

Gli operatori delle organizzazioni non governative: alcune caratteristiche socio-professionali

di Giulia Governatori*

Riassunto: L'articolo riporta i risultati di una indagine conoscitiva sulle risorse umane che operano nelle organizzazioni non governative (ONG) accreditate dal Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale. Lo studio è stato condotto dal gruppo di ricerca ISFOL "Economia sociale e non-profit", nell'ambito delle attività di ricerca sulle organizzazioni del Terzo settore con l'obiettivo principale di rafforzare le basi informative sulle organizzazioni non-profit e fornire informazioni sulle principali caratteristiche socio-professionali e motivazionali degli operatori della cooperazione internazionale, ai fini della programmazione delle politiche di settore e dei nuovi fondi europei 2014-2020 e in considerazione della nuova legge sulla cooperazione internazionale per lo sviluppo (L.125/2014) che ha aggiornato e sostituito la Legge n.49/1987.

Parole chiave: Cooperazione internazionale; Operatori; Organizzazioni non governative

Introduzione

Le Organizzazioni non governative, pur destando interesse nella società civile non hanno avuto finora un'attenzione sufficiente all'interno degli studi sul Terzo settore. La scarsa rilevanza rivolta a questo segmento del non-profit è probabilmente dovuta al fatto che, usualmente, il tema delle ONG è assimilato alla letteratura riguardante l'associazionismo e le organizzazioni di volontariato che spesso si occupano anche di cooperazione internazionale.

* L'indagine è stata condotta da Giulia Governatori in collaborazione con Viviana Ruggeri che ha elaborato la parte metodologica. Si ringraziano Enrico Spataro, coordinatore del gruppo di ricerca "Economia sociale e non profit" e Michele Cuppone per l'elaborazione delle tabelle e delle figure.

La crisi finanziaria, politica e culturale alla cui base vi è l'interdipendenza economica, sociale e ambientale dell'attuale momento storico, non può quindi che giustificare un accresciuto interesse scientifico dell'ISFOL verso quella parte del Terzo settore tradizionalmente impegnato nella cooperazione internazionale, ossia le ONG, che hanno come obiettivo proprio quello di contribuire a ridurre le disuguaglianze tra il Nord e il Sud del mondo ponendosi con un ruolo di "ponte" tra i bisogni delle popolazioni che vivono nei paesi più svantaggiati e i servizi che i paesi più industrializzati sono disposti a mettere in campo. Un ruolo che, negli ultimi anni, a causa dell'aumento della povertà e della riduzione delle risorse pubbliche, alcune di queste organizzazioni stanno progressivamente svolgendo anche nel nostro Paese con iniziative dedicate alle emergenze sociali e umanitarie¹.

Tenuto conto poi che il vero patrimonio delle ONG è rappresentato dalle risorse umane che contribuiscono, a vario livello, alla realizzazione di progetti di sviluppo o di azione umanitaria nei Paesi del Sud del mondo, il gruppo di ricerca ISFOL "Economia sociale e non-profit" ha effettuato, nel 2013, un'analisi conoscitiva ed esplorativa sugli operatori che lavorano in queste organizzazioni non-profit complesse. Tali risorse umane, pur condividendo molti tratti caratteristici degli operatori che gravitano nel mondo dell'economia sociale e del volontariato meritano un'attenzione particolare, considerando che la produzione empirica su queste figure è piuttosto frammentaria e poco sistematica². Pur nella limitatezza del numero degli intervistati³, le riflessioni di seguito esposte consentono di delineare alcune tendenze su una serie di aspetti che connotano le caratteristiche socio-professionali, i fabbisogni formativi e le motivazioni di questi operatori. Si sottolinea che le informazioni riguardano unicamente le risorse umane che al momento dell'indagine percepivano, a vario livello, una retribuzione; non sono stati considerati infatti i volontari in senso stretto. Si è scelto inoltre di concentrare l'attenzione prevalentemente sul personale che lavora nelle sedi ONG collocate in Italia e che svolge un ruolo di supporto tecnico, logistico e politico a coloro che operano sul campo, all'estero e nel nostro Paese.

Sul piano generale, si precisa che gli operatori intervistati afferiscono ad una tipologia specifica di ONG e cioè quelle che hanno ottenuto l'idoneità dal Ministero degli

¹ Per una panoramica storica delle fasi e degli avvenimenti più importanti delle ONG italiane si veda: Sergio Marelli, *ONG: una storia da raccontare. Dal volontariato alle multinazionali della solidarietà*, Carocci, Roma, 2011

² Tra i pochi dati a disposizione si cita il *Primo Rapporto CNEL/ISTAT sull'economia sociale. Dimensioni e caratteristiche strutturali delle istituzioni non-profit in Italia*, Roma, giugno 2008, dove emerge che il personale impegnato in queste organizzazioni ammonta a circa 27.000 unità, di cui 12.500 volontari, 11.500 dipendenti, 1.500 collaboratori retribuiti e lavoratori distaccati, 200 religiosi e 1.500 volontari del servizio civile.

³ Il totale degli operatori intervistati è composto di 204 unità, corrispondenti al 64% del totale bacino fornito (321 nominativi in totale). La rilevazione è stata effettuata con tecnica CAWI. Le ONG che hanno fornito i nominativi su base volontaria, sono 55 su un totale di 110 organizzazioni rispondenti all'indagine. Si precisa che l'universo delle ONG accreditate dal Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale, al momento dell'indagine, era costituito da 255 unità.

Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale⁴. Dai dati rilevati, emerge che gli intervistati operano in organizzazioni con una lunga tradizione di attività nel mondo della cooperazione. L'anno medio di inizio delle attività di queste organizzazioni risulta essere il 1983, denotando così una esperienza trentennale nel settore specifico. In particolare, il 43,3% ha iniziato ad operare prima dell'anno 1983, oltre un terzo (36,8%) tra il 1984 e il 1993 e il 20% delle ONG riferisce un periodo di inizio attività più recente, dopo il 1994, anni in cui la programmazione dei fondi strutturali europei e i rilevanti finanziamenti pubblici e privati nazionali e internazionali a disposizione hanno contribuito anche all'ampliamento della domanda di interventi di cooperazione. Sul piano dimensionale, si tratta per il 61,5% di organizzazioni medio-piccole costituite da 1 a 49 addetti e per il 38,5% di organizzazioni medio-grandi composte da 50 a più di 250 addetti. Inoltre, dal punto di vista della natura giuridica le realtà indagate sembrano essere costituite prevalentemente da associazioni riconosciute (65,8%) seguono le associazioni non riconosciute (22,9%), le fondazioni (10,2%) e una quota molto residuale di enti religiosi (1,1%). Il settore di attività prevalente in cui operano queste organizzazioni risulta essere la cooperazione e solidarietà internazionale (72,4%). A debita distanza seguono il settore della sanità (9,3%), dell'istruzione e della ricerca (5,6%), dell'assistenza sociale e della protezione civile (5,4%). L'ambiente, lo sviluppo economico e la tutela dei diritti politici chiudono pari merito (1,9%) l'elenco dei settori vocazionali prevalenti delle ONG.

