

Studio sul lavoro nelle organizzazioni di volontariato

Risultati di un'indagine sulle regioni dell'obiettivo Convergenza

di Michele Cuppone e Anna Mocavini

Riassunto: L'articolo presenta i risultati di un'indagine campionaria, curata dal gruppo di ricerca ISFOL "Economia sociale e non profit". L'indagine è stata condotta, nel corso del 2013, presso le organizzazioni di volontariato (OdV) che operano nelle regioni dell'obiettivo Convergenza e fornisce dati e informazioni sulla numerosità, sulle caratteristiche delle risorse umane, sui bisogni formativi, sulle risorse economiche impiegate, delineando al contempo il modello organizzativo sulla base del quale le organizzazioni operano. In questo articolo si analizzano i risultati riferibili al personale volontario e non¹. L'obiettivo della ricerca è quello di rafforzare le basi informative sul Terzo Settore per giungere ad una conoscenza dell'evoluzione del fenomeno, delle sue potenzialità di sviluppo, della capacità di contribuire proficuamente a una crescita che sia inclusiva e insieme qualitativamente elevata; si inserisce pienamente nel *framework* comunitario definito dalle priorità di Europa 2020, sposandone i principi dichiarati di crescita inclusiva, intelligente e sostenibile, caratterizzata da alti livelli di occupazione, produttività e coesione sociale. La rilevazione qui presentata, utilizza e sviluppa il SIONP - Sistema informativo delle organizzazioni non profit, realizzato, nel corso di questi ultimi anni, su committenza della Direzione Generale per il Volontariato, l'Associazionismo e le Formazioni Sociali.

Parole chiave: Obiettivo Convergenza; Organizzazioni di volontariato; Personale volontario

* L'articolo è stato pensato e realizzato dagli autori in scrittura condivisa. Si può attribuire a Michele Cuppone il paragrafo dedicato alle specifiche caratteristiche degli addetti, le elaborazioni statistiche e la realizzazione di tabelle e figure; ad Anna Mocavini i paragrafi relativi ai soci, al personale retribuito e non, e ai consulenti. Gli autori ringraziano Enrico Spataro, coordinatore del gruppo di ricerca "Economia sociale e non profit" e Anna Elisa Carbone, responsabile del SIONP.

¹ Per un'analisi completa dei risultati della ricerca si rinvia ad una monografia di prossima pubblicazione.

Introduzione

Il “lavoro” nelle organizzazioni di volontariato non è un fenomeno di poco conto, si consideri che l’ISTAT ha rilevato, con l’ultimo censimento del 2011, un aumento delle istituzioni che operano nel Terzo Settore in generale e nel mondo del volontariato in particolare, di circa il 10% rispetto al dato del 2001, e un numero di volontari che supera i 4 milioni; non è solo il dato quantitativo a rendere interessante il fenomeno, ma anche l’aspetto qualitativo delle prestazioni offerte dalle organizzazioni e dalle persone che vi operano. Si consideri che l’impegno di ciascuno è diversificato nei modi e nei tempi; l’attività può infatti essere saltuaria, episodica o quotidiana, e la collaborazione tra diverse tipologie di persone rende il modello organizzativo utilizzato molto flessibile e capace di risposte rapide ed efficaci.

Le analisi e i dati presentati nell’articolo che segue sono il risultato di un’indagine campionaria condotta, nel corso del 2013, presso le organizzazioni di volontariato (OdV) che operano nelle regioni dell’obiettivo Convergenza². Per l’Italia le regioni ammissibili sono la Campania, la Puglia, la Calabria e la Sicilia, a cui si aggiunge la Basilicata, ammessa a beneficiare di questo obiettivo a titolo transitorio (*phasing out*).

È stato somministrato un questionario ad un campione³ di 696 organizzazioni, distribuite nel modo seguente: Campania 179, Puglia 134, Calabria 134, Sicilia 152, Basilicata 97.

Le unità statistiche sono state estratte dalla banca dati del sistema SIONP (Sistema informativo sulle organizzazioni non profit)⁴ e il campione è rappresentativo della loro distribuzione territoriale. Lo schema che segue (tabella 1) sintetizza i valori di riferimento del campione: universo, numerosità campionaria, coefficiente di variazione, tasso di campionamento lordo.

² L’obiettivo Convergenza, è previsto nell’ambito della politica di coesione 2007-2013 e della nuova programmazione dei Fondi Strutturali, ha sostituito il precedente obiettivo 1. È destinato alle regioni meno avanzate, cfr. Regolamento (CE) n. 1083/2006 del Consiglio, dell’11 luglio 2006, recante disposizioni generali sul Fondo europeo di sviluppo regionale, sul Fondo sociale europeo e sul Fondo di coesione e che abroga il regolamento (CE) n. 1260/1999.

³ Il campionamento è stato curato da Sergio Ferri del Servizio Statistico dell’ISFOL.

⁴ SIONP - *Sistema informativo sulle organizzazioni non profit*, è stato realizzato dall’ISFOL, per garantire la conoscenza sistematica del fenomeno dell’economia sociale e del *non profit*. Il Sistema, riunisce in un’unica struttura le informazioni anagrafiche relative alle varie tipologie giuridiche di organizzazioni del Terzo Settore (organizzazioni di volontariato, associazioni di promozione sociale, cooperative sociali, fondazioni, ONG, enti del 5*000), è stato realizzato come supporto alla tenuta dei diversi registri nazionali e territoriali e viene implementato con una serie di dati raccolti tramite indagini, campionarie e censuarie a carattere ricorrente, che ne alimentano le basi dati quali-quantitative per descrivere più compiutamente le dinamiche del fenomeno in termini organizzativi, di risorse e di settore economico in cui esercitano.

