



SERVIZIO CIVILE UNIVERSALE

RAPPORTO ANNUALE 2022/2023

Ente capofila: [Fondazione Don Carlo Gnocchi Onlus](#)

Cod. Ente: SU00161

Enti di accoglienza:

[Fondazione Sacra Famiglia Onlus](#)

Cod. Ente: SU00161A00

[Fondazione Lega del Filo d'Oro Onlus](#)

Cod. Ente: SU00161A01

INDICE

1. INTRODUZIONE
2. DATI MORFOLOGICI DEI PROGETTI REALIZZATI E/O ATTIVATI NELL'ANNO 2022/2023
3. DATI MORFOLOGICI DEI VOLONTARI IMPIEGATI NELL'ANNO 2022/2023
4. LA SELEZIONE ED IL RECLUTAMENTO DEI VOLONTARI
5. LA FORMAZIONE DEI VOLONTARI E DELLE ALTRE FIGURE COINVOLTE NEL SISTEMA DEL SERVIZIO CIVILE
6. IL MONITORAGGIO DEI PROGETTI E DELLA FORMAZIONE
7. LA VALUTAZIONE DEI PROGETTI
8. LE COMPETENZE ACQUISITE DAI VOLONTARI
9. ATTIVITA' DA PROGRAMMA
10. CONCLUSIONI

1. Introduzione

Il rapporto¹ di seguito presentato si riferisce alle attività del Servizio Civile Universale attivate e realizzate durante l'anno 2022/2023 che, come per l'annualità precedente, hanno visto il coinvolgimento di tre enti: Fondazione Don Gnocchi Onlus quale ente capofila (FDG), Fondazione Sacra Famiglia Onlus (FSF) e Fondazione Lega del Filo D'Oro Onlus (LFD) quali enti di accoglienza.

Possiamo intendere il documento come suddiviso in due parti dove nella prima vengono presentati i dati morfologici dei progetti realizzati nell'anno di riferimento (numero progetti, numero volontari previsti, settori e aree di intervento interessati, ripartizione geografica, enti coinvolti, tipo di attività svolte) e i dati morfologici relativi ai volontari (settori e aree di intervento, ripartizione geografica, sesso, età, titolo di studio).

Viene poi illustrata la procedura relativa al processo di selezione e di reclutamento dei volontari per poi presentare il percorso di formazione dei volontari e delle altre figure coinvolte nel sistema del Servizio Civile Universale.

Nella seconda parte il documento descrive come è avvenuto il monitoraggio dei progetti e della formazione per poi entrare nella valutazione degli stessi. Uno spazio viene infine dedicato a illustrare il percorso relativo alla valorizzazione delle competenze acquisite dai volontari durante la realizzazione dei progetti e alla loro spendibilità nel mondo del lavoro e dello studio per poi concludere con delle riflessioni di carattere generale.

¹ Il documento è stato redatto seguendo il modello proposta dal Dipartimento con l'Allegato 11 - Mod. S/RAP/ANN

2. Dati morfologici dei progetti realizzati e/o attivati nell'anno 2022/2023

Il Bando di Servizio Civile Universale dell'anno 2022/2023 ha visto per i tre enti coinvolti (Fondazione Don Gnocchi Onlus, Fondazione Sacra Famiglia Onlus, Fondazione Lega del Filo d'Oro Onlus) l'avvio di **un programma denominato 2+2=5 il valore aggiunto sei tu!** declinato in **8 progetti** per un totale di **203 posti disponibili**.

Nella tabella di seguito vengono riportati i progetti, i settori e le aree di intervento, la ripartizione geografica, gli enti coinvolti, il tipo di attività svolte e i posti disponibili.

PROGRAMMA	2+2=5 il valore aggiunto sei tu!	
NUMERO PROGETTI	1. Basta sapermi prendere 2. Salute in movimento 3. Oltre il covid, oltre la fragilità 4. Nativi digitali cercasi 5. Dammi la mano 6. Insieme oltre il buio e il silenzio 7. Noi nel mondo 8. Chiedimi se sono felice (non attivato per mancanza di adesioni)*	
SETTORI E AREE DI INTERVENTO	SETTORE A_ASSISTENZA	AREA_01-Disabili
		AREA_04-Pazienti affetti da patologie temporaneamente e/o permanentemente invalidanti e/o in fase terminale
	SETTORE E_EDUCAZIONE E PROMOZIONE CULTURALE, PAESAGGISTICA, AMBIENTALE, DEL TURISMO SOSTENIBILE E SOCIALE E DELLO SPORT	AREA_20-Educazione e promozione dello sport, anche finalizzate a processi di inclusione
		AREA_23-Educazione informatica
RIPARTIZIONE GEOGRAFICA	Lombardia, Piemonte, Emilia Romagna, Toscana, Marche, Lazio, Campania, Basilicata, Puglia, Sicilia (10 regioni)	
ENTI COINVOLTI	Fondazione Don Carlo Gnocchi Onlus Fondazione Sacra Famiglia Onlus Fondazione Lega del Filo D'Oro Onlus	
TIPO DI ATTIVITA' SVOLTE	Le attività dei progetti sono mirate a:	
	1. Basta sapermi prendere	Migliorare la qualità di vita delle persone con autismo ospiti nelle nostre strutture attraverso l'aumento delle attività dedicate alle autonomie e alla socialità
	2. Salute in movimento	Aumentare la proposta di attività motoria e sportiva per gli utenti delle Fondazioni e per parte della popolazione giovane adulta e over 65 del territorio di riferimento
	3. Oltre il covid, oltre la fragilità	Generare benessere nelle persone con fragilità accolte nelle Strutture, aumentando le opportunità di partecipazione, di inclusione e relazione, e migliorando

		la comunicazione
	4. Nativi digitali cercasi	Migliorare la qualità della vita delle persone con disabilità e delle loro famiglie, grazie alla presenza di giovani volontari in SCU che partecipando alla vita delle singole realtà contribuiscano a diffonderci la tecnologia digitale rendendola familiare alla quotidianità di utenti e dei loro famigliari, con conseguente incremento di occasioni di relazione, comunicazione, intrattenimento, socializzazione
	5. Dammi la mano	Migliorare la qualità della vita dei pazienti ricoverati nei reparti di riabilitazione della Fondazione Don Gnocchi, attraverso la presenza di giovani operatori volontari in SCU e il potenziamento delle attività che favoriscono una maggiore socialità, lo sviluppo delle autonomie, il benessere fisico e psichico.
	6. Insieme oltre il buio e il silenzio	Promuovere il benessere psicofisico delle persone con sordocecità e pluriminorazione psicosensoriale ospiti dei Centri residenziali
	7. Noi nel mondo	Favorire la partecipazione alla vita sociale delle persone con sordocecità e pluriminorazione psicosensoriale, che vivono da sole o con la propria famiglia, promuovendo un ruolo attivo per migliorare le proprie condizioni di vita
	8. Chiedimi se sono felice*	Migliorare la qualità della risposta ai bisogni relazionali e di socializzazione a favore delle persone disabili, contribuendo ad accrescere nei giovani maggiore consapevolezza sui concetti di salute e benessere all'interno di una visione olistica che riguarda una molteplicità degli aspetti della vita della persona
POSTI DISPONIBILI	1. Basta sapermi prendere	7
203	2. Salute in movimento	18
	3. Oltre il covid, oltre la fragilità	64
	4. Nativi digitali cercasi	22
	5. Dammi la mano	48
	6. Insieme oltre il buio e il silenzio	20
	7. Noi nel mondo	16
	8. Chiedimi se sono felice*	8

FIGURA 1. DATI MORFOLOGICI DEI PROGRAMMI

3. Dati morfologici dei volontari impiegati nell'anno di riferimento

A fronte dell'attivazione di 7 progetti su 8, nel seguente paragrafo vengono mostrati i dati morfologici dei volontari impiegati nei progetti di Servizio Civile Universale avviati nell'anno 2022/2023.

3.1 Settori e aree di intervento interessate

Le aree di intervento relative al settore *Assistenza* sono state *Disabili* (34 volontari), *adulti e anziani in condizione di disagio* (5 volontari) e *pazienti affetti da patologie invalidanti e/o in fase terminale* (26 volontari).

L'area di intervento relativa al settore *Educazione promozione culturale, paesaggistica, ambientale, del turismo sostenibile e sociale e dello sport* è stata *Educazione e promozione dello sport, anche finalizzate a processi di inclusione* (10 volontari) e *Educazione informatica* (6 volontari), per un totale di 81 volontari coinvolti.

Nel corso di svolgimento dei progetti si è verificato un trasferimento di sede* e uno spostamento di sede e progetto**, segno di attenzione alle esigenze/problematiche sia dell'organizzazione che dell'OVSCU.

SETTORI	AREE DI INTERVENTO	FDG (num. Volontari)	FSF (num. Volontari)	LFD (numero volontari)
A_ Assistenza	Disabili	5*	8	21
	Adulti e terza età in condizioni di disagio	0	5	0
	Pazienti affetti da patologie temporaneamente e/o permanentemente invalidanti e/o in fase terminale	26	0	0
E_ Educazione promozione culturale, paesaggistica, ambientale, del turismo sostenibile e sociale e dello sport	Educazione e promozione dello sport, anche finalizzate a processi di inclusione	5	5	0
	Educazione informatica	6**	0	0
Totale (nr. 81)		42	18	21

FIGURA 2. NUMERO DI VOLONTARI DI CIASCUN ENTE DISTRIBUITI PER SETTORE E AREE DI INTERVENTO

3.2 Ripartizione geografica (per Regione)

I progetti hanno visto il coinvolgimento dei volontari per lo più in Lombardia (33), anche se diminuiti rispetto all'anno precedente. È altresì rilevante segnalare l'aumento del numero di OVSCU, rispetto all'anno precedente, nel Sud del Paese in regioni quali Campania (12) e Basilicata (11).

RIPARTIZIONE OVSCU PER SEDE DI REALIZZAZIONE DEI PROGETTI	FDG	FSF	LFD	TOTALE PER REGIONE
Lombardia	12	18	3	33
Piemonte	4	0	0	4
Emilia Romagna	2	0	2	4
Toscana	1	0	0	1
Marche	0	0	4	4
Lazio	2	0	1	3
Campania	10	0	2	12
Basilicata	11	0	0	11
Sicilia	0	0	4	4
Puglia	0	0	5	5
Totale	42	18	21	81

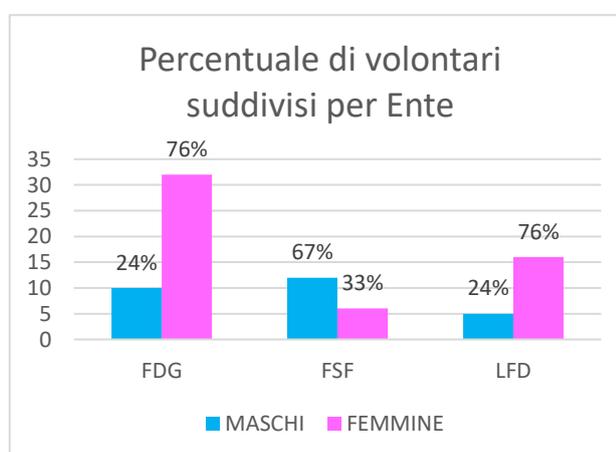
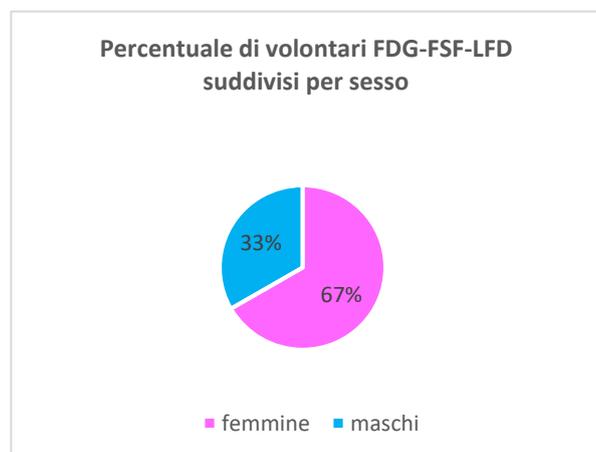
FIGURA 3. NUMERO DI VOLONTARI DI CIASCUN ENTE DISTRIBUITI PER REGIONE

3.3 Sesso, età, titolo di studio

I volontari femmine coinvolte dai progetti relativi al 2022/2023 hanno rappresentato il 67% del totale, percentuale che si presenta identica per FDG e LFD.