Infine, sebbene la quasi totalità delle organizzazioni dichiara di aver continuato a svolgere regolarmente la loro attività, la crisi economica e sociale che ha letteralmente investito il nostro Paese sembra aver inciso in maniera rilevante su questo tipo di organizzazioni non-profit. L'82,5% delle ONG in cui lavorano gli intervistati dichiara di aver subito, all'epoca dell'indagine, una diminuzione delle attività più o meno importante. Solo il 17,5% delle organizzazioni sembra non aver subito conseguenze durante la crisi economica.

Il profilo socio-anagrafico degli operatori

Gli operatori intervistati presentano un tasso di femminilizzazione (Tab.1) piuttosto elevato (il 67,6%) soprattutto nella componente più giovane, dove la percentuale di operatrici al di sotto dei 30 anni è più del doppio rispetto ai maschi (il 17,4% contro il 7,6%). Di converso, la percentuale dei maschi tende a prevalere su quella femminile all'aumentare dell'età (dai 41 anni in poi). L'alto grado di femminilizzazione, oltre a evidenziare una maggiore propensione delle donne all'impegno sociale e solidale, potrebbe essere il sintomo di una graduale caduta della desiderabilità sociale del lavoro svolto da questi operatori, poiché come succede spesso nelle dinamiche del mercato del

⁴ In base alla L. 49/87 le ONG, per ottenere finanziamenti pubblici, possono accreditarsi per una o più delle seguenti attività: 1. realizzazione programmi a breve e medio percorso nei paesi in via di sviluppo (pvs); 2. selezione, formazione, impiego volontari in servizio civile; 3. formazione in loco di cittadini di pvs; 4. attività di informazione e/o educazione allo sviluppo.

lavoro italiano esistono forme di discriminazione che tendono a riservare alle donne lavori meno prestigiosi e redditizi. Infatti, la precarietà di lavoro e di stipendio, che caratterizza da sempre tutto il Terzo settore, sembra essere la condizione accettata più facilmente dalle donne piuttosto che dagli uomini.

Tabella 1. Operatori delle ONG, per genere ed età (%)

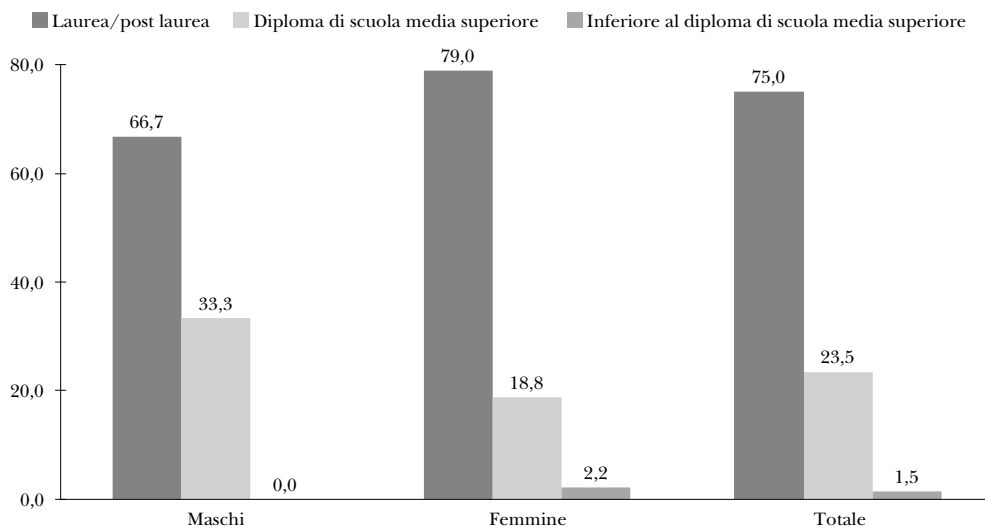
	Fino a 30 anni	Da 31 a 40 anni	Da 41 a 50 anni	Da 51 anni in su	Totale	
Maschi	7,6	37,9	33,3	21,2	100,0	32,4
Femmine	17,4	48,6	27,5	6,5	100,0	67,6
Totale	14,2	45,1	29,4	11,3	100,0	100,0

Fonte: ISFOL

L'età media degli intervistati si attesta intorno ai 39 anni, leggermente più maturi i maschi (43 anni) rispetto alle femmine (38 anni). In particolare, la maggioranza degli operatori sembra concentrarsi nella fascia di età compresa tra 31 e 40 anni (45,1%) mentre gli under 30 costituiscono solo il 14,2% dei casi, confermando una tendenza in atto nel settore da qualche anno che vede diminuire il numero dei giovanissimi all'interno di queste complesse organizzazioni a favore di personale sempre più professionalizzato con percorsi formativi specifici e con competenze ad alto valore professionale. A conferma di quanto detto, dai dati emerge che il livello di scolarizzazione degli operatori intervistati risulta piuttosto elevato (Fig.1). Il 75% degli operatori - percentuale che sale al 79% per le femmine, contro il 66,7% dei maschi - è in possesso di un titolo di studio universitario (tra questi il 36,8% possiede anche un titolo post-laurea), il 23,5% ha conseguito un diploma di scuola superiore e solo una quota molto residuale (1,5%) detiene un titolo di studio inferiore al diploma di scuola media superiore. Se si esaminano i dati in merito all'età si evidenzia un andamento decrescente di laureati man mano che l'età si innalza; tra gli over 50, inoltre, si collocano la maggior parte dei soggetti che possiedono un diploma (39,1%) e un titolo di studio inferiore al diploma (8,7%).

Per ciò che riguarda la componente dei laureati, fra le diverse tipologie di laurea (Tab.2) si registra una prevalenza di discipline sociali e umanistiche (soprattutto scienze politiche, diplomatiche ed internazionali con il 26,5%, scienze economiche e giuridiche con il 10,8%, scienze letterarie con il 10,8%, scienze sociali e della comunicazione con il 9,8%) a scapito di quelle più tecnico-scientifiche. L'analisi per genere evidenzia una prevalenza, tra le femmine, di corsi di laurea a orientamento diplomatico-internazionale (il 29% contro il 21,2% dei maschi), economico-giuridico (l'11,6% contro il 9,1% dei maschi) e lauree legate alle scienze sociali e comunicative (il 12,3% contro il 4,5% dei maschi). Le discipline legate alle scienze agrarie, forestali e geologiche sembrano emergere soprattutto tra i maschi (il 10,6% contro l'1,4% delle femmine).