Tabella 1. Piano di campionamento: numero di OdV presenti nell'universo SIONP e campionate, per strato-regione (v.a.); coefficiente di variazione, per strato-regione (%)

Strato	N (SIONP)	n	CV
Campania	1.588	179	20,2
Puglia	778	134	21,9
Calabria	812	134	21,9
Sicilia	1.099	152	21,4
Basilicata	1.014	97	27,9
Totale	5.291	696	

Fonte: ISFOL, 2013

I dati raccolti si riferiscono al 31 dicembre 2012.

Le organizzazioni campionate si sono mostrate molto disponibili alla partecipazione alla rilevazione e ben il 70,3% delle rispondenti ha accettato di entrare a far parte di un *panel* di organizzazioni ed enti al quale sottoporre periodicamente questionari di aggiornamento e/o approfondimento.

Il questionario, somministrato con l'utilizzo del sistema CAWI/CATI⁵, è articolato in cinque sezioni (aggiornamento dei dati anagrafici, struttura della organizzazione, risorse umane, attività dell'organizzazione e risorse economiche), dove la parte dedicata alle risorse umane consente di analizzare le caratteristiche delle persone che, a vario titolo, collaborano con l'organizzazione di volontariato. È possibile rintracciare cinque diverse categorie di persone: i soci, il personale non retribuito (volontari), il personale retribuito, i consulenti. Per ciascuna categoria si delineano, nelle pagine che seguono, le principali caratteristiche.

I soci

Come si legge nella maggior parte degli statuti delle associazioni di volontariato, “possono diventare soci dell'Associazione, tutti coloro che ne condividono gli scopi e che intendano impegnarsi per la loro realizzazione”; si legge anche “mettendo a disposizione gratuitamente parte del proprio tempo libero”.

Se si considerano alcuni dei principi cui un'associazione di volontariato si ispira (partecipazione, solidarietà e pluralismo)⁶ e le attività che, nell'ambito dell'associazione, sono riservate ai soci, si comprende immediatamente come la figura del socio sia

⁵ La somministrazione è stata realizzata dalla società FORMAT srl di Roma.

⁶ Legge 266/1991 - Legge quadro sul volontariato, art. 1: “La Repubblica italiana riconosce il valore sociale e la funzione dell'attività di volontariato come espressione di partecipazione, solidarietà e pluralismo, ne promuove lo sviluppo salvaguardandone l'autonomia e ne favorisce l'apporto originale per il conseguimento delle finalità di carattere sociale, civile e culturale individuato dallo Stato, dalle regioni, dalle province autonome di Trento e di Bolzano e dagli enti locali”.

di particolare rilievo. I soci possono essere distinti in categorie: fondatori, volontari, onorari etc e normalmente partecipano attivamente all'attività associativa e contribuiscono economicamente attraverso le quote associative; l'adesione è naturalmente libera e volontaria e consentita senza alcuna discriminazione sessuale, sociale, razziale, politica o religiosa.

Interessante appare l'analisi della numerosità e caratteristiche dei soci delle OdV prese in considerazione dalla ricerca, in quanto l'organizzazione, per lo svolgimento della sua attività, si deve avvalere, in modo determinante e prevalente, delle prestazioni personali, volontarie e gratuite dei propri aderenti.

La tabella che segue (tabella 2), dà conto della distribuzione dei soci:

Tabella 2. Numero di soci persone fisiche, per regione e genere (v.a. e %); numero di soci persone giuridiche, per regione (v.a.); numero di organizzazioni di volontariato, per regione (v.a.)

	Basilicata	Calabria	Campania	Puglia	Sicilia	Totale CONV
Persone fisiche						
Maschi	22.071	11.474	37.063	38.419	61.714	167.635
Femmine	15.353	9.925	32.912	40.841	34.314	129.500
Totale	37.424	21.399	69.975	79.260	96.028	297.135
Maschi	59,0	53,6	53,0	48,5	64,3	56,4
Femmine	41,0	46,4	47,0	51,5	35,7	43,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Persone giuridiche						
Enti pubblici	1	1	55	21	8	86
Imprese private	0	1	15	32	14	62
Enti non profit	10	42	51	97	428	628
Altro	339	221	1.022	180	259	2.021
Totale	350	265	1.143	330	709	2.797
Numero di OdV	97	134	179	134	152	696

Fonte: ISFOL, 2013

Il numero complessivo di soci persone fisiche è pari a 297.135 (di cui 129.500, il 43,5%, sono femmine), mentre le persone giuridiche⁷ sono 2.797. La loro distribuzione nelle regioni vede prevalere, per la presenza di persone fisiche, la Regione Siciliana

⁷La locuzione persona giuridica (o, secondo una vecchia terminologia, ente morale), in diritto, indica un complesso organizzato di persone e di beni al quale l'ordinamento giuridico attribuisce la capacità giuridica facendone così un soggetto di diritto.

con 96.028 soci a fronte di 152 OdV intervistate, con una media di 631 ciascuna, segue la Puglia con 72.309 soci per 134 organizzazioni, con una media di 539, la Campania con 69.975 soci per 179 organizzazioni, in media 390 per organizzazione, la Basilicata con 37.424 soci a fronte di 97 organizzazioni, con una media di 385 ciascuna, la Calabria con 21.399 soci persone fisiche per 134 organizzazioni, con una media di 159 per ciascuna organizzazione.

