



**ISTITUTO STUDI SVILUPPO AZIENDE NON PROFIT
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI TRENTO**

via Inama, 5 – 38100 TRENTO (ITALY)

Tel. 0039-0461-882289 - fax 0039-0461-882294

e-mail: issan@risc1.gelso.unitn.it

<http://www-issan.gelso.unitn.it>

**LE CARATTERISTICHE DEI
LAVORATORI REMUNERATI E VOLONTARI
NELLE COOPERATIVE SOCIALI
DEL TRENTO**

Frida Soraruf

Working Paper n. 1

SOMMARIO

1. INTRODUZIONE	1
2. IL SETTORE NONPROFIT.....	3
3. L'OCCUPAZIONE NEL SETTORE NONPROFIT: ASPETTI GENERALI	4
4. LE COOPERATIVE SOCIALI DI SERVIZI IN PROVINCIA DI TRENTO.....	7
5. GLI OCCUPATI	8
5.1 LE CARATTERISTICHE DEGLI OCCUPATI: GLI ASPETTI QUALITATIVI	11
5.2 DURATA DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	12
5.3. TIPO DI LAVORO SVOLTO	12
5.4 ORARIO DI LAVORO.....	14
5.4 LE RETRIBUZIONI.....	16
5.5 CONDIZIONE PROFESSIONALE PRECEDENTE L'ASSUNZIONE	17
5.6 RAPPORTI CON LE COOPERATIVE PRIMA DELL'ASSUNZIONE	19
5.7 MOTIVAZIONI DELLE SCELTE E DELLA PERMANENZA IN COOPERATIVA	20
5.8 I LIVELLI DI SODDISFAZIONE	21
6. I VOLONTARI.....	24
6.1 CARATTERISTICHE DEI VOLONTARI.....	25
6.2 RUOLI DEI VOLONTARI.....	29
6.3 ORE SETTIMANALI DI VOLONTARIATO.....	30
6.4 MOTIVAZIONI DELLA SCELTA DI PRESTARE ATTIVITÀ DI VOLONTARIATO	31
6.5 BENEFICI OTTENUTI DAI VOLONTARI.....	32
6.6 CONDIZIONE PROFESSIONALE DEI VOLONTARI...33	
6.7 INTERESSE AD ESSERE ASSUNTI IN COOPERATIVA	36
7. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE.....	38
 APPENDICE.....	 45

A) MODALITA' DI REALIZZAZIONE DELLA RICERCA	45
B) CARATTERISTICHE DI CHI CERCA UN'ALTRA OCCUPAZIONE	46
C) CARATTERISTICHE DEI VOLONTARI CHE VORREBBERO ESSERE ASSUNTI IN COOPERATIVA	47
BIBLIOGRAFIA	49

1. INTRODUZIONE

Il settore nonprofit _ attualmente fra i settori pi_ dinamici in termini di occupazione: si sta rapidamente espandendo e in pochi anni ha raggiunto un peso economico di tutto rispetto. L'attenzione scientifica verso questo settore si _ risvegliata solo negli ultimi decenni, ma le informazioni disponibili, soprattutto riguardo all'occupazione, sono ancora largamente insufficienti. Gli studi effettuati sono essenzialmente di origine statunitense, mentre quasi nulla si _ ancora fatto in Italia al fine di conoscere le caratteristiche degli occupati del settore nonprofit e dove le poche informazioni disponibili sono quelle relative al numero di lavoratori remunerati.

Questa situazione ha stimolato una riflessione sulla realt^ occupazionale del settore nonprofit ed ha portato a realizzare il lavoro di approfondimento della tesi di laurea "Gli aspetti occupazionali delle organizzazioni nonprofit"¹. Essa aveva come obiettivo quello di proporre un'analisi delle caratteristiche sia dei posti di lavoro, sia degli occupati nel settore nonprofit (sesso, et^, livello di istruzione, ruolo ricoperto, attivit^ svolta, orario, motivi della scelta del lavoro, durata del rapporto, salario, soddisfazioni ricavate). In particolare _ stata realizzata una ricerca sugli occupati nelle cooperative sociali del Trentino, i cui risultati vengono presentati nel presente *working paper* in quanto ritenuti di particolare interesse sia per la realt^ locale, sia come contributo ad una riflessione pi_ ampia ed approfondita dell'occupazione nel settore nonprofit.

Il lavoro che segue muove da una breve introduzione sul settore nonprofit e sull'occupazione nello stesso. Successivamente vengono presentati i risultati della ricerca sui lavoratori (sia remunerati che volontari) delle cooperative sociali operanti in provincia di Trento. L'analisi considera prima le caratteristiche

¹ Il lavoro di tesi parte da un'introduzione teorica sul settore nonprofit in cui si presentano le diverse definizioni di organizzazione nonprofit e le teorie economiche che hanno tentato di spiegare la presenza di tali organizzazioni nel sistema economico. Successivamente sono state analizzate le dimensioni del settore nonprofit e dell'occupazione per gli stati di cui si dispone di informazioni. Per gli Stati Uniti _ stato possibile osservare, grazie agli studi realizzati gi^ a partire dai primi anni Ottanta, le caratteristiche qualitative degli occupati nel settore nonprofit. I dati disponibili sull'Italia fanno invece emergere come il settore sia una realt^ ancora poco conosciuta e con carenza di informazioni sugli aspetti occupazionali. Il capitolo finale contiene i risultati ottenuti dalla ricerca svolta sulle cooperative sociali del Trentino e sui loro lavoratori.

soggettive e poi si sofferma su quelle motivazionali. In appendice sono riportate la metodologia della ricerca e i dati riferiti a coloro che, pur impiegati in una cooperativa sociale, sono in cerca di un'altra occupazione e dei volontari che, per contro, vorrebbero essere assunti dall'organizzazione in cui svolgono attivit  di volontariato.

