ISFOL, Economia sociale

Il lavoro non retribuito e volontario

L'Europa e la coesione sociale

- lo sviluppo delle organizzazioni *nonprofit*, verificatosi negli ultimi decenni, ha visto crescere anche l'interesse verso le opportunità occupazionali generate da questo particolare settore dell'economia. In particolare, dalla pubblicazione del Libro Bianco della Commissione Europea su *"Crescita, competitività e occupazione"* (*Commissione Europea, 1993*), il dibattito politico e scientifico, supportato anche da analisi empiriche, ha variamente messo in luce il ruolo del settore *nonprofit* come nuovo propulsore dell'occupazione[1].
- la Strategia di Lisbona[2] ha rappresentato un punto di svolta nell'area delle politiche sociali comunitarie, definendo come obiettivi prioritari la lotta alla povertà e all'esclusione sociale e, più in generale, l'adeguatezza e l'estensione delle prestazioni di protezione sociale.
- la coesione sociale rappresenta uno dei pilastri della Strategia e la sua rilevanza consiste nell'essere, assieme alle politiche di crescita ed occupazione, una parte integrante delle diverse dimensioni che reciprocamente si rafforzano nel raggiungimento di un'economia più competitiva e dinamica, in grado di fronteggiare le sfide della globalizzazione e dell'innovazione tecnologica.
- il metodo di coordinamento aperto comunitario, avviatosi nell'area dell'inclusione sociale nell'ambito della Strategia di Lisbona, si è poi negli anni allargato, dalla povertà monetaria e dall'esclusione nel mercato del lavoro fino a coprire la protezione sociale

  - *[1] Borzaga (1991); Lunghini (1995); Rifkin (1995); Borzaga, Gui, Shenkel (1995);Salomon, Anheier (1996); Ciampi (1996); Barbetta (1996 e 2000).*
  - *[2] Conclusioni della Presidenza, Consiglio europeo di Lisbona, 23 e 24 marzo 2000Il volontariato*

….. continua

- la valutazione intermedia del 2005 non ha consentito di qualificare positivamente i risultati del Modello Sociale, in quanto inferiori a quelli attesi ed economicamente deludenti; anche i progressi nel campo della coesione sociale sono risultati limitati, sia rispetto al tasso di povertà, sia per gli altri indicatori, quali il tasso di disoccupazione di lunga durata, il numero di minori e di adulti che vivono in famiglie in cui nessuno lavora, la quota dell'abbandono scolastico
- conseguentemente, nel 2005, l'Unione Europea ha rifocalizzato la propria strategia puntando sulla crescita e l'occupazione, considerando la coesione sociale come obiettivo indiretto, trainato dalla due nuove e principali dimensioni
- Anche il processo di governo della strategia non si è rivelato molto efficace per quanto attiene alla protezione sociale, scontando maggiori difficoltà sia nel metodo aperto di coordinamento sia per le difficoltà di integrazione con la programmazione, storicamente più solida, nel campo delle politiche economiche ed occupazionali
- infine, il completo dispiegarsi della globalizzazione ha comportato effetti di integrazione economica su scala più ampia di quella comunitaria, con la conseguenza di diminuire l'efficacia del coordinamento europeo; a ciò si aggiunge l'affermazione dei nuovi competitori mondiali, quali Cina ed India, che ha mutato la prospettiva, depotenziandola ancor prima di risolvere positivamente le sfide dell'allargamento.

La Strategia Europea 2020

- La Strategia Europea 2020[1] affronta la fase di trasformazione e le sfide a lungo termine (globalizzazione, pressione sulle risorse, invecchiamento), rafforzando le scelte di metà periodo (2005) ed indica che, per uscire rafforzati dalla crisi ancora in atto, è necessaria *un'economia intelligente, sostenibile e inclusiva, caratterizzata da alti livelli di occupazione, produttività,e coesione sociale*
- in questo quadro la crescita inclusiva è considerata una delle tre priorità, attraverso la promozione di un'economia con alto tasso di occupazione che favorisca la coesione sociale e territoriale, attuando interventi che nel periodo consentano la diminuzione di 20 milioni di persone a rischio di povertà.
- l'obiettivo europeo deve essere tradotto in obiettivi e percorsi nazionali avendo a riferimento l'iniziativa europea *Faro "Piattaforma europea contro la povertà"* per garantire che i benefici della crescita siano equamente distribuiti, affinché le persone vittime di povertà ed esclusione sociale possano vivere in condizioni dignitose e partecipare attivamente alla società
- si conferma, quindi, l'impostazione che associa il progresso nell'occupazione alla riduzione del tasso di povertà: **crescita inclusiva significa, in Europa 2020, un'economia ad alto tasso di occupazione che favorisca la coesione economica, sociale e territoriale**
- si punta a rafforzare la cittadinanza attiva elevando la buona occupazione, investendo sulle competenze, modernizzando i mercati del lavoro, i metodi di formazione ed i sistemi di protezione sociale per sostenere i cittadini nelle sfide del cambiamento.