Se la media dei soci per organizzazione può essere considerata un indicatore della dimensione della stessa, da questo punto di vista le organizzazioni della Sicilia sono le più grandi e quelle della Calabria le più piccole. Si consideri comunque che indagare sulla dimensione significa valutare una serie di fattori, quali ad esempio il volume di risorse gestite – in questo caso si rileva che sono sotto i 5.000 euro ben il 45,1% delle organizzazioni e, complessivamente sotto i 50.000, l'83,9% – ma anche la diffusione territoriale e l'adesione a reti organizzative più ampie.

Le persone giuridiche indicate come soci sono 2.797, di cui 2.021 sono classificate nella voce "altro", 628 sono organizzazioni *non profit*, 62 imprese private e 86 enti pubblici; la distribuzione vede prevalere la regione Campania con 1.143 soci persone giuridiche, seguita dalla Sicilia con 709, Basilica 350, Puglia 330, e Calabria con 265 persone giuridiche.

Un dato interessante è quello delle imprese private, che divengono socie di organizzazioni di volontariato: delle 62 rilevate, 32 sono in Puglia.

Il tema è, nella sua accezione più ampia, quello della collaborazione tra i mondi *for profit* e *non profit* che si pone ormai sempre più alla ribalta, non tanto e non solo per un bisogno di soddisfare un'esigenza etica, quanto per un migliore posizionamento dell'azienda sul mercato. Questo tipo di soci si trovano prevalentemente nelle associazioni che offrono servizi nel campo della cultura, sport, ricreazione e assistenza sociale.

L'alleanza *for profit-non profit* si giova anche di sconti fiscali e molte grandi aziende e gruppi si sono dotati di manager CSR (Corporate Social Responsibility), che incentivano e incrementano le collaborazioni.

Il personale retribuito e non

Nell'ambito delle organizzazioni operano, a vario titolo, una pluralità di figure (tabella 3). Il personale non retribuito, rilevato nelle stesse è di 37.384 unità, di cui volontari⁸, inclusi i religiosi, rappresentano il 98,6%, (i maschi sono 21.302 e le femmine 15.571), giovani in servizio civile 182 unità (0,4%)⁹, e 219 stagisti ed altre figure (0,5%). Da notare che nelle regioni trattate non ci sono persone, dipendenti della pubblica amministrazione, che hanno richiesto l'esonero dal servizio (DL 112/2008 conv. legge

⁸ Il volontario è colui che presta la propria opera in modo spontaneo e gratuito senza ricevere alcun compenso.

⁹ Giovane del servizio civile volontario è colui che presta servizio civile in base alla legge 64/2001. Il giovane in questo caso, lavora a tempo pieno percepisce un rimborso mensile e una copertura assicurativa e previdenziale.

133/2008)¹⁰, per svolgere in modo continuativo attività di volontariato presso istituzioni del *non profit*. Considerando che il legislatore aveva inteso incentivare l'uscita dei pubblici dipendenti dai ruoli della P.A. anche attraverso la corresponsione di una retribuzione fino ad un massimo del 70% di quella percepita in servizio, se la persona si fosse dedicata ad attività di volontariato, dai dati qui esaminati sembra che gli effetti si possano considerare irrilevanti.

Operano nelle associazioni anche 1.106 persone retribuite come dipendenti e altre forme di lavoro parasubordinato.

Per quanto riguarda i contratti dei dipendenti il 19% circa ha un contratto a tempo indeterminato *full time*, il 14% contratto a tempo indeterminato *part time*, poco meno del 15% ha un contratto a tempo determinato (*part time* e *full time*), la parte rimanente ha contratti di collaborazione occasionale e/o a progetto.

Tabella 3. Personale retribuito, per regione, tipologia contrattuale e genere (v.a. e %)

	Basilicata	Calabria	Campania	Puglia	Sicilia	Totale CONV
Maschi: Dipendenti a tempo indeterminato full-time	336	55	6	13	19	103
Femmine: Dipendenti a tempo indeterminato full-time	45	64	8	8	18	109
Totale Dipendenti a tempo indeterminato full-time	381	119	14	21	37	212
Maschi: Dipendenti a tempo indeterminato part-time	11	28	8	6	17	60
Femmine: Dipendenti a tempo indeterminato part-time	63	31	15	10	24	92

¹⁰ L'articolo 72 del DL 112/2008 ha introdotto una serie di norme finalizzate a "svecchiare", in maniera più o meno forzata, la pubblica amministrazione. I commi da 1 a 6 introducono una forma di prepensionamento che consiste nell'esonero volontario dal servizio per i lavoratori che abbiano un'anzianità contributiva vicina ai 40 anni (fino a 5 anni prima). In tale periodo percepiranno il 50% della retribuzione, che sarà elevato al 70% qualora il lavoratore svolga in via esclusiva attività di volontariato e simili. L'istituto è stato successivamente soppresso dall'art. 24, comma 14, lett. e L. 214/2011, pur continuando espressamente ad applicarsi ai dipendenti che l'abbiano in corso al 4 dicembre 2011 ovvero che abbiano ottenuto un provvedimento autorizzativo alla data del 4 dicembre 2011.