SESSO	FDG		FSF		LFD	
	MASCHI	FEMMINE	MASCHI	FEMMINE	MASCHI	FEMMINE
Totale	10	32	12	6	5	16
TOTALE MASCHI: 27		TOTALE FEMMINE: 54				

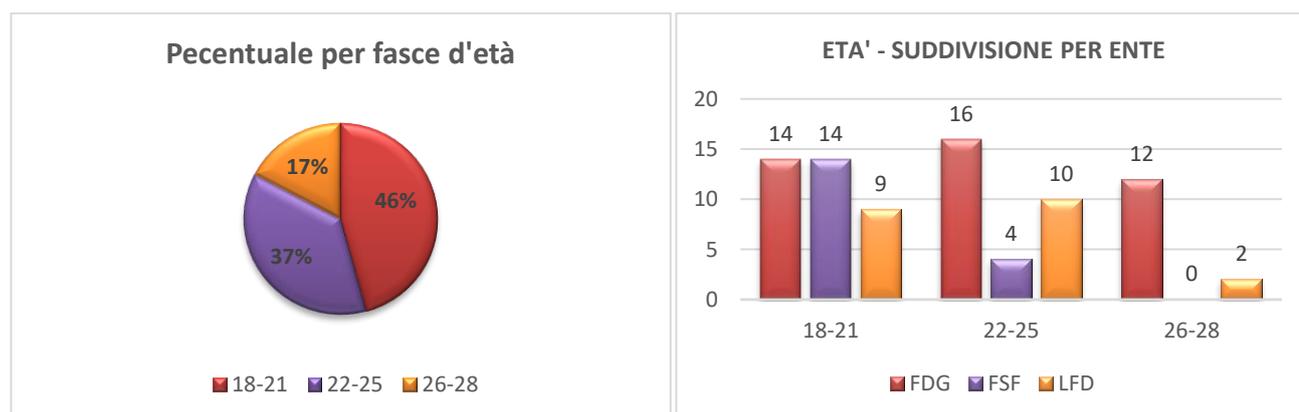
FIGURA 4. NUMERO DI VOLONTARI DI CIASCUN ENTE SUDDIVISI PER SESSO



Il bando per il Servizio Civile Universale in riferimento all'anno 2022/2023 era rivolto ai giovani tra i 18 e i 28 anni di cui il 46% con età compresa fra i 18 e i 21 anni. I grafici sottostanti ne dettagliano percentuali e suddivisione per Enti.

ANNO DI NASCITA	FDG	FSF	LFD	TOT
2003	0	4	0	4
2002	3	3	1	7
2001	4	5	5	14
2000	7	2	3	12
1999	6	2	4	12
1998	4	0	2	6
1997	1	2	3	6
1996	5	0	1	6
1995	4	0	2	6
1994	7	0	0	7
1993	1	0	0	1
Totale	42	18	21	81

FIGURA 5. NUMERO DI VOLONTARI PER ENTE SUDDIVISI PER ANNO DI NASCITA

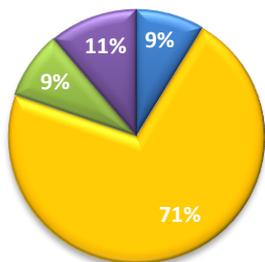


PER QUANTO RIGUARDA IL PERCORSO DI STUDI IL 71% DEI VOLONTARI HA CONSEGUITO IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE.

TITOLO DI STUDIO	FDG	FSF	LFD	TOT
Scuola secondaria di 1° grado	3	4	0	7
Scuola secondaria di 2° grado	28	13	17	58
Laurea triennale	4	1	2	7
Laurea Specialistica	7	0	2	9
Totale	42	18	21	81

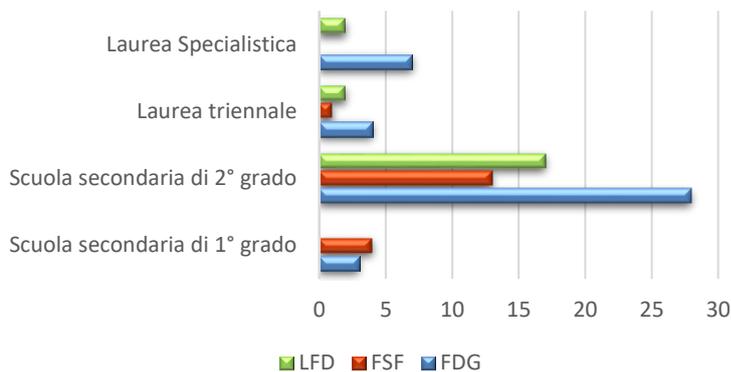
FIGURA 5. NUMERO DI VOLONTARI PER ENTE SUDDIVISI PER TITOLO DI STUDIO

Percentuali titolo di studio



■ Scuola secondaria di 1° grado ■ Scuola secondaria di 2° grado
■ Laurea triennale ■ Laurea Specialistica

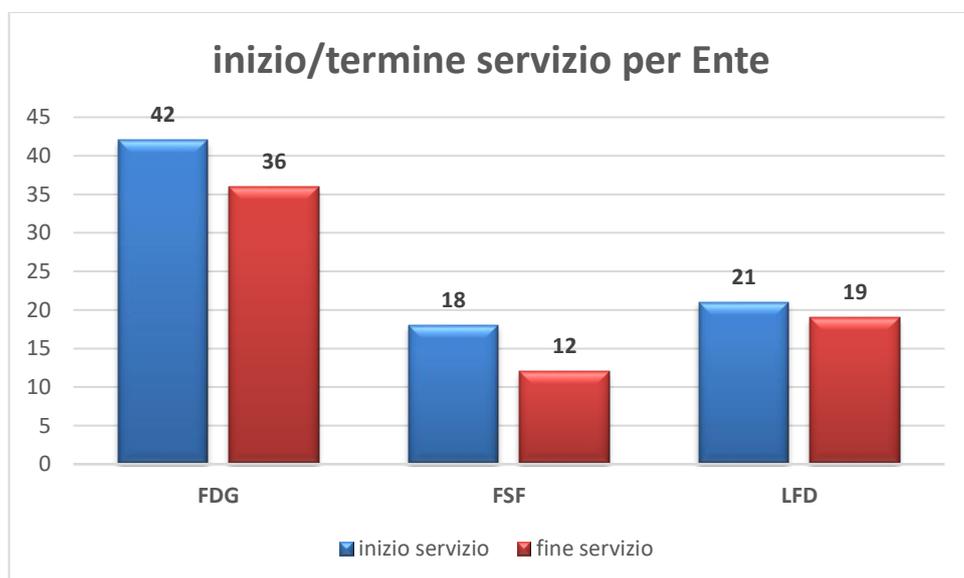
TITOLO DI STUDIO SUDDIVISO PER ENTE



L'83% dei ragazzi che hanno iniziato l'esperienza del Servizio Civile l'hanno conclusa.

ESPERIENZA CONCLUSA	FDG	FSF	LFD	TOT
Totale volontari che hanno concluso il Servizio Civile Universale	36	12	19	67

FIGURA 6. NUMERO DI VOLONTARI PER ENTE CHE HANNO CONCLUSO L'ANNO DI SERVIZIO CIVILE 2022/2023



Il restante 17% ha interrotto l'esperienza perché ha deciso di intraprendere percorsi di studi, nuovi o sospesi precedentemente, oppure perché durante il Servizio Civile ha trovato un lavoro incompatibile con lo svolgimento dello stesso (es. lavoro full time).

4. La selezione ed il reclutamento dei volontari

La selezione ed il reclutamento dei volontari prevede la costituzione di apposite Commissioni deputate alla realizzazione dei colloqui, alla selezione e alla redazione della graduatoria finale. L'Ufficio di Servizio Civile Universale di ciascun ente, ha supportato costantemente tutte le fasi l'intero processo partecipando attivamente alla selezione dei candidati. La selezione, nel pieno rispetto dei principi di imparzialità e trasparenza, tiene in considerazione la coerenza tra le aspettative del candidato e il progetto prescelto, la motivazione della scelta, la conoscenza della storia del Servizio Civile Universale e la pregressa esperienza in settori analoghi a quelli inerenti ai progetti prescelti.

Nella tabella di seguito si dettagliano per Ente le domande pervenute, i colloqui svolti, gli idonei selezionati, gli idonei non selezionati, i non idonei, gli esclusi o i non presentati ai colloqui e le rinunce.

	FDG	FSF	LFD
Domande pervenute	104	34	52
Colloqui svolti	75	29	35
Idonei selezionati	48	25	21
Idonei non selezionati	23	1	12
Non idonei	4	2	2
Esclusi o non presentati al colloquio	17	5	13
Rinunce	12	1	4

FIGURA 7. DOMANDE PERVENUTE E ANDAMENTO COLLOQUI PER ENTE

Nello specifico sono state istituite delle commissioni che hanno compreso almeno un selettore accreditato e altre figure professionali con competenze specifiche oltre agli OLP della sede di attuazione.

È stata inoltre redatta una griglia di selezione condividendo i criteri di selezione e di assegnazione dei punteggi per tutti gli enti.

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI COLLOQUI

CANDIDATO _____ DOCUMENTO DI IDENTITÀ _____ DATA _____

	Fattori	Esempio domande	Punteggio	
1	Particolari abilità possedute dal candidato utili ai fini delle attività previste dal progetto Spirito di iniziativa	Competenze/conoscenze specifiche Hobby e tempo libero	Max 5	
2	Match tra caratteristiche del candidato e contesto specifico	Punti di forza e di debolezza Disponibilità ad aiutare la persona fragile nei diversi aspetti della vita quotidiana (a seconda del progetto) Perché dovremmo scegliere proprio te?	Max 10	
3	Conoscenza del progetto specifico	Che conoscenza hai del progetto? Sai quali sono le attività previste? Perché hai scelto questo progetto?	Max 5	
4	Conoscenza e condivisione finalità e attività dell'ente	Che cosa conosci dell'ente? Cosa hai guardato in internet? Sai quali sono i valori guida dell'ente?	Max 5	
5	Conoscenza e condivisione delle finalità del servizio civile	Che cosa conosci/sai del Servizio Civile?	Max 5	
6	Motivazione e propensione all'attività solidale e civica	Perché hai deciso di fare Servizio Civile Volontario? Perché hai fatto domanda in questo ente?	Max 5	
7	Aspettative e progettualità	Cosa ti aspetti da questa esperienza? [Interesse del candidato per l'acquisizione di particolari abilità e professionalità previste dal progetto inerenti al mondo della fragilità] Come ti immagini dopo questa esperienza? Hai un progetto su cosa fare dopo?	Max 10	
8	Disponibilità e flessibilità del candidato nei confronti delle condizioni richieste per l'espletamento del servizio: missioni, flessibilità oraria, guida automezzi	Hai disponibilità a lavorare su turni? Sulle giornate festive? Alle trasferte (guida auto)?	Max 5	
9	Relazionalità e comunicazione	Modalità di porsi e interagire con i selettori Modalità espressive verbali e non verbali Capacità di raccontarsi	Max 15	
Eventuali note			Max 65	

FIGURA 8. SCHEDA DI VALUTAZIONE COLLOQUI

5. La formazione dei volontari e delle altre figure coinvolte nel sistema del Servizio Civile Universale

5.1 Formazione volontari

Durante l'anno di riferimento sono state erogate 42 ore di **formazione generale**.

I contenuti, le modalità e i tempi di erogazione della formazione generale per l'anno 2022/2023 hanno fatto riferimento alle *“Linee guida per la formazione generale dei giovani in servizio civile nazionale”*, pubblicate con Decreto del Capo del Dipartimento della Gioventù e del Servizio Civile il 19 luglio 2013 e al sistema di Formazione depositato presso il Dipartimento in fase di accreditamento.

La formazione è stata organizzata ed erogata dal Servizio Formazione di ciascun Ente con il supporto degli uffici che si occupano del Servizio Civile Universale.

Gli obiettivi della formazione generale sono stati:

- favorire un buon clima di gruppo
- stimolare lo scambio ed il confronto all'interno di spazi di discussione
- accrescere la partecipazione e la consapevolezza rispetto l'importanza all'aderire a forme di cittadinanza attiva
- fornire strumenti e tecniche utili alla valorizzazione delle diversità, alla solidarietà e ai valori fondanti degli Enti.

Il percorso di formazione in termini generali è stato rivolto alla crescita professionale e personale dei giovani in preparazione ad un ingresso nel mondo del lavoro.

Gli enti, si sono adoperati per favorire la modalità residenziale in modo da generare maggior interazione tra gli OVSCU e lasciando alla modalità online le residue attività a carattere maggiormente informativo.

Per quanto riguarda invece la **formazione specifica**, ogni Ente ha erogato 72 ore, dando la precedenza alla modalità in presenza nei limiti delle restrizioni tipiche degli ambienti sanitari e socio-sanitari riferite alla pandemia Covid-19 ancora vigenti nel 2022 e gran parte del 2023.

Dove non è stato possibile erogare la formazione in presenza in aula o sul campo sono state attivate altre modalità. Nello specifico:

- **formazione asincrona**, prevede una fruizione dei corsi online svolta in autonomia da parte degli utenti (date fissate dall'Ente per lo svolgimento). I materiali utili all'apprendimento sono stati resi disponibili sulla piattaforma e-learning.
- **formazione sincrona**, s'intende una "relazione formativa" in tempo reale, in cui docenti e discenti comunicano da luoghi diversi, ma contemporaneamente cercando di creare un'interazione che, seppur mediata dallo strumento informatico, contiene tutti i vantaggi in termini d'interattività che questo comporta.

