

## Verso un nuovo servizio civile

(a cura di Maurizio Ambrosini)<sup>1</sup>

La ricerca qui sinteticamente presentata è stata svolta dal Centro sociale ambrosiano di Milano per conto del Consiglio Italiano per le Scienze Sociali di Roma, con il sostegno finanziario della Fondazione Cariplo e della Fondazione S.Paolo di Torino.

Alla base del progetto di ricerca sta una constatazione: il servizio civile ha cambiato significato, di pari passo con la caduta delle sanzioni connesse all'obiezione di coscienza (la concezione del servizio civile come concessione dello Stato, la ferma di durata superiore a quella prevista per i militari). Si è così prodotto un aumento rilevante del numero dei candidati e un appannamento della dimensione ideologica legata alla scelta dell'obiezione. In altri termini, nel passato l'accento andava soprattutto sul rifiuto del servizio militare e pertanto sulla valenza contestativa dell'obiezione di coscienza, in un'epoca (gli anni '70) carica di passione politica. Con il tempo, l'enfasi è passata maggiormente sulla valenza costruttiva del servizio civile, inteso come attività socialmente utile e soggettivamente dotata di senso, in connessione con la crescita del fenomeno del volontariato negli anni '80. Negli anni '90, la scelta del servizio civile si è ampliata fino a diventare un fenomeno di massa, soprattutto nelle regioni più sviluppate e negli strati più istruiti della popolazione giovanile, con rischi di caduta delle motivazioni ideali e di infiltrazione di comportamenti opportunistici.

Secondo il rapporto predisposto da G.Bastianini per il Ministero della Difesa, risultano attivate (luglio 1997) 3.531 convenzioni, che offrono complessivamente 46.448 opportunità di servizio civile, distribuite su 6.774 sedi operative. Dopo la sentenza della Corte costituzionale del 1989, che ha equiparato la durata del servizio civile con quella del servizio militare, è avvenuta una rapida crescita del volume delle domande, che ha raggiunto nel 1996 quota 47.824.

### 1. Metodologia e campione

La tecnica di indagine adottata è quella dello studio di casi (*case study*), approccio di orientamento prevalentemente qualitativo molto utilizzato nell'analisi organizzativa. L'effettuazione di uno studio di caso implica la combinazione di tecniche diverse: interviste focalizzate, raccolta di dati strutturali, osservazione diretta, eventuali momenti di confronto con gli attori interessati sulla base di una prima ipotesi interpretativa. L'obiettivo è quello di fornire una ricostruzione sintetica e mirata del contesto organizzativo studiato, realizzata in modo da consentire un confronto con altri casi, secondo il metodo del "contrasto di contesti" che sta alla base degli studi comparativi di casi: selezionando un certo set di variabili, si confrontano situazioni diverse in cui quelle variabili entrano in gioco.

Il campione non ha pertanto avuto, in questa ricerca che costituisce la prima fase di un programma più ampio, pretese di rappresentatività in senso statistico. Intende invece offrire spunti di approfondimento e interpretazione rispetto ad un fenomeno sociale finora molto poco indagato in generale e pressoché sconosciuto nell'ambito specialistico della ricerca sociale. Si è comunque ritenuto importante non limitarsi ad un piccolo numero di studi esplorativi, ma analizzare un

---

<sup>1</sup> Il progetto è stato coordinato da Giovanni Bastianini.

Maurizio Ambrosini, responsabile scientifico della ricerca, insegna Metodologia e tecnica della ricerca sociale nell'Università di Genova, Facoltà di Scienze della Formazione, e coordina le attività di ricerca del Centro Sociale Ambrosiano di Milano.

numero sufficientemente ampio di casi, in modo da fornire basi empiriche sufficientemente solide alle osservazioni avanzate.

I casi analizzati sono stati 80, distribuiti su quattro regioni: Piemonte, Lombardia, Toscana, Puglia. Per ogni regione è stato realizzato un rapporto di sintesi, a cui sono allegati i 20 studi di caso assegnati a ciascuna regione.