	Basilicata	Calabria	Campania	Puglia	Sicilia	Totale CONV
Totale Dipendenti a tempo indeterminato part-time	74	59	23	16	41	152
Maschi: Dipendenti a tempo determinato full-time	31	5	2	1	1	9
Femmine: Dipendenti a tempo determinato full-time	58	3	6	0	1	10
Totale Dipendenti a tempo determinato full-time	89	8	8	1	2	19
Maschi: Dipendenti a tempo determinato part-time	7	66	7	0	2	76
Femmine: Dipendenti a tempo determinato part-time	17	56	8	1	3	69
Totale Dipendenti a tempo determinato part-time	24	122	15	1	5	145
Maschi: Collaboratori (a progetto e occasionali)	34	28	47	23	49	163
Femmine: Collaboratori (a progetto e occasionali)	30	124	92	50	88	384
Totale Collaboratori (a progetto e occasionali)	64	152	139	73	137	547
Maschi: Altro	7	3	15	0	1	20
Femmine: Altro	1	0	7	2	0	11
Totale Altro	8	3	22	2	1	31
Totale	640	463	221	114	223	1.106
Totale Dipendenti a tempo indeterminato full-time	59,5	25,7	6,3	18,4	16,6	19,2
Totale Dipendenti a tempo indeterminato part-time	11,6	12,7	10,4	14,0	18,4	13,7

	Basilicata	Calabria	Campania	Puglia	Sicilia	Totale CONV
Totale Dipendenti a tempo determinato full-time	13,9	1,7	3,6	0,9	0,9	1,7
Totale Dipendenti a tempo determinato part-time	3,8	26,3	6,8	0,9	2,2	13,1
Totale Collaboratori (a progetto e occasionali)	10,0	32,8	62,9	64,0	61,4	49,5
Totale Altro	1,3	0,6	10,0	1,8	0,4	2,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: ISFOL, 2013

Secondo la legge 266/1991, le organizzazioni “possono assumere lavoratori dipendenti o avvalersi di prestazioni di lavoro autonomo esclusivamente nei limiti necessari al loro regolare funzionamento oppure occorrenti a qualificare o specializzare l’attività da esse svolta”. Non stupisce dunque che gli addetti retribuiti rappresentino meno del 3% del totale.

La copresenza di lavoro volontario e lavoro retribuito rappresenta una delle caratteristiche principali del settore *non profit*, e questa convivenza può generare modelli organizzativi molto specifici rispetto alle attività svolte e agli organismi che ne sono protagonisti. Si ritiene in genere che proprio la flessibilità di interazione tra le diverse modalità di impegno assicuri prestazioni personalizzate, ma anche adattabilità al cambiamento delle esigenze e risposte più efficaci¹¹.

Da rilevare la minore numerosità dei volontari (37.384) rispetto ai soci persone fisiche (297.135): verosimilmente le associazioni traggono da molti soci un sostegno esclusivamente economico, attraverso il versamento della quota associativa e non anche l’impegno personale e gratuito nello svolgimento concreto dell’attività.

L’indagine mostra poi (tabella 4), come le organizzazioni si impegnino in attività di comunicazione e di *people raising* nell’89,1% dei casi (abituamente nel 53% e occasionalmente nel 36,1%).

¹¹ Iannizzotto M. (a cura di), *Terzo settore: Rapporto 1997*, Lunaria in collaborazione con il Forum Permanente del Terzo settore, Il salvagente, giugno 1997.

Tabella 4. Attività di informazione, sensibilizzazione e coinvolgimento di nuovi volontari (people raising), per regione (%)

	Basilicata	Calabria	Campania	Puglia	Sicilia	Totale CONV
Abituale	58,8	45,5	54,7	56,7	50,7	53,0
Occasionale	33,0	44,8	32,4	31,3	38,8	36,1
Nessuna attività di people raising	8,2	9,7	12,8	11,9	10,5	10,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: ISFOL, 2013

Si tratta prevalentemente di attività di promozione di incontri, organizzazione di eventi, presenza in *stand* di convegni e mostre (57,5%). L'utilizzo dei *social network* e di *mailing list* si attesta all'8,5% dei casi, mentre l'utilizzo di materiale stampato (volantini, manifesti e depliant), è del 15,5%.

L'attività di comunicazione verso l'esterno riveste un ruolo fondamentale per l'organizzazione. L'obiettivo principale è l'aggregazione del consenso intorno ad un progetto, ma è utile anche per il reperimento di risorse, sia in termini di nuovi operatori volontari che di fondi (*fund raising*). L'attività di *people raising* riveste una tale importanza, nell'organizzazione, che si rintracciano in letteratura numerosi studi e ricerche che indagano su quali siano i fattori (individuali e organizzativi) che portano a una maggiore soddisfazione dei volontari nell'ambito delle organizzazioni, in modo da poterli promuovere e, al contempo, agire per rimuovere o limitare gli elementi che possano indurre il volontario ad abbandonare l'organizzazione¹².

Le motivazioni del volontario mutano nel divenire del suo impegno. La motivazione iniziale "è del tutto personale ed è quella che spinge una persona ad avvicinarsi alle associazioni; ne subentra poi una seconda, quella a rimanere per prestare il proprio tempo, che è strettamente legata al benessere percepito all'interno della vita associativa". È del tutto evidente che le organizzazioni devono impegnarsi per qualificare e migliorare la capacità di motivare i volontari per assicurarsi la loro partecipazione duratura.

¹² www.csv.verona.it Dimensione volontario, progetto ideato e realizzato grazie alla collaborazione tra il csv di Verona e il Dipartimento di Filosofia, Pedagogia e Psicologia dell'Università di Verona (co-finanziato nell'ambito del bando Joint Project 2011); www.romboliassociati.com network di consulenza strategica rivolta al mondo del *non profit*, sezione *people raising*.

