



PARTE 1

SUGGERIMENTI PER LA STESURA DI UNA PROPOSTA PROGETTUALE DI SCUP

Questo documento propone dei suggerimenti che possono costituire una guida per la redazione di una proposta progettuale in ambito SCUP (sia SCUP_PAT sia SCUP_GG). Senza pretesa di completezza, si tratta di spunti, precisazioni, e indicazioni emersi dall'esperienza degli scorsi anni, dall'analisi dei documenti di impianto e dal confronto tra progettisti e valutatori.

Si invitano coloro che si occupano della predisposizione delle proposte progettuali a tenerne conto nello sforzo comune di un miglioramento continuo e di una sempre maggiore coerenza rispetto all'impianto strategico del SCUP.

La lettura di questo documento non esime dall'analisi dei "Criteri per la gestione del SCUP" (approvati dalla Giunta provinciale il 20.12.2019 con la delibera n. 2117), soprattutto nella parte prima, dove è pubblicata la griglia di valutazione delle proposte progettuali.

L'altro documento da conoscere è quello che contiene le "Linee guida sul ruolo SCUP_OLP nei progetti di servizio civile".

0. Premessa

Definiamo come "documento progettuale" il testo che viene predisposto dal progettista. Esso diventa "proposta progettuale" nel momento in cui viene presentato all'USC. Sarà un "progetto" quando andrà alla fase di realizzazione.

Si ricorda che il documento progettuale può avere una lunghezza non superiore a 36000 caratteri, spazi inclusi.

Si invita ad evitare il termine "volontari" quando ci si riferisce alle ragazze e ai giovani che svolgono il servizio civile. Pur mancando nella lingua italiana un termine che li possa definire, si ritiene che il servizio civile abbia una natura assolutamente differente rispetto al "volontariato". Non resta che utilizzare la locuzione "giovane in servizio civile".

1. Ruolo dell'OLP

In merito al ruolo dell'OLP nel progetto, si richiede di indicare con precisione il ruolo ricoperto dal/dagli OLP all'interno del progetto di servizio civile e, in particolare, le modalità di articolazione del rapporto tra OLP e giovane/i, il tempo che vi sarà dedicato, le opportunità di incontro e confronto, l'eventuale

rimando ad altri operatori dell'organizzazione, il concreto dispiegarsi dell'attenzione alla crescita formativa del giovane da parte del/degli OLP [item B4].¹

L'OLP è la figura chiave che tutela sia le/i giovani in servizio civile rispetto agli obiettivi formativi del progetto, sia i beneficiari rispetto alle responsabilità affidate alle/ai giovani. È garante anche nei confronti dell'organizzazione in merito ad un corretto rapporto tra la realizzazione operativa del progetto di servizio civile ed i benefici derivanti per l'organizzazione. Presidia il processo di inserimento del/la giovane come componente del gruppo di lavoro.

L'OLP ha un ruolo di tutorship nei confronti del/la giovane in servizio civile: il processo formativo del/la giovane ha valenze legate sia all'*istruzione* (trasferimento di conoscenze ed informazioni di contenuti tecnici) che alla *formazione* (di competenze legate alla costruzione di un'identità sia professionale che di cittadinanza responsabile).

In considerazione dell'importanza del ruolo dell'OLP per la realizzazione del progetto, è necessario garantire che chi ricopre tale ruolo abbia le competenze necessarie per svolgere al meglio i compiti previsti. A tal fine, accanto all'invio del *curriculum vitae*, l'offerta progettuale dovrà segnalare le competenze possedute specifiche per il ruolo richiesto.

Nell'offerta progettuale si richiede di indicare con precisione il ruolo agito dall'OLP all'interno del progetto di servizio civile e, in particolare:

- il suo coinvolgimento nella fase di valutazione attitudinale del/la giovane;
- la sua partecipazione al processo di progettazione (in tutte o in alcune delle sue varie fasi);
- i momenti programmati di incontro, supervisione e confronto;
- le modalità di articolazione del rapporto tra OLP e giovane/i, con anche l'indicazione del tempo che l'OLP dedicherà al/alla giovane;
- l'eventuale contributo di altri operatori dell'organizzazione, esplicitandone i rispettivi compiti;
- in proposito sarà apprezzato l'orientamento verso la realizzazione di un *lavoro collettivo* intorno all'OLP per il supporto del/la giovane in servizio civile e, più in generale, per la gestione del progetto stesso;
- il concreto dispiegarsi dell'attenzione alla crescita formativa del giovane da parte del/degli OLP;
- il controllo e la condivisione della scheda diario compilata dal/la giovane;
- l'impegno alla puntuale compilazione dei *report* conclusivi (quello sul progetto e quello sul/la giovane) a cura dell'OLP.

Per comodità si riporta quanto definito dai “Criteri per la gestione del SCUP” al par. 3.17 “L'operatore locale di progetto”:

Ogni partecipante deve avere a riferimento un “operatore locale di progetto” (OLP). Ogni OLP non può seguire più di 4 giovani contemporaneamente.

In caso di variazione di OLP l'organizzazione di servizio civile deve fare immediata comunicazione via PEC/interoperabilità PITRE alla struttura competente inviando la documentazione necessaria alla sostituzione.

L'OLP deve essere presente per il/la giovane affidato per almeno 15 ore alla settimana, rilevabili attraverso un apposito registro presenze o altra analoga modalità di accertamento delle stesse. Il mancato rispetto di quanto sopra comporta la decadenza dal ruolo di OLP.

La funzione di OLP viene assunta ed è conservata solo previa partecipazione ad appositi corsi di formazione, assicurati dalla struttura competente.

Il/la giovane in servizio civile deve essere costantemente affiancato/o dall'OLP o da altre figure dell'organizzazione di servizio civile, esperte delle mansioni previste e coordinate dall'OLP: saranno queste ultime ad essere investite della responsabilità formale nei confronti degli

¹ Ci si riferisce agli item che compongono la griglia di valutazione delle proposte progettuali SCUP, riportata in appendice a questo documento.

utenti/clienti e non il/la giovane in servizio civile. In questo modo, inoltre, i/le giovani in servizio civile avranno la possibilità di acquisire le competenze in possesso di coloro che li/le affiancano.

2. Attività prevista a progetto

In merito alla descrizione dell'attività svolta dalle/dai giovani, si conferma la richiesta della massima concretezza, indicando con precisione e chiarezza tutte le attività previste e le relative modalità di attuazione per i partecipanti.

Si suggerisce, inoltre, di considerare anche eventuali alternative realizzabili nel caso in cui prevedibili ragioni esterne al progetto compromettano la fattibilità di parti di quanto previsto.