[1] Bruxelles, 3.3.2010 COM(2010) 2020 definitivo

….. continua

- Occorrono politiche in favore della parità fra i sessi, per i lavoratori e per i giovani, facendo fronte ad un tasso di occupazione attuale di donne e di lavoratori anziani particolarmente bassi ed ad un tasso di disoccupazione giovanile superiore, nella media europea al 21%, con punte molto elevate in alcuni Paesi, tra i quali l'Italia, dove il tasso ha raggiunto circa il 30%.
- Prima della crisi (2007) erano a rischio di povertà in Europa 80 milioni di persone, tra cui 19 milioni di bambini e l'8% della popolazione attiva non guadagnava abbastanza, vivendo al di sotto della soglia di povertà (la soglia di povertà nazionale corrisponde al 60% del reddito medio disponibile in ciascuno Stato membro). L'accesso alle strutture per l'infanzia ed alle cure per le altre persone a carico diventano traguardi fondamentali per la politica di coesione.
- La strategia, quindi, richiede ad ogni Stato membro un impegno considerevole per lottare contro la povertà e l'esclusione sociale, per ridurre le disuguaglianze in termini di salute, per favorire un invecchiamento attivo ed in buona salute, al fine di garantire una coesione sociale ed una produttività più elevata. In questo quadro le iniziative da prendere a riferimento per i programmi nazionali sono *l'Agenda per nuove competenze e nuovi posti di lavoro* e Faro-*Piattaforma europea contro la povertà.*

Il lavoro non retribuito e volontario

I termini volontario e volontariato non hanno lo stesso significato nei diversi paesi sia perché in molti casi un comportamento solidale nei confronti del prossimo non è sempre riconosciuto o riconoscibile come azione di volontariato, sia perché in altri casi la gratuità dell'azione volontaria è talvolta "contaminata" da varie forme di rimborso spese.

L'Ilo (International Labour Organisation) propone la seguente definizione di lavoro volontario: **"lavoro non retribuito e svolto spontaneamente (attività gratuita e volontaria); cioè tempo fornito, senza corrispettivo economico, ad attività svolte sia tramite un'organizzazione, sia direttamente, ma al di fuori del nucleo famigliare"**

Le principali caratteristiche della definizione proposta dall'Ilo

- il volontariato richiede lavoro, nel senso che comporta delle attività volte alla produzione di beni e/o servizi; affinché una persona possa essere considerato un volontario, questa deve svolgere una certa quantità di lavoro volontario in un periodo di tempo specificato (ad esempio un'ora al giorno o alla settimana)

- l'attività di volontariato è gratuita, si tratta cioè di lavoro non retribuito né in forma monetaria, né in natura; alcune forme di rimborso spese (per viaggi e pasti) sono, tuttavia, ammissibili

- l'attività di volontariato è spontanea, nel senso di non obbligatoria in quanto deve comportare una scelta personale e non imposta dalla legge (sono perciò esclusi i casi di misure alternative al carcere, di apprendistato e tirocinio non retribuito)

- il volontariato può essere svolto sia all'interno di un'organizzazione sia in forma autonoma, ma non può comprendere l'attività di cura e aiuto svolta all'interno della famiglia

Metodi per la stima della quantità di lavoro in termini di unità di lavoro equivalente

L'unità di lavoro equivalente a tempo pieno (in inglese: Full-time equivalent - FTE):

- è un metodo per quantificare in modo omogeneo il volume di lavoro svolto da chi partecipa al processo di produzione realizzato sul territorio economico di un Paese.

L'unità di lavoro rappresenta la quantità di lavoro:

- prestato nell'anno
- da un occupato a tempo pieno.

Il concetto non è legato alla singola persona fisica, ma risulta rapportato ad un numero di ore annue corrispondenti ad un'occupazione esercitata a tempo pieno.

Un equivalente a tempo pieno quindi:

- rappresenta una persona che lavora per 38-40 ore settimanali,
- ma anche multipli o frazione di persone che lavorano con contratti diversi dallo standard *(es. 2 persone con contratti part time a metà tempo; ¾ di una persona che lavora con contratto part time al 75%; 4 persone che vengono impegnate per 10 ore settimanali ciascuna).*