Specifiche caratteristiche degli addetti

L'analisi di alcune specifiche caratteristiche degli addetti rileva anzitutto che, per quanto riguarda il titolo di studio (tabella 5; figura 1), risultano in possesso di laurea il 27% dei volontari, circa un terzo delle femmine (33,9%) e un quinto dei maschi (21,9%).

Tabella 5. Personale non retribuito, per regione, titolo di studio e genere, (v.a. e %)

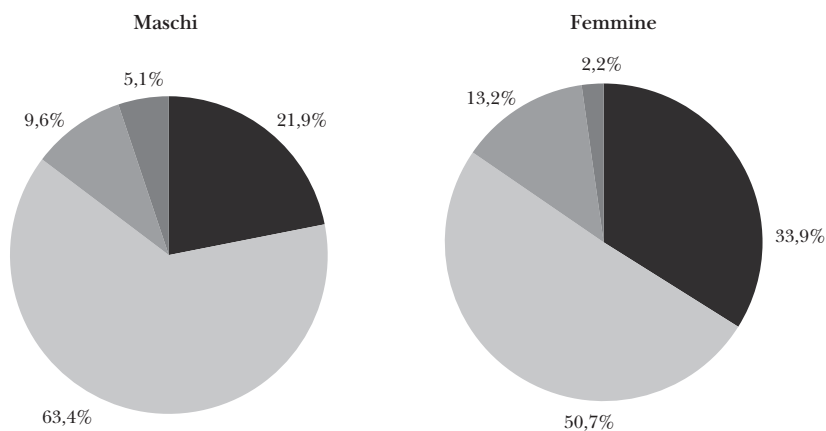
	Basilicata	Calabria	Campania	Puglia	Sicilia	Totale CONV
Maschi Laurea	2.516	498	752	507	447	4.720
Femmine Laurea	2.593	541	1.114	609	513	5.370
Totale Laurea	5.109	1.039	1.866	1.116	960	10.090
Maschi Diploma di scuola media superiore	5.699	3.480	2.375	1.037	1.074	13.665
Femmine Diploma di scuola media superiore	2.943	1.484	1.410	1.041	1.140	8.018
Totale Diploma di scuola media superiore	8.642	4.964	3.785	2.078	2.214	21.683
Maschi Inferiore al diploma di scuola media	539	307	355	351	508	2.060
Femmine Inferiore al diploma di scuola media	336	183	278	766	527	2.090
Totale Inferiore al diploma di scuola media	875	490	633	1.117	1.035	4.150
Maschi Nessun titolo	48	423	607	13	18	1.109
Femmine Nessun titolo	101	14	47	140	50	352
Totale Nessun titolo	149	437	654	153	68	1.461
Totale Maschi	8.802	4.708	4.089	1.908	2.047	21.554
Totale Femmine	5.973	2.222	2.849	2.556	2.230	15.830
Totale	14.775	6.930	6.938	4.464	4.277	37.384
Maschi Laurea	28,6	10,6	18,4	26,6	21,8	21,9
Femmine Laurea	43,4	24,3	39,1	23,8	23,0	33,9
Totale Laurea	34,6	15,0	26,9	25,0	22,4	27,0
Maschi Diploma di scuola media superiore	64,7	73,9	58,1	54,4	52,5	63,4
Femmine Diploma di scuola media superiore	49,3	66,8	49,5	40,7	51,1	50,7

	Basilicata	Calabria	Campania	Puglia	Sicilia	Totale CONV
Totale Diploma di scuola media superiore	58,5	71,6	54,6	46,6	51,8	58,0
Maschi Inferiore al diploma di scuola media	6,1	6,5	8,7	18,4	24,8	9,6
Femmine Inferiore al diploma di scuola media	5,6	8,2	9,8	30,0	23,6	13,2
Totale Inferiore al diploma di scuola media	5,9	7,1	9,1	25,0	24,2	11,1
Maschi Nessun titolo	0,5	9,0	14,8	0,7	0,9	5,1
Femmine Nessun titolo	1,7	0,6	1,6	5,5	2,2	2,2
Totale Nessun titolo	1,0	6,3	9,4	3,4	1,6	3,9
Totale Maschi	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Totale Femmine	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: ISFOL, 2013

Figura 1. Personale non retribuito operante nelle organizzazioni di volontariato, per titolo di studio e genere (%)

■ Laurea ■ Inferiore al diploma di scuola media ■ Diploma di scuola media superiore ■ Nessun titolo



Fonte: ISFOL, 2013

Il maggior livello di istruzione delle prime è un dato costante nelle regioni esaminate, ad eccezione della Puglia dove le differenze sono meno evidenti (21,8% per le femmine contro il 23,8% degli maschi). Vi è poi da rilevare una maggiore presenza di laureati in Basilicata: 34,6% del personale non retribuito (43,4% per le femmine e 28,6% per gli maschi).

È interessante notare qui la disparità tra personale retribuito e non (tabella 6): il primo possiede un titolo di laurea nel 53,4% dei casi, percentuale che sale al 56,4% fra le femmine, mentre per i maschi è del 48,7%. In Basilicata, addirittura, tali valori salgono, rispettivamente, a 78,8%, 75,0% e 86,2%.

Tabella 6. Personale retribuito, per regione, titolo di studio e genere (v.a.)