La formazione specifica ha voluto trasmettere ai volontari le competenze necessarie per contribuire alla realizzazione delle attività previste nei progetti, nell'ambito dei diversi settori di intervento e contesti di riferimento. Come previsto, al termine del corso di formazione generale e specifica sono stati somministrati i questionari di apprendimento e di gradimento. Per chi ha concluso con successo l'intera fase di formazione e relativa verifica dell'apprendimento, sono stati generati gli attestati di partecipazione ai corsi di formazione generale e specifica.

Sono stati rilasciati inoltre gli attestati di formazione generale e specifica di sicurezza, validi ai fini del D. Lg 81/08 e accordo stato regioni 21/12/2011 e s.m.i ed altri attestati specifici per Ente.

Per quanto riguarda i questionari "customer satisfaction", erogati in forma anonima, hanno registrato una buona soddisfazione rispetto alla rilevanza degli argomenti trattati, la qualità e l'utilità della proposta formativa.

Infine, i docenti coinvolti e i tutor d'aula hanno evidenziato una partecipazione attiva dei ragazzi alle attività formative proposte.

5.2 Formazione delle altre figure coinvolte nel sistema servizio civile universale

Nel corso dell'anno 2022/2023 sono stati formati **49 nuovi OLP**

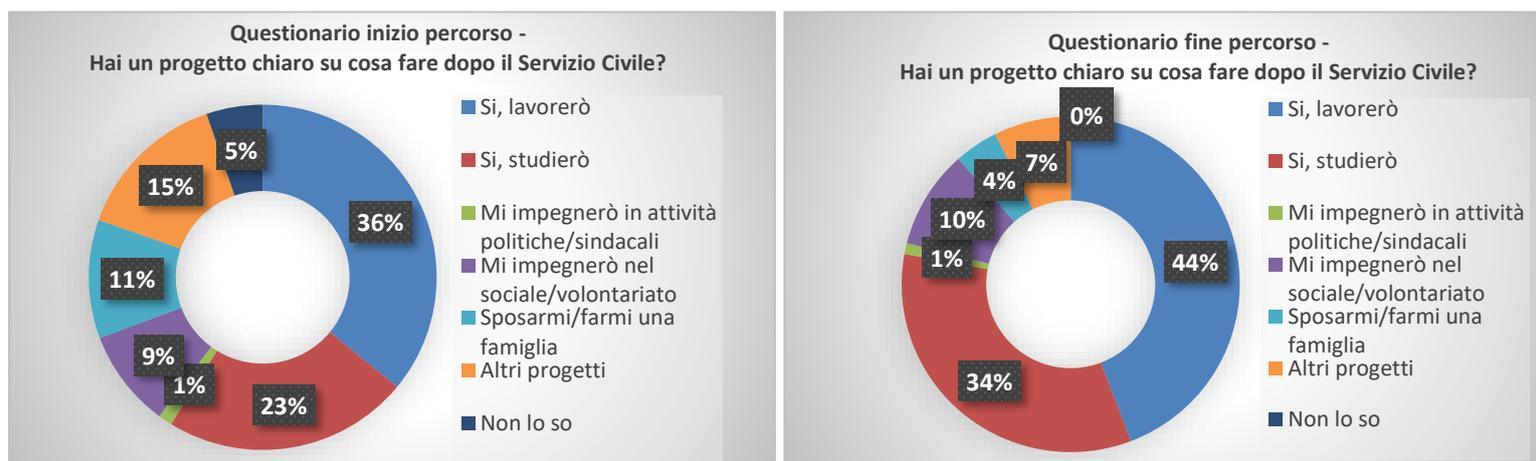
6. Il monitoraggio dei progetti e della formazione

Il monitoraggio si è strutturato secondo le attività previste dalla seguente tabella:

Attività	Azione di monitoraggio	n° cad.	MESE RELATIVO AL PERIODO DI PROGETTO												
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	Somministrazione Questionari volontari	3	x					x							x
2	Compilazione Scheda valutazione volontari	4			x				x			x			x
3	Colloqui volontario-Operatore Locale di Progetto	12	xxxx	x	x	x	x	x	x		x		x		x
4	Colloqui volontario-Responsabile Servizio Civile Ente	2						x							x
5	Riunioni Operatore Locale di Progetto - Responsabile Servizio Civile Ente	4			x				x			x			x
6	Elaborazione Report finali dei responsabili	1													x

FIGURA 9. MONITORAGGIO: ATTIVITÀ E AZIONI

I questionari rivolti ai ragazzi (**attività 1**) hanno fatto emergere una **maturazione nella consapevolezza dei volontari rispetto alle tematiche della cittadinanza attiva e dei valori di solidarietà e gratuità del volontariato**, oltre ad evidenziare, nel fine percorso, una **maggior consapevolezza della propria capacità di crescita e di sviluppo formativo e professionale** come evidenziato nei seguenti grafici riassuntivi per i tre Enti.



Le **attività 2, 3, 4** hanno permesso di accompagnare e supportare i singoli volontari nel loro percorso di cambiamento e crescita personale e professionale consentendo anche di intervenire nelle situazioni che evidenziavano maggiori difficoltà e meritevoli di risoluzione.

Le riunioni tra OLP e Responsabile Servizio Civile Ente Accoglienza (RSCEA) (**attività 5**) hanno rappresentato l'occasione per mantenere il focus sulle attività progettuali e sostenere gli OLP nelle attività progettuali e di supporto nello sviluppo di sinergie tra i Servizi di Volontariato e Servizio Civile e le Direzioni Strategiche all'interno dei singoli Enti.

Nello specifico si riportano tempi e modalità di somministrazione in relazione ad ogni strumento di monitoraggio.

STRUMENTO DI RILEVAZIONE	TEMPISTICA	MODALITA' di SOMMINISTRAZIONE	COMPILAZIONE
Questionario apprendimento Formazione Specifica	al termine Formazione Specifica	e-learning	OVSCU
Questionario gradimento Formazione Specifica	al termine Formazione Specifica	e-learning	OVSCU
Questionario apprendimento Formazione Generale	al termine Formazione Generale	e-learning	OVSCU
Questionario gradimento Formazione Generale	al termine Formazione Generale	e-learning	OVSCU
Questionario volontari primo mese	1° mese	Cartaceo/Google moduli	OVSCU
Questionari volontari metà percorso	6° mese	Cartaceo/Google moduli	OVSCU
Questionario volontari fine percorso	12° mese	Cartaceo/Google moduli	OVSCU
Scheda di valutazione	Trimestrale	Cartaceo	OLP + OVSCU
Scheda colloqui	Mensile	Cartaceo	OLP + OVSCU
Colloquio Responsabile S. Civile - Volontari	al 6° e al 12° mese	Cartaceo	Responsabile SCU + OVSCU
Colloqui Responsabile S. Civile - OLP	Trimestrale	Cartaceo	Responsabile SCU + OLP

FIGURA 10. MONITORAGGIO: STRUMENTI, TEMPI, MODALITÀ, RESPONSABILITÀ PER ENTE.

Il monitoraggio della formazione è avvenuto attraverso un costante aggiornamento con i servizi di formazione dei rispettivi enti per la verifica della formazione generale svolta e della formazione specifica realizzata presso i singoli centri e relativa gestione dei recuperi.

7. La valutazione dei progetti

Dall'analisi delle informazioni raccolte dai vari strumenti di valutazione è possibile affermare che gli obiettivi dei progetti sono stati in gran parte raggiunti. Si ritiene utile sottolineare che, nonostante la diminuzione delle restrizioni legate allo stato di emergenza riguardante la pandemia Covid-19 ed il perdurare di alcune restrizioni soprattutto in ambito sanitario e socio-sanitario, lo svolgimento di alcune attività non ha avuto l'ampio sviluppo così come auspicato in fase di avvio dei progetti stessi.

Anche nell'anno 2022 alcune attività di tipo socializzante sono state penalizzate ma con una graduale ripresa delle attività esterne (es. uscite sul territorio, eventi di tipo animativi e ricreativo, visite a musei...) con l'inizio del 2023.

In questa fase di transizione verso la chiusura dello stato di crisi da Pandemia Covid-19 gli Operatori Volontari di Servizio Civile Universale hanno sempre garantito continuità e sostegno agli ospiti/utenti attraverso la realizzazione delle attività progettuali messe in atto, con un evidente ritorno positivo sulle persone fragili accolte nelle strutture, oltre che dei loro caregivers e degli operatori quali beneficiari indiretti generando globalmente uno stato di benessere.

8. Competenze acquisite dai volontari durante la realizzazione dei progetti

Il percorso di Bilancio di Competenze e di orientamento dei volontari del servizio civile universale è stato condotto dal Centro Italiano Femminile Livorno (CIF).

La finalità del percorso di Bilancio delle Competenze è stata quella di delineare l'insieme strutturato dei saperi posseduti o da acquisire, da parte dei volontari coinvolti nel Servizio Civile Universale. Le attività sono state strutturate su due livelli - individuale e di gruppo - consentendo a ciascun volontario di mettere a fuoco le proprie competenze attraverso la messa in atto di comportamenti adatti all'esercizio delle prestazioni richieste oltre che alla possibilità di uno sviluppo personale.

L'applicazione del modello proposto ha consentito di riportare al singolo la responsabilità di progettare e orientare il proprio sviluppo, la possibilità di auto-valutarsi, di censire le aree in cui le performance sono da implementare e definire, oltre che le priorità su cui investire.

La metodologia "PerformanSe" è ampiamente diffusa a livello internazionale sia tra i Centri di Orientamento e Bilancio aderenti alla Federazione Europea dei Centri di Bilancio e Orientamento professionali sia in organizzazioni pubbliche che private che adottano un modello di gestione delle risorse umane basato sulla valorizzazione e sullo sviluppo delle competenze organizzative e delle risorse personali.

Il percorso, centrato sulla conoscenza di sé e delle proprie vocazioni, oltre che consentire al volontario di verificare la propria performance e si è posto alcuni obiettivi generali:

- valutare le performance del singolo, partendo dalle competenze di ciascun volontario;
- fornire un'analisi oggettiva dei punti di forza e dei punti di vigilanza, mirati allo sviluppo individuale e alla consapevolezza di sé;
- condividere le performance del gruppo in un'ottica inclusiva delle differenze quale valore aggiunto.

Il percorso si è avvalso di una metodologia strutturata e tecnologica coinvolgendo quasi la totalità dei volontari che hanno svolto e terminato il percorso di SCU. Particolarmente apprezzato è stato il colloquio individuale di Bilancio delle Competenze al quale si sono sottoposti tutti i volontari che hanno compilato il questionario on-line.

Gli stessi sono rimasti piacevolmente colpiti dai risultati emersi che hanno ritenuto di utilità per una maggiore conoscenza delle proprie performance.

Si può concludere evidenziando che l'esperienza, sicuramente impegnativa, si è connotata come arricchente sia dal punto di vista operativo che umano, oltre che di stimolo alla riflessione sulle performance di ciascuno.

Produrre il Bilancio di Competenze ha favorito, nel singolo volontario, la consapevolezza delle proprie performance attraverso una ricalibratura delle competenze possedute, del patrimonio di competenze in essere, delle potenzialità, delle aspirazioni, della motivazione. Inoltre la mappatura delle competenze prodotta può rappresentare per ogni singolo Ente un patrimonio di utilità quale strumento di innovazione per la progettazione, la gestione e l'utilizzo ottimale delle risorse umane.

Per un maggior approfondimento sul percorso svolto e sui risultati si rimanda la lettura del report completo prodotto da CIF (cfr. allegato 1).

9. Attività da Programma

Il programma **2+2=5 il valore aggiunto sei tu!** si è concretizzato in **cinque occasioni di incontro/confronto**, frutto di un lavoro di coordinamento, condivisione di contenuti e calendarizzazione di attività che hanno visto protagonisti anche gli Enti di co-programmazione e di co-progettazione (Fondazione Don Carlo Gnocchi Onlus, Fondazione Sacra Famiglia, Lega del Filo d'Oro, Endofap, Caritas Italiana, Anci, Acli aps).

La **1^ occasione di incontro/confronto**, propedeutica all'avvio del programma e dei relativi progetti afferenti al programma, è stata un momento in cui i giovani hanno preso in consegna i successivi step e le azioni per la realizzazione della 5^ e ultima occasione di incontro. In questa occasione sono stati forniti i primi elementi informativi sul programma/progetti e la correlazione con l'obiettivo dell'agenda 2030 adottato.

La **2^ occasione di incontro/confronto**, come da accordo di co-programmazione, ha esteso il coinvolgimento in rete con AVIS quale testimonial sulla tematica del dono in occasione della Giornata mondiale del donatore di sangue. Tema: **"Il dono come esperienza di vita"**.

Oltre ai ragazzi coinvolti nei diversi progetti, hanno partecipato anche responsabili di Avis, insieme a Silvio Colagrande, uno dei due ragazzi non vedenti ai quali don Carlo Gnocchi destinò nel 1956 le proprie cornee, con un gesto profetico che aprì nel Paese la strada della donazione degli organi. Fausto Aguzzoni, in rappresentanza dell'Avis, ha presentato la campagna promozionale estiva, riflettendo sul tema **"Donare il sangue o il plasma, una scelta che cambia la vita a te e agli altri"**.