Figura 1. Titolo di studio degli operatori ONG, per genere (%)



Fonte: ISFOL

Tabella 2. Tipologie di laurea degli operatori ONG, per genere (%)

	Maschi (%)	Femmine (%)	Totale (%)
Scienze politiche, diplomatiche e internazionali	21,2	29,0	26,5
Scienze economiche e giuridiche	9,1	11,6	10,8
Scienze letterarie (lingue straniere, lettere, filosofia, storia)	10,6	10,9	10,8
Scienze sociali e scienze della comunicazione	4,5	12,3	9,8
Scienze psico-pedagogiche e della formazione	6,1	5,1	5,4
Ingegneria, matematica, architettura	4,5	5,1	4,9
Scienze agrarie, geologiche e forestali	10,6	1,4	4,4
Scienze mediche, sanitarie, farmaceutiche e biologiche	0,0	3,6	2,5
Nessuna risposta	33,3	21,0	25,0
Totale generale	100,0	100,0	100,0

Fonte: ISFOL

Riguardo le caratteristiche familiari degli operatori, oltre la metà degli intervistati risulta essere convivente/coniugato (59,3%) e poco più di un terzo (34,8%) si dichiara *single*. Per completare il quadro relativo alle caratteristiche socio-anagrafiche, è interes-

sante soffermarsi anche sulle origini sociali degli intervistati⁵. L'analisi dei dati mette in evidenza una forte concentrazione degli operatori provenienti da ceti medio-alti. In particolare, il 36,8% è costituito da operatori provenienti da famiglie di impiegati e insegnanti e il 33,3% da famiglie di imprenditori, liberi professionisti e dirigenti. Gli operatori provenienti da ambienti operai sono il 17,2% e una quota inferiore (12,7%) sembra fare riferimento a famiglie di lavoratori in proprio, artigiani e commercianti.

Rimanendo sempre nell'ambito dell'analisi delle caratteristiche della famiglia di origine, i dati mostrano come gli operatori intervistati provengano da un contesto familiare con buon livello di scolarizzazione complessivo. I genitori laureati rappresentano poco meno di un terzo (28,9%) del totale degli intervistati e coloro che posseggono un diploma sono il 38,2%. In sintesi, quasi 2 famiglie di origine su 3 (circa il 67%) presentano un livello di scolarizzazione medio-alto (con una certa omogeneità tra i diversi genitori: 53,9% della madre e 57,8% del padre), il 27,5% ha un titolo di studio inferiore al diploma di scuola media superiore e, infine, una parte residuale degli intervistati (4,9%) non possiede alcun titolo di studio⁶.

La carriera lavorativa

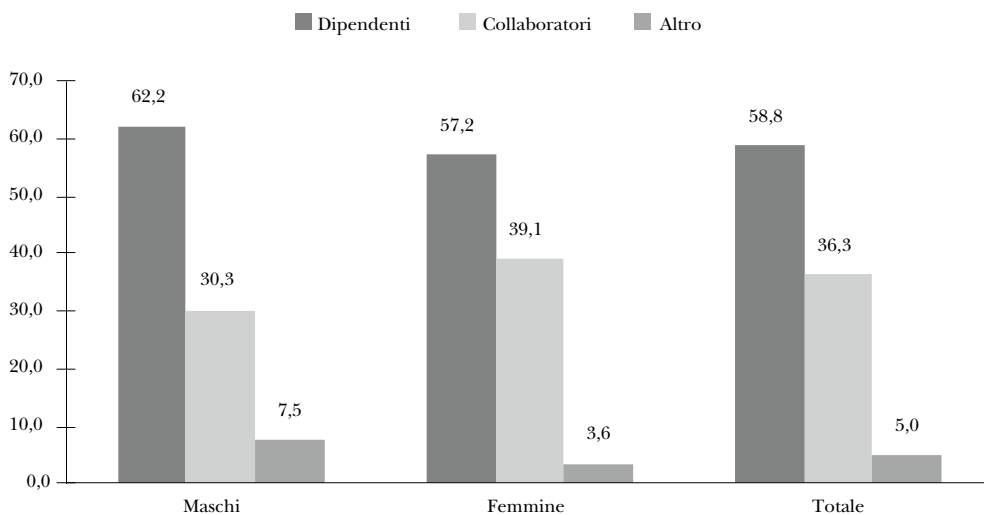
Relativamente al tipo di contratto di lavoro posseduto dagli operatori delle ONG intervistati (Fig.2), si osserva che il 58,8% possiede un contratto come lavoratore dipendente (il 52,9% ha un contratto a tempo indeterminato e il 5,9% un contratto a tempo determinato). Segue il contratto di collaborazione a progetto che interessa più di un terzo degli operatori (36,3%) e, in particolare, le femmine (il 39,1% contro il 30,3% dei maschi) e coloro che hanno un'età compresa tra i 31 e 40 anni (51,4%). La percentuale degli under 30 che posseggono un contratto precario di collaborazione a progetto si attesta al 17,6%. Il contratto a progetto sembra essere la forma contrattuale più utilizzata nell'ambito della cooperazione internazionale⁷, in quanto permette alle organizzazioni di avvalersi di una maggiore flessibilità ma, allo stesso tempo, determina un aumento della precarietà con conseguenze pesanti sulla possibilità di formare a lungo termine le risorse umane che si trovano ad operare in Italia e all'estero. Infine, tra le altre forme contrattuali che sono risultate residuali tra gli intervistati sono presenti: il contratto di *apprendistato* per i giovani (2,5%) e il contratto registrato nell'ambito della Legge 49/87 per cooperanti/volontari (1,5%).

⁵ Si precisa che per determinare le categorie è stato assunto come criterio di riferimento la "classe di origine" della famiglia di provenienza e, più nello specifico, l'occupazione dei genitori. Nel caso in cui entrambi i genitori lavorassero è stata presa in considerazione la classe occupazionale più elevata tra i due seguendo il cosiddetto principio di dominanza.

⁶ Esaminando i titoli di studio disgiunti, ossia quello del padre e quello della madre, la percentuale di laureati è maggiore tra i maschi (25% contro il 18%) e - di conseguenza - si innalza, tra le femmine, la quota di soggetti con titolo di studio inferiore (39% contro il 34%).

⁷ Cfr. Rapporto Siscos - Link2007, *Un mestiere difficile. Lavorare con le ONG*, 2011.

Figura 2. Tipologia di contratto degli operatori delle ONG, per genere (%)

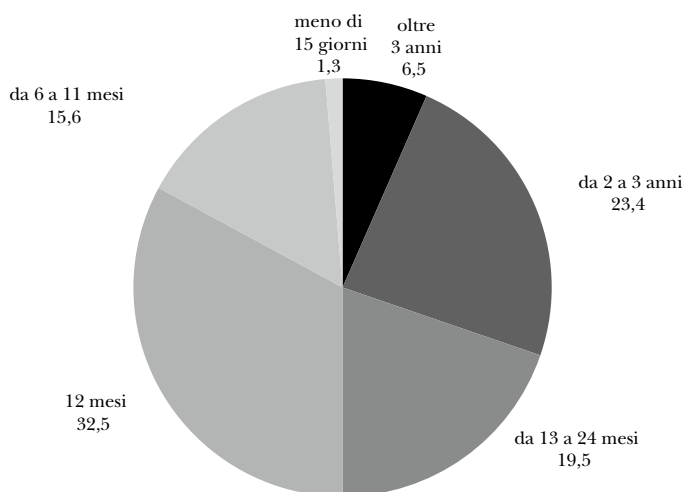


Fonte: ISFOL

In merito all'ingresso degli intervistati nel mondo della cooperazione, i dati ci restituiscono l'immagine di un gruppo piuttosto giovane professionalmente che ha iniziato a lavorare nel settore mediamente nell'anno 2003. In particolare, se si analizzano nel dettaglio i dati, si rileva come la maggioranza degli intervistati (43,1%) sia entrata nella cooperazione tra il 2001 e il 2007 (soprattutto le operatrici con il 46,4% contro il 36,4% dei maschi) ed una quota consistente (30,4%) abbia iniziato a lavorare nel settore in anni più recenti, dal 2008 in avanti (il 34,1% delle femmine contro il 22,7% dei maschi). Infine, più di un quarto (26,5%) degli intervistati, soprattutto i maschi (il 40,9% contro il 19,6% delle femmine), è entrato nella cooperazione prima del 2000; dato, quest'ultimo, che pare sottolineare come fino agli anni Novanta tale professione sia stata svolta soprattutto da operatori maschi.