I casi selezionati, a cura dei gruppi locali di ricerca appositamente costituiti, con la collaborazione fra l'altro dell'IRES – Lucia Morosini di Torino, della sede di Brescia dell'Università Cattolica, della Fondazione Piaggio di Pontedera, della Fondazione R.Semeraro di Lecce, oltre che di singoli ricercatori indipendenti, hanno tutti una significativa esperienza di gestione degli o.d.c. Come criteri di orientamento, abbiamo indicato un numero minimo complessivo di 20 obiettori e un'esperienza di alcuni anni, inizialmente quantificati in otto, poi ridotti a tre per non sacrificare una serie di organizzazioni, soprattutto grandi enti pubblici, che solo negli anni '90 hanno intrapreso l'esperienza di gestione del servizio civile.

Per offrire elementi comparabili e tenere sotto controllo le principali variabili organizzative, ai gruppi di lavoro regionali sono stati inoltre assegnati i seguenti criteri:

- il 50% dei casi si riferisce a organizzazioni pubbliche, l'altro 50% a soggetti privato-sociali di varia matrice ideologica
- 12-14 per ogni regione devono essere ubicate nella provincia in cui si situa la capitale regionale; le restanti in un'altra provincia della regione;
- 14 casi devono riguardare i servizi alla persona; 6 i servizi alla collettività (beni culturali, ambiente, protezione civile, ecc.), pur tenendo conto del fatto che alcuni grandi enti, come i Comuni di maggiori dimensioni, vedono la compresenza di entrambi i tipi di attività.

Nel caso di organizzazioni in cui la gestione del servizio civile si articola in due livelli, uno centrale con funzioni direzionali, e diverse sedi operative in cui viene effettivamente svolto il servizio, si è convenuto di esaminare almeno una sede operativa, oltre alla sede centrale.

## **2. La gestione e l'utilizzo effettivo degli obiettori**

L'obiettivo della ricerca era quello di studiare le prassi di gestione e l'utilizzo effettivo degli obiettori di coscienza negli enti convenzionati per l'effettuazione del servizio civile.

Va ricordato che sull'utilizzo efficace degli obiettori grava una difficoltà che a partire dalla promulgazione del regolamento del '77 assilla i diversi attori coinvolti: il divieto agli enti di usare gli obiettori in posti in organico o in sostituzione di personale dipendente. Come osserva Bastianini, "nel selezionare ed approvare i profili d'impiego degli odc la preoccupazione principale degli Uffici è sempre stata quella di verificare che le modalità di erogazione del servizio corrispondessero al dettato dell'art.14" (p.14). Questa regolamentazione ha comportato una progressiva riduzione delle possibilità di impiego degli obiettori, attraverso un'interpretazione restrittiva delle norme, sollecitata anche da iniziative dei lavoratori dipendenti e di organizzazioni di categoria.

Memori di questo retaggio, in sede di intervista molti responsabili hanno descritto le modalità di utilizzo degli obiettori sotto la trasparente preoccupazione di non prestare il fianco a contestazioni.

In altri termini, hanno preferito correre il rischio di dare un'immagine banalizzata e riduttiva dell'impiego degli obiettori, anziché presentare un quadro di utilizzo più significativo, ma suscettibile di apparire eccedente rispetto alla regolamentazione tuttora vigente. Fanno in parte eccezione alcune organizzazioni non profit, che hanno negli obiettori una risorsa rilevante nel sistema di erogazione del servizio, non potendo i volontari offrire continuità di presenza, specialmente in alcune fasce orarie. Anche enti pubblici cronicamente sotto organico non hanno grandi difficoltà ad ammettere di utilizzare gli obiettori per compiti che in teoria spetterebbero ai dipendenti.