La **3^ occasione di incontro/confronto** è stata realizzata il 12 dicembre 2022 presso la sede dell'ANCI di Milano, in parte in presenza ed in parte in collegamento online per gli OVSCU delle sedi fuori Milano e fuori regione, nella ricorrenza della Giornata Nazionale del Servizio Civile e, nel 2022, nel 50° anniversario dell'Obiezione di Coscienza. In questa occasione è stato proiettato un video sull'obiezione di coscienza con un successivo intervento di Roberto Minervino, esperto di servizio civile e obiezione di coscienza (tra i padri fondatori) che ha affrontato il tema della difesa non armata e non violenta della Patria, dell'educazione alla pace tra i popoli e alla promozione dei valori fondativi della Repubblica. Gli OVSCU hanno proposto, all'esperto, domande aperte sull'evoluzione del Servizio Civile e sul tema delle proprie ed altrui fragilità. Quest'ultimo argomento è stato infine proposto agli OVSCU come lavoro propedeutico alla 5^ occasione di incontro/confronto con la possibilità di esprimere la propria ed altrui *fragilità* attraverso una parola, un suono, un'immagine, una canzone.... Il **14 dicembre 2022**, inoltre, agli enti e ai volontari in servizio civile è stata data la possibilità di partecipare all'**udienza papale** presso la Sala Nervi del Vaticano, per cui si ringrazia il Dipartimento per l'opportunità data di aderire a questa importante occasione.

La **4^ occasione di incontro/confronto**, Festa di San Massimiliano di Tebessa, patrono degli Obiettori di Coscienza e del Servizio Civile, gestita ognuno nei propri Enti/Sedi su input di Caritas Ambrosiana, è stata divulgata come "invito a partecipare" ad un momento di ispirazione cristiana oltre alla diffusione di un elaborato sulla figura del Santo.

La **5^ occasione di incontro/confronto "Batti il cinque!"** ha rappresentato il momento conclusivo di un percorso pensato fin dalla prima occasione di incontro dove agli OVSCU, è stato proposto un lavoro di sintesi del percorso dell'intero anno con un focus sul "come vedo la diversità" da presentare all'intero gruppo con montaggio video rappresentativo delle esperienze di ogni ente. Gli OVSCU organizzati in gruppi di lavoro, suddivisi territorialmente e per ambiti di fragilità (anziani, disabili, territorio...) hanno realizzato una canzone e un videoclip che, nella giornata del 12 maggio 2023 è divenuto lo strumento di **"passaggio del testimone"** ai nuovi OVSCU 2023/2024.

Le immagini che seguono sono testimonianza di un **"messaggio in bottiglia"** per spronare le nuove leve a salpare ed intraprendere il nuovo viaggio con coraggio, entusiasmo e spirito d'altruismo.

Nella prima accoglienza dei nuovi civilisti gli Enti hanno consegnato e accompagnato il messaggio a loro rivolto con la presenza di alcuni OVSCU uscenti che hanno potuto rendere testimonianza del valore del loro percorso.

Message in a bottle

CORAGGIO, SI PARTE!

Vi scongegniamo il coraggio di iniziare un'esperienza mettendoci cuore e creatività, per trasformare questo viaggio in un'esperienza di crescita personale

APRILA SE HAI CORAGGIO!

Qui inizia una nuova avventura fatta di incertezza, disorientamento sfida con se stessi meraviglia fiducia empatia sorrisi e divertimento

SOLCA IL MARE ANCHE NELLE TEMPESTE!

Non avere paura di aiutare: anche nel dolore ci si può scoprire forti

METTICI IL CUORE!

Il percorso è difficile ma gratificante: ci saranno momenti migliori e momenti un po' più complicati, ma lo stare vicino alle persone in difficoltà restituisce moltissimo. Ci si rende conto di quanto sia utile la presenza del volontario, che quotidianamente è vicino ai più fragili. Non preoccupatevi! Non è sempre necessario organizzare attività molto strutturate: basta metterci il cuore!

CONOSCERE L'ALTRO E SE STESSI DONANDOSI

Anche se all'inizio ti sentirai intimorito da questa nuova realtà, non ti preoccupare, perché tutto ciò che donerai ti tornerà indietro

DAI TUTTO TE STESSO

Caro volontario del servizio civile, in questo anno prova a dare tutto te stesso: con gli altri, nel servizio e in ogni opportunità che si presenterà. Non abbatterti e persevera perché ne varrà la pena! Sarà un'esperienza unica!

SORRIDI SEMPRE E FAI SORRIDERE!

Lasciatevi andare, dite quello che pensate con rispetto e gentilezza....

siate responsabili e godetevi il viaggio senza la paura di emozionarvi.

Cogliete la ricchezza in ogni istante

che vivrete...con gioia ed altruismo!

PUOI FARE LA DIFFERENZA...

Il servizio civile è una strada che ti porta verso l'altro, che all'inizio può sembrarti difficile, ma ti permetterà di fare esperienza, di conoscere te stesso e di fare la differenza per gli altri

LASCIATI GUIDARE DALLE ONDE DEL MARE...

Mettiti in gioco, lasciati guidare dalla curiosità, non avere paura e pregiudizi: osserva, scopri e ama.

FAI UN BEL RESPIRO E BUTTATI A CAPOFITTO!

"FRAGILITÀ: LA STORIA DEL NOSTRO VIAGGIO!"

Il **Servizio Civile** è l'**opportunità**
per fare un'**esperienza** di **crescita**
è la **condivisione** di una **scelta** di **altruismo**
doniamo **aiuto, gioia, amore** ed **entusiasmo**

Le tue e le mie **fragilità, accanto** son **felicità**
Se allontaniamo l'**ansia** e le **paure**

Le tue e le mie **fragilità, accanto** sono **umanità**
abbandoniamo **incomprensioni** e **insicurezze**

Il **Servizio Civile** è l'**opportunità**
di portare un **cambiamento**
nella mia **comunità**
per crescer tutti insieme **volontari** e **operatori**
quali **portatori** di **principi** e di **valori**

Le tue e le mie **fragilità, accanto** son **felicità**
Se allontaniamo l'**ansia** e le **paure**

Le tue e le mie **fragilità, accanto** sono **umanità**
abbandoniamo **incomprensioni** e **insicurezze**

Negli incontri di ogni giorno il **valore che TU porti**
È la tua **unicità** e il tuo **coraggio**

Negli incontri di ogni giorno il **valore che IO ti porto**
È la mia **motivazione**, la mia **determinazione**

Le tue e le mie **fragilità, accanto** son **felicità**
Se allontaniamo l'**ansia** e le **paure**

Le tue e le mie **fragilità, accanto** sono **umanità**
abbandoniamo **incomprensioni** e **insicurezze**

*i vocaboli in grassetto sono le parole più ricorrenti nelle risposte fornite dagli OVSCU sul tema della diversità/fragilità

10. Conclusioni

Fondazione Don Gnocchi Onlus, Fondazione Sacra Famiglia Onlus, Fondazione Lega del Filo d'Oro Onlus con il loro operato si collocano a livello nazionale tra le realtà più importanti in termini di risposta ai bisogni socio-sanitari e sanitari dei territori in cui operano.

I programmi del Servizio Civile Universale attuati hanno visto il consolidamento dell'esperienza di collaborazione tra i tre Enti all'interno del sistema del Servizio Civile Universale consentendo di mantenere un costante dialogo nella condivisione degli obiettivi.

I tre Enti hanno continuato a lavorare nell'ottica di implementazione di strumenti di lavoro condivisi e validati: l'essere parte di una rete ha dato la possibilità di confronto e di crescita ai volontari parte dei progetti.

Nello specifico nel portare avanti le attività previste dai programmi sono stati creati dei gruppi di lavoro trasversali ai tre Enti che hanno permesso ai volontari di creare relazioni e di lavorare e collaborare per la realizzazione dell'evento di chiusura annuale che ha visto protagonisti tutti i giovani.



INCONTRO CON ANDREA ABODI
MINISTRO PER LE POLITICHE GIOVANILI E PER LO SPORT
ROMA 15.12.2022

Dati i buoni esiti dell'esperienza di collaborazione tra gli Enti, per il successivo bando si è deciso di sperimentare un ulteriore allargamento della rete includendo anche attività di co-programmazione e co-progettazione più estese.

Fondazione Don Gnocchi ONLUS
Responsabile Servizio Civile Universale
Monica Malchiodi



Bilancio di Competenze e Orientamento Centro Italiano Femminile Livorno

Premessa

L'elaborato raccoglie i risultati del percorso di Bilancio di Competenze del Servizio Civile Universale che ha visto coinvolte tre strutture: Don Gnocchi, Sacra Famiglia, Lega del Filo D'Oro per il percorso di Servizio Civile Universale che si è svolto nell'anno 2022/2023.

Il percorso di Bilancio di Competenze è stato messo in atto come lo scorso anno all'interno del progetto di Servizio Civile Universale.

Abbiamo ripercorso gli stessi obiettivi del percorso passato che qui di seguito riportiamo.

- primo obiettivo - realizzare il bilancio delle competenze di ogni singolo volontario, evidenziando anche il potenziale, mediante un percorso personalizzato di tutoraggio;
- secondo obiettivo – realizzare un percorso condiviso in aula, affrontando contenuti inerenti l'orientamento e le performance di gruppo.

Il report si articola in due parti: percorso individuale, percorso in aula.

Report del percorso

La finalità del percorso di Bilancio delle Competenze è stata quella di delineare l'insieme strutturato dei saperi posseduti o da acquisire, da parte dei volontari coinvolti nel Servizio Civile Universale. L'approccio realizzato si è strutturato su due livelli: il livello individuale e il livello di gruppo, consentendo a ciascun volontario di mettere a fuoco le proprie competenze e mettendo in atto comportamenti, adatti all'esercizio delle prestazioni richieste oltre che alla possibilità di sviluppo personale.

L'applicazione del modello proposto, ha consentito di riportare al singolo la responsabilità di progettare e orientare il proprio sviluppo, la possibilità di auto-valutarsi, di censire le aree in cui le performance sono da implementare e definire, oltre che le priorità su cui investire.

La metodologia "PerformanSe" utilizzata risulta ampiamente diffusa a livello internazionale sia tra i Centri di Orientamento e Bilancio aderenti alla Federazione Europea dei Centri di Bilancio e Orientamento professionali sia in organizzazioni pubbliche che private che adottano un modello di gestione delle risorse umane basato sulla valorizzazione e lo sviluppo delle competenze organizzative e delle risorse personali.

Il modello ha come riferimento l'approccio comportamentale, la teoria della motivazione e l'approccio sistemico:

- Approccio Comportamentale – comprendere la personalità attraverso le risposte comportamentali;
- Teoria della Motivazione – la motivazione come dimensione permanente del comportamento;
- Approccio Sistemico – apprendere il comportamento umano nella sua globalità come sistema di comunicazione e interazione con l'ambiente

Il percorso si è centrato sulla conoscenza di sé e delle proprie vocazioni, oltre che consentire al volontario di verificare la propria performance.

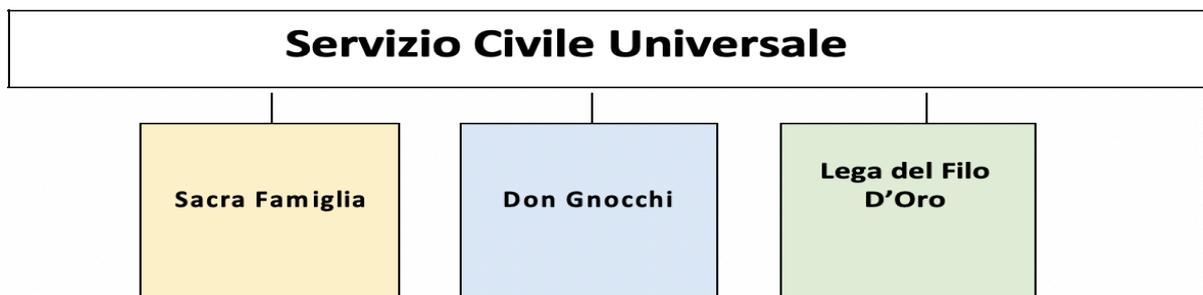
I report editi da Perf Echo sono protetti da codici confidenziali disponibili soltanto al valutatore nel rispetto delle direttive della Commissione Internazionale dei test per quanto riguarda i test informatizzati o distribuiti via internet, International Test Commission (2000) International Guidelines for Test Use, oltre a rispettare le disposizioni della legge sulla privacy (Dlgs 196/2003) e alla legge francese 78-17 del 06/01/1978 “ Informatica e Libertà” si può chiedere in qualsiasi momento la cancellazione dei dati. I report sono accreditati come di seguito:



Obiettivo Generale

- Valutare le performance del singolo, partendo dalle competenze di ciascun volontario e fornire un'analisi oggettiva dei punti di forza e dei punti di vigilanza, mirati allo sviluppo individuale e alla consapevolezza di sé;
- Condividere le performance del gruppo in un'ottica inclusiva nelle differenze quale valore aggiunto.