Per la maggior parte degli intervistati con un rapporto professionale come collaboratore la durata del contratto (Fig. 3) sembra attestarsi intorno ai 12 mesi (32,5%). Seguono coloro che hanno un contratto con una scadenza più lunga dai 2 a oltre 3 anni (23,4%), quelli con un contratto che va dai 13 ai 24 mesi (19,5%) e quelli con un contratto dai 6 agli 11 mesi (15,6%). Infine, solo il 6,5% degli operatori ha trovato impiego nella cooperazione con un contratto di lavoro superiore a 3 anni mentre l'1,3% è in possesso di un contratto professionale molto breve, cioè inferiore a 15 giorni; contratti, quest'ultimi, impiegati molto probabilmente nel caso di interventi di emergenza o per esperti da utilizzare nelle missioni all'estero, nella valutazione finale dei progetti o, a volte, nella raccolta fondi.

Figura 3. Durata dei contratti di collaborazione degli operatori delle ONG (%)



Fonte: ISFOL

L'attività degli operatori dal momento dell'entrata nel mondo della cooperazione risulta essere, nel complesso, piuttosto continuativa (Tab.3). Infatti, il 68,6% degli intervistati (il 71,7% delle femmine contro il 62,1% dei maschi) dichiara che il lavoro svolto nell'ambito della cooperazione è stato continuo e senza interruzioni. Vi è poi una quota non marginale (28,9%) di intervistati che afferma di aver svolto un'attività abbastanza continua anche se con alcune interruzioni. Solo il 2,5% degli operatori riferisce di aver lavorato in maniera discontinua e frammentaria nel settore della cooperazione internazionale.

Tabella 3. Principali caratteristiche della vita lavorativa degli operatori delle ONG (%)

	Dipendenti*	Collaboratori	Totale
Esperienze lavorative precedenti	81,8	79,8	80,6
Attività con la ONG di appartenenza continua e senza interruzioni	80,8	51,4	68,6
Anno medio di ingresso nella cooperazione internazionale	2003	2004	2003

* comprende gli operatori con un contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato

Fonte: ISFOL

Per circa un intervistato su cinque (19,6%) quella attuale è la prima esperienza professionale, soprattutto tra gli operatori under 35 anni (32,9%) e tra le femmine (il 22,5% contro il 13,6% dei maschi). In merito alle attività professionali precedenti (Tab.4), i dati a disposizione mostrano che tra gli operatori prevalgono le esperienze svolte nel medesimo contesto, ossia nel Terzo settore interessando più di un caso su tre (36,8%). Ciò avviene soprattutto tra le femmine (40,6%) e tra coloro che hanno un contratto di collaborazione a progetto (52,7%). Seguono per incidenza le esperienze professionali svolte nel settore “profit” (31,4%), concentrate in particolare tra i maschi (36,4%) e tra gli operatori con un contratto più stabile (43,3%). Inoltre, il 5,5% ha svolto esperienze professionali pregresse nell’ambito di istituzioni pubbliche (a livello internazionale, nazionale e locale) e un ulteriore 5,4% ha lavorato presso le università, le scuole o gli istituti di ricerca. Infine, una piccola percentuale di intervistati ha iniziato la propria carriera negli enti di formazione professionale (1%) o in organizzazioni sindacali e datoriali (0,5%).

Tabella 4. Precedenti esperienze professionali degli operatori delle ONG, per genere e tipologia di contratto (%)

	Maschi	Femmine	Dipendenti*	Collaboratori	Totale
Altre organizzazioni nonprofit	28,8	40,6	26,7	52,7	36,8
Imprese profit	36,4	29,0	43,3	16,2	31,4
Università/Scuola/Istituti di ricerca	9,1	3,6	4,2	8,1	5,4
Istituzioni pubbliche di livello internazionale	1,5	2,2	1,7	1,4	2,0
Istituzioni pubbliche di livello locale (Regioni e Comuni)	4,5	0,7	2,5	0,0	2,0
Istituzioni pubbliche di livello nazionale	1,5	1,4	1,7	1,4	1,5
Enti di formazione	3,0	0,0	1,7	0,0	1,0
Parti sociali sindacali e datoriali	1,5	0,0	0,0	0,0	0,5
Nessuna	13,6	22,5	18,3	20,3	19,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* comprende gli operatori con un contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato

Fonte: ISFOL

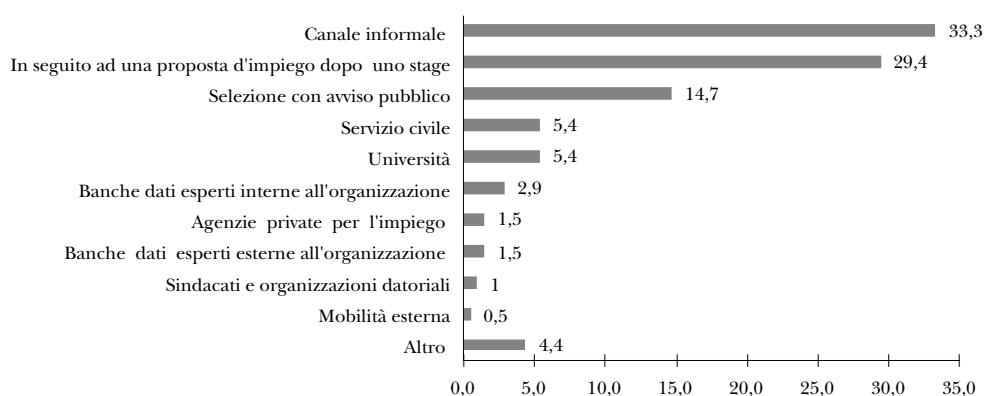
Un incarico presso una ONG non sembra permettere la coesistenza con altri impegni professionali. Infatti, la gran parte degli intervistati (87,7%) dichiara di non svolgere altre attività lavorative in parallelo con quella attuale. Solo il 12,3% degli operatori,

soprattutto tra i maschi (il 15,2% contro il 10,9% delle femmine) e tra coloro che hanno un contratto di lavoro precario (il 18,9% di collaboratori a progetto contro il 7,5% di dipendenti), afferma di svolgere un'altra attività professionale in organizzazioni non-profit (4,9%) oppure nel settore *profit* (4,4%) o, infine, nel settore pubblico (2,9%). Tra le motivazioni dichiarate da coloro che hanno un doppio lavoro emergono soprattutto l'interesse personale verso tutto il Terzo settore (52%), la necessità di integrare lo stipendio (24%) e l'aspirazione ad una crescita professionale (16%).