Anche la questione dei contenuti del servizio, della loro qualificazione e sensatezza, non è affrontabile in termini schematici e astratti. La percezione dell'utilizzo in mansioni esecutive e banali dipende tra l'altro dall'esplicitazione e condivisione del senso che assume l'attività

dell'obiettore. Ha raccontato il responsabile dell'ufficio servizio civile della sede milanese di un'associazione nazionale: "In un corso di formazione ho incontrato due ragazzi, uno che si lamentava, l'altro felicissimo. Ho chiesto al primo: -'Cosa fai?-' Sono tutto il giorno in ufficio, prendo contatti con le altre associazioni, faccio fotocopie, rispondo al telefono e do informazioni, non ne posso più'. Ho chiesto allora al secondo: -'E tu invece cosa fai?-' Sono tutto il giorno in ufficio, prendo contatti con le altre associazioni, faccio fotocopie, rispondo al telefono e do informazioni, sono contento di quello che faccio'. Ma quest'ultimo era all'interno di un progetto di valorizzazione del commercio equo e solidale, sapeva quello che faceva, era interessato al progetto e collaborava alla realizzazione di mercatini e convegni. Il primo ragazzo era stato buttato in un ufficio così a caso, e la sua percezione del servizio era completamente diversa".

Rilevante appare inoltre la cultura organizzativa e la capacità di coinvolgimento dei giovani a livello micro, favorita dalla mutua conoscenza previa e dall'individuazione di profili formativi ed esperienziali ritenuti particolarmente idonei al servizio da svolgere. Gli enti di volontariato di ispirazione cattolica (Caritas, salesiani, ecc.) sono particolarmente attenti a questa dimensione.

Possiamo riepilogare gli aspetti problematici emersi dell'analisi nei seguenti punti:

- la selezione dei candidati avviene soltanto per una parte degli enti, e la ricerca preventiva di corrispondenza tra servizio da svolgere e attitudini individuali è poco diffusa, anche se l'orientamento iniziale tenta di recuperare una certa corrispondenza tra attitudini e modalità di impiego
- l'arrivo di giovani poco motivati, o mossi da interessi estrinseci al servizio rappresenta un vincolo per la possibilità di progettare un impiego significativo degli obiettori e richiede una gestione del servizio civile più consapevole e negoziata, per evitare di cadere nei circoli viziosi tra scarsa motivazione e attribuzione di compiti meramente esecutivi e marginali
- la formazione è adeguatamente curata soltanto da una parte degli enti; quando esiste, insiste soprattutto sugli aspetti motivazionali e su tematiche generali, non sempre riguarda i contenuti del servizio e le abilità da acquisire
- la progettualità e la capacità di auto-valutazione degli enti impegnati nella gestione del servizio civile non sono state incoraggiate da 25 anni di gestione centralizzata, proceduralizzata e affidata alla struttura militare
- la gestione interna è affidata largamente alla disponibilità e alle capacità relazionali di chi se ne assume il compito, con scarsi strumenti di controllo e promozione di un servizio significativo

Le differenze nella gestione e nell'utilizzo degli obiettori sono notevoli. Gli schemi seguenti le illustrano. Il primo si riferisce ai modelli di gestione del servizio di fatto prodotti dagli enti

	<b>Gestione casuale</b>	<b>Gestione dialogica</b>	<b>Gestione autoritaria</b>	<b>Gestione amministrativa</b>	<b>Gestione specializzata</b>
Figura del responsabile	Una persona disponibile, oppure un alto dirigente	Quadro con predisposizione ai rapporti umani	Capo-servizio con autorità gerarchica	Direttore amministrativo, responsabile del personale	Quadro dedicato, ufficio ad hoc
Obiettivo primario	Presidiare gli aspetti formali e procedurali	Persuadere e coinvolgere	Disciplinare i comportamenti	Regolamentare il rapporto	Orientare, formare distribuire obiettori

