



(1) Il Servizio Civile è percepito come esperienza formativa sia sotto il profilo **professionale** sia sotto il profilo **relazionale**. Il Risultato è indipendente dal profilo del volontario, **l'effetto è trasversale e complessivo su tutti i volontari**

(2) Per le competenze **Digitali**, immaginare che siano trasversali e connaturate ai progetti.

(3) Interessante, da approfondire, che la dimensione delle **competenze acquisite** risulti correlata con l'indice «Protest» di ACCI.

→ Tanto più si ritiene di aver appreso competenze tanto più il valore di Protest è alto (più della media) – **chiaramente non conosciamo la direzione della relazione ma la correlazione fra Partecipazione Civica e Competenze è significativa**



## PROSPETTIVE FUTURE IN TERMINI VALORIZZAZIONE DELL'ESPERIENZA

**Il Servizio civile, così com'è** (volontario e basato sulla solidarietà sociale):

- aumenta l'occupabilità (in termini di competenze, attivazione e probabilità di trovare un'occupazione) in modo trasversale (effetto democratico)
- Azzera gli inattivi (anche fra i neet)
- Rappresenta un'occasione (forse unica) di cittadinanza attiva
- Rappresenta per i giovani una «palestra»/ un contesto «protetto» per agire competenze professionali e soft skills
- Incide positivamente sulle COMPETENZE IN USCITA (autovalutazione)
- Riorienta i progetti professionali (riorientamento)

*Lamentano solo di aver agito poco  
«Lingue Straniere» e «competenze digitali»*

**Come valorizzare questi effetti? Hanno tutti bisogno di un riconoscimento?**



## PROSPETTIVE FUTURE IN TERMINI VALORIZZAZIONE DELL'ESPERIENZA

(1) «Valorizzare gli effetti in termini di competenze» + (2) «premiare l'impegno» +  
(3) «incrementare attrattività»

Tre proposte di valorizzazione (coerenti con la Riforma)

→ **BREVE PERIODO** (a costo zero)

**Punteggio per Concorsi Pubblici**

→ **MEDIO PERIODO** (costo medio)

**Riconoscimento Contributivo (senza riscatto)**

→ **LUNGO PERIODO** (costi da definire)

**Validazione/Certificazione  
delle competenze**



Validazione/Certificazione  
delle competenze

È un percorso di **LUNGO PERIODO** che in termini di **«processo»** è:

- da condividere con le Regioni (Enti Titolari)
- da «costruire» coerentemente con il decreto 13/13
- da valutare in termini di costi
- da «costruire» in termini di sostenibilità con gli Enti Accreditati SCU
- Possibile valutare anche «Dipartimento» come soggetto titolare di un repertorio «ad hoc»



Validazione/Certificazione  
delle competenze

In termini di **«contenuti»**, si è parlato di competenze **«Tipiche»** del servizio civile

- **«competenze trasversali»** - ad oggi non certificabili
- **«competenze chiave» europee** (Raccomandazione 2018)
- **«competenze civiche e sociali»** (competenze chiave)
- **«competenze professionali»** (già certificabili in termini di UC, costo a carico del cittadino, nelle regioni in cui il servizio è operativo)

*\*tenere presente il profilo di laureandi e laureati*



4.6.2018

IT

Gazzetta ufficiale dell'Unione europea

C 189/1

I

(Risoluzioni, raccomandazioni e pareri)

RACCOMANDAZIONI

CONSIGLIO

RACCOMANDAZIONE DEL CONSIGLIO

del 22 maggio 2018

relativa alle competenze chiave per l'apprendimento permanente

(Testo rilevante ai fini del SEE)

(2018/C 189/01)

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato sul funzionamento dell'Unione europea, in particolare gli articoli 165 e 166,

vista la proposta della Commissione europea.