I canali di ingresso alla cooperazione e le motivazioni della scelta

In merito ai canali di reclutamento un terzo degli intervistati afferma di essere entrato nel settore della cooperazione internazionale utilizzando il canale informale (Fig. 4), e cioè grazie all'aiuto di amici o parenti, modalità dichiarata specialmente tra i maschi (39,4% contro il 30,4% delle femmine), tra chi ha un contratto di lavoro come dipendente (42,5% contro il 20,3% con contratto di collaborazione a progetto) e tra le fasce di età più mature (dai 41 anni in poi). Questa scelta pare essere rafforzata anche da un altro dato: una quota consistente (23,5%) degli intervistati - soprattutto i maschi (31,8%) - afferma di avere o aver avuto soggetti in famiglia con precedenti esperienze lavorative presso una ONG o una associazione non-profit. Tornando ai canali di accesso alla professione, piuttosto rilevante risultano quelli più formali quali: una proposta di impiego ricevuta dopo un periodo di stage/tirocinio presso un'associazione non-profit (29,4%) o una selezione con avviso pubblico (14,7%). Modalità di ingresso, quest'ultime, scelte soprattutto dai più giovani (under 35) e da chi possiede contratti di lavoro precari; si tratta spesso di studenti che indirizzano la loro tesi di laurea sui progetti realizzati dalle ONG e spesso rimangono nell'organizzazione in qualità di stagisti o volontari.

Figura 4. I canali di accesso nel settore della cooperazione internazionale (%)

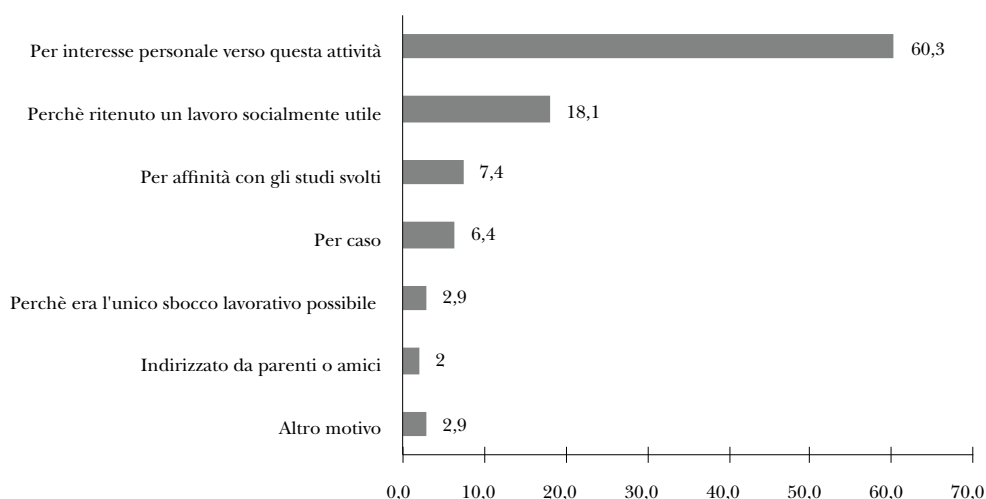


Fonte: ISFOL

Infine, un posto di rilievo pari merito assumono l'entrata nel mondo della cooperazione attraverso il canale dell'università (5,4%) grazie alla partecipazione ai corsi di specializzazione universitari, e la partecipazione al servizio civile (5,4%). Coloro che dichiarano di essere entrati nella cooperazione attraverso il servizio civile sono soprattutto le operatrici, chi ha meno di 30 anni e chi possiede un contratto di collaborazione a progetto.

Un aspetto connesso al precedente concerne le motivazioni sottostanti alla scelta di questo tipo di lavoro (Fig.5). Dai dati rilevati sembra emergere che il lavoro presso una ONG si caratterizza principalmente per una forte componente vocazionale: il 60,3% degli intervistati indica come motivazione principale l'interesse personale verso il non-profit, con una accentuazione tra le femmine (il 63% contro il 54,5% dei maschi) e gli operatori più giovani con un'età fino ai 40 anni compresi.

Figura 5. Graduatoria dei motivi di accesso al lavoro di operatore delle ONG (%)



Fonte: ISFOL

A questa predisposizione personale si affianca l'utilità sociale attribuita al servizio svolto (18,1%, specie tra i maschi con il 24,2%) che viene inteso quasi come una "missione". Per il resto è presente una varietà di risposte, tra le quali risaltano: l'affinità con gli studi svolti (7,4%), il caso (6,4%), il bisogno di una occupazione (2,9%) e, infine, perché consigliato da parenti o amici (2%).

Attività attuale nell'organizzazione

Gli intervistati prestano la propria attività professionale prevalentemente in Italia (91%) e solo una minoranza (9%) all'estero (7,8% nei paesi africani). I destinatari finali delle loro attività (Tab.5) sono principalmente i minori (48%) e i giovani (41,2%). Una quota consistente opera a supporto delle famiglie (27,5%) o con soggetti residenti nei paesi più svantaggiati e in via di sviluppo (21,1%) oppure svolge attività multiutenza (21,1%) quali ad esempio: segretariato sociale, formazione, sistemi informativi ecc. Seguono le attività orientate alla tutela degli immigrati (18,1%), al personale rappresentante dei governi e delle autorità locali (il 14,2%, specie i maschi e chi ha un contratto di collaborazione a progetto), ai soggetti emarginati con disagio (13,2%) e ai disabili (10,8%). Un posto marginale nella lista dei destinatari è riservato agli anziani (4,9%), ai dipendenti da alcool/droga (2,9%), e alle persone con problemi di salute mentale (2,5%). Se si osservano i dati in riferimento al genere è interessante notare come anche in questo segmento del Terzo settore le femmine si occupino principalmente dei minori (il 51,4% contro il 40,9% dei maschi) oltre che delle attività multiutenza (il 21,7% contro il 19,7% dei maschi) mentre i maschi incidono maggiormente su tutte le altre tipologie di destinatari.