Strumenti utilizzati	Colloqui informali, quando necessari	Colloqui informali	Regole rigide, sanzioni	Attenta definizione degli aspetti formali	Colloqui ingresso, momenti formativi, incontri periodici
Rapporto con i contenuti del servizio	Poco significativo	Variabile, in funzione delle attitudini personali	Richiesta di esecuzione dei compiti affidati, solitamente di basso livello	Richiesta di integrazione nelle esigenze organizzative	Delegato al sedi operative
Principali problemi	Assenza di progettualità, navigazione “a vista”	Gestione di odc non disposti a collaborare	Ripiegamento su obiettivi minimali	Ridotta progettualità e significato del servizio	Monitoraggio dell’effettivo impiego degli odc

Il secondo schema si riferisce ai modelli di servizio civile a cui gli enti si ispirano (come l’ente vede in concreto il servizio civile) nel proporre l’esperienza ai giovani

	<b>Risorsa per l’ente</b>	<b>Esperienza per il giovane</b>	<b>Da costruire nell’incontro</b>	<b>Progettato ex-ante</b>
Obiettivo prioritario	Rispondere a esigenze organizzative	Far crescere il giovane	Trovare opportunità significative di impiego	Integrare i giovani in progetti rilevanti per entrambe le parti
Capacità di gestione richiesta	Bassa	Bassa sotto il profilo organizzativo; elevata in termini educativi e relazionali	Media: cruciali l’orientamento iniziale e un ventaglio di opportunità	Elevata, specie nelle fasi preventive, nella formazione, nel monitoraggio
Conoscenza previa e selezione	Debole	Esclusa per scelta	Non significativa	Rilevante
Problemi/vincoli	Rischio di utilizzo strumentale	Possibili ricadute sull’utenza	Difficoltà di impiego degli obiettori meno motivati e capaci di progettualità	Reclutamento interno ad ambienti omogenei; difficoltà ad accogliere giovani non selezionati

### 3. Le ricadute sociali

Ora che la stagione dell'esercito di massa e della leva obbligatoria sembra al tramonto, è lecito domandarsi quali ricadute sociali possa avere un servizio civile destinato a coinvolgere migliaia di giovani.

Un primo tipo di ricaduta riguarda il volontariato e l'associazionismo. Questa grande risorsa della società civile, oggi oggetto di rinnovata attenzione, può essere alimentata e sostenuta anche grazie al servizio civile. Anche se probabilmente oggi il rapporto tra servizio civile e attività volontarie si è allentato, per gli enti più radicati nella società civile, capaci di coinvolgere giovani, articolati in modo da favorire e richiedere forme di impegno gratuito, resta comunque privilegiato uno stile di rapporti che vede il giovane già in precedenza attivo in forme di servizio volontario; poi inserito con modalità più intensive attraverso il servizio civile; successivamente ancora in contatto e in vario modo partecipe dell'attività istituzionale; meno frequentemente, è il servizio civile a far scoprire il volontariato, e a indurre a proseguire il rapporto con l'ente in maniera libera e gratuita. A volte poi l'esperienza del servizio civile, soprattutto in attività che mettono a diretto contatto con persone in condizione di disagio, rappresenta un'occasione di riorientamento formativo e professionale: nelle organizzazioni nonprofit studiate in precedenti ricerche non mancano i casi di operatori che hanno scoperto o consolidato la scelta di lavorare nel settore attraverso l'esperienza del servizio civile.

Si entra così nel secondo tipo di ricaduta: non meno del servizio militare, il servizio civile può rappresentare un'occasione preziosa di allargamento di orizzonti, di sperimentazione di opportunità, di orientamento professionale, di apprendimento o affinamento di abilità successivamente spendibili nel mercato del lavoro. Alcune delle esperienze di maggior spessore tra quelle esaminate lo confermano: quando il servizio civile è bene organizzato e si traduce in attività dai contenuti consistenti, può rappresentare un'occasione preziosa di tirocinio sul campo, destinata a influire positivamente sull'inserimento occupazionale o comunque a entrare dignitosamente nel curriculum del giovane. Sperimentare conoscenze acquisite negli studi; imparare a comunicare e a organizzare attività di animazione; costruire relazioni positive con minori, disabili, anziani: sono molti i casi in cui un servizio civile qualificato può fornire, direttamente o indirettamente, un contributo all'inserimento lavorativo dei giovani.