Strutture Coinvolte



Strumenti Utilizzati



Fasi del Percorso individuale

Obiettivi specifici Individuali

- Evidenziare le chiavi della « **conoscenza di sé** » e dello **sviluppo personale**;
- Validare/estrapolare gli **assi di riflessione** attorno al **progetto individuale**;
 - Comunicare le attese in termini di comportamento;
- Riflettere sulle performance, **sulle motivazioni**, sul **potenziale** in un'ottica di sviluppo professionale

Ogni volontario sarà preso in carico per i quattro incontri previsti da un solo operatore.
Restituzione dei report individuali.

Elaborazione dei questionari in Back

<p>I Colloqui individuali si sono svolti in modalità on-line</p>	<p><i>1° incontro restituzione e validazione dei contenuti con il volontario del report, Perf Echo.</i></p> <p><i>Tre incontri di sedute di Coaching sulla consapevolezza del Sé, delle proprie performance e potenzialità: punti di forza e punti di vigilanza. Restituzione del report individuale Evolution. Contestualizzazione del proprio Bilancio e Potenziale delle Competenze negli ambiti professionali, di utilità per uno sviluppo personale orientato al futuro occupazionale</i></p>	<p><i>Sono stati realizzati 4 incontri di un'ora ciascuno per ogni volontario</i></p>
---	--	---

Primo Incontro

Settembre /Ottobre

Perf Echo

Le aree di analisi messe a fuoco attraverso gli strumenti sono state le seguenti:

- l'immagine che la persona ha di sé;
- le competenze relazionali;
- la capacità di adattamento al contesto;
- la flessibilità e l'apertura al cambiamento;
- l'ambiente di lavoro più performante;
- la modalità di affrontare le situazioni problematiche;
- il rapporto con la gerarchia.

Il report descrittivo prende in esame i seguenti ambiti: Prime impressioni; Attività; Socievolezza; Sfera relazionale – la gerarchia; Reazioni allo stress; Ambiente di lavoro; Punti di Forza – Punti di Vigilanza.

La restituzione con l'operatore/volontario è parte del processo che pone il beneficiario al centro del percorso di valutazione e consente di approfondire il potenziale di adattamento ai diversi contesti attraverso la valorizzazione delle esperienze e delle competenze acquisite.

La metodologia PerformanSe è stata fondata a Nantes nel 1988. Validata ogni 4 anni a livello internazionale, membro certificato dell'ATP (*Association Test Publishers*) è disponibile in 14 lingue. Partenariati per il miglioramento della qualità delle soluzioni:

Laboratorio Parigino di Psicologia Sociale; Université Paris Nanterre et Université Paris 8 – LAPPS - Laboratorio di Psicologia Differenziale Université Rennes 2 – CRPCC - Istituto di Psicologia e Sociologia Applicata, Université Catholique de l'Ouest – IPSA - Laboratorio di Ingegneria dei Sistemi Robotici, Université d'Angers – LISA; Facoltà di Scienze della Formazione Università Roma 3; École Polytechnique de l'Université de Nantes; Université Nice Sophia Antipolis; Marina Nazionale Francese Direction des constructions navales – DCN, Conservatorio Nazionale di Arti e Mestieri; Conservatoire National Des Arts et Métiers – CNAM

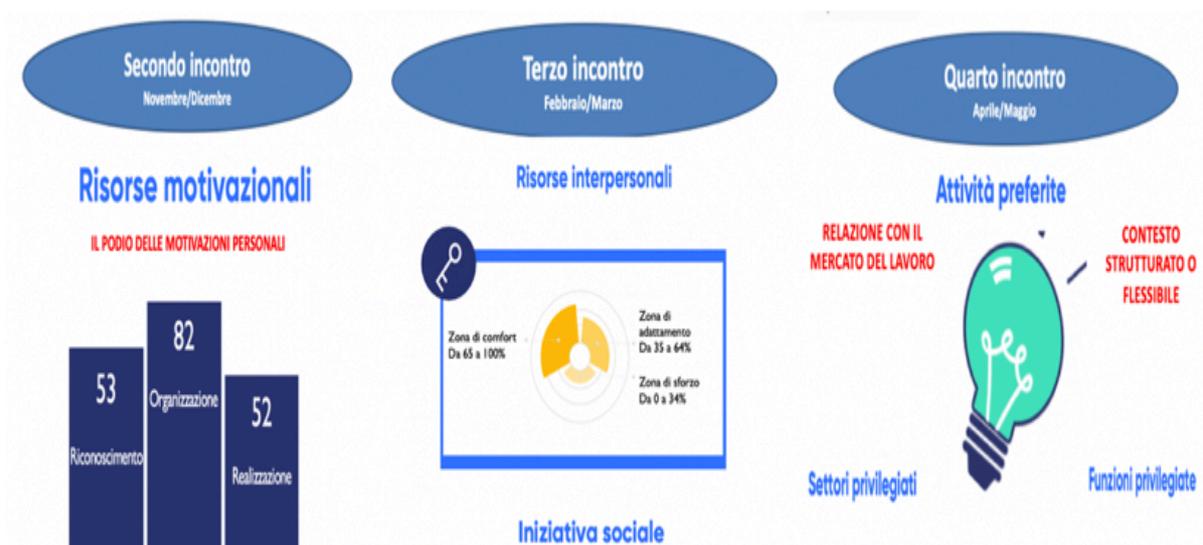
Per gli altri tre incontri è stato utilizzato Evolution.

Evolution

È lo strumento che accompagna il percorso di evoluzione professionale. Restituisce una visione chiara delle risorse professionali, evidenziando le caratteristiche individuali all'origine dei comportamenti sul luogo di lavoro e le caratteristiche degli ambienti professionali nei quali il pronostico di successo è maggiore. Considerando 8 aree di attività professionali: amministrare, progettare, dirigere, scambiare, argomentare, gestire, produrre, creare. Aree che vengono analizzate su tre livelli: attività favorevoli, da considerare con riserva e che richiedono uno sforzo. Evolution evidenzia inoltre 9 leve motivazionali e 5 competenze relazionali ritenute importanti per favorire l'occupabilità, restituendo alla persona informazioni chiare circa le sue aree di comfort e gli assi di sviluppo possibili.

Fa un bilancio delle soft skills ed è lo strumento perfetto per l'orientamento professionale. Favorisce la presa di coscienza delle proprie capacità, motivazioni e del proprio atteggiamento verso il mondo del lavoro. Consente alle persone di svolgere un ruolo attivo nel loro sviluppo.

Restituisce un Report narrativo personalizzato, scritto con un linguaggio scorrevole per consentire la riflessione e lo scambio tra le parti. Il colloquio restitutivo diventa un momento di confronto, nel quale beneficiario e consulente condividono e discutono i risultati del test.



I Vantaggi

- 1- Guidare il volontario verso le attività corrispondenti per se e migliorare gli elementi che potrebbero compromettere la riuscita in un ambiente professionale;
- 2- Riconoscere e progettare sul proprio potenziale;
- 3- Prendere coscienza delle proprie prospettive di evoluzione;
- 4- Implicarsi nel percorso professionale.

Colloqui individuali Bilancio di Competenze

Rendiconto Colloqui Individuali percorso Bdc - SCU					
Don Gnocchi	1° colloquio n° volontari	2° colloquio n° volontari	3° colloquio n° volontari	4° colloquio n° volontari	Totale
Anno 2022/2023	38	38	37	36	149

Rendiconto Colloqui Individuali percorso Bdc - SCU					
Lega del Filo D'Oro	1° colloquio n° volontari	2° colloquio n° volontari	3° colloquio n° volontari	4° colloquio n° volontari	Totale
Anno 2022/2023	19	19	19	19	76

Rendiconto Colloqui Individuali percorso Bdc - SCU					
Sacra Famiglia	1° colloquio n° volontari	2° colloquio n° volontari	3° colloquio n° volontari	4° colloquio n° volontari	Totale
Anno 2022/2023	15	13	13	12	53

Fasi del Percorso in aula

Obiettivi Specifici

- Facilitare la presa di coscienza circa le competenze comportamentali;
- Comprendere le motivazioni legate alla performance ;
- Mettere in luce il concetto di potenziale comportamentale;
- Evidenziare le differenze come valore aggiunto contro le pratiche discriminatorie;
- Utilizzare le performance individuali per una buona integrazione.

Perf Talent e Perf Map

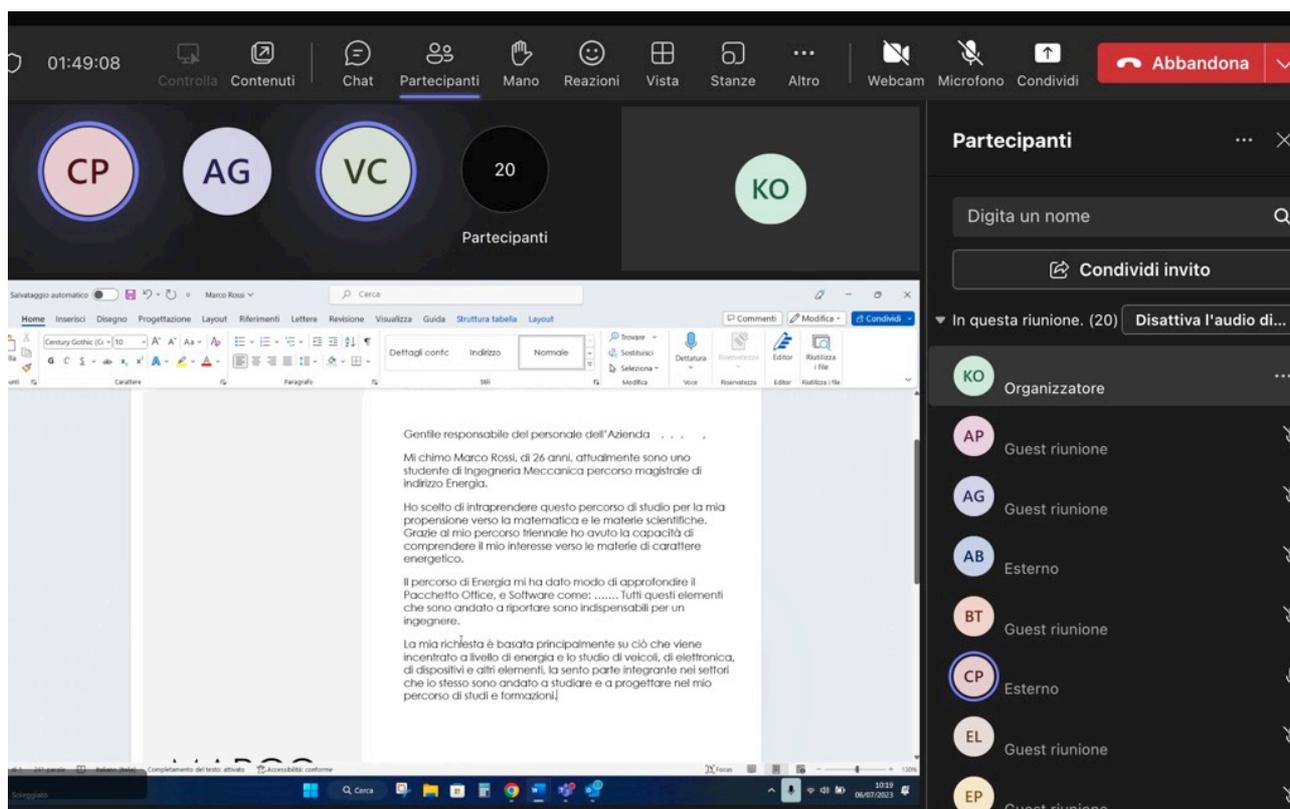
Gli strumenti utilizzati in aula per la mappatura delle competenze del gruppo, hanno avuto il fine di costruire un profilo di riferimento riferendosi nello specifico al volontario del "Servizio Civile", secondo i criteri del proprio contesto operativo, della cultura interna e della propria popolazione di riferimento. La job description individuata è emersa a partire da una "biblioteca" di 54 indicatori ripartiti in cinque sfere: Competenze Relazionali, Competenze Cognitive, Competenze Realizzativa, Risorse Personali, Competenze Manageriali. Nello specifico abbiamo individuato gli indicatori di competenza afferenti alle Life Skills (OMS) e corrispondenti ai 9 indicatori PerformanSE.