2. IL SETTORE NONPROFIT

Quando un settore economico si dimostra capace di affrontare e di risolvere, completamente o in parte, qualche problematica, focalizza su di s_ l'attenzione degli studiosi, dei politici, degli imprenditori e della gente comune. Un interesse di questo tipo si sta attualmente sviluppando nei confronti delle organizzazioni nonprofit. Esse stanno attirando l'attenzione sia per la tipologia dei servizi erogati, essenzialmente servizi alla persona, che per le potenzialit^ nella creazione di nuovi posti di lavoro.

Nelle moderne economie il compito di produrre beni e servizi _ stato assunto da due soggetti principali, lo Stato ed il mercato. Il loro peso e il loro ruolo si sono modificati pi_ volte nel tempo, nei diversi paesi. Ma, poich_ dal punto di vista quantitativo e qualitativo n_ la forma governativa, n_ quella proprietaria si sono dimostrate pienamente in grado di soddisfare la domanda di bisogni, si _ assistito allo sviluppo del 'terzo settore'. Accanto al mercato, fondato sulla concorrenza e sulla massimizzazione del profitto, e allo Stato, produttore di beni pubblici e collettivi ed operante in un'ottica di benessere sociale, ha acquisito rilevanza il settore nonprofit.

La distinzione fra mercato, Stato e settore nonprofit in realt^ non _ cos^ chiara come pu~ sembrare a livello teorico. Infatti, non _ possibile stabilire una netta separazione fra le diverse modalit^ di azione: uno stesso servizio (come ad esempio l'istruzione o l'assistenza ospedaliera) pu~ essere offerto da uno, due o tutti e tre i soggetti, a seconda del paese o del momento storico. Non solo pu~ verificarsi una compresenza di organizzazioni appartenenti ai tre settori per offrire uno stesso servizio, ma addirittura il modo di proporlo e di realizzarlo pu~ differenziarsi notevolmente. Per molte organizzazioni emerge anche la difficolt^ di una non chiara determinazione della loro natura pubblica o privata. Non _ perci~ sufficiente individuare come organizzazioni nonprofit quelle organizzazioni che si inseriscono fra il settore privato a scopo di lucro e il settore pubblico. Nonostante i contributi di numerosi studiosi del settore, non si _ ancora raggiunta una definizione univoca che individui con chiarezza ed immediatezza le organizzazioni che appartengono al settore nonprofit, e ci~ anche a causa delle numerose tipologie organizzative e giuridiche in cui si esprimono le attivit^ delle organizzazioni nonprofit.

In generale si pu~ dire che sono nonprofit le organizzazioni che posseggono i seguenti requisiti: sono formali (cio_ in qualche modo istituzionalizzate anche se non giuridicamente riconosciute), private (con una struttura di base privata), auto-governate (autonome e non controllate da nessuna amministrazione pubblica o privata a scopo di lucro), vincolate nella

distribuzione di utili (non distribuiscono ai propri membri o soci, in nessuna forma, eventuali profitti derivanti dall'attività, da qui il termine *nonprofit*) o possono distribuirli in modo limitato, hanno finalità sociale.

Preso atto della presenza di questa tipologia di imprese, la teoria economica ha cercato di spiegarne l'esistenza e, nel corso degli ultimi decenni, si sono sviluppate varie teorie.

Esse si suddividono essenzialmente in due filoni:

- teorie del ruolo e della rilevanza economica;
- teorie del comportamento.

Il primo filone raccoglie gli approfondimenti riguardanti i motivi dell'esistenza delle organizzazioni nonprofit, del loro sviluppo, soprattutto in particolari settori, e del ruolo che esse ricoprono nell'economia di mercato. Secondo le teorie più diffuse le organizzazioni nonprofit nascono per cercare di ovviare a quelli che vengono individuati come gli aspetti critici e di fallimento sia del mercato che dello Stato. Il settore nonprofit si propone perciò come terzo attore dell'economia capace di ricoprire autonomi spazi in cui operare e di trovare vie di interazione con il mercato e lo Stato.

Le teorie del comportamento cercano invece di dare risposta a quali sono gli obiettivi che si prefiggono le nonprofit, in che modo vengono perseguiti, quali sono le loro strutture organizzative e come vengono gestite.

I lavori teorici di studio e di approfondimento della realtà nonprofit sottolineano come tale settore, anche se non sempre facilmente individuabile e misurabile, stia rivelandosi un settore di rilievo nell'intera economia, non ultimo per i risvolti occupazionali.

3. L'OCCUPAZIONE NEL SETTORE NONPROFIT: ASPETTI GENERALI

Il settore nonprofit, come già sottolineato, si è dimostrato negli ultimi anni particolarmente dinamico dal punto di vista occupazionale. In sette paesi di cui si dispone di dati fra loro comparabili² (Stati Uniti, Germania, Gran Bretagna, Francia, Giappone, Ungheria ed Italia) garantivano nel 1991, 11.776.000 posti di lavoro. Essi rappresentano il 4,5% dell'occupazione totale, l'11,8% dell'occupazione nel solo settore dei servizi, e il 27,6% dell'occupazione del settore pubblico (Salamon e Anheier, 1994). Nella tabella 1 si può osservare

² La comparazione è possibile grazie alla ricerca promossa dalla John Hopkins University di Baltimore in 12 paesi sulle dimensioni quantitative del settore NP (Salamon e Anheier, 1994). Per individuare le organizzazioni da indagare è stata utilizzata la definizione operativo-strutturale proposta da Anheier e Salamon (1992).

l'incidenza percentuale che l'occupazione nel settore nonprofit ha rispetto all'occupazione totale dei singoli paesi. Il dato relativo all'Italia appare molto basso (1,8%), soprattutto se confrontato con altri stati europei come la Francia (4,2%) o la Germania (3,7%). Ma se a livello comparato il peso del settore nonprofit dell'Italia pu~ sembrare marginale, va tuttavia ricordato che esso nel 1991 occupava un numero di lavoratori simile a quello del settore del credito e delle assicurazioni: 434 mila occupati nelle attivit^ bancarie ed assicurative e 418 mila nelle organizzazioni nonprofit (Barbetta, 1994).

tabella 1
Incidenza percentuale dell'occupazione nel settore nonprofit sull'occupazione totale in alcuni paesi.