Così il servizio civile in Croce Rossa può rappresentare una valida palestra di formazione per aspiranti medici; operare nel settore dei beni culturali può giovare alla professionalizzazione dei laureati in Lettere; e così via. Due sono però le difficoltà: la prima è inerente al sistema delle precettazioni, e riguarda la scarsa e disuguale possibilità di far coincidere il servizio da svolgere con le attitudini e il curriculum del giovane. Le istituzioni culturali studiate hanno spesso sottolineato l'incoerenza tra il tipo di attività da svolgere e il profilo dei giovani assegnati, tra cui sono rari coloro che dispongono di un titolo di studio attinente. La seconda difficoltà si riferisce al possibile impatto di un giovane "specializzato" in un'organizzazione che ha elaborato nel tempo proprie logiche e strumenti operativi. Non sempre la vicinanza, in questi casi, ha effetti positivi: non è detto che il giovane psicologo sia la persona più adatta a operare in una comunità terapeutica, se non ne condivide l'impostazione.

Sullo sfondo, in maniera meno evidente, si può rinvenire una terza ricaduta del servizio civile, che sarebbe auspicabile vedere maggiormente affermata: quella della coltivazione di una coscienza civica, di un senso di appartenenza ad una comunità più ampia, di una solidarietà sociale non soltanto emotiva, di un'attività cittadina attiva capace di proiettarsi nella vita adulta; se il termine non è troppo impegnativo, di un'identità nazionale intesa in senso dinamico, aperto, solidale. Con un certo paradosso, sono oggi le organizzazioni nonprofit i luoghi in cui esiste una tensione etica, e i giovani possono fare esperienza di alcuni almeno di questi valori. Nel futuro, la formazione iniziale prevista dalla nuova legge potrà definire uno spazio istituzionale adeguato per quest'opera di educazione della coscienza civile.

#### 4. Conclusioni: dall'esperienza realizzata alla progettazione del futuro del servizio civile

Al termine di questo itinerario nell'esperienza del servizio civile, possiamo tentare di formulare qualche riflessione conclusiva alla luce della nuova legge e dello scenario inedito derivante dall'abolizione della leva obbligatoria.

La ricerca mostra che, nei fatti, anticipando la riforma legislativa, risultano decisamente avvantaggiati nella realizzazione di un servizio civile qualificato gli enti di grandi dimensioni, che gestiscono numeri rilevanti di obiettori e che in alcuni casi sono titolari di convenzioni articolate sul doppio livello nazionale/ locale. In parte si tratta di una tipica profezia che si autoadempie: i grandi enti, sono più ascoltati da Levadife e dai Distretti militari, ottengono risposte più rapide e puntuali ai quesiti posti, riescono ad ottenere più facilmente gli obiettori da essi segnalati, partecipano a livello nazionale alle decisioni relative alla gestione del servizio civile. Ma la ricerca ha anche rilevato una serie di requisiti specifici:

- ❑ la disponibilità di risorse dedicate e di uffici competenti, che divengono luoghi di accumulazione e trasmissione del “sapere” riguardo alla gestione del servizio civile, sedi di mediazione e problem solving, risorse per il monitoraggio e il governo dei processi
- ❑ l'attivazione di processi formativi per i responsabili, integrati da occasioni di scambio e aggiornamento, che facilitano l'apprendimento e la diffusione di soluzioni efficaci ai problemi e di buone pratiche di gestione
- ❑ la disponibilità di opportunità diversificate di inserimento degli obiettori, che consentono un migliore abbinamento tra attitudini soggettive e richieste organizzative, stemperando il problema dell'impiego dei giovani precettati
- ❑ la possibilità di trasferimenti interni e ricollocazioni in ambiti diversi, qualora si rilevino effettivi problemi di incompatibilità o difficoltà di inserimento nell'ambito operativo.