….. continua

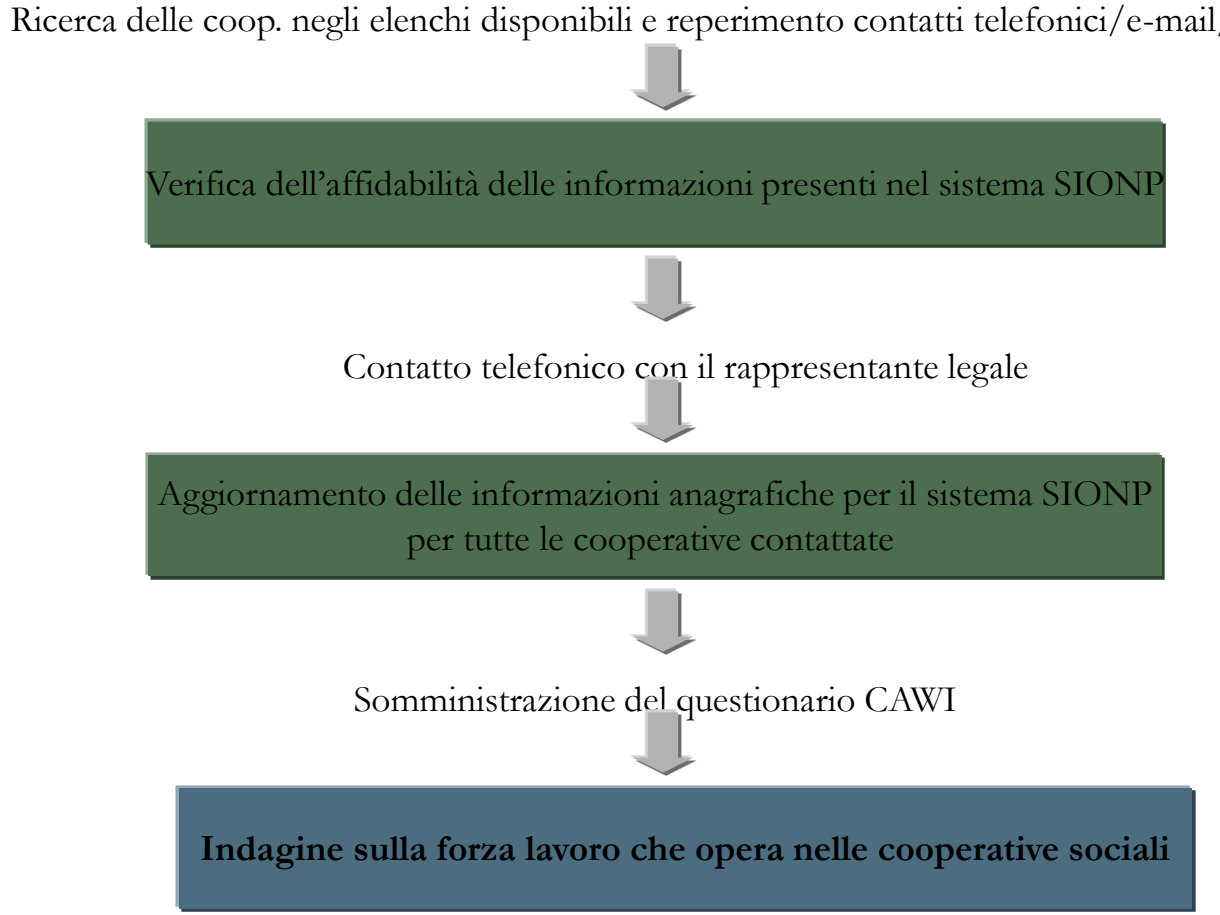
La misurazione e la valorizzazione del lavoro svolto dai lavoratori non retribuiti (soprattutto volontari) è un problema metodologico che è stato affrontato secondo approcci differenti.

Le metodologie possibili per il calcolo del contributo dei volontari alla produzione si possono distinguere in due categorie: metodi basato sull'output e metodi basati sull'input.

In generale, ambedue gli approcci si fondano sull'ipotesi che esistano, nel mercato delle merci e in quello del lavoro, beni e servizi di natura simile a quelli prodotti dalle organizzazioni *nonprofit*. In ambedue i casi, inoltre, la misurazione implica la disponibilità di informazioni puntuali sui prodotti e sui fattori della produzione, mentre la valorizzazione implica l'uso di valori di riferimento standard concernenti i prezzi dei beni e le remunerazioni dei fattori.

La principale differenza tra i due approcci risiede nell'oggetto della valorizzazione che riguarda il risultato produttivo, per i metodi basati sull'output, e la forza lavoro impiegata, per i metodi basati sull'input.

Rilevazioni statistiche delle Organizzazioni non profit dell'archivio *SIONP*



Indagine sulle cooperative sociali

- L'indagine è stata promossa e realizzata dall'Isfol in collaborazione con il **Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Direzione Generale del Mercato del Lavoro – Divisione II**. E' stata finanziata nell'ambito del Piano Isfol. 2009 – 2010. FSE 2007-2013;

- L' **indagine di campo**, ha interessato un campione di **1072 cooperative** sociali alle quali è stato somministrato un questionario strutturato; i dati sono rilevati alla data del **31/12/2010**;

- L'indagine offre come risultato una rappresentazione del lavoro volontario e del lavoro retribuito, dal punto di vista quantitativo e qualitativo.