PAESE	OCCUPAZIONE (% su occupazione totale)
U.S.A.	6,8
Francia	4,2
Gran Bretagna	4
Germania	3,7
Giappone	2,5
Italia	1,8
Ungheria	0,8

Fonte: Barbetta, 1994

La tabella 1 evidenzia, inoltre, il peso assunto dal settore nonprofit negli USA dove il 6,8% degli occupati, pari a oltre 7 milioni di lavoratori, svolge la propria attivit^ in organizzazioni di terzo settore. Gli USA vantano, infatti, il pi_ ampio ed evoluto settore nonprofit il quale, ormai da decenni, _ oggetto di studi e di ricerche. Dagli inizi degli anni Novanta per~, l'interesse per queste organizzazioni si _ notevolmente sviluppato anche in altri paesi, fra questi pure l'Italia. I dati sull'occupazione sono per~ decisamente insufficienti e, se dal punto di vista quantitativo vi sono in ogni paese delle stime, mancano invece per quasi tutti gli stati dati qualitativi. E' su quest'ultimo aspetto che si concentra la ricerca presentata in questo lavoro.

Analizzando le caratteristiche degli occupati degli Stati Uniti (uno dei pochi stati in cui sono disponibili tali informazioni), emerge che il settore nonprofit offre maggiori possibilit^ alle donne (pi_ di 2/3 della forza lavoro) e a coloro che appartengono a minoranze etniche, attira persone con un buon livello di istruzione e offre maggiori possibilit^ di lavoro a part-time (circa il 30%). Anche se i salari sono pi_ bassi rispetto a quelli percepiti da coloro che sono occupati nel settore pubblico e privato a scopo di lucro, vi sono per~ delle significative contropartite in termini di soddisfazione personale e di

coinvolgimento nel lavoro, che compensano le minori entrate in termini economici (Johnston e Rudney, 1987; Mirvis e Hackett, 1983; Mirvis, 1992; Preston, 1989, 1990; Rudney, 1987, 1993; Rudney e Weitzman, 1983).

In Italia non si è ancora fatto nulla al fine di conoscere le caratteristiche degli occupati del settore nonprofit. Le poche informazioni disponibili sono quelle relative al numero di lavoratori remunerati, mentre non si hanno informazioni né sulle caratteristiche dei posti di lavoro, né su quelle degli occupati. Diffusa è anche la convinzione che il settore nonprofit occupi soprattutto persone in cerca di prima occupazione o i disoccupati, offrendo posti di lavoro spesso precari e a bassa remunerazione. Gli occupati dovrebbero quindi mostrare un'alta mobilità, essendo alla ricerca di una sistemazione migliore.

La ricerca di seguito presentata si propone di dare un primo, limitato, contributo all'analisi degli aspetti qualitativi del lavoro nelle cooperative sociali di servizi in provincia di Trento.

4. LE COOPERATIVE SOCIALI DI SERVIZI IN PROVINCIA DI TRENTO

Al fine di osservare le caratteristiche degli occupati del settore nonprofit, è stata effettuata una ricerca, avviata nella primavera scorsa (marzo 1995), sugli occupati di 39 cooperative sociali di servizi che operano nella provincia di Trento e che si sono rese disponibili ai fini della raccolta dati³, distribuite sul territorio provinciale come indicato in tabella 2.

tabella 2
Distribuzione delle cooperative sociali per comune e comprensorio

COMUNE	N _i cooperative	comprensorio	N _i coop nel comprensorio
Borgo	2	C 3	2
Pergine	2	C 4	3
Baselga di Pin_	1	C 4	
Trento	11	C 5	15
Povo	1	C 5	
Vezzano	1	C 5	
Mezzolombardo	2	C 5	
Cles	2	C 6	4
Denno	1	C 6	
Fondo	1	C 6	
Tione	1	C 8	3
Storo	1	C 8	
S. Lorenzo in Banale	1	C 8	
Riva	1	C 9	3
Arco	2	C 9	
Rovereto	6	C 10	9
Volano	1	C 10	
Lenzima di Isera	1	C 10	
Mori	1	C 10	
totale	39		

Nella fase operativa è stato somministrato ad ogni cooperativa un questionario volto a raccogliere informazioni sull'attività svolta, sugli aspetti organizzativi, nonché su alcuni dati economici. Si sono poi analizzati sia i lavoratori remunerati che quelli volontari attraverso brevi schede individuali.

³ Le cooperative sociali di servizi (cooperative sociali di tipo A) erano risultate 42 fra le quali 3 non hanno partecipato alla ricerca.

5. GLI OCCUPATI

Il personale remunerato presente nelle 39 cooperative analizzate raggiunge le 593 unit  e risulta essere ripartito fra:

- 421 donne (71%) e 172 uomini (29%);
- 284 soci (47,9%) e 309 non soci (52,1%);
- 396 lavoratori a tempo pieno (66,8%) e 197 a tempo parziale (33,2%).

Da questa prima fotografia della realt , emergono gi  alcune caratteristiche significative dell'occupazione nel settore:

a) Le donne costituiscono la maggioranza degli occupati delle cooperative sociali (71%); questo dato conferma la presenza pi  elevata di forza lavoro femminile nelle organizzazioni di terzo settore, rispetto all'intera economia.