2. sostenere lo sviluppo delle competenze chiave prestando particolare attenzione a quanto segue:

- 2.1. innalzare il livello di padronanza delle **competenze di base (alfabetiche, matematiche e digitali)** e sostenere lo sviluppo della capacità di imparare a imparare quale presupposto costantemente migliore per apprendere e partecipare alla società in una prospettiva di apprendimento permanente;
- 2.2. **aumentare il livello di competenze personali e sociali** nonché la capacità di imparare a imparare, al fine di migliorare la capacità di gestire la propria vita in modo attento alla salute e **orientato al futuro**;
- 2.3. **promuovere l'acquisizione di competenze in scienza, tecnologia, ingegneria e matematica (STEM)**, tenendo conto dei collegamenti con le arti, la creatività e l'innovazione, e motivare di più i giovani, soprattutto ragazze e giovani donne, a intraprendere carriere STEM;
- 2.4. innalzare e migliorare il livello delle **competenze digitali in tutte le fasi** dell'istruzione e della formazione per tutti i segmenti della popolazione;
- 2.5. **incoraggiare la competenza imprenditoriale**, la creatività e lo spirito di iniziativa in particolare tra i giovani, ad esempio favorendo le occasioni in cui i giovani possano fare almeno un'esperienza imprenditoriale pratica durante l'istruzione scolastica;
- 2.6. aumentare il livello **delle competenze linguistiche** sia nelle lingue ufficiali che nelle altre lingue, e fornire sostegno ai discenti nell'apprendimento di lingue diverse che siano utili nella vita lavorativa e personale e in grado di contribuire alla comunicazione e alla mobilità transfrontaliere;
- 2.7. **promuovere lo sviluppo di competenze in materia di cittadinanza** al fine di rafforzare la consapevolezza dei valori comuni enunciati nell'articolo 2 del trattato sull'Unione europea e nella **Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea**.
- 2.8. aumentare la **consapevolezza di tutti i discenti e del personale didattico** riguardo all'importanza di acquisire le competenze chiave e alla loro relazione con la società;





### Contesto e obiettivi

Ogni persona ha diritto a un'istruzione, a una formazione e a un apprendimento permanente di qualità e inclusivi, al fine di mantenere e acquisire competenze che consentono di partecipare pienamente alla società e di gestire con successo le transizioni nel mercato del lavoro.

Ogni persona ha diritto a un'assistenza tempestiva e su misura per migliorare le prospettive di occupazione o di attività autonoma. Ciò include il diritto a ricevere un sostegno per la ricerca di un impiego, la formazione e la riqualificazione.

Questi principi sono definiti nel pilastro europeo dei diritti sociali.

In un mondo in rapido cambiamento ed estremamente interconnesso ogni persona avrà la necessità di possedere un ampio spettro di abilità e competenze e dovrà svilupparle ininterrottamente nel corso della vita. Le competenze chiave, come definite nel presente quadro di riferimento, intendono porre le basi per creare società più uguali e più democratiche. Soddisfano la necessità di una crescita inclusiva e sostenibile, di coesione sociale e di ulteriore sviluppo della cultura democratica.

I principali scopi del quadro di riferimento sono:

- a) individuare e definire le competenze chiave necessarie per l'occupabilità, la realizzazione personale e la salute, la cittadinanza attiva e responsabile e l'inclusione sociale;
- b) fornire uno strumento di riferimento europeo al servizio dei decisori politici, dei fornitori di istruzione e formazione, del personale didattico, degli specialisti dell'orientamento, dei datori di lavoro, dei servizi pubblici per l'impiego e dei discenti stessi;
- c) prestare sostegno agli sforzi compiuti a livello europeo, nazionale, regionale e locale, volti a promuovere lo sviluppo delle competenze in una prospettiva di apprendimento permanente.