Rilevazione Cooperative Sociali

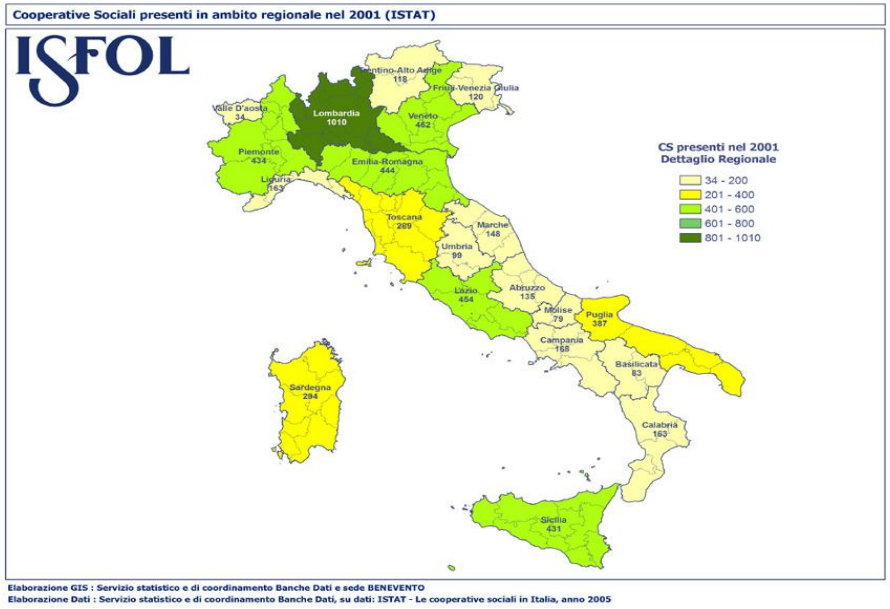
- **Cooperative sociali: partecipanti alla rilevazione per area geografica e dimensione demografica della provincia (v.a. e composizione % per area e dimensione)**

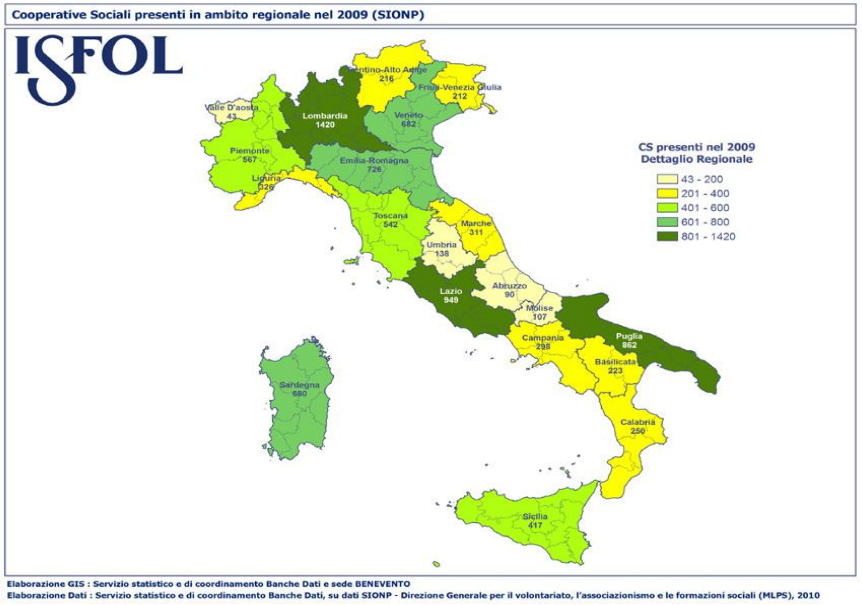
		Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	Totale Italia	Province <400.000	Province 400.000/ 600.000	Province 600.000/ 1.000.000	Province > 1.000.000
Tipo A	v.a.	301	125	95	114	635	172	112	141	210
	%	59,8	54,1	57,2	66,3	59,2	62,8	59,9	56,6	58,0
Tipo B	v.a.	166	63	57	33	319	76	54	76	113
	%	33,0	27,3	34,3	19,2	29,8	27,7	28,9	30,5	31,2
Tipo misto (A+B)	v.a.	13	26	9	15	63	11	12	22	18
	%	2,6	11,3	5,4	8,7	5,9	4,0	6,4	8,8	5,0
Consorzio CS	v.a.	23	17	5	10	55	15	9	10	21
	%	4,6	7,3	3,1	5,8	5,1	5,5	4,8	4,1	5,8
Totale	v.a.	503	231	166	172	1.072	274	187	249	362
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Isfol – Servizio Statistico, rilevazione sulle organizzazioni non-profit: cooperative sociali

Rilevazione Cooperative Sociali

Cooperative sociali per Regione: evoluzione 2001-2009 (v.a.)