Tabella 5. I principali destinatari degli operatori delle ONG, per genere e tipologia di contratto (%)

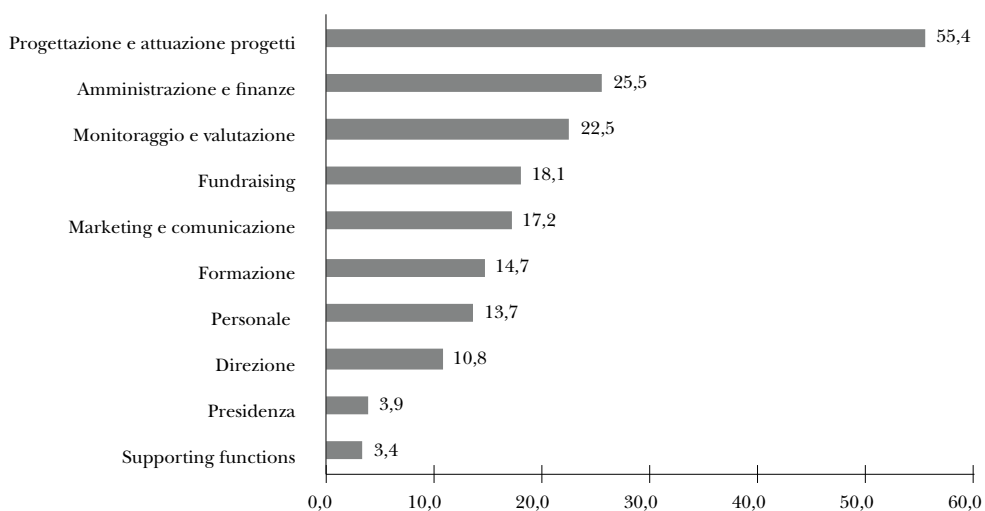
	Maschi	Femmine	Dipendenti*	Collaboratori	Totale
Minori	40,9	51,4	52,5	43,2	48,0
Giovani	48,5	37,7	46,7	36,5	41,2
Famiglia	31,8	25,4	30,8	21,6	27,5
Multiutenza	19,7	21,7	22,5	18,9	21,1
Comunità svantaggiate/rurali nei paesi in via di sviluppo	24,2	19,6	27,5	12,2	21,1
Immigrati	30,3	12,3	18,3	18,9	18,1
Personale rappresentante dei governi e delle autorità locali	18,2	12,3	11,7	18,9	14,2
Emarginati e soggetti con disagio	18,2	10,9	15,0	10,8	13,2
Disabili	12,1	10,1	15,0	5,4	10,8
Anziani	7,6	3,6	6,7	1,4	4,9
Dipendenti da alcool/droga	4,5	2,2	5,0	0,0	2,9
Persone con problemi di salute mentale	3,0	2,2	3,3	1,4	2,5
Altro	10,6	6,5	6,7	10,8	7,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* comprende gli operatori con un contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato

Fonte: ISFOL

Riguardo il lavoro svolto dagli intervistati nell'organizzazione (Fig.6), dai dati emerge che il 55,4% opera soprattutto nell'area della progettazione e attuazione dei progetti, il 25,5% nel settore amministrativo ed il 22,5% nell'area che si occupa di monitoraggio e valutazione. In posizione intermedia si trovano le aree relative al *fundraising* (circa il 18%) e al *marketing* e comunicazione (17,2%). La crisi economica e la conseguente drastica diminuzione dei fondi pubblici disponibili per interventi di cooperazione nonché l'aumento della concorrenza tra i tradizionali soggetti non-profit pubblici e privati ha reso necessario potenziare la raccolta di fondi (tra i singoli cittadini e tra le aziende private) e le operazioni di marketing e promozione della propria immagine al fine di ottenere finanziamenti necessari alla realizzazione dei progetti e a mantenere in vita l'organizzazione stessa. Seguono le aree connesse alle politiche per il personale come il settore della formazione (14,7%) e quello del reclutamento delle risorse umane (13,7%). Chiudono la lista gli operatori intervistati che operano nelle aree della direzione (10,8%), della presidenza (3,9%) e nelle funzioni di supporto (3,4%).

Figura 6. Aree di attività in cui operano gli operatori delle ONG (%)



Fonte: ISFOL

Se si incrociano questi dati con il tipo di contratto di lavoro si evince che coloro che hanno un contratto di collaborazione a progetto operano soprattutto nelle aree della progettazione e attuazione dei progetti (70,3%) e nel monitoraggio e valutazione (25,7%). Di converso, gli operatori con un contratto a tempo indeterminato lavorano soprattutto nelle seguenti aree:

- *fundraising* (25,9%),

- amministrazione e finanze (33,3%)
- *marketing* e comunicazione (20,4%).

Se si osserva il ruolo professionale ricoperto dagli intervistati nell'organizzazione emerge una sostanziale corrispondenza con le aree di attività sopradescritte. Le risposte degli intervistati si concentrano prevalentemente su quattro mansioni, quella di capo progetto (33,3%), amministrativo (29,9%), progettista (23%) e educatore/formatore (12,7%). I ruoli di capo progetto, progettista ed educatore sono svolti soprattutto da maschi e da chi ha un contratto di collaborazione a progetto. Un posto di rilievo assume la figura del *fundraiser* (7,4%) svolta specialmente da femmine (il 10,1% contro l'1,5% dei maschi), da coloro che hanno un contratto di lavoro stabile e da chi ha un'età fino ai 40 anni compresi. Seguono pari merito (4,9%) la figura del responsabile di comunicazione, il referente di area/paese e l'impiegato generico.

La formazione e l'aggiornamento professionale

La qualificazione degli operatori che lavorano nella cooperazione internazionale costituisce un tassello fondamentale per lavorare in contesti complessi da gestire in Italia e soprattutto all'estero. Per quanto concerne la formazione continua, dall'indagine sembra emergere che il 68,6% degli intervistati ha partecipato ad attività formative da quando è entrato a far parte del mondo della cooperazione internazionale, con una maggiore prevalenza di femmine (il 70,3% contro il 65,2% dei maschi) e di chi ha un'età fino ai 40 anni compresi. In particolare, nel biennio 2011-2012, gli operatori dichiarano di aver frequentato una media di 2,6 corsi ciascuno (3,1 corsi dei maschi contro 2,4 corsi frequentati dalle femmine).

Gli intervistati hanno fruito della formazione continua finalizzata soprattutto all'aggiornamento e alla specializzazione delle competenze (rispettivamente il 47,9% e il 43,6%). Meno frequenti risultano le iniziative orientate all'inserimento in un nuovo ruolo/servizio nell'organizzazione (5,7%). È interessante notare come l'aggiornamento delle competenze diventi più rilevante al crescere dell'età, come a testimoniare un aumento della necessità di aggiornamento proporzionale all'anzianità professionale che, presumibilmente, amplia il ventaglio delle mansioni e delle responsabilità del professionista.

Tra coloro che hanno dichiarato di aver partecipato ad attività di formazione continua (Tab.6) si rileva che i corsi sono stati finanziati prevalentemente dall'organizzazione stessa per il 65%, da una compartecipazione tra l'organizzazione ed altri organismi per il 20,7%. Infine, una quota minoritaria ma comunque consistente (10,7%), composta soprattutto da giovani, femmine e da chi ha un contratto di collaborazione a progetto, afferma di essersi autofinanziata le attività di formazione.