Di seguito il calendario e il programma svolto:

Calendario e Contenuti del Percorso in Aula realizzato				
Attività	Contenuti	Tempi	Docente	Data
Il bilancio di competenze: teoria ed esercitazioni	<p>Work Shop di avvio, <i>Condivisione della metodologia e deicontenuti proposti per il lavoro collettivo</i></p> <p>Cenni storici e nozioni di base con particolare focalizzazione sulle differenze fra bilancio di competenze trasversali e professionali</p> <p>Come utilizzare le competenze individuali nel team le differenze, e le discriminazioni.</p> <p>Quali i punti di forza e il valore aggiunto nella diversità.</p>	5 ore	Katia Orlandi	<p>1° - 22 febbraio 2023 8,30/13,30</p> <p>2° - 22 febbraio 2023 14,30/19,30</p> <p>3° - 23 febbraio 2023 8,30/13,30</p> <p>4° - 23 febbraio 2023 14,30/19,30</p>
Lead UP: Il profilo delle Competenze	<p>Work Shop di avvio, <i>Condivisione della metodologia e deicontenuti proposti per il lavoro collettivo</i></p> <p><i>Elaborare il Bilancio delle Competenze per la valutazione delle performance</i></p> <p><i>Elaborare un referenziale mappando le competenze del gruppo e individuando gli indicatori di competenze trasversali quali punti di forza e punti di vigilanza</i></p> <p>La pratica del bilancio di competenze professionali attraverso l'uso di repertori regionali e nazionali: dall'idea alla definizione operativa di competenza professionale</p> <ul style="list-style-type: none"> • Raccolta e definizione di competenze mediante apprendimento formale • Raccolta e definizione di competenze mediante apprendimento informale • Raccolta e definizione di competenze mediante apprendimento non formale <p><u>Esercitazione</u>: effettuare il proprio bilancio di competenze Restituzione dell'esercizio e discussione</p>	5 ore	Iljā Barsanti	<p>1° - 27 febbraio 2023 8,30/13/30</p> <p>2° - 27 febbraio 2023 14,30/19,30</p> <p>3° - 28 febbraio 2023 8,30/13/30</p> <p>4° - 02 marzo 2022 8,30/13/30</p>
Definizione dell'obiettivo professionale: alla ricerca di sé nel lavoro e nella formazione	<p>Percorso di sperimentazione dell'obiettivo. Nozioni di base sulla motivazione applicata al lavoro: Da "Voglio fare l'astronauta!" alla ricerca dell'obiettivo prossimale tramite la divisione per tappe di sviluppo.</p> <p>Percorso di sperimentazione sul campo. Dall'analisi personologica (NDA: "echo e evolution) all'applicazione in vivo e come effettuarle</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Esercitazione</u>: a. schede di 	5 ore	Mattia Reino	<p>1° - 20 marzo 2023 14,30/19/30</p> <p>2° - 03 aprile 2023 14,30/19/30</p> <p>3° - 17/04/2023 14,30/19/30</p> <p>4° - 26/04/2023</p>

	<p>definizione obiettivi b.chiamata di un partecipante, brainstorming e discussione sul suo percorso di strutturazione e sperimentazione</p> <p>Conclusione: vincoli e risorse emerse. Cosa posso e cosa non posso fare (per il momento).</p>			14,30/19/30
Curriculum. Uno strumento complesso.	<p>Le varie tipologie di curriculum. Quale scegliere e perché. CV Europass, CV tematico, CV cronologico, Altre forme particolari di CV: infografica, videocurriculum, CV breve (elevator pitch)</p> <p>Stesura del CV. Sezioni fondamentali e sezioni accessorie in riferimento all'obiettivo professionale:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Raccolta e definizione di competenze mediante apprendimento formale; • Raccolta e definizione di competenze mediante apprendimento informale; • Raccolta e definizione di competenze mediante apprendimento non formale • <u>Esercitazione</u>: stesura del CV (modello Europass) <p>Restituzione dell'esercizio e discussione</p>	5 ore	Dario Pappalardo Valeria Caputo	<p>1° - 06 marzo 2023 8,30/13/30</p> <p>2° - 06 marzo 2023 14,30/19/30</p> <p>3° - 20/03/2023 14,30/19/30</p> <p>4° - 01/04/2023 8,30/13/30</p>
Lead UP: il Potenziale delle competenze	<p>Restituzione della Mappatura delle competenze trasversali del gruppo.</p> <p>Il lavoro in Team.</p> <p><i>Esercitazione e discussione</i></p> <p>Il potenziale delle competenze punti di forza e punti di vigilanza.</p>	5 ore	Iljā Barsanti	<p>1° - 13 marzo 2023 8,30/13/30</p> <p>2° - 13 marzo 2023 14,30/19,30</p> <p>3° - 14 marzo 2023 8,30/13/30</p> <p>4° - 16 Marzo 2023 8,30/13,30</p>
Superare i vincoli. Tecniche di ricerca di lavoro e formazione	<p>"Ho deciso cosa voglio fare. Si parte!" Giornata 1 di ricerca lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Centro per l'impiego: servizi • Ricerca in autocandidatura <p>Creazione di elenchi e recapiti aziendali (guida monaci, info imprese CCIAA, pagine gialle, motori di ricerca generalisti "es Google o Duck duck go")</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lettera di presentazione: struttura e tipologie di lettera • Tipologia di autocandidatura (mail, raccomandata A/R, consegna brevi manu) • Utilizzo siti web (specialistici e generalisti) • Agenzie per il lavoro di ricerca di formazione • Catalogo dell'offerta formativa e agenzie accreditate alla formazione • Voucher di finanziamento, Colloquio di lavoro; • Tipologie di selezionatore, • Indicatori di qualità del candidato (presentazione, forma e contenuti più efficaci) 	5 ore	Dario Pappalardo Valeria Caputo	<p>1° - 27 marzo 2023 8,30/13/30</p> <p>2° - 27 marzo 2023 14,30/19/30</p> <p>3° - 17/04/2023 14,30/19/30</p> <p>4° - 15/04/2023 8,30/13/30</p>

Le lezioni on line si sono svolte utilizzando la piattaforma Teams Microsoft



La Mappatura delle competenze realizzata per ogni struttura

Obiettivo Generale	Indicatori di Valutazione	Fonti di Verifica
Mappare le competenze dei volontari coinvolti nelle strutture	% Questionari On-line somministrati	Colloqui di Validazione sostenuti

Obiettivo Specifico	Indicatori di valutazione	Fonti di Verifica
Individuare i punti di forza e i punti di vigilanza di ciascun volontario	Restituzione dei tre report ai volontari che hanno effettuato il questionario on-line	Report individuali per i volontari
	Redazione della mappatura delle competenze della struttura coinvolta	Report di Gruppo

Le Life Skills prese in esame afferiscono a quelle citate dall'OMS e che trovano riscontro all' interno degli indicatori di competenza e i relativi descrittori afferenti alla Biblioteca utilizzata dalla metodologia PerformanSe, come di seguito elencati.

Life Skills (Oms)	Indicatori di competenze	Descrittori (PerformanSe)
<i>Decision making</i> Prendere decisioni	Decidere	Capacità di effettuare scelte impegnative assumendone pienamente la responsabilità e le conseguenze.
<i>Problem solving</i> Risolvere problemi	Realizzare	Capacità di tradurre gli obiettivi in piani di azione e di portare a termine i propri compiti con tenacia ed efficacia.
<i>Critical Thinking</i> Pensiero critico	Valutare le situazioni	Capacità di analizzare le situazioni con rapidità e di agire di conseguenza al fine di raggiungere i risultati attesi.
<i>Self-awareness</i> Autoconsapevolezza	Autoefficacia	Capacità di riconoscere le proprie potenzialità e di affermare le proprie convinzioni con sicurezza.
<i>Coping with emotions</i> Gestire le emozioni	Resistenza alle pressioni e allo stress	Capacità di gestire le emozioni in maniera positiva e di mantenere un livello di performance adeguato nonostante le condizioni difficili.
<i>Coping with stress</i> Gestire lo stress	Gestire il conflitto	Capacità di difendere ed affermare il proprio punto di vista tenendo in considerazione i bisogni degli altri, gestendo efficacemente eventuali situazioni di contrasto o tensione.
<i>Interpersonal skills</i> Relazioni interpersonali	Assertività	Capacità di esprimere la propria opinione, anche se contraria a quella altrui, o di manifestare il proprio disaccordo in modo costruttivo.

Life Skills (Oms)	Indicatori di competenze	Descrittori (PerformanSe)
<i>Communication</i> Comunicare	Comunicare	Capacità di esprimersi e confrontarsi con gli altri in maniera chiara, favorendo lo scambio di idee ed opinioni.
<i>Creative thinking</i> Pensiero creativo	Creatività	Capacità di individuare nuovi approcci e metodi per far evolvere il proprio contesto, anche cercando nuove strade.
<i>Empathy</i> Empatia	Empatia	Capacità di interagire con l'altro, di comprendere il suo punto di vista, con un atteggiamento comprensivo, disponibile e aperto.

Risultati emersi

Il Radar

Dalla mappatura realizzata si evidenziano i tre livelli di copertura. Ciascun individuo viene posizionato in uno di questi tre livelli per ogni indicatore.

Il livello **rosso** corrisponde all'area meno favorevole, al di sotto delle attese nella zona critica.

Il livello **arancio** corrisponde all'area accettabile, non completamente rispondente alle aspettative.

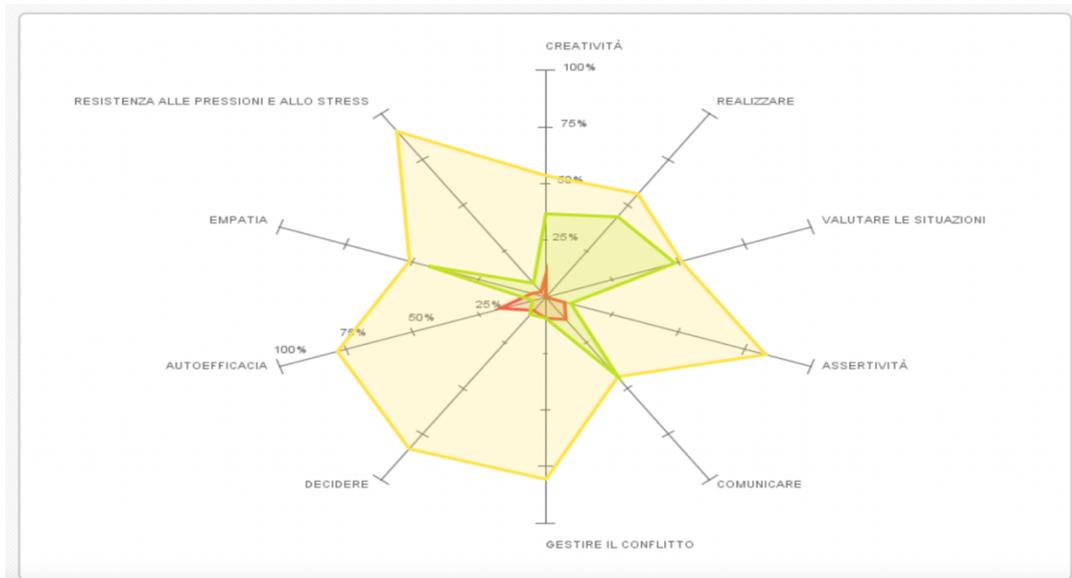
Il livello **verde** corrisponde all'area auspicabile, rispondente perfettamente alle aspettative.

Lo strumento consente di fissare le soglie numeriche di questi tre livelli e di suddividere il campione esaminato in tre gruppi per ciascun indicatore:

- Il livello **rosso**, punteggi da 0 a 30;
- livello **arancio**, (punteggi da 31 a 70);
- livello **verde**, punteggi da 71 a 100.

La scheda prodotta ci ha permesso di visualizzare la distribuzione del campione dei volontari per ciascun indicatore comportamentale individuato nel proprio referenziale. Possiamo distinguere le competenze coperte in maniera predominante o, al contrario, assenti.

Radar complessivo Don Gnocchi



Per quanto riguarda le competenze coperte si evidenziano le prime 5 come di seguito:

- Valutare le situazioni, realizzare, creatività, empatia, comunicare.

Il gruppo nel suo insieme presenta caratteristiche orientate verso la disposizione a saper valutare le situazioni per poi passare alla realizzazione mediante una buona capacità di ascolto oltre a mettere in atto un approccio empatico e creativo.