Questa indicazione si basa sulla necessità di chiarire i compiti dei diversi attori del sistema:

- della/del giovane, che deve conoscere nel modo più possibile compiuto ciò che verrà chiesto di fare, per poter compiere una scelta (la propria candidatura) in modo consapevole e pensando di saper gestire tali compiti;
- dell'organizzazione che ospita il progetto di servizio civile, che è chiamata a prefigurare – con il supporto di tutte le figure che saranno poi coinvolte – la sostenibilità e l'opportunità di quanto sarà realizzato in essa;
- dell'Ufficio Servizio civile che deve essere in grado di completare il ciclo di vita del progetto con il monitoraggio e la valutazione finale (la verifica della qualità e delle eventuali criticità): ciò è possibile, infatti, solo a partire da una chiara e concreta esplicitazione delle attività previste da parte di tutti i soggetti coinvolti nel percorso (giovani, OLP e altri operatori).

3. La coprogettazione

In merito al tema della co-progettazione, si riprende quanto già indicato a suo tempo.

Premesso che la ragion d'essere e d'esistere di un progetto di SCUP è il percorso educativo e professionale del ragazzo, ne consegue che l'ideazione, la formulazione di una proposta progettuale e la sua gestione devono concentrarsi sulla crescita formativa, professionale e personale del giovane in servizio, più che sul modus operandi e sulle "tecnicità" con cui la progettazione viene effettuata (seppur ritenuta importante per garantire la tenuta del progetto).

Non è comunque da escludersi la possibilità di proporre progetti in modalità co-progettata, anche in forza di quanto recita la griglia di valutazione laddove analizza la possibilità di costruire reti di "attori a supporto del progetto" [item A4].

La co-progettazione è, quindi, da considerarsi positiva quando un'ODCS è il proponente mentre l'altro/gli altri coinvolti nella co-progettazione assumono un ruolo più "strumentale/specialistico", volto a portare un apporto tecnico ed un evidente valore aggiunto. Tutto questo purché siano chiaramente e concretamente definite:

- le responsabilità di ognuna delle ODSC coinvolte nella co-progettazione;
- le diverse sedi di attuazione del progetto e i relativi OLP;
- le attività previste per ogni sede e come queste si leghino all'intera progettualità (es. se vi sia almeno un'attività condivisa da tutti i soggetti);
- chi gestisce i contenuti della formazione specifica e con che modalità (data la pluralità delle sedi di attuazione).

Resta ferma la necessità che emerga con chiarezza un disegno comune del progetto, che non può ridur-

si ad una sorta di “collage” di attività diverse e senza connessioni di valore formativo.

Il fatto che si tratti di un progetto in co-progettazione deve essere esplicitamente e chiaramente indicato nelle prime righe del documento progettuale.

Per comodità si riporta quanto definito dai “Criteri per la gestione del SCUP” al par. 1.3 “Il progetto di SCUP”:

È consentita la co-progettazione tra organizzazioni di servizio civile, a condizione che una organizzazione assuma la responsabilità complessiva in ordine a tutti gli aspetti della realizzazione del progetto.

4. Formazione specifica

In merito alle indicazioni progettuali sulla formazione specifica, si conferma quanto già richiesto con l'indicazione di fornire un dettagliato percorso formativo, evitando dizioni generiche o imprecisati rinvii alla formazione in servizio. Sono, peraltro, apprezzate le proposte di formazione che nascono direttamente dall'esperienza [item B3]; ma — proprio per la caratteristica di mutevolezza e adattabilità di tale approccio — è necessario essere molto specifici e rigorosi nel programmare e gestire tutte le forme di supporto ai processi di apprendimento delle/dei giovani. In particolare, occorre tenere presente la fondamentale differenza tra “addestramento” (ad es., spiegazioni e correzioni fornite, mentre si sta lavorando, a chi impara facendo) e “formazione” vera e propria (momento espressamente ed esclusivamente dedicato a spiegazioni, dimostrazioni, esempi, prove, ecc. finalizzati all'apprendimento).

Dovranno, pertanto, essere indicati i temi di formazione, con lo specifico raccordo rispetto all'attività prevista, in modo che risulti evidente un percorso dotato di senso, coerente e continuativo, che integri non solo l'attività svolta ma anche l'eventuale percorso di certificazione delle competenze.

A livello gestionale, si ricorda l'obbligo di documentare l'erogazione dei momenti di formazione specifica attraverso lo specifico modulo aggiunto al registro presenze.

Per comodità si riporta quanto definito dai “Criteri per la gestione del SCUP” al par. 3.11 “Formazione specifica dei giovani in servizio civile”:

La formazione specifica è finalizzata a consentire al giovane l'acquisizione delle informazioni e delle conoscenze necessarie all'espletamento delle attività previste dal progetto.

Il giovane ha diritto ad un numero minimo di ore di formazione specifica ottenuto moltiplicando 4 per il numero di mesi di durata del progetto.

È assicurata dall'organizzazione di servizio civile (anche tramite acquisizione esterna oppure in forma consorziata con altri soggetti attuatori) e deve comprendere le tematiche della sicurezza del luogo di lavoro di cui al par. 1.12.

Il programma di formazione specifica viene indicato nei documenti progettuali, che debbono esplicitare i temi che affronta, le competenze che si propone di sviluppare, le modalità che s'intendono adottare e che supportino tali apprendimenti, le persone che saranno chiamate a contribuire ed i tempi previsti.

La formazione specifica deve essere somministrata in momenti diversi dalla mera operatività del soggetto attuatore e deve specificare come si intenda trasformare l'attività concreta in occasione di apprendimento (incontri di coaching, esercizi di scrittura riflessiva, incontri di supervisione ecc.).

La realizzazione della formazione specifica viene documentata dall'organizzazione di servizio civile attraverso uno specifico modello predisposto dalla struttura competente.

5. Obblighi sulla sicurezza

In merito al tema “sicurezza”, si conferma che (in base alla normativa nazionale) non esiste l'obbligo di assicurare ai giovani in servizio civile il corso base sulla sicurezza di 4 ore, erogato da organizzazioni accreditate.