	Basilicata	Calabria	Campania	Puglia	Sicilia	Totale CONV
Maschi Laurea	25	95	41	14	35	210
Femmine Laurea	42	148	85	41	65	381
Maschi Diploma di scuola media superiore	4	12	41	22	41	120
Femmine Diploma di scuola media superiore	14	69	46	26	62	217
Maschi Inferiore al diploma di scuola media	0	77	3	7	13	100
Femmine Inferiore al diploma di scuola media	0	61	4	4	7	76
Maschi Nessun titolo	0	1	0	0	0	1
Femmine Nessun titolo	0	0	1	0	0	1
Totale Maschi	29	185	85	43	89	431
Totale Femmine	56	278	136	71	134	675

Fonte: ISFOL, 2013

Sembrerebbe dunque che, nel momento in cui l'organizzazione sceglie di retribuire una risorsa, si rivolge ad un mercato di più elevato profilo, almeno in termini di istruzione.

I volontari, possiedono un titolo non inferiore al diploma di scuola media superiore nell'85% dei casi, praticamente senza differenze di genere (maschi 85,3% e femmine 84,6%). A ciò si lega in modo complementare, tenendo conto dei precedenti dati sul possesso di laurea, il fatto che il diploma di scuola media superiore, posseduto dal 58%

dei volontari, è di gran lunga diffuso tra i maschi (63,4%) rispetto alle femmine (50,7%). Mentre, tra chi non ha raggiunto un titolo di studio più elevato del diploma di scuola media inferiore, dunque il 15%, si discostano di pochi decimali i valori puntuali dei maschi (14,7%) da quelli delle femmine (15,4%). Chi poi, fra questi, non possiede alcun titolo di studio è il 3,9% (maschi 5,1% e femmine 2,2%): tale percentuale raggiunge valori più elevati in Campania (9,4%), in Calabria (6,3%), e meno elevato in Basilicata (1%).

Non vi sono differenze di genere significative per quanto riguarda le età dei volontari (tabella 7).

Tabella 7. Personale non retribuito, per regione, classe di età e genere (v.a. e %)

	Basilicata	Calabria	Campania	Puglia	Sicilia	Totale CONV
Maschi Fino a 29 anni	2.661	695	1.688	636	577	6.257
Femmine Fino a 29 anni	1.644	558	1.033	781	584	4.600
Totale Fino a 29 anni	4.305	1.253	2.721	1.417	1.161	10.857
Maschi Da 30 a 54 anni	4.746	2.097	1.315	730	817	9.705
Femmine Da 30 a 54 anni	3.593	837	1.131	865	915	7.341
Totale Da 30 a 54 anni	8.339	2.934	2.446	1.595	1.732	17.046
Maschi Da 55 a 64 anni	1.007	1.689	701	405	372	4.174
Femmine Da 55 a 64 anni	559	532	456	531	389	2.467
Totale Da 55 a 64 anni	1.566	2.221	1.157	936	761	6.641
Maschi Oltre 64 anni	388	227	385	137	281	1.418
Femmine Oltre 64 anni	177	295	229	379	342	1.422
Totale Oltre 64 anni	565	522	614	516	623	2.840
Maschi Fino a 29 anni	30,2	14,8	41,3	33,3	28,2	29,0
Femmine Fino a 29 anni	27,5	25,1	36,3	30,6	26,2	29,1
Totale Fino a 29 anni	29,1	18,1	39,2	31,7	27,1	29,0
Maschi Da 30 a 54 anni	53,9	44,5	32,2	38,3	39,9	45,0
Femmine Da 30 a 54 anni	60,2	37,7	39,7	33,8	41,0	46,4
Totale Da 30 a 54 anni	56,4	42,3	35,3	35,7	40,5	45,6
Maschi Da 55 a 64 anni	11,4	35,9	17,1	21,2	18,2	19,4
Femmine Da 55 a 64 anni	9,4	23,9	16,0	20,8	17,4	15,6
Totale Da 55 a 64 anni	10,6	32,0	16,7	21,0	17,8	17,8
Maschi Oltre 64 anni	4,4	4,8	9,4	7,2	13,7	6,6
Femmine Oltre 64 anni	3,0	13,3	8,0	14,8	15,3	9,0
Totale Oltre 64 anni	3,8	7,5	8,8	11,6	14,6	7,6

Fonte: ISFOL, 2013

Vi è comunque una maggiore presenza (seppur esigua talvolta) di femmine nelle fasce fino a 29 anni (29,1%, contro 29% dei maschi), 30-54 (46,4% contro 45%) e oltre 64 anni (9% contro 6,6%), mentre gli uomini sono di più nella fascia 55-64 (19,4% contro 15,6% delle femmine). Il gruppo più consistente è quello di chi ha età compresa tra 30 e 54 anni (17.046 unità, pari al 45,6% del totale di volontari); seguono nell'ordine le classi fino a 29 anni (10.857 equivalenti al 29%), 55-64 (6.641, cioè il 17,8%) e oltre 64 anni (2.840, il 7,6%). Se, a livello generale, il contributo delle fasce centrali 30-64 anni rappresenta quasi i due terzi di quello di tutti i volontari (63,4%), esso scende alla metà (51,9%) in Campania, regione in cui vi è la più alta presenza di giovani under 30 (39,2%). In Basilicata, ben oltre la metà dei collaboratori (56,4%) ha età compresa tra 30 e 54 anni. Per contro, in Calabria il personale è mediamente più maturo che altrove: inferiori al dato generale sono i pesi delle classi d'età più giovani, 18,1% fino a 29 anni e 42,4% da 30 a 54, più consistente la classe 55-64 (32%) mentre gli over 65 equivalgono al 7,5%.