Naturalmente non basta essere grandi e convenzionati per un alto numero di obiettori per essere capaci di impiegarli efficacemente. Una valutazione non positiva riguarda, in generale, la gestione degli obiettori attuata dalle strutture locali del Ministero dei Beni culturali (Soprintendenze, Musei), pur con significative eccezioni locali. La scelta di accogliere obiettori sembra essere stata calata dall'alto, non risulta accompagnata da uno studio approfondito degli effettivi progetti di impiego, non è supportata da quelle risorse dedicate e quelle attività formative che caratterizzano in positivo l'impegno dei grandi enti sul terreno del servizio civile. La presenza degli obiettori sembra essere più subita che voluta; il loro impiego è frustrato dalla difficoltà ad individuare profili consistenti di impiego; si vorrebbero giovani con una formazione universitaria di tipo umanistico, e non si sa come impiegare in maniera utile i giovani che effettivamente arrivano; i rapporti con i Distretti sono difficili e non producono soluzioni ai problemi.

Rilievi abbastanza simili, anche se i pochi casi considerati inducono a cautela nel generalizzare le osservazioni, riguardano l'impiego degli obiettori all'interno dei Centri per la giustizia minorile del Ministero di Grazia e Giustizia. Anche in questo ambito, si ripete la sequenza decisione dall'alto-debolezza della struttura di gestione locale- scarsa progettualità- assegnazione di obiettori d'ufficio- difficoltà a individuare possibilità di inserimento significative – attribuzione di compiti perlopiù ausiliari ed esecutivi all'interno degli uffici. A questo assetto si aggiungono due problemi specifici: la militarizzazione delle strutture di custodia cautelare, che non facilita il rapporto con gli obiettori; la delicatezza dei compiti da svolgere, se gli obiettori –come era probabilmente negli intendimenti del Ministero- venissero impiegati in attività educative e di recupero sociale, non facili da organizzare con giovani precettati e privi di preparazione specifica.

La capacità progettuale, allo stato attuale, è apparsa abbastanza disomogenea anche guardando alle esperienze più riuscite, giacché alcuni enti si sono effettivamente attivati per proporre ipotesi di progetti di impiego, altri sono attestati su impostazioni più lasche e pragmatiche, preferendo costruire ipotesi di impiego “su misura”, dopo aver incontrato e conosciuto l'obiettore. Soprattutto il monitoraggio dell'effettivo utilizzo del giovane, in sedi operative decentrate, non sempre soggette

a dipendenza organizzativa dalla struttura organizzativa titolare della convenzione (nel caso di strutture federative, che spesso lasciano ampi margini di autonomia ai soggetti collegati, come Federsolidarietà, ARCI, con modalità diverse Caritas), si presenta come un nodo problematico che non è sempre risolto in maniera soddisfacente.

Piuttosto svantaggiati, nonostante le eccezioni, sono risultati gli enti più piccoli e titolari di convenzioni per numeri ridotti di giovani. La possibilità di trasporre nel campo del servizio civile la logica del “piccolo è bello” ha incontrato seri limiti. Soprattutto quando gli enti non sono in grado o non riescono a selezionare gli obiettori, la mancata integrazione nella logica organizzativa suscita problemi difficilmente superabili. Un ventaglio più ristretto di proposte di impiego, la carenza di risorse da dedicare alla gestione del servizio, la debolezza dell’impegno formativo (che i piccoli numeri non giustificano), a cui si somma la difficoltà di rapporti con i Distretti e la frequente assegnazione di obiettori precettati, sono i tasselli di una configurazione dell’impiego degli obiettori che fatica ad assumere un assetto soddisfacente.