Tabella 6. Formazione fruita dagli operatori delle ONG, per genere e tipologia di contratto (%)

	Maschi	Femmine	Dipendenti *	Collaboratori	Totale
Gestione amministrativa/rendicontazione dei progetti	20,9	40,2	26,2	48,0	34,3
Progettazione degli interventi	27,9	29,9	35,7	22,0	29,3
Aggiornamento/specializzazione competenze	20,9	20,6	21,4	18,0	20,7
Attuazione dei progetti	27,9	16,5	14,3	30,0	20,0
Fundraising	23,3	18,6	25,0	10,0	20,0
Monitoraggio e valutazione	14,0	8,2	9,5	12,0	10,0
Comunicazione interculturale/mediazione culturale	11,6	7,2	7,1	12,0	8,6
Sicurezza (anche in ambito sanitario)	7,0	8,2	10,7	4,0	7,9
Recepimento indicazioni da parte degli organismi finanziatori	9,3	2,1	7,1	0,0	4,3
Analisi dei fabbisogni	2,3	4,1	2,4	6,0	3,6
Tematiche legate ai target	2,3	3,1	1,2	4,0	2,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

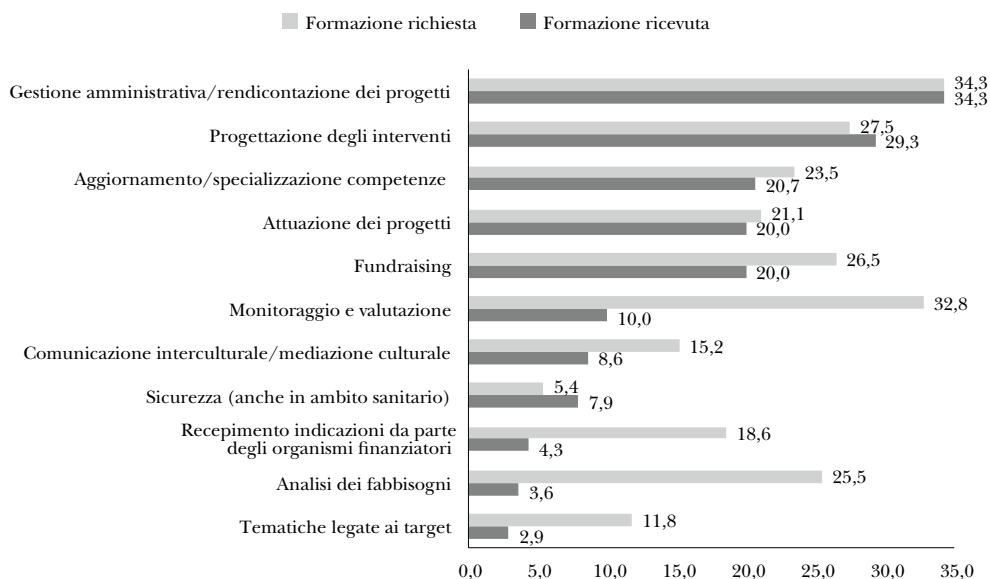
* comprende gli operatori con un contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato

Fonte: ISFOL

Laddove si rilevano esperienze di formazione in servizio (140 casi) nel biennio 2011-2012 queste attengono, in misura prevalente, alla gestione amministrativa/rendicontazione dei progetti (34,3%), ambito formativo citato prevalentemente dalle femmine (40,2%) e da coloro che hanno un contratto di collaborazione a progetto (48%). Seguono i corsi con finalità di progettazione degli interventi (29,3%) e i corsi di aggiornamento/specializzazione su competenze specifiche relative al proprio profilo (20,7%). Le attività formative dedicate all'attuazione dei progetti (20%) e al *fundraising* (20%) sono citate specialmente da operatori maschi (rispettivamente il 27,9% e il 23,3% delle femmine) e da chi ha un'età fino a 40 anni compresi.

In riferimento alla domanda di aggiornamento degli operatori è interessante osservare (Fig.7) come, in parte, sembra strutturarsi in maniera tendenzialmente proporzionale alle attività formative già fruita, confermando una certa rispondenza dell'offerta ai fabbisogni formativi di questo gruppo di lavoratori. È il caso delle tematiche relative alla rendicontazione dei progetti, ambito formativo citato dal 34% dei rispondenti, alla progettazione degli interventi (27,5%), all'aggiornamento delle competenze professionali specifiche del proprio profilo (23,5%), all'attuazione dei progetti (21,1%).

Figura 7. Graduatoria degli ambiti sulla formazione ricevuta (offerta) e sulla formazione richiesta (domanda) (%)

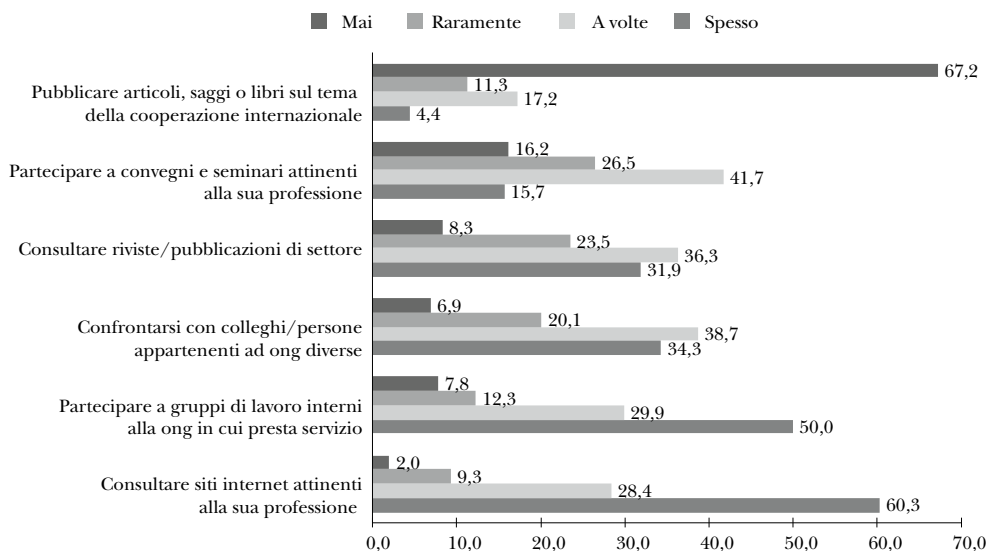


Fonte: ISFOL

Tuttavia, esaminando attentamente il rapporto tra domanda e offerta di formazione emerge una certa distanza tra formazione ricevuta e domanda esplicita sulle tematiche relative al *fundraising* (indicata dal 26,5% degli intervistati contro il 20% della formazione ricevuta), alle attività di monitoraggio e valutazione degli interventi messi in atto (il 32,8% contro il 10% della formazione ricevuta), all'analisi dei fabbisogni del mercato e dell'utenza (indicata dal 25,5 degli intervistati contro il 3,6% della formazione ricevuta). È soprattutto su queste tematiche che in futuro dovrebbe concentrarsi la qualificazione degli operatori delle ONG.

Per quanto concerne gli altri canali di sviluppo delle competenze professionali (Fig.8) si rileva che la gran parte degli intervistati (60,3%) completa la propria formazione spesso consultando siti internet relativi alla propria professione (il 62,3% delle femmine contro il 56,1% dei maschi) e partecipando a gruppi di lavoro interni all'organizzazione per il 50%. Solo talvolta gli operatori sembrano confrontarsi con i colleghi appartenenti ad organizzazioni diverse da quella in cui operano (38,7%) e consultare riviste o pubblicazioni di settore (36,3%). Infine, va sottolineato che il 15,7% partecipa abitualmente a convegni e seminari attinenti alla sua professione e che solo una parte minoritaria (4,4%) pubblica con una certa continuità saggi e articoli/libri sul tema della cooperazione internazionale.