Rilevazione Cooperative Sociali

Soci lavoratori: evoluzione 2007-2010

Soci	2010		2007		VAR TRIENNALE	VAR ANNUA MEDIA	saldo
	v.a.	Media	v.a	Media			
Soci lavoratori (dipendenti)	44.056	41,10	44.275	41,30	-0,5%	-0,17%	-219
Altri Soci retribuiti direttamente (collaboratori)	1.413	1,32	1.169	1,09	+20,9%	+6,52%	244
Soci lavoratori svantaggiati (Coop. B)	1.553	1,45	1.369	1,28	+13,4%	+4,30%	184
Soci lavoratori	**47.022**	**43,9**	**46.813**	**43,7**	**+0,4%**	**+0,15%**	**209**

Rilevazione Cooperative Sociali

Forme contrattuali del personale retribuito

Tipologia contrattuale	v.a.	Comp. %	Add. medi
TEMPO INDETERMINATO	51.615	77,7%	48,1
TEMPO DETERMINATO	10.033	15,1%	9,4
ALTRE FORME DI RETRIBUZIONE (coll.)	4.741	7,1%	4,4
TOTALE GENERALE	**66.389**	**100,0%**	**61,9**

Rilevazione Cooperative Sociali

Forme contrattuali del personale retribuito per Area Geografica

Tipologia contrattuale	Nor Ovest	Nord Est	Centro	Sud Isole	ITALIA
			v.a.		
TOTALE INDETERMINATI	22.337	16.654	9.848	2.776	51.615
TOTALE DETERMINATI	4.270	3.291	1.912	560	10.033
TOTALE ALTRO RETRIBUITI	2.486	592	751	912	4.741
TOTALE GENERALE	**29.093**	**20.537**	**12.511**	**4.248**	**66.389**

Tipologia contrattuale	Nor Ovest	Nord Est	Centro	Sud Isole	ITALIA
			composizione %		
TOTALE INDETERMINATI	76,8%	81,1%	78,7%	65,3%	77,7%
TOTALE DETERMINATI	14,7%	16,0%	15,3%	13,2%	15,1%
TOTALE ALTRO RETRIBUITI	8,5%	2,9%	6,0%	21,5%	7,1%
TOTALE GENERALE	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

Rilevazione Cooperative Sociali

Quadro del personale retribuito per tipologia di cooperativa

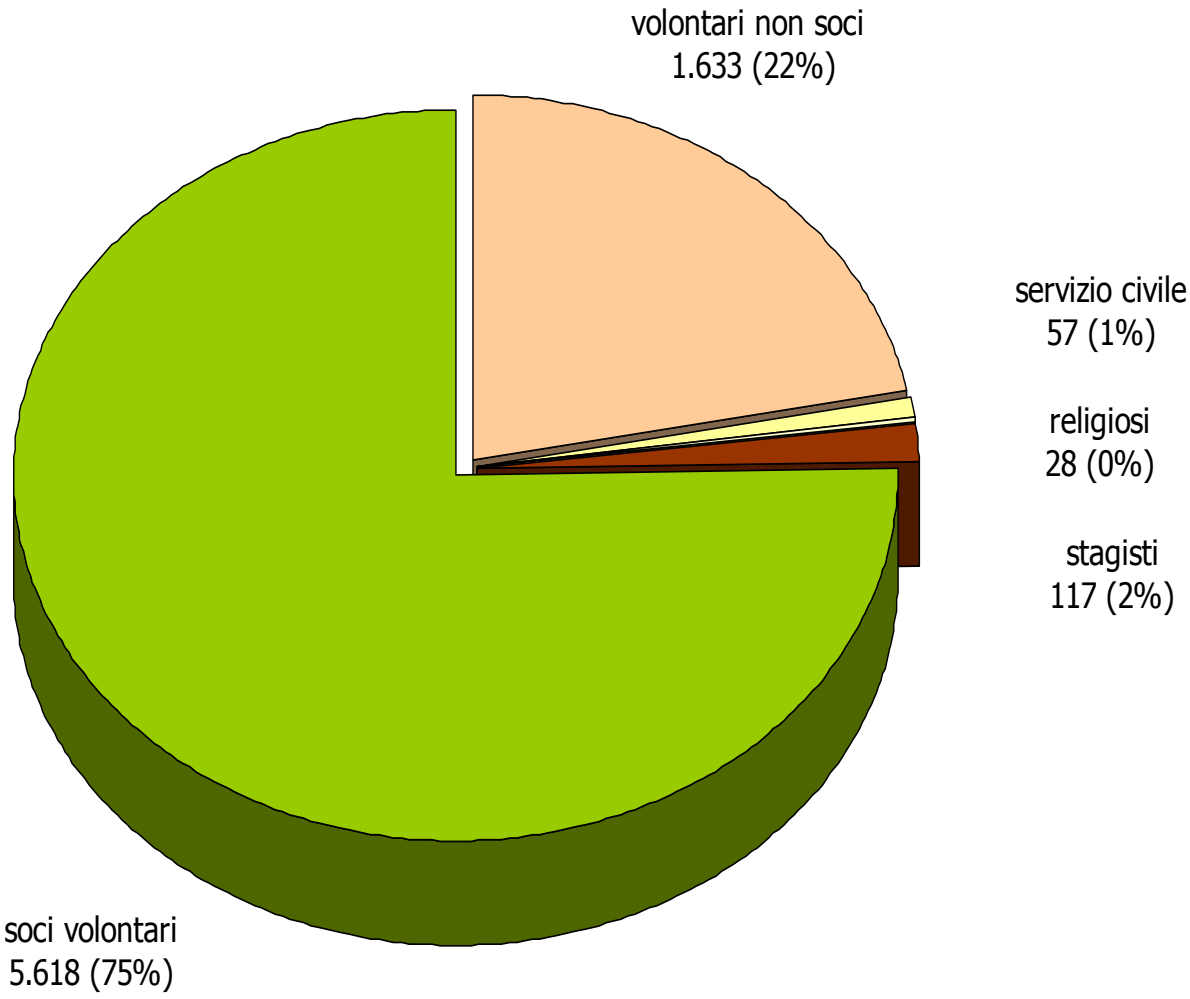
Tipologia cooperative		soci retribuiti	altri retribuiti	Totale retribuiti	soci volontari	totale lavoratori	inc % retribuiti
Tipo A	v.a.	36.593	13.439	50.032	3.648	62.399	80,18%
	addetti medi	*57,6*	*21,2*	*78,8*	*5,7*	*98,3*	
Tipo B	v.a.	8.367	4.426	12.793	1.682	18.027	70,97%
	addetti medi	*26,2*	*13,9*	*40,1*	*5,3*	*56,5*	
Tipo misto (A + B)	v.a.	1.687	949	2.636	277	3.582	73,59%
	addetti medi	*26,8*	*15,1*	*41,8*	*4,4*	*56,9*	
Consorzio	v.a.	375	553	928	11	1.174	79,05%
	addetti medi	*6,8*	*10,1*	*16,9*	*0,2*	*21,3*	
Totale	v.a.	47.022	19.367	66.389	5.618	85.182	77,94%
	addetti medi	*43,9*	*18,1*	*61,9*	*5,2*	*79,5*	