L'età dei volontari è dunque piuttosto elevata, e questo è un dato costante negli anni: già l'ISTAT aveva rilevato la maggiore numerosità dei volontari nella fascia 30-54 (41,1%) nel censimento del 2003, e al contempo segnalava un invecchiamento rispetto alla precedente rilevazione del 1995.

Se invece si fa riferimento a tutti i collaboratori retribuiti (tabella 8), il 25,8% ha meno di 30 anni, il 66,2% fra 30 e 54, il 5,6% fra 55 e 64 e il 2,4% ha più di 64 anni. Il peso di tali collaboratori, pur sempre minimo rispetto al totale generale, è maggiore fra le prime due classi di età: 2,6% fino a 29 anni, 4,1% fra 30 e 54, e 0,9% in ciascuna delle classi 55-64 e oltre 64 anni.

Tabella 8. Personale retribuito, per regione, classe di età e genere (v.a. e %)

	Basilicata	Calabria	Campania	Puglia	Sicilia	Totale CONV
Maschi Fino a 29 anni	3	30	23	9	24	89
Femmine Fino a 29 anni	13	68	50	30	35	196
Maschi Da 30 a 54 anni	25	134	56	32	56	303
Femmine Da 30 a 54 anni	40	189	81	41	78	429
Maschi Da 55 a 64 anni	1	16	0	0	7	24
Femmine Da 55 a 64 anni	3	21	5	0	9	38
Maschi Oltre 64 anni	0	5	6	2	2	15
Femmine Oltre 64 anni	0	0	0	0	12	12

Fonte: ISFOL, 2013

Facendo riferimento ai soli volontari, interessante è la distinzione tra chi presta un'attività in modo sistematico¹³ e chi occasionale (tabella 9).

Tabella 9. Personale non retribuito, per regione, tipologia della prestazione e genere (v.a. e %)

	Basilicata	Calabria	Campania	Puglia	Sicilia	Totale CONV
Totale sistematici	6.481	5.451	3.862	3.073	2.816	21.683
di cui maschi	4.134	3.921	2.277	1.448	1.341	13.121
di cui femmine	2.347	1.530	1.585	1.625	1.475	8.562
Totale occasionali	8.294	1.479	3.076	1.391	1.461	15.701
di cui maschi	4.668	787	1.812	460	706	8.433
di cui femmine	3.626	692	1.264	931	755	7.268
Totale sistematici	43,9	78,7	55,7	68,8	65,8	58,0
di cui maschi	47,0	83,3	55,7	75,9	65,5	60,9
di cui femmine	39,3	68,9	55,6	63,6	66,1	54,1
Totale occasionali	56,1	21,3	44,3	31,2	34,2	42,0
di cui maschi	53,0	16,7	44,3	24,1	34,5	39,1
di cui femmine	60,7	31,1	44,4	36,4	33,9	45,9

Fonte: ISFOL, 2013

Nel complesso, i primi rappresentano il 58% dei collaboratori e i secondi il 42%. Se tale rapporto di composizione si inverte in sostanza per la Basilicata, dove le percentuali sono pari, rispettivamente, a 43,9% e 56,1%, per la Campania è ancora più marcata la preponderanza dei sistematici (78,7%) rispetto agli occasionali (21,3%). Emergono anche alcune differenze di genere, poiché i maschi tendono a prestare un'attività in modo sistematico (60,9%) rispetto alle femmine (54,1%). In Calabria, il peso dei sistematici tra i maschi è ancora più rilevante, ben l'83,3%.

Un aspetto in qualche modo legato alla sistematicità o meno della prestazione, è il numero di ore di impegno settimanale¹⁴ (tabella 10; figura 2).

¹³ Coloro che prestano attività con regolarità.

¹⁴ Laddove necessario le ore settimanali sono state stimate dividendo per 4 quelle prestate nell'ultimo mese oppure per 52 quelle prestate nell'anno.

Tabella 10. Personale non retribuito, per regione, numero di ore prestate e genere (v.a. e %)

	Basilicata	Calabria	Campania	Puglia	Sicilia	Totale CONV
Maschi Fino a 5 ore	6.083	3.522	2.232	1.124	1.244	14.205
Femmine Fino a 5 ore	4.225	1.034	1.766	1.236	1.333	9.594
Totale Fino a 5 ore	10.308	4.556	3.998	2.360	2.577	23.799
Maschi Da 6 a 10 ore	1.309	969	812	528	409	4.027
Femmine Da 6 a 10 ore	1.150	996	488	674	513	3.821
Totale Da 6 a 10 ore	2.459	1.965	1.300	1.202	922	7.848
Maschi Da 11 a 20 ore	460	107	624	140	197	1.528
Femmine Da 11 a 20 ore	243	111	365	230	299	1.248
Totale Da 11 a 20 ore	703	218	989	370	496	2.776
Maschi Da 21 a 30 ore	225	68	316	46	77	732
Femmine Da 21 a 30 ore	143	46	74	182	48	493
Totale Da 21 a 30 ore	368	114	390	228	125	1.225
Maschi Più di 30 ore	725	42	105	70	120	1.062
Femmine Più di 30 ore	212	35	156	234	37	674
Totale Più di 30 ore	937	77	261	304	157	1.736
Totale Fino a 5 ore	69,8	65,7	57,6	52,9	60,3	63,7
Totale Da 6 a 10 ore	16,6	28,4	18,7	26,9	21,6	21,0
Totale Da 11 a 20 ore	4,8	3,1	14,3	8,3	11,6	7,4
Totale Da 21 a 30 ore	2,5	1,6	5,6	5,1	2,9	3,3
Totale Più di 30 ore	6,3	1,1	3,8	6,8	3,7	4,6

Fonte: ISFOL, 2013

Figura 2. Personale non retribuito, per regione, numero di ore prestate e genere (v.a. e %)

■ Fino a 5 ore ■ Da 6 a 10 ore ■ Da 11 a 20 ore ■ Da 21 a 30 ore ■ Più di 30 ore



Fonte: ISFOL, 2013

Sono impegnati fino a 5 ore settimanali il 63,3% (59,6% maschi e il 40,4% femmine), il 20,8% sono impegnati da 6 a 10 ore (51,3% maschi e il 49,7% femmine), il 4,6% sono impegnati per più di 30 ore settimanali.