Figura 8. Modalità di auto-aggiornamento degli operatori delle ONG (%)



Fonte: ISFOL

La soddisfazione e le aspirazioni professionali

I principali elementi che gli intervistati ritengono fondamentali per svolgere il proprio lavoro sembrano concentrarsi su due opzioni. Circa un operatore su tre (29,4%) - soprattutto tra i collaboratori a progetto (41,9% contro il 21,7% dei dipendenti) - afferma che bisogna avere una forte motivazione per svolgere adeguatamente il proprio incarico professionale (Tab. 7) e il 20,1% ritiene che bisogna avere un'esperienza professionale di lunga data nel settore.

Tabella 7. I fattori principali per svolgere adeguatamente il proprio lavoro (%)

	Maschi	Femmine	Dipendenti*	Collaboratori	Totale
Avere una forte motivazione	33,3	27,5	21,7	41,9	29,4
Lunga esperienza	18,2	21,0	20,0	20,3	20,1
Avere una conoscenza professionale adeguata	9,1	15,2	13,3	13,5	13,2
Una specifica qualificazione professionale ricevuta attraverso la formazione	15,2	9,4	12,5	8,1	11,3
Avere buoni contatti con i destinatari delle attività	1,5	9,4	5,8	8,1	6,9
Conoscere in modo completo l'organizzazione	4,5	6,5	8,3	2,7	5,9
Avere un particolare talento o abilità per questo tipo di lavoro	7,6	3,6	6,7	1,4	4,9
Esperienze precedenti di un lavoro simile	6,1	3,6	5,8	2,7	4,4
Avere buone relazioni sociali con i colleghi	3,0	2,2	4,2	0,0	2,5
Altro	1,5	1,4	1,7	1,4	1,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* comprende gli operatori con un contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato

Fonte: ISFOL

Il possesso di conoscenze adeguate e l'acquisizione di competenze specifiche attraverso la formazione si posizionano leggermente distanziate dalle prime due modalità (rispettivamente il 13,2% e l'11,3%), a rimarcare il fatto che le competenze sono importanti ma ancor di più lo è la motivazione personale. Avere buoni contatti con i destinatari delle attività (6,9%) e conoscere in maniera approfondita l'organizzazione (5,9%) sono ulteriori fattori degni di interesse. Questi dati sembrano evidenziare, ancora una volta, la forte componente vocazionale che determina la scelta di lavorare presso una organizzazione non governativa; non è un caso, infatti, che quasi tutti gli intervistati (92,6%), senza sostanziali differenze di genere, confermerebbero la carriera professionale intrapresa e circa il 69% non ha nessuna intenzione di cambiare lavoro qualora ne avesse la possibilità. Non va comunque sottovalutata la percentuale di operatori (24,5%) che dichiara di voler cambiare tipo di lavoro qualora ne avesse la possibilità.

Tra coloro che invece dichiarano di cercare un nuovo lavoro (6,4%), le motivazioni prevalenti che li spingerebbero a trovare un'alternativa si focalizzano su tre scelte: l'insoddisfazione verso la retribuzione percepita (39,7%) l'interesse a sperimentare

nuovi settori/tematiche e l'esigenza di avere un lavoro più qualificante (a pari merito con il 28,6%). Rispetto alla retribuzione, quasi la metà degli intervistati (45,6%) percepisce un reddito netto mensile tra 1.000 e i 1.500 euro e il 16,7% tra i 750 e i 1.000 euro. Infine, una quota consistente (12,3%) riceve meno di 750 euro (il 14,5% delle femmine contro il 7,6% dei maschi) e solo l'8% possiede un reddito che va oltre i 2000 euro (il 16,7% dei maschi contro il 5,1% delle femmine).

Il lavoro svolto dagli operatori intervistati sembra qualificarsi come socialmente gratificante e prestigioso, anche se non facile da spiegare ai "non addetti ai lavori", infatti il 66,2% degli operatori ritiene piuttosto difficile far comprendere all'esterno in cosa consista la propria attività professionale. In merito al grado di appeal sociale della professione il 68,6% degli intervistati è convinto che si tratti di un tipo di lavoro ambito socialmente, il 27,9% lo ritiene poco ambito e solo il 3,4% per niente ambito.

Tabella 8. Graduatoria delle aspirazioni professionali degli operatori delle ONG (%)

	Maschi	Femmine	Dipendenti*	Collaboratori	Totale
L'aggiornamento delle competenze	24,2	22,5	28,3	14,9	23,0
Il compenso economico	16,7	16,7	16,7	17,6	16,7
I carichi di lavoro	12,1	14,5	11,7	18,9	13,7
La stabilità del lavoro	6,1	12,3	1,7	23,0	10,3
La qualità del rapporto con i destinatari della mia attività	12,1	5,8	9,2	5,4	7,8
Le progressioni di carriera all'interno dell'organizzazione	3,0	8,0	8,3	4,1	6,4
Il grado di autonomia nel lavoro	7,6	2,9	5,0	2,7	4,4
Gli orari di lavoro	0,0	5,8	1,7	5,4	3,9
Il rapporto con l'organizzazione professionale	4,5	3,6	5,0	2,7	3,9
Il rapporto con il territorio	4,5	3,6	5,0	2,7	3,9
Il rapporto con i miei colleghi di lavoro	4,5	1,4	3,3	0,0	2,5
Il prestigio e la visibilità sociale della mia professione	3,0	2,2	3,3	1,4	2,5
Altro	1,5	0,7	0,8	1,4	1,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* comprende gli operatori con un contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato

Fonte: ISFOL

Infine, gli intervistati hanno individuato alcuni elementi chiave che potrebbero fungere da volano per incrementare o migliorare la loro elevata soddisfazione professionale. Le aspirazioni di questi lavoratori (Tab.8) rispetto al lavoro svolto sembrano concentrarsi soprattutto sulla crescita professionale attraverso l'acquisizione di competenze (aggiornamento professionale continuo) con il 23% dei casi soprattutto tra i maschi e tra coloro che hanno un contratto di lavoro più stabile (28,3%). Politiche di qualificazione dovrebbero essere realizzate tenendo in considerazione i fabbisogni professionali e formativi di questi operatori al fine di migliorare la loro qualità di lavoro. Dai dati a disposizione, risultano significative anche le aspirazioni di natura più strumentale quali il compenso professionale (16,7%), una migliore distribuzione dei carichi di lavoro (13,7%), una maggiore stabilità del lavoro (10%); modalità quest'ultima, dichiarata soprattutto tra le femmine (il 12,3% contro il 6,1% dei maschi) e, evidentemente, tra chi ha un contratto di collaborazione. A livello intermedio si colloca la qualità del rapporto con i destinatari delle attività (7,8%) mentre questioni legate ai rapporti con il territorio, con i colleghi e l'organizzazione di lavoro appaiono meno importanti forse perché sono visti come già gratificanti.

Per citare questo articolo: Giulia Governatori, *Gli operatori delle organizzazioni non governative: alcune caratteristiche socio-professionali*, "Osservatorio Isfol, V (2015), n. 1-2, pp. 123-142.