### Competenze chiave

Ai fini della presente raccomandazione le competenze sono definite come una combinazione di conoscenze, abilità e atteggiamenti, in cui:

- d) la conoscenza si compone di fatti e cifre, concetti, idee e teorie che sono già stabiliti e che forniscono le basi per comprendere un certo settore o argomento;
- e) per abilità si intende sapere ed essere capaci di eseguire processi ed applicare le conoscenze esistenti al fine di ottenere risultati;
- f) gli atteggiamenti descrivono la disposizione e la mentalità per agire o reagire a idee, persone o situazioni.

Le competenze chiave sono quelle di cui tutti hanno bisogno per la realizzazione e lo sviluppo personali, l'occupabilità, l'inclusione sociale, uno stile di vita sostenibile, una vita fruttuosa in società pacifiche, una gestione della vita attenta alla salute e la cittadinanza attiva. Esse si sviluppano in una prospettiva di apprendimento permanente, dalla prima infanzia a tutta la vita adulta, mediante l'apprendimento formale, non formale e informale in tutti i contesti, compresi la famiglia, la scuola, il luogo di lavoro, il vicinato e altre comunità.

Le competenze chiave sono considerate tutte di pari importanza; ognuna di esse contribuisce a una vita fruttuosa nella società. Le competenze possono essere applicate in molti contesti differenti e in combinazioni diverse. Esse si sovrappongono e sono interconnesse; gli aspetti essenziali per un determinato ambito favoriscono le competenze in un altro. Elementi quali il pensiero critico, la risoluzione di problemi, il lavoro di squadra, le abilità comunicative e negoziali, le abilità analitiche, la creatività e le abilità interculturali sottendono a tutte le competenze chiave.