Cominciano però a verificarsi casi di collegamento tra organizzazioni diverse, che vedono quelle più strutturate e preparate alla gestione del servizio civile fungere da punto di riferimento per altre più piccole, a cui sono poi destinati i giovani

Resta controversa, tra gli stessi responsabili degli enti, l’opportunità di una più rigida selezione preventiva degli aspiranti obiettori. In ogni caso, la ricerca conferma quanto meno la necessità di dare rapida attuazione alla legge, laddove si prevede l’indicazione da parte dell’obiettore delle scelte in ordine all’area vocazionale e al settore di impiego, la preferenza per il settore pubblico o per il privato-sociale, la designazione di dieci enti nell’ambito di una regione prescelta, con il corredo di documenti attestanti esperienze e titoli formativi o professionali utili (art.4). Ciò che invece manca nel dispositivo legislativo, mentre alla luce della ricerca appare vivamente raccomandabile, è l’effettuazione di un’attività di screening psico-attitudinale almeno comparabile a quella svolta nell’ambito del servizio militare.

Gli effetti di professionalizzazione, oltre che di alimentazione del volontariato, risentono di queste premesse organizzative. Nei casi in cui le organizzazioni riescono a impostare progetti significativi, hanno dimensioni consistenti e articolazione di attività, è più frequente l’accumulazione di competenze, la “scoperta” di talenti prima inespresi, l’eventuale riorientamento formativo e professionale, fino al passaggio al ruolo di operatore: per esempio nelle cooperative sociali, nelle comunità terapeutiche, nell’animazione sociale, e in parte nelle attività di tutela ambientale, questi esiti sono risultati più frequenti, anche se mai riferibili a grandi numeri di giovani. Il privato-sociale, in questi percorsi, appare in ogni caso avvantaggiato rispetto al sistema pubblico, su cui pesano le restrizioni nelle assunzioni e il sistema dei concorsi.

Alquanto disomogeneo risulta, di conseguenza, l’impegno formativo. Si va da una formazione interamente affidata al tirocinio sul campo, a qualche mezza giornata di informazione e socializzazione all’attività dell’ente, fino a impegnativi percorsi di formazione pre-servizio, con implicite valenze selettive. Anche il frazionamento degli arrivi impatta negativamente sulla possibilità di predisporre progetti formativi strutturati, quando gli scaglioni in ingresso non raggiungono una massa critica tale da giustificare l’avvio di un corso. “L’invio di obiettori suddiviso in due scaglioni, con il ricambio di mezza ‘truppa’ ogni sei mesi, consentirebbe alla struttura pubblica di superare dei problemi organizzativi.

Le piccole dimensioni non rappresentano un limite insuperabile per l’impostazione di una seria formazione: l’esperienza realizzata in Puglia da un gruppo di associazioni illustra la possibilità di realizzare progetti formativi strutturati su una base inter-organizzativa, abbinando una formazione di base per tutti ad una specialistica, da svolgere all’interno delle singole realtà.

Impegnare il periodo iniziale del servizio per la formazione (come prevede la nuova legge all’art.9), tuttavia, spaventa molti responsabili, che già lamentano la brevità della “ferma” dell’obiettore rispetto all’obiettivo di inserirlo in progetti dai contenuti consistenti e possibilmente professionalizzanti. Sarebbe raccomandabile, in fase di attuazione, prevedere un monte-ore di attività formativa, non concentrata esclusivamente nel periodo iniziale.

Un aspetto quasi sempre percepito come ostico dai responsabili degli enti è quello del casermaggio e dell'organizzazione di una comunità-obiettori funzionante. Oltre all'intuibile interesse ad evitare i costi della sistemazione abitativa, sono emersi diversi problemi di regolamentazione, controllo ed effettiva capacità di dare un'impronta educativa alla vita di comunità. Quasi soltanto gli enti religiosi sembrano disporre di strutture adeguate e personale disponibile e motivato ad accompagnare gli obiettori in questa dimensione complementare del servizio civile strettamente inteso.