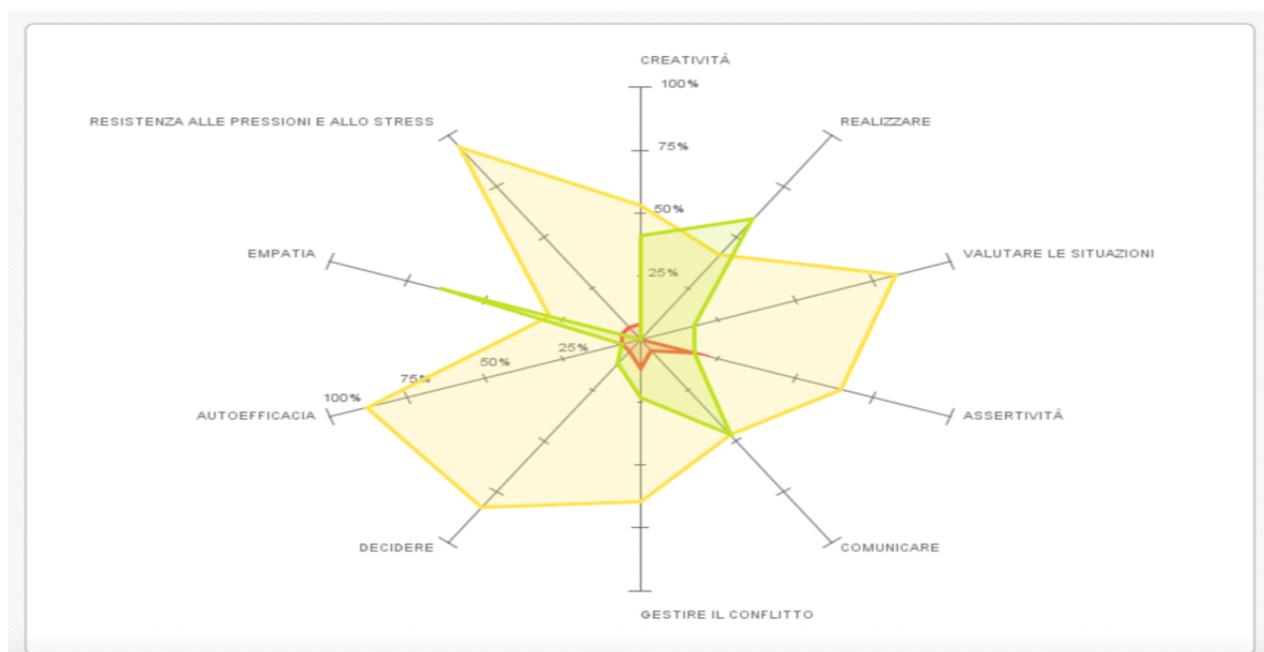
Per quanto riguarda la competenza che risultata la più critica per il gruppo, troviamo come di seguito:

- Autoefficacia.

Questa competenza risulta in zona critica sotto la soglia di attesa. Il gruppo presenta una certa difficoltà a riconoscere le proprie potenzialità e di affermare le proprie convinzioni con sicurezza. Per quanto riguarda alcune competenze come: comunicare, creatività, gestire il conflitto, assertività, queste competenze risultano in zona critica solo per una piccola % di volontari.

Il gruppo nel suo complesso risulta coerente e performante in area accettabile e in area auspicabile con l'esperienza scelta dai volontari sia in termini di attività svolte, sia in relazione al contesto scelto per lo svolgimento dello SCU

Radar complessivo Sacra Famiglia



Per quanto riguarda le competenze coperte si evidenziano le prime 5 come di seguito evidenziate:

- Empatia, creatività, realizzazione, comunicare, gestire il conflitto.

Il gruppo nel suo insieme presenta una copertura in area accettabile per la maggior parte dei volontari evidenziando un'alta copertura per quanto riguarda l'empatia, la realizzazione e la comunicazione. Un'aspetto che merita evidenziare è come quasi la totalità del gruppo sia in zona di confort per quanto riguarda la gestione alle pressioni e allo stress, l'auto efficacia e il decidere.

L'intero gruppo appare performante su tutti gli indicatori di competenze.

Per quanto riguarda la competenza che risultata la più critica per il gruppo, troviamo come di seguito:

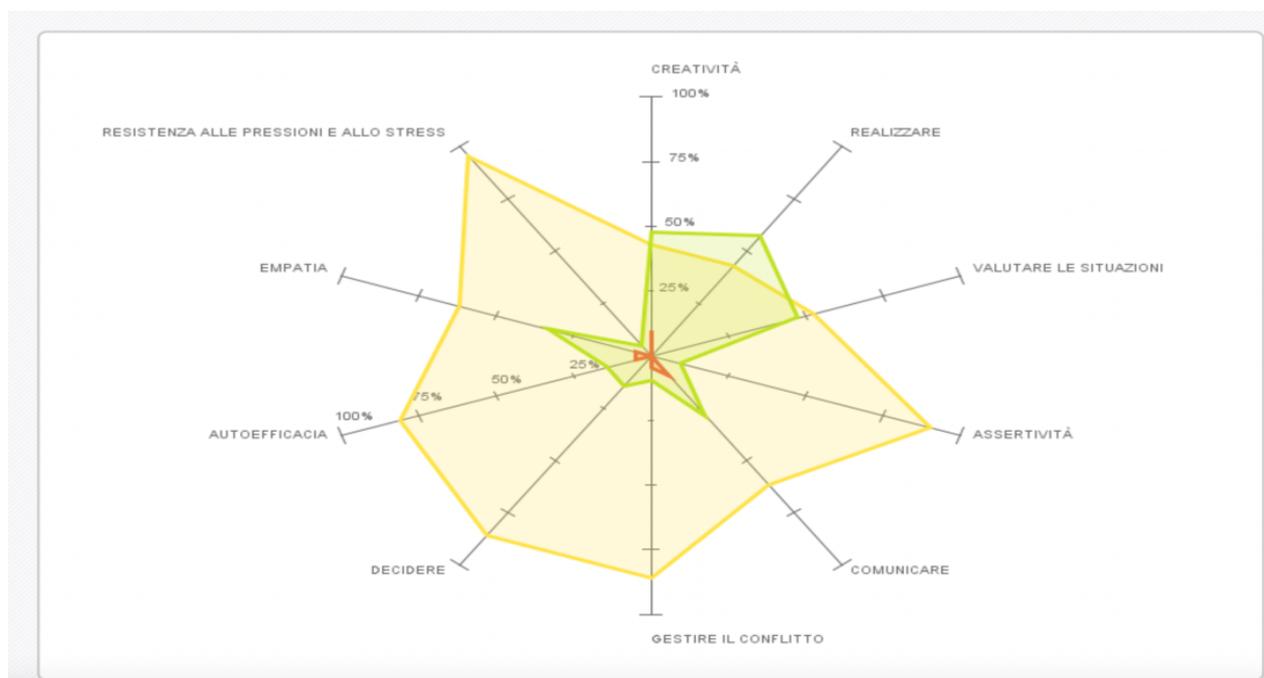
Per quanto riguarda le competenze critiche si evidenziano le prime 5 come di seguito evidenziate:

- Assertività,

Questa competenza risulta in zona critica sotto la soglia di attesa. Il gruppo presenta una certa difficoltà nella capacità di esprimere la propria opinione in modo chiaro, mostrando il proprio disaccordo in modo costruttivo. Per quanto riguarda alcune competenze come: gestire il conflitto e resistenza alle pressioni e allo stress, queste competenze risultano in zona critica solo per una piccola % di volontari

Il gruppo nel suo complesso risulta coerente e performante in area accettabile e in area auspicabile con l'esperienza scelta dai volontari sia in termini di attività svolte, sia in relazione al contesto scelto per lo svolgimento dello SCU

Radare complessivo Lega del Filo D'Oro



Per quanto riguarda le competenze coperte si evidenziano le prime 5 come di seguito evidenziate:

- Realizzare, creatività, valutare le situazioni, empatia, comunicare.

Il gruppo nel suo insieme presenta una copertura in area accettabile per la maggior parte dei volontari e in area auspicabile per quanto riguarda la creatività, la realizzazione, e valutare le situazioni. Il gruppo nel suo insieme presenta caratteristiche orientate verso la realizzazione con caratteristiche creative e capacità di valutare le situazioni. Si rileva inoltre una copertura molto significativa in alcuni casi anche oltre il 75% che pone il gruppo in un atteggiamento pro-attivo nei confronti delle attività richieste. La resistenza alle pressioni e allo stress raggiunge una performance che arriva al 90%, come pure l'assertività che si distanzia di pochi punti percentuali

Un' aspetto che merita evidenziare è come la totalità del gruppo sia in zona di confort e come la zona critica non sia significativa.

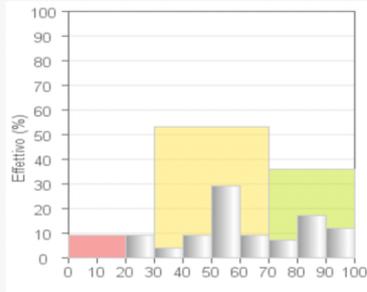
Le dimensioni

Il sistema ci ha permesso di evidenziare la distribuzione per dimensioni dando due livelli di informazione:

- 1) Le 3 barre colorate mostrano le proporzioni del campione di volontari nei tre livelli rosso, arancione e verde, come già osservato nei radar.
- 2) Le 10 barre verticali in primo piano distribuiscono il campione esaminato in base agli score degli individui scaglionati in incrementi di 10.

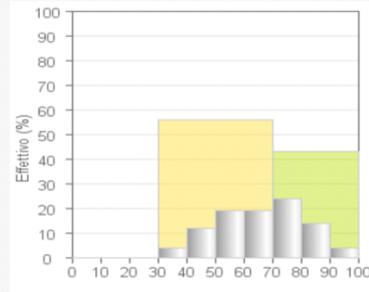
Dimensioni Don Gnocchi

CREATIVITÀ



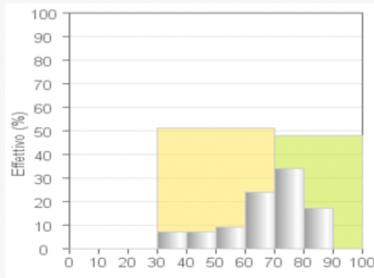
Media : 62.09
Scarto : 21.96
Min : 21.04
1° quartile : 50.37
Mediana : 57.87
3° quartile : 83.75
Max : 98.54

REALIZZARE



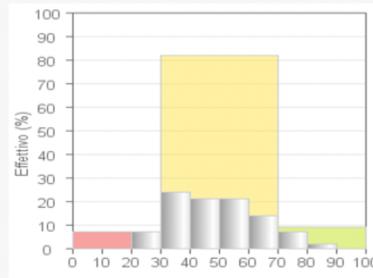
Media : 65.38
Scarto : 15.66
Min : 31.45
1° quartile : 54.69
Mediana : 66.95
3° quartile : 76.6
Max : 91.16

VALUTARE LE SITUAZIONI



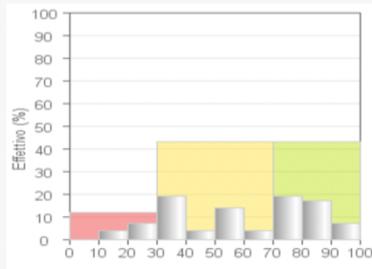
Media : 66.39
Scarto : 14.17
Min : 32.1
1° quartile : 60.36
Mediana : 69.52
3° quartile : 75.8
Max : 88.69

ASSERTIVITÀ



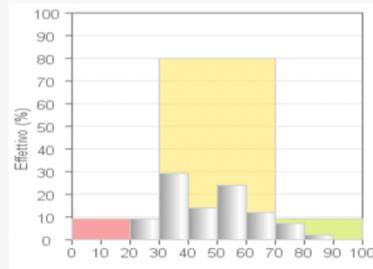
Media : 48.9
Scarto : 14.08
Min : 26.44
1° quartile : 37.17
Mediana : 47.88
3° quartile : 57.31
Max : 81.77

COMUNICARE



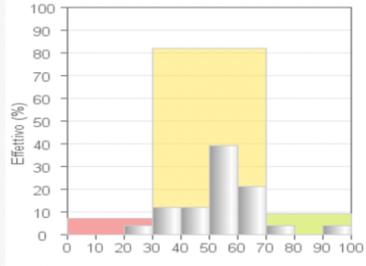
Media : 59.06
Scarto : 24.2
Min : 13.8
1° quartile : 33.89
Mediana : 58.86
3° quartile : 78.93
Max : 92.96

GESTIRE IL CONFLITTO



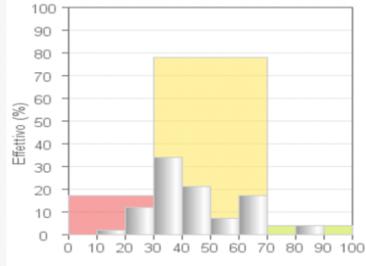
Media : 47.88
Scarto : 15.8
Min : 21.42
1° quartile : 35.16
Mediana : 47.72
3° quartile : 57.58
Max : 80.35

DECIDERE



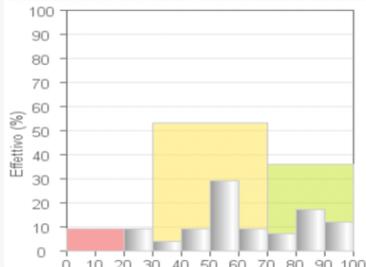
Media : 55.02
 Scarto : 14.59
 Min : 24.71
 1° quartile : 44.74
 Mediana : 55.96
 3° quartile : 61.55
 Max : 95.15

AUTOEFFICACIA



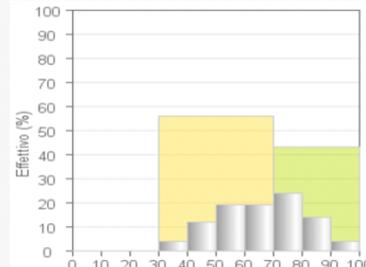
Media : 44.03
 Scarto : 16.02
 Min : 11.35
 1° quartile : 32.27
 Mediana : 41
 3° quartile : 54.56
 Max : 87.48