I progetti che prevedranno comunque tale corso, che costituisce un valore aggiunto a favore dei giovani in quanto si configura come un credito permanente, saranno valorizzati in sede di valutazione all'item **B3** e, in parte, a quello **C2** (in quanto tale certificazione viene richiesta dai contesti lavorativi) della griglia di valutazione contenuta nei “Criteri per la gestione del SCUP”

Per comodità si riporta quanto definito dai “Criteri per la gestione del SCUP” al par. 1.12 “Sicurezza”:

La formazione sulla sicurezza è a carico ed è obbligo dell'organizzazione di servizio civile², tenuto conto dell'esplicita esclusione del servizio civile dalle previsioni del citato decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

Il giovane deve frequentare, nell'ambito del percorso di formazione specifica, un modulo formativo ed informativo di almeno 2 ore sui rischi connessi al proprio impegno nell'ambito del progetto e sulle misure di sicurezza della sede di progetto. Il giovane, infatti, è spesso impegnato nello svolgimento di attività pratiche che comportano inevitabilmente dei rischi. Questi devono essere valutati da parte dell'organizzazione di servizio civile e di essi va data al giovane una puntuale informativa. Devono, inoltre, essere definite ed adottate misure di prevenzione e di emergenza in relazione all'attività del giovane e devono essere analizzate e valutate le possibili interferenze tra questa e le altre attività che si svolgono nell'ambito della stessa organizzazione. Nel caso il giovane debba fare uso di dispositivi individuali di protezione, questi devono essere messi a disposizione da parte dell'organizzazione.

6. Contributo offerto dai giovani

In merito al contributo offerto dai/dalle giovani al miglioramento continuo del progetto, si richiede che all'interno della proposta progettuale vengano rese riconoscibili le parti modificate a seguito del contributo offerto dai/dalle giovani che hanno vissuto l'esperienza del servizio civile in passato. Verranno valorizzati in particolare – proprio perché si parla di “miglioramento continuo – i contributi di coloro che hanno partecipato all'ultima realizzazione del progetto.

Per le proposte progettuali presentate da organizzazioni di servizio civile che progettano per la prima volta, si potranno attribuire punteggi diversi dallo 0 se il progettista indicherà concretamente in che modo prevede di raccogliere feedback da parte delle/dei giovani in servizio civile e come intende utilizzarli per migliorare il progetto.

Nel caso del contributo offerto dai giovani si ricorda di allegare il format con la dichiarazione degli interessati, nel quale essi specificano su quali aspetti e in che modo abbiano contribuito. Dovranno altresì indicare a quale progetto e in quali date hanno preso parte al servizio civile.

Si ricorda che il contributo dei giovani viene valorizzato in sede di valutazione della proposta progettuale all'item **D4**.

² Vedi anche quanto previsto al paragrafo 1.8.

7. Caratteristiche dei giovani

Appare opportuno provvedere ad una attenta e precisa analisi delle caratteristiche ricercate nei giovani, in modo da poter coerentemente indicare i criteri di valutazione attitudinale che saranno applicati.

Si ribadisce che la natura universalistica del SCUP richiama all'esigenza di non prevedere criteri "escludenti" (come il mero possesso del titolo di studio) e richiede di definire in positivo attributi in grado di rendere più coerente la/il candidata/o alla proposta formativa del progetto.

Tale coerenza verrà poi concretizzata attraverso modalità di selezione dei/delle candidati/e coerenti e correttamente condotti (vedi successivo punto 8 del presente documento).

Poiché non si può escludere che le caratteristiche evidenziate come rilevanti siano presenti nei/nelle candidati/e che partecipano alle selezioni, occorre prevedere delle forme di accompagnamento formativo che supportino processi di apprendimento di competenze che potrebbero non essere padroneggiate in avvio di progetto (vedi al precedente punto 4 del presente documento).

Una buona qualità di questi aspetti progettuali verrà valorizzata all'item **B2**

8. Valutazione attitudinale

Rispetto alla fase di valutazione, il documento progettuale deve indicare con chiarezza:

- i criteri di valutazione che saranno adottati (esempi che vengono spesso citati: la "conoscenza del progetto specifico", la "condivisione degli obiettivi", la "motivazione", la "disponibilità all'apprendimento", "al lavoro in gruppo", "interesse e impegno a portare a termine il progetto" e "l'idoneità allo svolgimento delle mansioni previste" ...);
- gli indicatori che consentono di "misurare" l'intensità di possesso del criterio individuato (es.: esperienze analoghe già svolte in modo spontaneo dal/la candidato/a per valutarne la motivazione; quanto egli/ella è in grado di descrivere correttamente la proposta per valutare la conoscenza del progetto; ecc.);
- le modalità che verranno adottate nel processo di valutazione attitudinale. (es.: colloqui, simulazioni, esercitazioni, analisi di casi, ...);
- i soggetti che gestiranno tale fase, con l'indicazione delle rispettive competenze istituzionali (presidente, direttore, operatore, ...) o disciplinari (psicologo, istruttore tecnico, ...).

Va indicato se si prevede (o meno) la presenza dell'OLP in questa fase.

La "valutazione attitudinale" non prevede un item specifico della griglia di valutazione, ma entra a comporre il punteggio attribuito con l'item **B2**.

9. Reti a supporto del progetto

In merito alla rete di attori a supporto del progetto, si ricorda di esplicitare con chiarezza il collegamento dell'azione progettuale rispetto al contesto esterno. È opportuno indicare quali sono gli elementi di rilevanza e di connessione con la realtà di riferimento, sia essa territoriale e/o tematico/settoriale. Tali aspetti verranno valorizzati con l'item **A4**.

Ci si riferisce qui, da una parte, ad enti, organizzazioni e altri soggetti con cui le/i giovani in servizio civile potranno avere l'occasione di entrare in contatto, nella valorizzazione della dimensione di cittadinanza responsabile del servizio civile.

Dall'altra, si fa riferimento ai contatti che i/le giovani possono instaurare con un contesto lavorativo e professionale di un determinato ambito, ad esempio le comunità scientifiche, le comunità professionali, i circoli culturali ecc.

10. La certificazione delle competenze

In merito alla certificazione delle competenze si precisa che essa continua ad essere perseguita con convinzione da USC perché risponde non solo alla possibilità di documentare l'apprendimento ma anche di capitalizzare maggiormente l'esperienza fatta. A riprova di tale impegno sono i due item di valutazione che rimandano, in modo più o meno diretto, al tema della valorizzazione e comunicabilità delle competenze maturate: il **C1** e il **C3**.

La proposta progettuale dovrà elencare le competenze che saranno agite nello svolgimento dell'attività, ma dovrà limitare a non più di tre (meglio se una sola) le competenze che possono essere portate a certificazione, in attuazione della deliberazione della Giunta provinciale n. 2372 del 16.12.2016 e nel rispetto del "Documento di trasparenza" per l'identificazione e la messa in trasparenza degli apprendimenti in esito all'esperienza di servizio civile universale della Provincia autonoma di Trento

Le competenze dovranno essere descritte in modo accurato, riportando testualmente la stessa descrizione del repertorio da cui sono tratte, che dovrà essere citato.