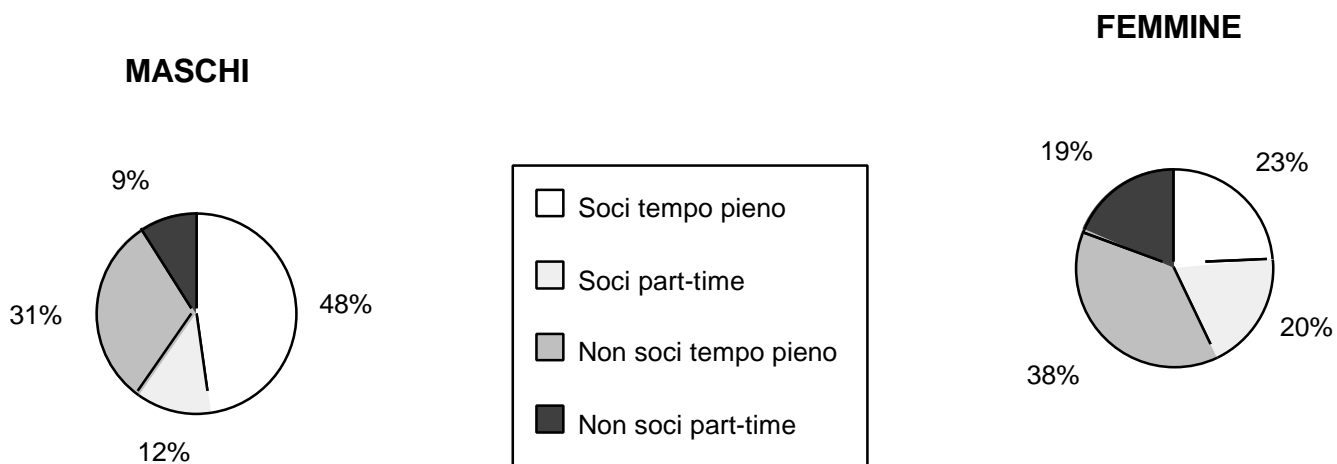
b) I lavoratori non soci sono in numero particolarmente elevato; questo dato sorprende in quanto le cooperative sono organizzazioni che nascono da una base sociale e normalmente sono soprattutto i soci che vi operano.

c) Gli occupati ad orario ridotto sono ben un terzo della forza lavoro impiegata; questa percentuale   di gran lunga superiore a quella rilevata per l'economia nel suo insieme che non supera il 5-6%.

L'analisi viene di seguito condotta distinguendo i lavoratori secondo il sesso e analizzando separatamente maschi e femmine; qualora i dati siano significativi, verranno anche esposti i risultati sulla base dell'appartenenza o meno alla base sociale.

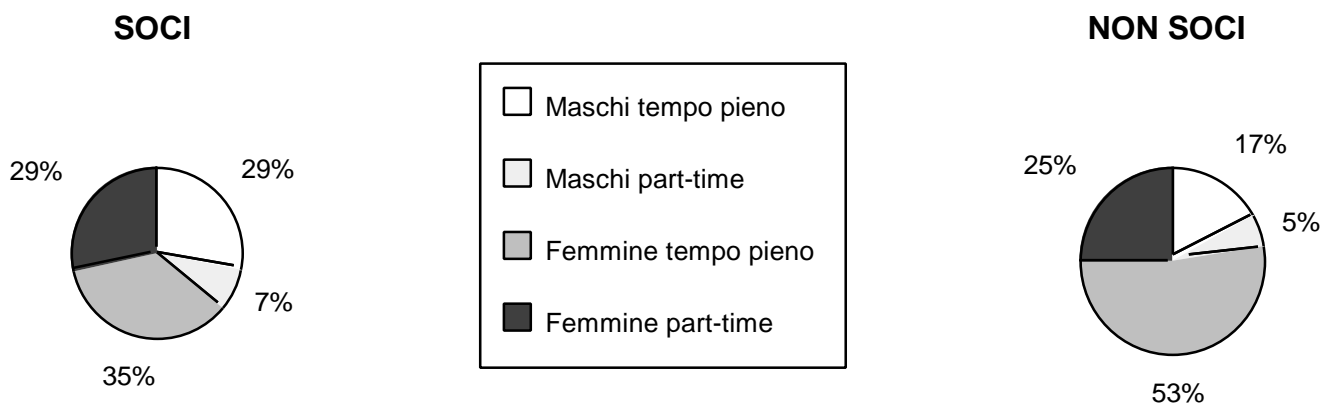
Le donne costituiscono la forza lavoro prevalente e, in particolare, le donne non socie che lavorano a tempo pieno (27,3% di tutti gli occupati e 38% delle sole lavoratrici - grafico 1). Le donne che lavorano a part-time (sia socie che non) costituiscono il 39% delle lavoratrici, mentre le occupate a tempo pieno con lo status di socio sono il 23%. Il 57% delle donne non   socio della cooperativa in cui lavora. La massiccia presenza di non soci pu  avere due spiegazioni: in primo luogo coloro che fondano, amministrano e dirigono una cooperativa sono in maggioranza uomini; secondariamente si rileva una capacit  occupazionale delle cooperative sociali che, oltre a dare lavoro ai soci, generano posti di lavoro per altri lavoratori.

grafico 1
Ripartizione dei lavoratori in base al sesso



I maschi sono presenti per la parte residuale (29%), ma sono in genere occupati a tempo pieno: infatti i lavoratori con un orario completo costituiscono il 79% di tutti i maschi e fra essi prevale la percentuale dei soci (48%). Fra gli occupati maschi, a differenza delle loro colleghe, prevalgono i soci (60%): un uomo che opera in una cooperativa sociale risulta maggiormente interessato ad essa e la sua presenza fra la base sociale dimostra che gli uomini partecipano di più alle decisioni che coinvolgono la vita della cooperativa.

grafico 2
Ripartizione dei lavoratori in base all'appartenenza alla base sociale



Fra i soci (grafico 2), pur prevalendo le donne, vi è una buona presenza di uomini (36%) e i lavoratori sono essenzialmente occupati a tempo pieno (64%). Per contro, coloro che non sono soci della cooperativa sono per il 3/4 donne (78%) e, rispetto ai colleghi soci, sono di più coloro che lavorano a tempo pieno (70%).