CREATIVITÀ



Media : 62.09
 Scarto : 21.96
 Min : 21.04
 1° quartile : 50.37
 Mediana : 57.87
 3° quartile : 83.75
 Max : 98.54

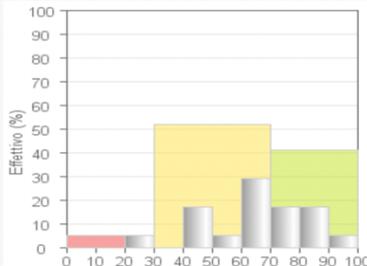
REALIZZARE



Media : 65.38
 Scarto : 15.66
 Min : 31.45
 1° quartile : 54.69
 Mediana : 66.95
 3° quartile : 76.6
 Max : 91.16

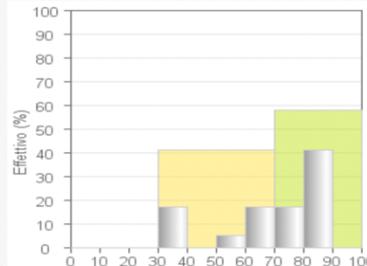
Dimensioni Sacra Famiglia

CREATIVITÀ



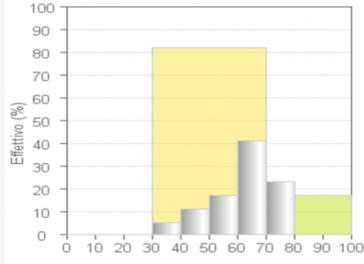
Media : 64.99
 Scarto : 16.76
 Min : 29.09
 1° quartile : 50.69
 Mediana : 64.94
 3° quartile : 77.94
 Max : 91.49

REALIZZARE



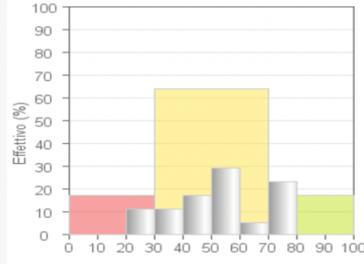
Media : 69.22
 Scarto : 17.53
 Min : 38.49
 1° quartile : 62.51
 Mediana : 74.86
 3° quartile : 81.45
 Max : 89.15

VALUTARE LE SITUAZIONI



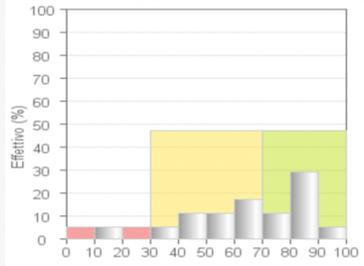
Media : 61.09
Scarto : 9.57
Min : 38.32
1° quartile : 57.96
Mediana : 62.98
3° quartile : 69.05
Max : 72.39

ASSERTIVITÀ



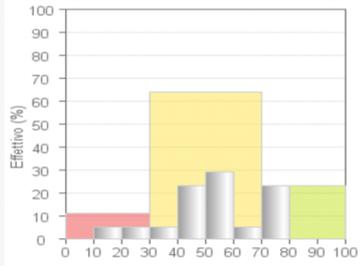
Media : 52.11
Scarto : 15.86
Min : 25.71
1° quartile : 41.64
Mediana : 53.62
3° quartile : 64.95
Max : 76.21

COMUNICARE



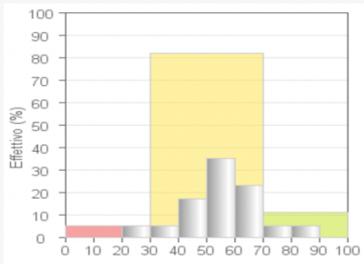
Media : 64.42
Scarto : 22.32
Min : 10.73
1° quartile : 50.33
Mediana : 68.2
3° quartile : 81.85
Max : 91.25

GESTIRE IL CONFLITTO



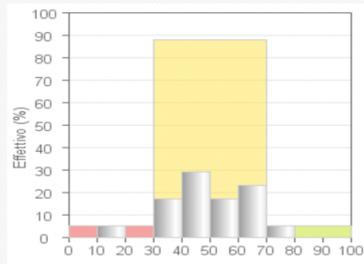
Media : 52.01
Scarto : 17.12
Min : 18.63
1° quartile : 41.19
Mediana : 50
3° quartile : 65.67
Max : 76.38

DECIDERE

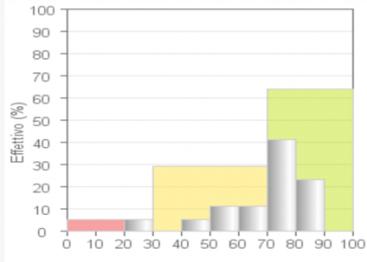


Media : 55.56
Scarto : 12.99
Min : 28.91
1° quartile : 49.49
Mediana : 57.12
3° quartile : 60.41
Max : 80.08

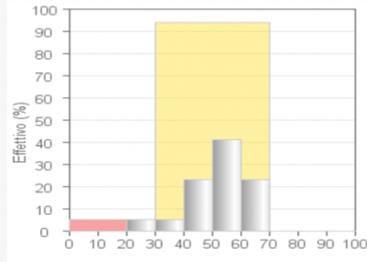
AUTOEFFICACIA



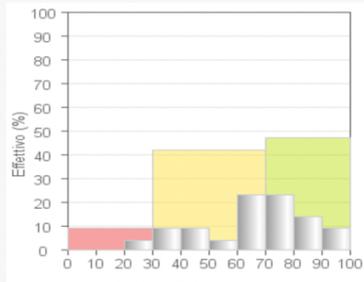
Media : 48.08
Scarto : 15.63
Min : 11.28
1° quartile : 39.71
Mediana : 48.88
3° quartile : 60.27
Max : 71.98

EMPATIA

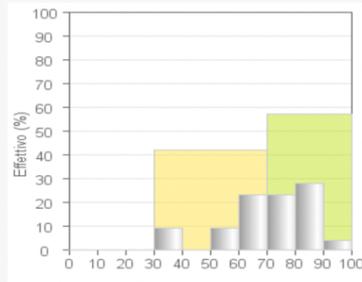
Media : 69.07
 Scarto : 15.9
 Min : 26.82
 1° quartile : 64.71
 Mediana : 74.47
 3° quartile : 77.26
 Max : 87.79

RESISTENZA ALLE PRESSIONI E ALLO STRESS

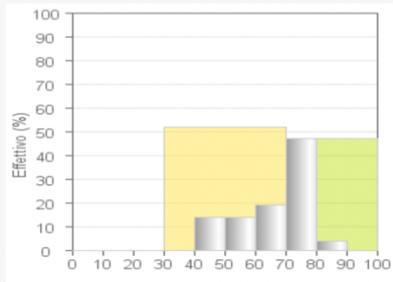
Media : 51.37
 Scarto : 10.45
 Min : 25.68
 1° quartile : 47.32
 Mediana : 50.71
 3° quartile : 58.07
 Max : 65.09

Dimensioni lega del Filo D'Oro**CREATIVITÀ**

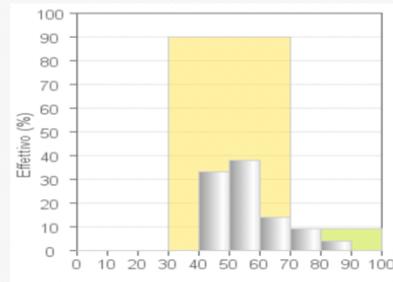
Media : 64.48
 Scarto : 18.99
 Min : 29.07
 1° quartile : 52.68
 Mediana : 68.86
 3° quartile : 75.89
 Max : 91.78

REALIZZARE

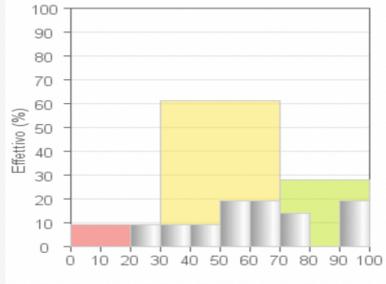
Media : 70.1
 Scarto : 15.07
 Min : 34.06
 1° quartile : 62.11
 Mediana : 72.81
 3° quartile : 81.43
 Max : 90.48

VALUTARE LE SITUAZIONI

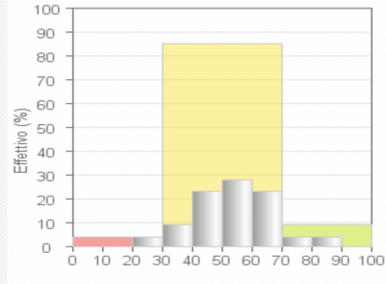
Media : 66.86
 Scarto : 12.1
 Min : 43.29
 1° quartile : 58.76
 Mediana : 69.87
 3° quartile : 75.11
 Max : 81.34

ASSERTIVITÀ

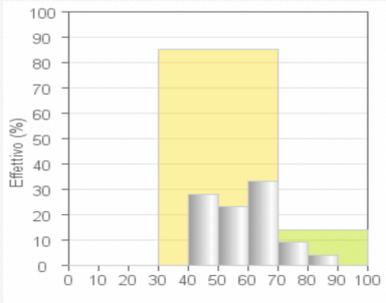
Media : 54.98
 Scarto : 10.71
 Min : 39.78
 1° quartile : 46.33
 Mediana : 53.69
 3° quartile : 61.19
 Max : 80.36

COMUNICARE

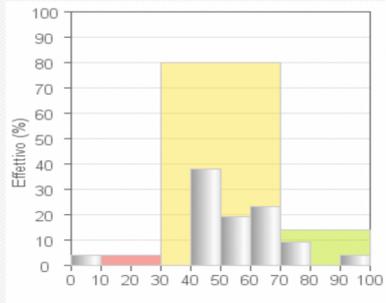
Media : 60.94
 Scarto : 21.16
 Min : 23.41
 1° quartile : 49.05
 Mediana : 64.32
 3° quartile : 75.21
 Max : 94.15

GESTIRE IL CONFLITTO

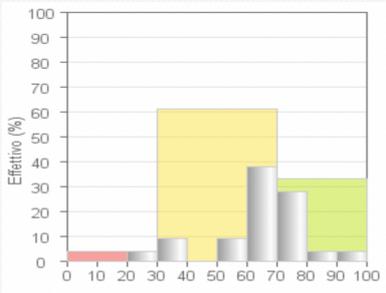
Media : 53.37
 Scarto : 13.81
 Min : 27.63
 1° quartile : 44.83
 Mediana : 53.69
 3° quartile : 63.89
 Max : 79.93

DECIDERE

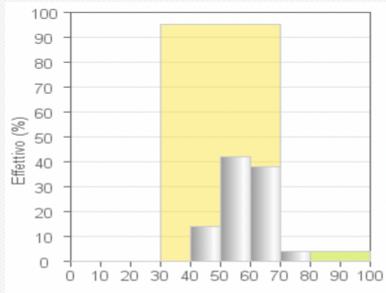
Media : 57.37
 Scarto : 11.39
 Min : 43
 1° quartile : 46.89
 Mediana : 57.46
 3° quartile : 64.29
 Max : 86.97

AUTOEFFICACIA

Media : 53.37
 Scarto : 17.07
 Min : 9.27
 1° quartile : 41.3
 Mediana : 56.57
 3° quartile : 61.1
 Max : 95.89

EMPATIA

Media : 63.34
 Scarto : 15.85
 Min : 24.26
 1° quartile : 60.21
 Mediana : 64.31
 3° quartile : 71.87
 Max : 89.96

RESISTENZA ALLE PRESSIONI E ALLO STRESS

Media : 57.03
 Scarto : 8
 Min : 41.01
 1° quartile : 52.41
 Mediana : 55.42
 3° quartile : 63.13
 Max : 72.77

Considerazioni Finali

Con il report si sono presentati i risultati del percorso di Bilancio di Competenze rivolto a tre gruppi di volontari del servizio Civile Universale.

Il percorso si è avvalso di una metodologia strutturata e tecnologica coinvolgendo quasi la totalità dei volontari che hanno svolto e terminato il percorso di SCU.

Particolarmente apprezzato è stato il colloquio individuale di Bdc al quale si sono sottoposti tutti i volontari che hanno compilato il questionario on-line.

I colloqui individuali hanno potuto mettere in evidenza il valore di ogni volontario permettendo loro di scoprire le proprie soft skills e come poterle utilizzare nelle diverse situazioni.

Inoltre i volontari hanno potuto riflettere con il proprio tutor su due elementi importanti per il loro futuro professionale: la motivazione e la flessibilità comportamentale. Evidenziando la multidisciplinarietà di ciascuno e la personale capacità di adattamento.

Il volontari hanno apprezzato la riflessione fatta sui punti di forza e i punti di vigilanza al fine di esserne più consapevole.

Altro aspetto affrontato è stato quello di realizzare con ogni singolo volontario la presa di coscienza delle proprie capacità, motivazioni e del proprio atteggiamento verso il mondo del lavoro, al fine di svolgere un ruolo attivo nel loro sviluppo.

Durante i colloqui quale momento di confronto personale e confidenziale sono emerse molti Feedback. Di seguito ne vengono riportati alcuni.