Le competenze certificabili dovranno essere collegate a specifiche attività progettuali. Si dovrà, inoltre, precisare la valenza di occupabilità che esse prevedono, considerando quali opportunità concrete i contesti lavorativi territoriali (e non) offrono a giovani che abbiano dimostrato la padronanza delle competenze in questione.

Nel ricordare che nulla deve essere dato per scontato, si invitano i progettisti a non tralasciare di indicare con chiarezza la rilevanza civica delle competenze in uscita dei giovani partecipanti.

11. Priorità «trasversali»

I Criteri definiscono alcuni aspetti trasversali (nel senso di non specifici del servizio civile ma di più ampia portata) che debbono essere rispettati. L'item **D3** della griglia di valutazione, pertanto, chiede la "Coerenza del progetto con i valori della sostenibilità sociale, ambientale e le pari opportunità per tutti (anche con riferimento alla questione di genere)".

Nella precedente versione questa voce faceva riferimento a generiche (e dunque poco gestibili) "priorità trasversali".

Si valutano positivamente i progetti che assumono consapevolmente tali valori e che danno indicazioni concrete su come rendere più eque le opportunità di accesso all'esperienza del servizio civile per tutti e/o più sostenibile l'ambiente naturale e sociale degli individui, oltre all'impegno per le pari opportunità di genere e non...

12. Contenuti minimi del documento progettuale

Pur nella totale libertà lasciata al progettista dallo schema progettuale – che è libero – vengono qui di seguito elencati gli elementi che è necessario specificare in modo concreto perché il progetto possa essere considerato esaustivo.

– l'analisi del contesto (con riferimento agli aspetti salienti per il percorso di servizio civile), che ne descri-

va le caratteristiche, lo spazio formativo per la/il giovane in servizio civile, le opportunità lavorative a cui tale esperienza apre, il ruolo del progetto di servizio civile all'interno dell'organizzazione;

- la definizione delle finalità e degli obiettivi (misurabili, almeno in parte) del progetto, che sono sostanziati nel percorso formativo proposto e che devono essere coerenti con le finalità del SCUP;
- le attività previste, indicate in modo preciso e concreto, evitando formulazioni generiche e dettagliando cosa ci si aspetta dal giovane, cosa deve fare, in che tempi e in che modi, con il supporto di chi;
- la descrizione delle caratteristiche delle/dei giovani che più li/le rendono adatti alla proposta progettuale (senza porre “requisiti”) e le relative modalità di svolgimento della valutazione attitudinale;
- le competenze acquisibili (in numero limitato), con preciso riferimento ad un repertorio professionale regionale o nazionale, se non fossero rintracciabili nel repertorio PAT (definito dalla deliberazione della Giunta provinciale n. 2471 del 2016);
- le caratteristiche professionali e il ruolo dell'OLP (*tutor*) e di tutte le figure che affiancheranno i/le giovani durante lo svolgimento del progetto, che devono agire le competenze indicate al punto precedente;
- le modalità organizzative, dove si descrivono le modalità di svolgimento del progetto e la connessione con le altre attività dell'organizzazione;
- il percorso di formazione specifica del/la giovane, con l'indicazione dei temi che saranno trattati, le modalità adottate che ne favoriranno l'apprendimento e la scansione temporale, pur generica;
- la gestione del monitoraggio e della valutazione, in coerenza con quanto previsto dai Criteri;
- la dimensione di formazione alla cittadinanza responsabile che il progetto garantisce ai partecipanti;
- le modalità e le forme dei contatti che i/le giovani in servizio civile potranno sviluppare con soggetti della rete territoriale e professionale, nell'arco del loro periodo di esperienza presso l'ente;
- i motivi per cui si ritiene che tale esperienza possa inquadrarsi come coerente con i valori indicati alla voce D4 della griglia: perché apre ad una dimensione di sostenibilità sociale ed ambientale; come e perché si dimostra attenta e volta a sviluppare pari opportunità per tutti ecc.

PARTE 2

**CRITERI DI VALUTAZIONE
DEI PROGETTI SCUP**

Commento alla griglia di valutazione

Nelle pagine seguenti viene ripresa la griglia di valutazione delle proposte progettuali SCUP, che viene approfondita attraverso alcune riflessioni:

- un commento per ciascun indicatore, che intende contestualizzare il senso che porta a definire tale item³ (*razionale*)
- l’esplicitazione degli elementi che qualificano l’indicatore (*descrittivo*).

La griglia di valutazione SCUP è riportata in appendice a questo documento.

A. Coerenza progettuale esterna

A1) Coerenza tra gli obiettivi del progetto e le finalità generali del servizio civile universale provinciale.

Razionale

Indicatore che colloca il progetto come più o meno coerente con le logiche, il mandato, il senso del servizio civile universale provinciale in provincia di Trento. È un criterio che può variare nel tempo, così come nel tempo variano le priorità dello SCUP. Ma è anche il criterio più “fondativo”, che rilegge il complesso della proposta progettuale alla luce del senso che la Provincia autonoma di Trento assegna al servizio civile.

Descrittivo

Ci si chiederà in quale misura siano presenti nel documento progettuale elementi che rimandino al mandato dello SCUP:

- diffusione della cultura della solidarietà sociale, partecipazione e cooperazione; apporto alla “coesione sociale”;
- formazione civica, sociale, culturale e professionale dei/delle giovani: competenze professionali (“trasversali” in particolar modo) e di cittadinanza;
- vengano garantite ai/alle giovani opportunità reali e concrete di autonomia, apprendimento, crescita personale, “messa in gioco” in un contesto reale;
- valorizzazione delle potenzialità e dei talenti dei/delle giovani in servizio civile;
- favorire il protagonismo giovanile, sostenendo la possibilità di determinare lo sviluppo della propria storia di vita;
- far sentire i/le giovani parte del mondo degli adulti;
- dimostrare consapevolezza della propria responsabilità educativa;
- coinvolgimento degli attori delle ODSC in una logica di “comunità d’azione”;

³ La parola “criterio” va intesa qui come “criterio di valutazione” e come sinonimo di “item”, altro termine utilizzato in questo documento.

- migliorare la qualità complessiva del sistema servizio civile.

A2) Coerenza e rilevanza degli obiettivi del progetto rispetto alle caratteristiche del target dei beneficiari e al contesto territoriale nel suo complesso.

Razionale

Si adotta un'interpretazione estesa di questo indicatore. Non solo una coerenza tra i bisogni di un territorio e della popolazione *target* e quanto posto a risultato dell'esperienza di servizio civile. Piuttosto, si verificherà se il/la giovane sia destinato/a ad occuparsi di attività marginali, di poco rilievo nel contesto della comunità in cui opera, più o meno rilevanti per un numero ampio o limitato di persone. Tanto più i/le giovani saranno posti nel "cuore" di questioni importanti per molti, tanto più saranno "visibili" e apprezzabili.