Coloro che lavorano in cooperativa sono stati assunti soprattutto tramite selezione, che risulta essere la modalità utilizzata dal 48,7% delle cooperative. La selezione prevede sempre il colloquio, che può essere l'unico metodo di valutazione (nel 46,2% delle cooperative), oppure essere abbinato ad una prova scritta (17,9%) o ad un periodo di tirocinio (in 3 cooperative); in alcuni casi si considerano anche i titoli di studio posseduti (5 cooperative). Il personale remunerato viene in buona parte selezionato da un'apposita commissione (in 43,5% delle cooperative) o dal CdA (28,2%).

Altri importanti canali di assunzione sono rappresentati dai contatti con coloro che collaborano a vario titolo con la cooperativa (volontari, obiettori di coscienza...), adottato dal 28,2% delle cooperative, o dalla conoscenza personale (12,8%). Queste modalità rivelano l'esigenza, da parte dei responsabili delle cooperative, di avere persone motivate, qualificate e soprattutto che conoscano già l'ambiente di lavoro e gli utenti con cui entreranno in contatto. Risulta tuttavia interessante il fatto che questi canali di assunzione non sono né generalizzati né molto diffusi, nonostante nulla impedisca alle cooperative di ricorrervi.

5.1 LE CARATTERISTICHE DEGLI OCCUPATI: GLI ASPETTI QUALITATIVI

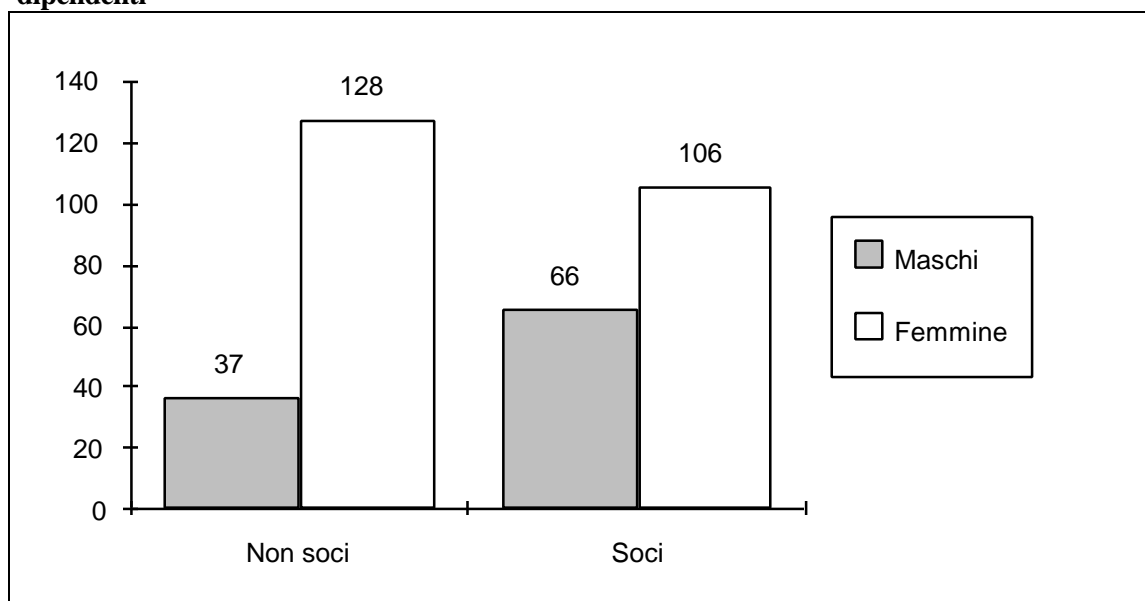
Le schede compilate dai lavoratori coprono più della metà degli occupati nelle cooperative sociali del Trentino: in un universo di 593 occupati nelle cooperative sociali investigate, sono state raccolte 339 schede, pari al 57,2%. Tali schede rappresentano un buon campione di analisi e da esse emergono ulteriori informazioni riguardanti le caratteristiche di coloro che operano in queste organizzazioni.

Il campione rispecchia sia la ripartizione secondo il sesso dei lavoratori delle cooperative sociali trentine (quasi il 70% degli intervistati è costituito da donne), sia quella relativa all'appartenenza alla base sociale (il 50,7% degli intervistati sono soci).

Se si incrociano sesso e appartenenza alla base sociale, si ottiene il grafico 3 che conferma come la categoria prevalente di lavoratori risulti quella costituita da *lavoratrici donne non socie*.

grafico 3

Ripartizione secondo il sesso e l'appartenenza a socio della cooperativa del campione di dipendenti



I titoli di studio posseduti dagli occupati sono eterogenei: vanno dalla licenza elementare alla laurea. Nel complesso però vi è una percentuale di diplomati (una o più volte) e di laureati molto elevata e pari al 44% del campione.

La differenza di scolarità fra le donne e gli uomini emerge chiaramente: in proporzione le donne hanno titoli di studio più bassi (licenza elementare, licenza

di scuola media inferiore e qualifica professionale) anche se vi _ un buon numero di laureate (6,78% delle occupate); gli uomini sono in larga parte in possesso di diploma di scuola media superiore (oltre il 40%), e una quota di essi, maggiore che nel caso delle donne, _ in possesso di laurea (10,68%).

5.2 DURATA DEL RAPPORTO DI LAVORO

La maggior parte degli intervistati lavora per la cooperativa da pi_ di un anno, ma da meno di 5 (56%), seguono coloro che hanno dai 6 ai 10 anni di anzianit^ (11,5%) e coloro che sono stati assunti da un periodo compreso fra i 6 mesi e 1 anno (10,6%) (tabella 2). Sulla durata dei rapporti di lavoro incide ovviamente il fatto che molte cooperative sono di recente costituzione.