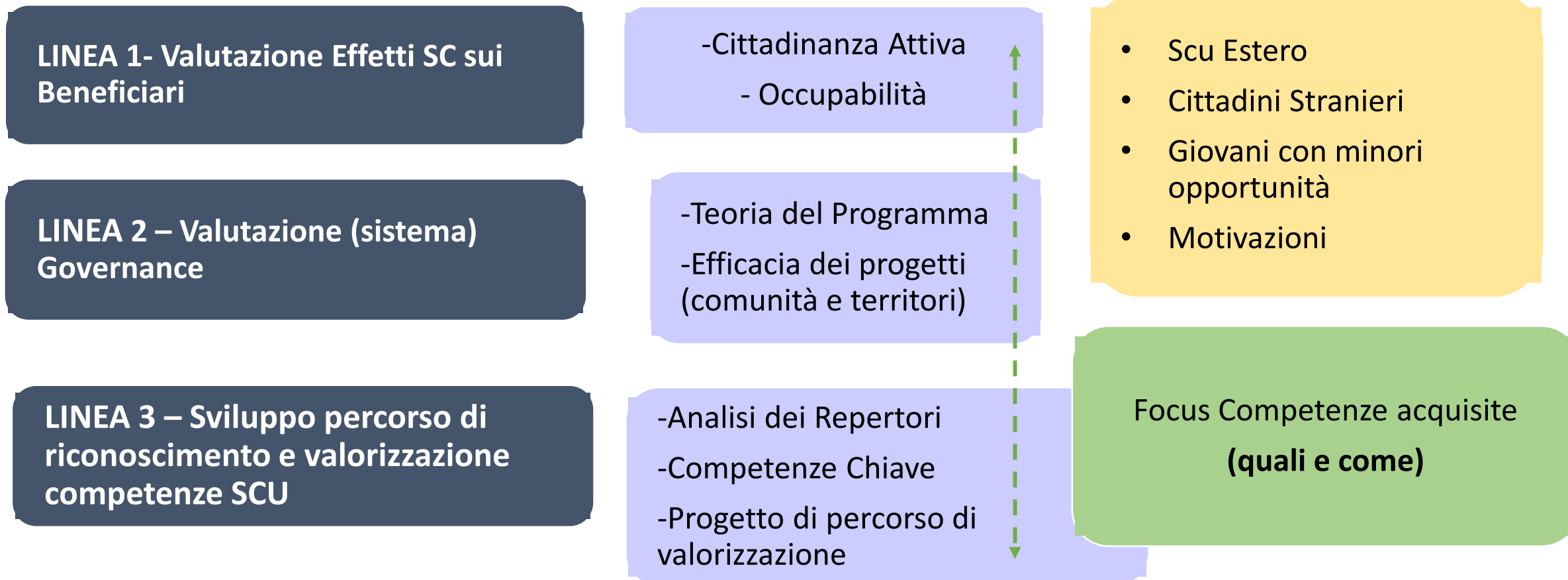


**Il quadro di riferimento delinea otto tipi di competenze chiave:**

1. Competenza Alfabetica Funzionale,
2. Competenza Multilinguistica,
3. Competenza Matematica e Competenza In Scienze, Tecnologie E Ingegneria,
4. Competenza Digitale,
5. Competenza Personale, Sociale e Capacità di Imparare a Imparare,
6. Competenza in Materia di Cittadinanza,
7. Competenza Imprenditoriale,
8. Competenza in materia di Consapevolezza ed espressione culturali.



Questi primi elementi rendono assolutamente necessaria l'implementazione di un **sistema di monitoraggio costante del programma e lo sviluppo di modelli di valutazione** in grado di cogliere gli effetti del Servizio Civile



## Alcuni riferimenti bibliografici

- De Luca F. (2022), ***Il Servizio Civile Universale. Elementi di valutazione di un Istituto di successo***, Intervento a "Audizione Inapp-Consulta Nazionale per il Servizio Civile Universale", Presidenza del Consiglio dei Ministri, 19 dicembre 2022. <https://bit.ly/3lnqD5W>
- De Luca F. (2022), ***Pnrr, il Servizio Civile per l'occupabilità dei giovani. Ripartire dall'impegno e dalla partecipazione dei giovani***, in Policy Highlights, Welforum.it, 18 luglio 2022, <https://bit.ly/3FZf1xk>
- De Luca F. (2022) ***Il Servizio Civile come politica efficace per i giovani nel quadro del Next Generation EU***, Politiche Sociali. Social Policies, n.1, pp.31-60, [doi: 10.7389/104072](https://doi.org/10.7389/104072)
- De Luca F., Di Iorio T. (2022), ***Il Servizio civile all'estero. Fra pacifismo e specializzazione***, Inapp Working Paper n.95, Roma, Inapp, SSN 2784-8701, [doi: 10.53223/InappWP\\_2022-95](https://doi.org/10.53223/InappWP_2022-95).
- De Luca F., Ferri S. (2021) ***Gli effetti del Servizio Civile sull'occupabilità dei giovani. Una stima tramite Statistical Matching***, Inapp Working Paper n.66, Roma, Inapp; [ISSN 27848701](https://doi.org/10.2784/8701), <https://bit.ly/3jbjrrW>
- Ferri S., De Luca F., Filippi M. (2019), ***An Employability-index tested by a national dynamic administrative database***, in AA.VV., *Governance, Values, Work and Future*, Proceedings of the 1st International Conference of the Journal Scuola Democratica, Vol. III, Associazione Scuola Democratica, pp.102-109 <https://bit.ly/3FqLw65>
- De Luca, F., S. Ferri e P. Di Padova (2019), ***Cittadinanza attiva e occupabilità: una sperimentazione di due indici di misurazione***, in A. Caputo, G. Punziano e B. Saracino (a cura di), *Prospettive di metodo per le politiche educative*, Collana Sociologica, Segrate, Piemme Edizioni, pp. 119-149. [ISBN: 978-88-99565-97-8](https://doi.org/10.2784/88-99565-97-8)



GRAZIE PER L'ATTENZIONE

Federica De Luca

[f.deluca@inapp.org](mailto:f.deluca@inapp.org)



[www.inapp.org](http://www.inapp.org)