Descrittivo

Il progetto di servizio civile prevede che i/le giovani, al raggiungimento degli obiettivi previsti, avranno un impatto significativo su problematiche del contesto territoriale e dei beneficiari diretti ("sono molto d'aiuto")?

E quanto è esteso tale impatto?

È limitato a singoli/piccoli gruppi di persone anche in minima relazione con il contesto territoriale?

Oppure impatta su ampie fasce della popolazione di un territorio, affrontandone bisogni sentiti e fornendo risposte che possano essere apprezzate da un'ampia fascia di soggetti?

A3) Coerenza tra obiettivi del progetto e soggetto proponente (in termini di *mission*, esperienza/ *expertise*, capacità di sviluppare competenze nei propri collaboratori e radicamento sul territorio).

Razionale

Per esprimere una valutazione coerente con quanto sta emergendo dai progetti non è sufficiente proseguire nella semplice verifica che l'ODSC si occupi dei temi che propone a progetto, ma che sia piuttosto in grado di consentire al/la giovane di raggiungere gli obiettivi dichiarati nel progetto di servizio civile.

Questo indicatore propone di desumere se l'ODSC sia sufficientemente "solida" (per esperienza, competenze, strutture...) da garantire buone possibilità di successo per il progetto di servizio civile.

Descrittivo

Dal documento progettuale e dagli allegati si evince che l'ODSC abbia esperienza e competenze (riferibili all'intera organizzazione che si dichiara di voler coinvolgere) che danno garanzie di realizzabilità e qualità per il progetto di servizio civile?

A4) Qualità complessiva della rete esterna di attori a supporto del progetto.

Razionale

Indicatore che consente di stimare se il/la giovane avrà la possibilità di "mettersi in mostra" ed entrare in contatto con più soggetti del territorio (possibilmente di varia natura e genere: associazioni, enti pubblici e del terzo settore; con mandati di natura culturale, sociale, civile, educativa...), sia per una crescita in termini di senso civico, sia per aumentare le prospettive di lavoro futuro.

Non saranno, però, premiati progetti che dichiarino un elevato numero di enti senza motivarne le logiche della loro presenza ed i ruoli che andranno a ricoprire.

Descrittivo

Dal progetto si evince che il/la giovane avrà modo di collaborare con persone provenienti da realtà (privato sociale, privato, pubblico, associazionismo) plurime e differenti (per tipologia di competenze), ciascuno con un ruolo chiaro e con forme di coordinamento ben strutturate?

B. Coerenza progettuale interna

B1) Esaustività e accuratezza della descrizione della attività proposte ai/alle giovani e loro relativa coerenza con gli obiettivi del progetto.

Razionale

Criterio che richiede di valutare se i/le giovani saranno impegnati/e in attività coerenti con quello che il progetto promette loro di realizzare. Di conseguenza, obbliga il/la progettista ad esprimere in modo preciso, descrittivo, didascalico ciò che il/la giovane sarà chiamato a fare (dove, con chi, per quanto tempo, con quali modalità e supporti...) e quanto queste attività siano coerenti con gli obiettivi di apprendimento (in riferimento quindi anche alle competenze individuate dai repertori regionali riconosciuti) e di esperienza civica prevista dal progetto.

L'esperienza dimostra che la premessa è raramente soddisfatta in modo completo. I progetti sono spesso solo abbozzati o descritti in termini generali. Questo comporta un problema nell'esprimere una valutazione convinta a questo indicatore, ma – soprattutto – determina una difficoltà a valutare la coerenza di quanto si riscontra in fase di monitoraggio sul campo.

Descrittivo

Dal progetto si possono desumere con estrema chiarezza le attività che il/la giovane si troverà a condurre?

Se sì, emerge una relazione tra gli obiettivi del percorso proposto (sia in termini di risultati: aver realizzato una festa o una ricerca; aver riorganizzato un archivio; aver promosso iniziative attraverso attività *digital/social*... sia in termini di apprendimento: aver appreso ad animare un contesto sociale, ad organizzare un archivio bibliografico, ad animare una campagna di sensibilizzazione...) e le attività che il/la giovane si troverà a realizzare?

B2) Accuratezza nella descrizione delle caratteristiche dei/delle giovani che li/le rendano idonei/e alle attività previste dal progetto.

Razionale

Indicatore che pone l'attenzione sul rischio che il/la giovane venga posto/a in condizioni frustranti o di pericolo, nel caso in cui non possieda il livello minimo di competenze indispensabili per gestire adeguatamente l'attività proposta.

Poiché il SCUP è "universale", non ammette dei "prerequisiti" ostativi alla candidatura. Questo aspetto rischia però di metterli/e in difficoltà qualora non siano adeguatamente preparati/e e siano posti/e a confronto con situazioni tecnicamente e/o emotivamente difficili. L'ODSC dovrà quindi definire, in sede di progettazione, se intende procedere comunque, adottando delle particolari cautele, oppure rinunciare all'avvio del progetto, magari rimandando al turno successivo.

Il criterio intende accertare che l'ODSC sia pienamente consapevole delle eventuali difficoltà cui sta esponendo i/le giovani e se vi siano delle competenze caratteristiche che possano facilitare o ostacolare lo svolgimento di una determinata attività; e, di conseguenza, se sarà in grado di gestire in

modo “congruo” ogni situazione.

In sede di progettazione, è fondamentale appurare che alcune attività (quelle che mettano il/la giovane in condizione di rischio diretto in assenza delle necessarie competenze e tutele; tutte quelle legate a situazioni più “delicate” e in contesti “critici”: ad esempio, essere in contatto con persone malate o traumatizzate che possono essere causa di “trauma vicario”; tutte quelle attività che richiedano competenze tecniche molto specifiche, come la classificazione delle specie vegetali o la gestione di rapporti con giovani stranieri che non parlano italiano) siano espresse in modo chiaro e specifico e prevedano un’attenta valutazione del bagaglio di competenze (sia professionali che, soprattutto, personali) necessarie al/la giovane per condurre la propria esperienza di servizio civile in modo sicuro e positivo per se stesso/a e per gli altri.

Sul versante opposto, occorre altresì verificare che non si presentino situazioni tali per cui si richiedano competenze elevate (desumibili dai criteri e dalle modalità di selezione che vengono dichiarate) che non siano poi valorizzate dalla proposta progettuale. In questo caso, i “rischi” sono minori, ma permane comunque la possibilità di un’esperienza poco accrescitiva per i/le giovani e – volendo pensare male – il rischio che si voglia in realtà proporre alti compiti ai/alle ragazzi/e in servizio civile.