I volontari nelle cooperative sociali

Secondo il quadro di insieme offerto dalle 1.072 cooperative sociali contattate nella rilevazione:

- i volontari coinvolti, soci e non soci, sono 7.453 pari a 10,1% del totale degli addetti , esclusi i consulenti esterni e i soci che non prestano lavoro in cooperativa e non sono retribuiti
- più della metà (64%) delle cooperative intervistate impiega personale volontario e i volontari soci sono coinvolti nel 56,3% dei casi
- confrontando il numero dei volontari soci dell'anno 2007 (v.a. 4.173) e quelli dell'anno 2010 (v.a. 5.618) si nota un *trend* in crescita con un aumento di quasi 1.500 unità; questo fenomeno sembra manifestarsi soprattutto nelle cooperative di tipo A.
- considerando il totale dei volontari si evidenzia una presenza media di 7 volontari per organizzazione (che sale a 11 se si escludono le cooperative che non utilizzano i volontari) contro un valore medio di addetti retribuiti pari a 68,9; e a 79.5 se si considerano anche i consulenti esterni e i soci che non prestano lavoro in cooperativa e non sono retribuiti
- le organizzazioni che vantano il maggior numero di volontari sono quelle del Nord-ovest (dove si rileva un valore medio di 8,8 unità per organizzazione), seguite dal Nord-est (7,2), dal Centro (5,3) e dal Sud e Isole (2,7)
- i volontari sono presenti soprattutto nelle cooperative di tipo A (valore medio 7,8) seguite da quelle di tipo B (valore medio 6,7) e da quelle a oggetto misto A+B (valore medio 5,2); i servizi offerti dalle cooperative di tipo A sembrano più consoni con l'impegno del volontariato: gli obiettivi educativi e socializzanti, gli orari di alcuni servizi e le attività svolte permettono una maggiore compatibilità con il lavoro e il tempo libero del volontario.