Qualche approfondimento merita infine la questione delle attività a cui concretamente gli obiettori sono adibiti. La nuova legge ribadisce il divieto di sostituzione di personale dipendente e sottolinea l'esclusione di "impieghi burocratico-amministrativi". Di fatto, la ricerca mostra la difficoltà di identificare confini netti e inequivocabili. Nonostante l'impegno dei responsabili a negare che i lavoratori effettuino prestazioni sostitutive di quelle teoricamente assegnabili ad ipotetici dipendenti, la contiguità, la connessione, la sovrapposizione tra l'attività degli uni e degli altri risulta spesso inestricabile. Per fare qualche esempio, il fatto che in enti pubblici con organici carenti il contributo degli obiettori consenta di innalzare il livello di risposta alle domande del pubblico non potrebbe configurarsi come sostituzione di personale, di fatto non assunto? L'impegno in compiti di informatizzazione di archivi, biblioteche, cataloghi e simili, non potrebbe essere contestato da società specializzate operanti nel settore, come una forma di concorrenza?

Anche il divieto formale di impegno in compiti burocratico-amministrativi non è facilmente circoscrivibile. Tenere aperta la sede di un'organizzazione di volontariato è un'attività consentita? Gestire sotto il profilo tecnico-amministrativo gli altri obiettori assegnati all'ente (un compito molto diffuso, soprattutto nel caso di convenzioni numerose) ricade sotto il divieto? Ma ancora più interessante è la differenza tra lavori d'ufficio privi di riferimento a progetti e significati di utilità sociale percepibile, e lavori d'ufficio collegati a progetti in cui il giovane abbia modo di sentirsi partecipe, utile e in qualche misura co-protagonista: organizzare un convegno, supportare una campagna di sensibilizzazione, fornire appoggio tecnico alla rete del commercio equo e solidale, per fare qualche esempio, sono campi in cui un obiettore motivato può fondatamente ritenere di avere svolto un servizio utile, anche passando molto tempo a rispondere al telefono, a imbustare corrispondenza e a fare fotocopie. Più che sui contenuti micro, l'attenzione va concentrata sul progetto complessivo e sulle modalità di coinvolgimento dell'obiettore nella sua concezione e realizzazione.

Un'osservazione simile può essere riferita all'assegnazione di compiti esecutivi e anche di lavori manuali. Non è tanto il basso livello operativo dei compiti assegnati a generare frustrazione, quanto l'impressione di insensatezza e di irrilevanza dell'attività svolta rispetto agli scopi di servizio alla collettività che muovono il giovane motivato al servizio civile. Realizzare panchine per un parco o dar da mangiare agli animali di un'oasi naturalistica, da questo punto di vista, dovrebbe dare soggettivamente più gratificazione (ed essere istituzionalmente incoraggiato) rispetto a compiti meno impegnativi e magari più "intellettuali", ma non inseriti in un progetto di chiara utilità sociale. Va poi colta la specificità delle organizzazioni di volontariato, in cui la suddivisione dei compiti tra volontari e obiettori in servizio civile è spesso ancora più indefinita: di fatto gli obiettori finiscono per costituire una risorsa organizzativa cruciale, e non soltanto complementare o integrativa, anche grazie alla stabilità "a tempo pieno" che possono dedicare all'attività associativa per i dieci mesi del servizio civile; e questo indipendentemente dal livello di complessità e di qualificazione dei compiti svolti: In definitiva, l'ancoraggio del servizio civile a progetti di impiego significativi e ben definiti appare una scelta qualificante: insieme alla richiesta di strutture di gestione competenti e dedicate, appare uno dei cardini su cui impostare il futuro del servizio civile.

Infine, dalla ricerca può scaturire uno spunto per il dibattito. Perdendo il servizio militare la capacità normativa di un tempo, con il passaggio alla logica di un esercito di professionisti, un servizio civile obbligatorio per tutti i giovani, di ambo i sessi, potrebbe rappresentare un'occasione insostituibile per la formazione delle giovani generazioni al senso di appartenenza ad una comunità più ampia, per la quale vale la pena di sacrificare tempo ed energie.