Descrittivo

Dal documento si evince in modo chiaro e dettagliato quali siano le attività previste dal progetto, quali le difficoltà cui si espongono i/le giovani in servizio civile, e quali caratteristiche e competenze del/la stesso/a (o quali preconoscenze che, a valle di un adeguato percorso formativo, possano essere tradotte in competenze agibili) – individuato/a attraverso un adeguato processo di selezione – saranno rilevanti per gestire le attività previste in modo sicuro e con la possibilità di ottenere risultati positivi e gratificanti?

B3) Coerenza tra obiettivi del progetto e l’insieme articolato delle attività formative e di apprendimento delle competenze previste (con riferimento anche al *tutoring*, monitoraggio e valutazione).

Razionale

Indicatore che propone un affondo sugli aspetti formativi e di apprendimento che consentano al/la giovane in servizio civile di svolgere in modo adeguato e sicuro le attività previste dal progetto, ampliandone il potenziale di competenze.

Riprende in parte ogni ragionamento fatto per il criterio B2, laddove alcune attività prevedano il possesso di competenze che possano essere realisticamente apprese nei tempi previsti dal progetto e, in generale, nell’esperienza di servizio civile.

La valutazione comporta alcuni elementi di complessità specifica poiché il tema non è più soltanto la “formazione d’aula” tradizionale, ma contempla piuttosto ogni forma di facilitazione degli apprendimenti che il servizio civile può consentire: formazione “esperienziale”, “sul campo”, “in sito” ...

Tali forme più “estese” di formazione, però, non devono costituire una scorciatoia per sottrarsi ad una rigorosa programmazione dei processi di apprendimento; formulazioni semplicistiche quali “gli apprendimenti avverranno attraverso le esperienze che i/le giovani potranno vivere”, o “l’apprendimento avverrà direttamente *on the job*” ecc. saranno valutate come generici riferimenti e poco più.

Se non sono indicate le modalità attraverso cui gli “accadimenti” possano diventare “esperienze di apprendimento” (momenti riflessivi guidati, studio di casi e di fallimenti, condivisione tra pari, supervisione, intravisione...) e se queste non sono solidamente ancorate a momenti precisi del programma di

servizio (riunioni settimanali, équipe mensili, incontri di *tutoring* “uno-ad-uno” con persone esperte, minuti finali del turno dedicati a forme di riflessività scritta o dialogata...) e gestiti da personale esperto e preparato, il percorso formativo esperienziale non può essere considerato come soddisfacente.

Descrittivo

I diversi aspetti del percorso formativo descritto nel progetto (i tempi previsti, l’architettura – ovvero come sono collocati in sequenza e nel tempo – e le modalità individuate, oltre che le professionalità individuate) sono chiari e precisi?

Sono adeguati a consentire ai/alle giovani di acquisire/consolidare le competenze che si troverà ad agire nelle attività a lui/lei assegnate lungo tutto il progetto?

B4) Coerenza tra le attività previste dal progetto e le risorse umane e strumentali messe a disposizione (con particolare riferimento al rapporto tra referenti della struttura – OLP ma non solo – e giovani in servizio civile).

Razionale

Indicatore che si concentra sulla qualità delle risorse umane (più che sulle strumentali, che vengono comunque considerate) a disposizione del/la giovane per essere supportati e consolidare/apprendere conoscenze.

La principale figura di riferimento è l’OLP, del quale si valuterà sia la competenza desumibile dall’esperienza e dal grado di coinvolgimento nel progetto; sia la concreta disponibilità ad accompagnare – anche fisicamente – i/le giovani nella loro esperienza di servizio civile.

Sono però anche da considerare altre risorse - sempre coordinate dall’OLP che dovrà rimanere il riferimento per i/le giovani - che possono fornire contributi per migliorare la qualità dell’esperienza di apprendimento a vantaggio dei/delle giovani.

Tale qualità non è “assoluta”, ma dipende dal tipo di mansioni previste per i/le giovani: ad esempio, se si tratta di apprendere la tecnica della semina, una figura operativa (orticoltore) con esperienza nell’insegnare a giovani sarà più adatta di un agronomo laureato che abbia poca esperienza diretta, e che sia inesperto nella gestione di sessioni formative.

In questo senso, occorre sempre tenere presente che una figura di accompagnamento per il/la giovane dovrà avere competenze tecniche relative alla mansione, ma anche di natura “formativo/educativa” (fare da *tutor*, mentore, supporto all’apprendimento...).

Descrittivo

- La descrizione delle professionalità (supportate dal *curriculum vitae* e da altre presentazioni), e in particolar modo dell’OLP,
 - la strutturazione organizzativa di come interagiranno tali professionalità (coordinate dall’OLP),
 - e la disponibilità di ambienti e attrezzi utili al corretto apprendimento e realizzazione delle mansioni previste,
- forniscono potenziali garanzie ai/alle giovani di riuscita dei compiti e di apprendimento delle relative competenze?

C. Risultati

C1) Coerenza tra le attività previste dal progetto e le competenze in uscita acquisite dai/dalle giovani (con riferimento alla figura professionale individuata ed al grado di complessità delle competen-

ze richieste).

Razionale

Indicatore che verifica che quanto viene dichiarato come apprendimento possibile (generalmente attraverso l'identificazione di competenze tratte da profili professionali descritti nei repertori regionali oggi riconosciuti) sia coerente con le attività proposte dall'esperienza di servizio civile e accuratamente descritte dal progetto.

Anche in questo caso, una prerogativa fondamentale alla buona valutazione di questo criterio si basa su una descrizione precisa e puntuale delle attività che verranno proposte ai/alle giovani. Pertanto, un progetto che si presenti nebuloso e impreciso, verrà penalizzato sia al criterio B1 che a questo criterio C1.

Descrittivo

Le attività (formative e operative) previste e descritte (in modo chiaro?) che saranno proposte al/la giovane in servizio civile conducono a sviluppare ed esercitare le competenze proposte come acquisibili in uscita?

C2) Argomentata rilevanza sia civica sia professionale delle competenze in uscita acquisite dai/dalle giovani.

Razionale

Indicatore che intende premiare i progetti che più riescono a concentrarsi su competenze utili dal punto di vista della professione (e della ricerca del lavoro) e – allo stesso tempo – che costituiscano un'esperienza di vita importante per il/la giovane (funzione “civica” del servizio).

Non sarebbe male se il progetto potesse, anche brevemente, documentare la domanda – sul mercato del lavoro locale - delle competenze messe in gioco nell'ambito dell'esperienza di servizio civile. O, quantomeno, che le argomentasse dimostrando così un'attenzione al tema.