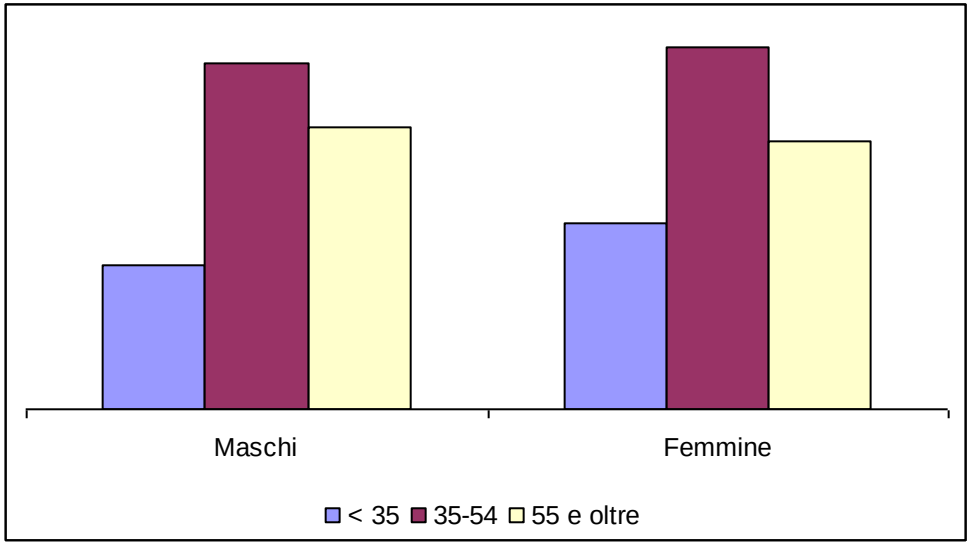
Volontari per tipologia



Genere, età e titolo di studio

- emerge una sostanziale equidistribuzione di genere tra i volontari soci e non soci: il tasso di femminilizzazione è del 51,3% con una lieve prevalenza, dunque, della popolazione femminile su quella maschile (48,7%)
- al contrario, nel "personale retribuito" si evidenzia un tasso di femminilizzazione particolarmente elevato con un valore che si attesta attorno al 72,6%; solo tra i volontari soci si nota una leggera prevalenza dei maschi sulle femmine (rispettivamente 50,3% e 49,7%)
- le cooperative sociali di tipo A (servizi socio-sanitari ed educativi) vedono presente personale volontario femminile con una media di 4,4 volontarie per organizzazione contro 3,4 maschi
- le cooperative sociali di tipo B (inserimento lavorativo di individui svantaggiati) vedono volontari prevalentemente da maschi, con una presenza media di 4 volontari per organizzazione contro 2,8 femmine
- la composizione per età evidenzia come i volontari rappresention un capitale umano in pieno ciclo produttivo:
  - la classe di età dove si addensa il maggior numero dei volontari è quella intermedia dei 35-54 anni che raccoglie il 44,6% del totale del personale
  - i giovani (meno di 35 anni) rappresentano il 20,8%
  - il personale non retribuito più anziano (dai 54 in su) costituisce il 34,6% ed è rappresentato prevalentemente da maschi (51,3%)
  - Le informazioni sulla distribuzione per età sottolineano come il volontario tenda a fare esperienza di solidarietà soprattutto dopo i 35 anni, sebbene questo periodo di vita dovrebbe essere quello più impegnativo rispetto alle scelte professionali e affettive di ciascun individuo.
- il personale volontario possiede un titolo di studio medio-alto: i diplomati rappresentano il 49,6%; i laureati si attestano attorno al 22,8%; la restante percentuale (27,6%) è costituita da coloro che possiedono un titolo di studio inferiore al diploma.

- **Cooperative sociali partecipanti alla rilevazione: volontari soci e volontari non soci per classe di età e genere (v.a.)**

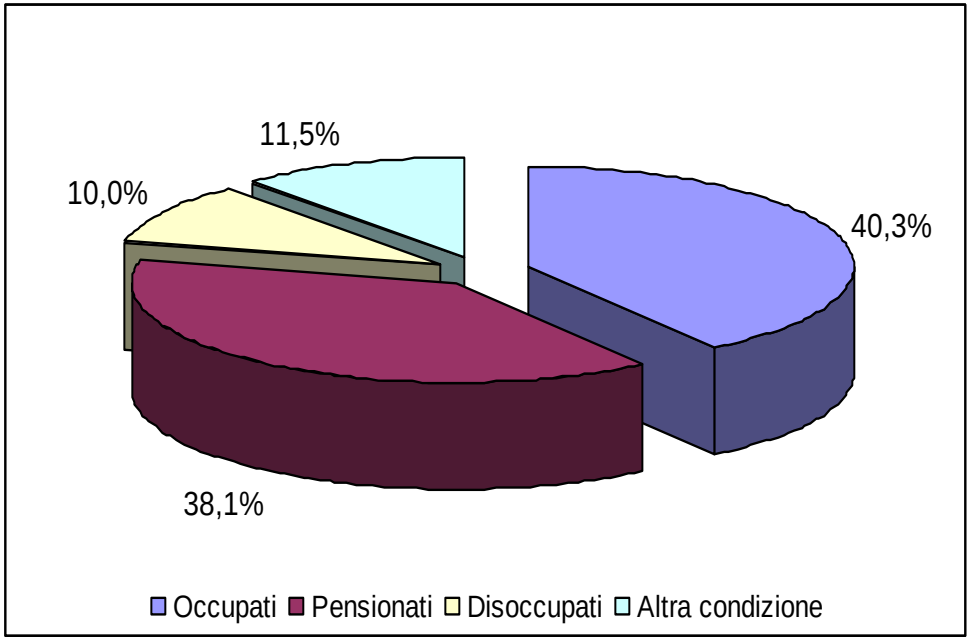


Fonte: Isfol – Servizio Statistico, rilevazione sulle organizzazioni non-profit: cooperative sociali