E' interessante notare come siano i soci coloro che hanno alle spalle il maggior numero di anni passati in cooperativa: probabilmente coloro che entrano come non soci, lo diventano solo successivamente.

tabella 2

Ripartizione dei lavoratori in base al sesso, all'appartenenza alla base sociale e alla durata del rapporto di lavoro (percentuali)

	mas chi	fem mine	non soci	so ci	TO T	% totale
Non risposto	0	0,8	1,2	0	2	0,6
<3 mesi	1,9	5,9	7,3	2,3	16	4,7
3-6 mesi	5,8	11,0	15,8	3,5	32	9,4
6-12 mesi	12,6	9,7	18,2	3,5	36	10,6
1-5 anni	60,2	54,2	44,8	67, 4	190	56,1
6-10 anni	11,7	11,4	6,7	15, 1	39	11,5
11-15 anni	6,8	5,1	4,8	6,4	19	5,6
>15 anni	1,0	1,7	1,2	1,7	5	1,5
TOTALE	103	236	165	172	339	

5.3. TIPO DI LAVORO SVOLTO

La parte prevalente dei lavoratori remunerati (tabella 3) si dedica all'erogazione dei servizi che la cooperativa offre ai propri utenti. Infatti il 75% delle donne e il 76,7% degli uomini _ coinvolto in tale ambito operativo. Il 7,2% delle occupate svolge mansioni di segreteria, il 6,4% attivit^ di supporto e il 3,4% ricopre ruoli dirigenziali. Gli uomini non impegnati nell'erogazione dei servizi si ripartiscono fra l'attivit^ dirigenziale (10,7%) e le attivit^ di coordinamento (5,8%) e formazione (2,9%).

Vi sono poi delle differenze significative tra i sessi in alcuni ambiti lavorativi: l'attivit^ di segreteria e tenuta della contabilit^, per esempio, _ quasi esclusivamente in mano a dipendenti donne (89,5%) come pure le attivit^ di supporto (93,7%) che consistono soprattutto nel riordino e nella pulizia delle sedi

o nel garantire i servizi di ristorazione. Prevalgono invece gli uomini negli incarichi dirigenziali (57,9%): la discriminazione sessuale sussiste quindi anche in un settore come quello delle cooperative sociali dove le donne lavoratrici rappresentano i 2/3 degli occupati.

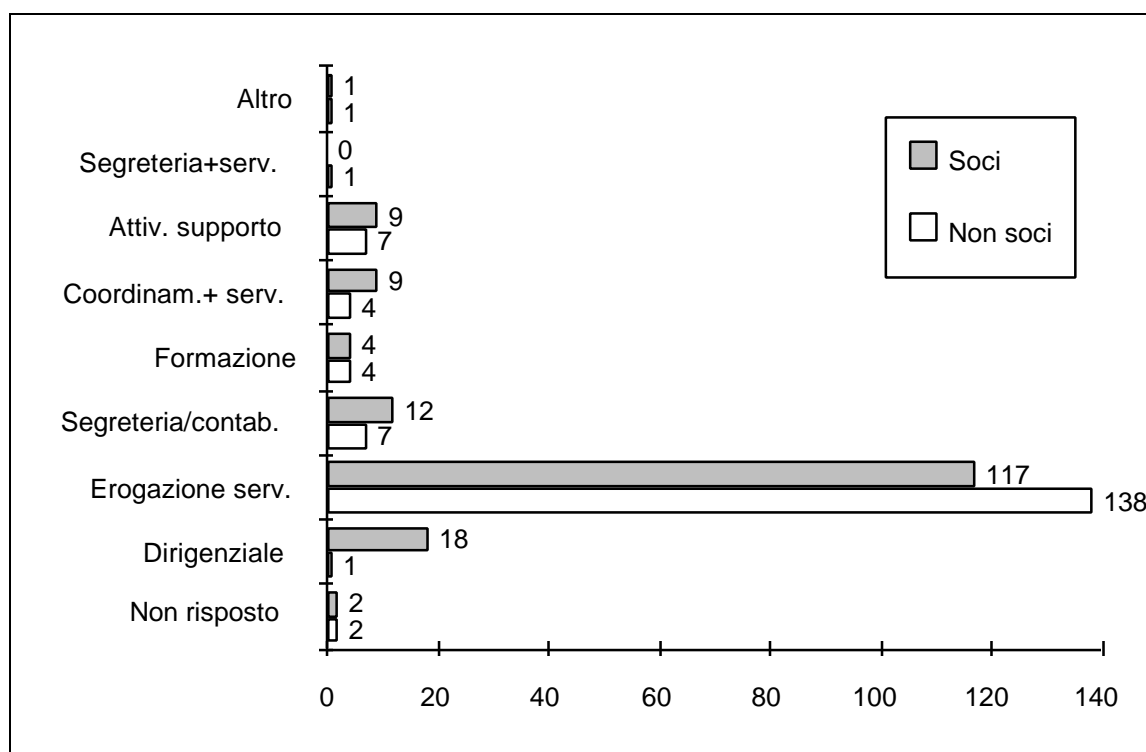
tabella 3

Ripartizione dei lavoratori in base al sesso e al compito svolto in cooperativa

	Masc hi	% M	Fem mine	% F	TO T	% tot
Non risposto	0	0	4	1,7	4	1,2
Dirigenziale	11	10, 7	8	3,4	19	5,6
% dirig.	57,9		42,1		100	
Erogazione serv.	79	76, 7	177	75	256	75, 5
% erog. serv.	30,9		69,1		100	
Segreteria/cont ab.	2	1,9	17	7,2	19	5,6
% segret.	10,5		89,5		100	
Formazione	3	2,9	6	2,5	9	2,7
% form.	33,3		66,7		100	
Coordinam.+ serv.	6	5,8	7	3,0	13	3,8
% coord+serv	46,2		53,8		100	
Attiv. supporto	1	1,0	15	6,4	16	4,7
% att. supp.	6,3		93,7		100	
Segreteria+ser v.	0	0	1	0,4	1	0,3
% segr+serv	0		100		100	
Altro	1	1,0	1	0,4	2	0,6
% altro	50		50		100	
TOTALE	103	100	236	100	339	100
% totale	30,4		69,6		100	

grafico 4

Ripartizione dei lavoratori in base al ruolo che ricoprono e all'appartenenza a socio



Se invece di distinguere i lavoratori secondo il sesso si osserva la caratteristica socio/non socio in relazione alla mansione svolta, si nota che essa rappresenta una discriminante fondamentale solo per coloro che occupano posti dirigenziali, dove su 19 dirigenti solo uno non è socio (grafico 4). Sono in prevalenza soci anche coloro che svolgono contemporaneamente sia attività di coordinamento che di servizio e chi si occupa della segreteria. Prevale invece i non soci nelle attività connesse all'erogazione dei servizi.