Un potenziale esempio potrebbe essere costituito da una qualche particolare tecnica riabilitativa che sia apprendibile nell'arco di tempo del progetto, (documentatamente) ricercata dal mercato del lavoro e che consenta al tempo stesso ai/alle giovani di approfondire il rapporto con persone affette da particolari disturbi e patologie invalidanti, comprendendone difficoltà e la capacità di gestire una tale condizione.

Descrittivo

Le competenze che si prevede possano essere acquisite/rafforzate al termine dell'esperienza di servizio civile consentono al/la giovane di vivere un'esperienza umanamente ricca e, al tempo stesso, potranno essere utilmente spese per affrontare in futuro il mercato del lavoro?

C3) Certificabilità (messa in trasparenza) delle competenze in uscita dal progetto.

Indicatore considerato rilevante poiché tutto il sistema PAT intende continuare ad investire sul tema del riconoscimento delle competenze non-formali e informali utilizzando l'approccio della validazione delle competenze apprese in tali contesti. La logica soggiacente è che il servizio civile sia un contesto in cui i/le giovani possono apprendere e consolidare competenze lavorative. Per comunicare alle organizzazioni potenzialmente interessate a tali competenze la loro acquisizione da parte dei/delle giovani, è necessario trovare il modo per “renderle trasparenti”, visibili. Il sistema di certificazione delle competenze è la versione istituzionale di tale meccanismo. Qualora questa, per i più diversi motivi, non fosse adottabile, sarà comunque necessario trovare forme di “comunicabilità” di tale

padronanza (ad es.: certificazioni linguistiche o informatiche; portfolio dimostrabili, ecc.).

Razionale

Indicatore che verifica che siano presenti tutti i requisiti grazie ai quali il/la giovane può, aderendo al processo di riconoscimento supportato da Fondazione “Demarchi”, vedersi riconosciuta formalmente una competenza acquisita in un contesto informale:

- si fa riferimento ad un repertorio di competenze regionale in corso di validità;
- si individua una figura professionale (anche per analogia), considerandone anche il grado di complessità (ad es.: livello EQF) e valutando che sia coerente con le competenze in ingresso ed il percorso di apprendimento (in situazione e in aula) previsto;
- si individuano un numero limitato (da 1 a 3) di competenze che sono quelle più centrali e rilevanti rispetto al percorso che verrà realizzato
- si è in grado di supportare il/la giovane nel condurre le attività che mettono in gioco tale competenza, raccogliendo le evidenze di quanto realizzato.

Si rammenta che le competenze – nell’accezione della normativa provinciale cui facciamo riferimento – sono sempre dei comportamenti osservabili. Conoscenze, abilità e attitudini sono risorse dell’individuo che gli consentono di agire la competenza nel modo corretto e in forma adeguata al contesto..

Descrittivo

Il progetto prevede che le competenze che il/la giovane potrà effettivamente acquisire/praticare sono tratte da figure professionali regolamentate previste da un repertorio regionale definito? E la pratica di tali competenze produrrà delle evidenze che potranno essere presentate a supporto di un eventuale processo di riconoscimento e validazione?

D. Generale

D1) **Qualità complessiva del documento progettuale (chiarezza e completezza).**

Razionale

Indicatore introdotto per valutare la chiarezza nelle formulazioni dei progetti. Apparentemente trattasi di criterio non pertinente rispetto all’esperienza che il/la giovane potrà vivere durante il periodo di servizio civile, oltretutto piuttosto soggettivo. Va, però, ricordato che una proposta deve possedere delle caratteristiche di eccellenza, ma deve anche essere in grado di comunicare tali caratteristiche, per l’Ufficio che ne valuti la qualità e – soprattutto – per i/le giovani che debbano decidere di dedicare un anno della propria vita. Nei casi in cui questo non accade, è importante poter contare su uno specifico criterio che possa fornire questo *feedback* all’ente e al/la progettista.

Laddove vi siano progetti per i quali non sia possibile adottare punteggi troppo bassi né troppo alti, in virtù di formulazioni ambigue, generiche, che siano in astratto coerenti con le richieste del bando, ma che non consentano di comprendere nel concreto cosa accadrà esattamente, questo criterio permette al/la valutatore/rice di segnalare tale problema al/la progettista.

Descrittivo

Il progetto contiene tutti gli elementi che consentono la valutazione degli indicatori descrittivi previsti dalla griglia?

Tali elementi sono espressi attraverso la descrizione di ciò che è previsto che avvenga in modo il più

possibile dettagliato, piuttosto che attraverso formulazioni generiche ed astratte?

D2) Qualità complessiva della scheda di sintesi (chiarezza e completezza).

Razionale

Indicatore del tutto analogo al precedente; si confronta però con la scheda di sintesi che, essendo l'unico documento di cui si può essere certi che venga letto dai/dalle giovani, dovrà essere particolarmente curato ed efficace. Nell'interesse stesso dell'ODSC che avrà così più possibilità di candidature.

La scheda di sintesi del progetto contiene tutti gli elementi che consentono un'adeguata valutazione della proposta progettuale da parte dei/delle giovani?

Tali elementi sono espressi attraverso la descrizione di ciò che è previsto che avvenga in modo il più possibile dettagliato, piuttosto che attraverso formulazioni generiche ed astratte?

D3) Coerenza del progetto con i valori della sostenibilità sociale, ambientale e le pari opportunità per tutti (anche con riferimento alla questione di genere).

Razionale

Indicatore dedicato ad elementi che un tempo erano inseriti nelle "linee guida" della PAT, ma che rimangono comunque dei valori importanti anche in relazione alle cronache che si registrano in questo periodo.

Il tema delle "pari opportunità" per persone disabili o con difficoltà è già presente in tutti i progetti di assistenza e pertanto non viene valorizzato in quanto tale; si opta piuttosto di valutare come venga proposto il tema della diversità e della "inclusione" come forma di pari opportunità. Sono temi strettamente legati alla natura del servizio civile, ma oggi non universalmente riconosciuti.

Così come la questione del genere e delle parità concrete rimane un nodo irrisolto nella nostra società. Un discorso analogo può essere fatto anche per la sostenibilità sociale e ambientale. Praticamente tutti i progetti di servizio civile presentano modelli di sostenibilità sociale interessanti: maggiore cultura accessibile a molti; maggiore aggregazione favorita dalle iniziative animative; maggiore consapevolezza derivante dall'assistenza a persone con difficoltà... Non sempre i progettisti sono in grado di valorizzare tali modelli. Non si sente la necessità di retorica nei testi progettuali, ma il criterio è posto per verificare che vi sia consapevolezza su questi temi che possa poi passare ai/alle giovani.