Condizione occupazionale dei volontari

- l'universo dei volontari campionati tenda a polarizzarsi attorno a due momenti specifici del ciclo di vita lavorativo di un individuo: il momento dell'occupazione (40,3% di occupati) da un lato e quello del pensionamento dall'altro (38,1% di pensionati); lo stato di disoccupazione si attesta al 10% mentre le altre condizioni (studenti, casalinghe, religiosi ecc.) si collocano intorno all' 11,5%.
- questa informazione disaggregata per genere evidenzia come le donne prevalgano tra i disoccupati (63,4%), tra coloro che si trovano nella condizione di studenti, casalinghe o religiosi (60,4%) e, infine, tra gli occupati (52,4%); al contrario, tra i pensionati che svolgono attività di volontariato nelle cooperative sociali intervistate tende a prevalere l'universo maschile (55,7%)
- la distribuzione territoriale mostra che soprattutto nel nord-ovest e nel nord-est, dove il fenomeno del volontariato è più consistente e strutturato, i volontari sono costituiti da pensionati (43% nel nord-ovest e 43,6% nel nord-est); al centro e al sud si concentrano i volontari disoccupati (rispettivamente 24% e 25,3%) e coloro che si trovano nella condizione di studenti, casalinghe e religiosi (10,3% al centro e 19,7% al sud)
- la maggior parte degli occupati si colloca soprattutto nelle cooperative sociali situate al centro (50,5%), al nord-est (40,3%) e al sud e isole (40,2).
- é plausibile ipotizzare che nelle aree in cui il tasso di disoccupazione è più alto l'attività di volontariato potrebbe essere vista come una speranza di trasformare la propria disponibilità in lavoro retribuito.

Cooperative sociali partecipanti alla rilevazione: volontari soci e non soci per condizione occupazionale (composizione %)



Fonte: Isfol – Servizio Statistico, rilevazione sulle organizzazioni non-profit: cooperative sociali

Impegno temporale dei volontari

- relativamente alla consistenza dell'impegno temporale dedicato all'attività di volontariato si sottolinea che l'impegno sistematico (52,7%) dei volontari supera quello occasionale (47,3%); sia i volontari sistematici sia quelli occasionali paiono concentrarsi soprattutto nelle aree del nord-ovest (rispettivamente 63,1% e 56%) e del nord-est (20,1% e 24,5%)

- tra coloro che forniscono servizi di volontariato in modo sistematico prevalgono le donne (52%) mentre tra coloro che prestano la loro opera occasionalmente sembra rilevarsi una sostanziale parità tra maschi e femmine (F 50,7%, M 49,3%)

- la quantificazione dell'impegno dei volontari nella cooperativa sociale è puramente indicativa in quanto si fonda sull'impegno medio settimanale che però spesso non rispecchia realmente l'attività dei volontari che prestano servizi saltuari: tra le cooperative che impiegano il personale volontario si registra che
  - il 57% dei volontari che opera in maniera sistematica dedica meno di 10 ore alle attività di solidarietà, mentre il 30% è impegnato dalle 10 alle 20 ore settimanali
  - tra gli occasionali l'86,7% dedica meno di 10 ore alle attività di solidarietà mentre solo il 10,3% si impegna dalle 10 alle 20 ore settimanali

Le rilevazioni di campo 2012-2013

Le ulteriori rilevazioni di campo, da realizzare nel corso del 2012-2013 indagheranno, con diversi livelli di approfondimento, le dimensioni e i fenomeni di seguito esposti:

- **1. I modelli organizzativi e il capitale umano che opera nelle organizzazioni non governative**
- **2. Il sostegno alla ricerca ed all'innovazione delle fondazioni**
- **3. Il Lavoro retribuito e volontario nelle organizzazioni di volontariato**

L'indagine realizza una mappatura delle risorse umane impiegate (volontari, dipendenti e altre risorse) nelle Organizzazioni di volontariato, con riferimento alle tipologie contrattuali utilizzate, alle competenze, ai titoli di studio, ai canali di ricerca del personale, ai processi formativi che hanno interessato le Risorse Umane. L'indagine si effettua attraverso il ricorso a tecniche di rilevazione miste Cati/Cawi, con il coinvolgimento di un campione adeguato di organizzazioni di volontariato.

- **4. L'indagine "Domanda istituzionale e offerta dei servizi a carattere sociale"**

ISFOL, Gruppo di Ricerca

Enrico Spataro, coordinatore

Anna Elisa Carbone
Nicola Catalano
Michele Cuppone
Chiara Giorio
Giulia Governatori
Salvatore Marsiglia
Marco Marucci

Anna Mocavini
Federico Orfei
Cristiana Ranieri
Silvia Rossi
Viviana Ruggeri
Francesca Spitilli
Annalisa Turchini