5.4 ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro risulta essere a tempo pieno per quasi il 67% dei lavoratori, mentre il restante 33% è occupato a tempo parziale (tabella 5).

Le percentuali variano se si osservano separatamente i due sessi: l'85,4% dei maschi lavora a tempo pieno, mentre fra le donne tale percentuale è del 58,4%. Le donne occupate a tempo parziale sono ben il 41,6%.

tabella 5
Ripartizione dell'orario di lavoro in base al sesso dei lavoratori

	Maschi	% M	Femmine	% F	TOTALE	% tot
--	--------	-----	---------	-----	--------	-------

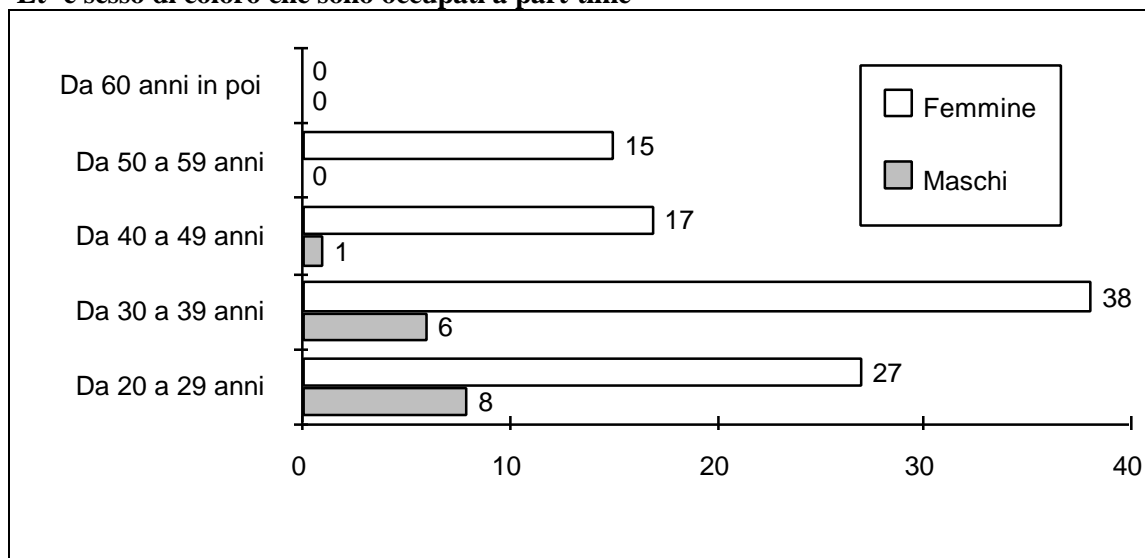
Tempo pieno	88	85,4	139	58,9	227	67
Tempo parziale	15	14,6	97	41,1	112	33
TOTALE	103	100	236	100	339	100

La suddivisione fra soci e non soci rispetto all'orario di lavoro non presenta differenze significative: soci e non soci si suddividono in misura simile sia per l'orario a tempo pieno (118 soci e 107 non soci) che per quello a tempo parziale (54 soci e 58 non soci).

Gli occupati a tempo parziale sono in prevalenza di et^ inferiore ai 39 anni: il 31,3% di essi ha meno di 30 anni e il 39,3% ha fra i 30 e 39 anni (grafico 5). I maschi appartengono esclusivamente alle fasce di et^ 20-29 anni e 30-39 anni e si tratta in prevalenza di giovani che hanno scelto tale settore per operare. Solamente uno, tra coloro che lavorano a tempo parziale, _ alla ricerca di un'altre occupazione. Le femmine invece si ripartiscono fra pi_ fasce di et^: pur mantenendo la presenza pi_ elevata fra coloro che hanno fra i 30 ed i 39 anni (quasi il 40%), esse sono presenti in buon numero anche fra coloro che hanno un'et^ compresa fra i 40 e i 60 anni (33%), e fra le pi_ giovani (27,8%).

grafico 5

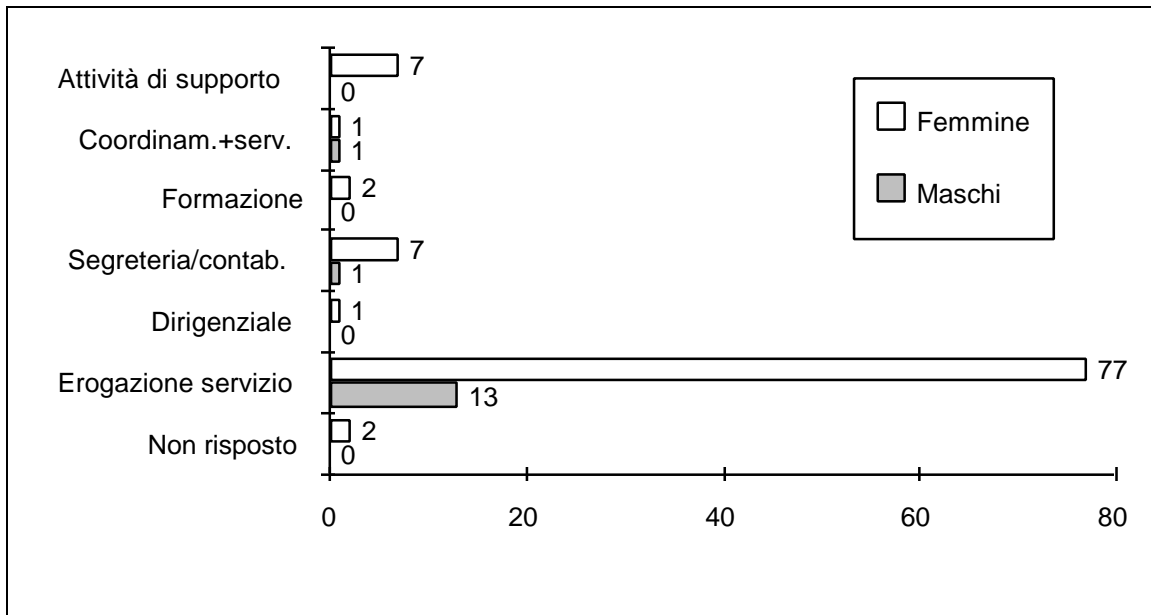
Et  e sesso di coloro che sono occupati a part-time