La condizione occupazionale dei volontari può fornire un elemento ulteriore di analisi: il 13,4% risulta pensionato, il 19,3% è disoccupato, è occupato il 47,7%, è in altra condizione (studente, casalinga) il 19,6%.

I consulenti

Al campione delle OdV è stato chiesto se, nella organizzazione, si trovano ad operare anche professionisti ed eventualmente in quale ambito (tabella 11).

Tabella 11. Organizzazioni che si avvalgono di consulenze esterne, per regione e ambito (v.a. e %): numero di organizzazioni di volontariato, per regione (v.a.)

	Basilicata	Calabria	Campania	Puglia	Sicilia	Totale CONV
Legale/Giuridico	3	7	22	12	6	50
Fiscale/Tributario/ Consulenza lavoro	17	29	55	43	34	178
Gestionale/organizzativo e di supporto alla progettazione	7	4	14	12	8	45
Promozione/comunicazione	0	3	7	4	9	23
Formazione interna	19	11	15	14	11	70
Nessuna collaborazione	56	95	105	74	102	432
Numero di OdV	97	134	179	134	152	696
Legale/Giuridico	3,1	5,2	12,3	9,0	3,9	7,2
Fiscale/Tributario/ Consulenza lavoro	17,5	21,6	30,7	32,1	22,4	25,6
Gestionale/organizzativo e di supporto alla progettazione	7,2	3,0	7,8	9,0	5,3	6,5
Promozione/comunicazione	0,0	2,2	3,9	3,0	5,9	3,3
Formazione interna	19,6	8,2	8,4	10,4	7,2	10,1
Nessuna collaborazione	57,7	70,9	58,7	55,2	67,1	62,1

Fonte: ISFOL, 2013

Effettivamente 264 organizzazioni, pari al 37,9%, dichiarano di aver utilizzato professionisti e consulenti. Il 25,6% ha avuto necessità di un consulente fiscale/tributario, il 10,1% di una consulenza per formazione interna, il 7,2% di un legale. I consulenti sovente non sono retribuiti (56,8% dei casi).

Verosimilmente la necessità di utilizzare professionisti, che coprono diverse discipline, nasce dal fatto che l'OdV vive in un sistema economico complesso e affronta quotidianamente tutte le problematiche tipiche del sistema stesso. Sul piano gestionale è necessario valorizzare le risorse umane, creare un buon clima all'interno dell'organizzazione, gestire priorità e aspettative dei propri interlocutori, mettere in atto stra-

tegie; spesso diventa necessario porsi come obiettivo la propria competitività rispetto al mercato, che passa attraverso la soddisfazione dei propri clienti/utenti, ma anche attraverso il contenimento dei costi dei beni e servizi offerti. Per tutta questa serie di aspetti può essere opportuno trovare risorse che intervengano al momento in cui l'esigenza nasce, con un impegno limitato nel tempo.

Conclusioni

La descrizione, fin qui condotta, degli elementi quali-quantitativi che caratterizzano il lavoro nelle organizzazioni di volontariato in alcune regioni (Obiettivo Convergenza) del sud Italia, ha offerto un quadro che consente di rilevare come il "lavoro" in questo contesto si distacchi da criteri rigidi e da rapporti definiti, per proporre una realtà dotata di flessibilità e competenza, un mondo caratterizzato da uomini e donne con buoni livelli di preparazione, di età adulta e per lo più già occupati in un altro lavoro retribuito, disposti ad impegnarsi per un'attività di tipo sociale e/o culturale. La co-presenza di volontari e personale retribuito, in un numero che mantiene inalterata la tipicità dell'organizzazione e non la snatura, è letta positivamente, in quanto offre la possibilità di integrare le competenze delle diverse risorse.

La realtà del mondo del volontariato, qui non completamente esplorata, risulta complessa e sfaccettata, costituita da migliaia di organizzazioni (medio/piccole) per le quali e nelle quali agiscono migliaia di lavoratori (volontari e non).

Un elemento significativo è la disponibilità dimostrata dalle organizzazioni, a farsi conoscere dedicando del tempo alla compilazione di un questionario, e nel dare la propria disponibilità all'inserimento in un *panel* di soggetti da contattare periodicamente. Questo positivo atteggiamento di apertura trova ragion d'essere nell'attività di comunicazione verso l'esterno, caratteristica delle organizzazioni e che riveste un ruolo strategico fondamentale, sia per l'aggregazione del consenso intorno ad un progetto, che per reperire risorse.

Per citare questo articolo: Michele Cuppone e Anna Mocavini, *Studio sul lavoro nelle organizzazioni di volontariato. Risultati di un'indagine sulle regioni dell'obiettivo Convergenza*, "Osservatorio Isfol", iv (2014), n. 1-2, pp. 105-123.