In quanto alla sostenibilità ambientale, vale lo stesso discorso delle pari opportunità di genere: se ne parla da anni, ma non si registrano concreti passi in avanti. Mantenere questo tema significa dare un segnale di attenzione in questo senso.

Descrittivo

Il progetto esplicita elementi nella direzione dell'inclusione sociale per tutti? Elementi che attribuiscono un maggior peso/attenzione alle donne nei contesti sociali dove vengono prese le decisioni più rilevanti, o che si procurino di non creare alcuna (anche solo marginale o nominale) forma di ostacolo "di genere", dimostrando consapevolezza di potenziali rischi di svalutazione?

Allo stesso modo, si valorizzano gli elementi che dimostrano attenzione alla cura e salvaguardia dell'ambiente, senza che questo comporti rinunce in termini di progresso e sviluppo?

D4) Qualità del contributo offerto dai ragazzi in servizio civile per il miglioramento continuo del progetto.*Razionale*

Nei progetti SCN è presente il criterio della “innovatività” che è, a nostro parere, criticabile. Perché un progetto di servizio civile deve essere sempre “nuovo”? Perché un buon progetto non può essere replicato? Posto oltretutto che, quando si fa la stessa proposta a due giovani diversi/e, l’esperienza sarà inevitabilmente non identica.

Al tempo stesso, un progetto che sia uguale a se stesso anche quando dimostra che alcune delle sue caratteristiche non funzionano, è un progetto ottuso. Non da premiare.

L’incrocio tra queste due premesse ci porta a premiare – attraverso questo criterio – quei progetti che sono in grado di riflettere su se stessi e migliorare continuamente: sfruttando così l’esperienza di quanto è stato fatto, ma innovando nelle parti in cui non si è soddisfatti.

Poiché un tale indicatore sarebbe discriminante nei confronti dei progetti nuovi (che non hanno le basi per poter riflettere sull’esperienza precedente), questi ultimi dovranno dotarsi dei sistemi (incontri, momenti codificati, *feedback* strutturati da parte dei giovani) che consentiranno di migliorare i propri standard nel tempo.

Descrittivo

Il progetto evidenzia degli elementi che sono stati critici nelle esperienze passate e che sono stati analizzati e riprogettati per l’edizione attuale? Vi sono elementi forniti dai/dalle giovani che hanno vissuto tale esperienza in precedenza (generalmente contenute nelle lettere di coinvolgimento) che supportano tali evidenze?

dai Criteri per la gestione del servizio civile universale provinciale SCUP, riapprovati con deliberazione della Giunta provinciale n. 2117 del 20.12.2019

GRIGLIA DI VALUTAZIONE SCUP

<i>item</i>	<i>coeff.</i>	<i>punteggio massimo</i>
A. Coerenza progettuale esterna		
A1) Coerenza tra gli obiettivi del progetto e le finalità generali del servizio civile universale provinciale.	1,80	12,60
A2) Coerenza e rilevanza degli obiettivi del progetto rispetto alle caratteristiche del <i>target</i> dei beneficiari e al contesto territoriale nel suo complesso.	1,10	7,70
A3) Coerenza tra obiettivi del progetto e soggetto proponente (in termini di <i>mission</i> , <i>esperienza/expertise</i> , capacità di sviluppare competenze nei propri collaboratori e radicamento sul territorio).	1,10	7,70
A4) Qualità complessiva della rete esterna di attori a supporto del progetto.	0,60	4,20
B. Coerenza progettuale interna		
B1) Esaustività e accuratezza della descrizione della attività proposte ai/alle giovani e loro relativa coerenza con gli obiettivi del progetto.	1,10	7,70
B2) Accuratezza nella descrizione delle caratteristiche dei/delle giovani che li/le rendano idonei/e alle attività previste dal progetto.	1,70	11,90
B3) Coerenza tra obiettivi del progetto e l'insieme articolato delle attività formative e di apprendimento delle competenze previste (con riferimento anche al tutoring, monitoraggio e valutazione).	1,10	7,70
B4) Coerenza tra le attività previste dal progetto e le risorse umane e strumentali messe a disposizione (con particolare riferimento al rapporto tra referenti della struttura – OLP ma non solo – e giovani in servizio civile).	1,10	7,70
C. Risultati		
C1) Coerenza tra le attività previste dal progetto e le competenze in uscita acquisite dai/dalle giovani (con riferimento alla figura professionale individuata ed al grado di complessità delle competenze richieste).	0,60	4,20
C2) Argomentata rilevanza sia civica sia professionale delle competenze in uscita acquisite dai/dalle giovani.	0,90	6,30
C3) Certificabilità (messa in trasparenza) delle competenze in uscita dal progetto.	0,60	4,20
D. Generale		
D1) Qualità complessiva del documento progettuale (chiarezza e completezza).	0,80	5,60
D2) Qualità complessiva della scheda di sintesi (chiarezza e completezza).	0,80	5,60
D3) Coerenza del progetto con i valori della sostenibilità sociale, ambientale e le pari opportunità per tutti (anche con riferimento alla questione di genere).	0,60	4,20
D4) Qualità del contributo offerto dai ragazzi in servizio civile per il miglioramento continuo del progetto.	0,50	2,80
Totale		100,00

Legenda delle sigle

GG	Garanzia Giovani
ODSC	organizzazione/i di servizio civile
OLP	Operatore locale di progetto
PAT	Provincia autonoma di Trento
SCUP	Servizio civile universale provinciale
USC	Ufficio Servizio civile

Testi di riferimento

Il testo sempre aggiornato dei *Criteri per la gestione del SCUP*:

<http://www.serviziocivile.provincia.tn.it/enti/normativa/>

Il testo delle *Linee guida sul ruolo SCUP_OLP nei progetti di servizio civile* è rinvenibile qui:

http://www.serviziocivile.provincia.tn.it/enti/corso_scup_olp/pagina3.html

Il testo della deliberazione della Giunta provinciale n. 2372 del 16.12.2016 e quello della deliberazione della Giunta provinciale n. 2471 del 29.12.2016 sono rinvenibili qui:

<http://www.delibere.provincia.tn.it/>

Data di aggiornamento di questo documento

Il contenuto di questo documento è aggiornato alla data dell'8 gennaio 2020.

Questo documento è frutto del lavoro collettivo dei valutatori *ex ante* del sistema SCUP, in collaborazione con USC.

Ufficio Servizio civile

Via don Giuseppe Grazioli, 1

38122 Trento

tel. +39 0461 493100

fax +39 0461 493101

pec uff.giovanieserviziocivile@pec.provincia.tn.it

@ uff.serviziocivile@provincia.tn.it

web www.serviziocivile.provincia.tn.it