Gli occupati a part-time sono impegnati essenzialmente nell'erogazione dei servizi (80,4%) (grafico 6). Per gli uomini questo rappresenta l'incarico prevalente (con due sole eccezioni per la segreteria ed il coordinamento del servizio). Le donne occupate a part-time invece ricoprono anche mansioni di segreteria e tenuta della contabilit , attivit  di supporto (che coinvolgono in entrambi i casi il 7,2% delle occupate) e attivit  di formazione e coordinamento (3 persone). Fra coloro che operano a part-time vi   anche una donna che ricopre un ruolo dirigenziale.

grafico 6

Mansione e sesso di coloro che sono occupati a part-time



5.4 LE RETRIBUZIONI

La maggior parte dei lavoratori ad orario pieno (64,8%) percepisce un salario netto mensile che oscilla fra 1,5 e 2 milioni (tabella 6). Il 28,8% degli occupati ottiene una remunerazione compresa fra 1 e 1,5 milioni, mentre solo 3 occupati percepiscono meno di un milione al mese. Coloro che ottengono remunerazioni superiori ai due milioni mensili non sono in numero elevato (3%), ma fra di essi non si rileva discriminazione sessuale: su 7 occupati, 3 sono donne. Nel complesso invece, la retribuzione dei maschi risulta essere superiore a quella delle donne: essi infatti percepiscono i salari pi_ elevati (quasi 3/4 degli uomini ha un salario mensile superiore a 1,5 milioni, contro poco pi_ della met^ delle donne).

Le differenze salariali sono determinate essenzialmente dal tipo di mansioni svolte: i lavori dirigenziali o di coordinamento sono svolti in gran parte dagli uomini.

tabella 6

Retribuzione mensile netta in base al sesso e all'appartenenza sociale dei lavoratori a tempo pieno (percentuali).

TEMPO PIENO	ma sc hi	femm ine	so ci	non soci	T O T	% to t
Non risposto	2,3	2,2	0,8	3,7	5	2, 2
Meno di 500 mila	0	0,7	0	0,9	1	0, 4
Da 500 mila a <1 milione	1,1	0,7	0	1,9	2	0, 9
Da 1 a <1,5 milioni	19, 3	34,5	22, 9	35,5	6 5	28 ,6
Da 1,5 a <2 milioni	72, 7	59,7	70, 3	57,9	1 4 7	64 ,8
Da 2 a <3 milioni	3,4	2,2	5,1	0	6	2, 6
Oltre 3 milioni	1,1	0	0,8	0	1	0, 4
N_i lavoratori	88	139	11 8	107	2 2 7	

Sulla base della suddivisione socio/non socio si osserva una differenza significativa: le retribuzioni pi_ basse sono percepite dai non soci. Il 57,9% dei non soci percepisce un salario compreso fra 1,5 e 2 milioni, mentre la restante parte di lavoratori non soci percepisce remunerazioni pi_ basse. Coloro che percepiscono pi_ di 2 milioni al mese sono tutti soci, mentre fra coloro che

ottengono una paga compresa fra 1,5 e 2 milioni, ben 70,3% degli occupati possiede tale status. Non bisogna dimenticare per~, che i livelli dirigenziali e le mansioni di maggiore responsabilit^ (che permettono di ottenere le pi_ alte remunerazioni) sono ricoperti quasi esclusivamente dai soci.

Gli occupati che lavorano a tempo parziale (tabella 7) percepiscono essenzialmente remunerazioni comprese fra 500 mila e 1,5 milioni (84,9%) equamente ripartite fra le due fasce individuate (da 500 mila a 1 milione il 42% e da 1 a 1,5 milioni il 42,9%). Interessante _ inoltre osservare come coloro che percepiscono le remunerazioni pi_ elevate (pi_ di 1,5 milioni mensili) siano tutte donne.

tabella 7

Retribuzione mensile netta in base al sesso e all'appartenenza sociale dei lavoratori a tempo parziale

PART-TIME	ma sch i	femm ine	so ci	non soci	N_i lav .	% to t
Non risposto	6,7	12,4	14, 8	8,6	13	11 ,6
Meno di 500 mila	0	1,0	0	1,7	1	0, 9
Da 500 mila a <1 milione	40	42,3	33, 3	50	47	42 ,0
Da 1 a <1,5 milioni	53, 3	41,2	50	36,2	48	42 ,9
Da 1,5 a <2 milioni	0	3,1	1,9	3,4	3	2, 7
N_i lavoratori	15	97	54	58	11 2	

Confrontando la remunerazione percepita con l'~appartenenza alla base sociale, si trova conferma del fatto che i soci sono percettori di remunerazioni pi_ elevate: la met^ dei soci occupati a part-time guadagna da 1 a 1,5 milioni, contro il 36,2% dei non soci. Il 50% di questi ultimi percepisce invece remunerazioni comprese tra 500 mila e 1 milione. L'~unica eccezione _ costituita da coloro che ottengono pi_ di 2 milioni al mese: due dei tre non sono soci.

Osservando i dati sui salari degli occupati a part-time, si nota che l'~11,6% non ha specificato l'~importo della propria retribuzione: per alcune persone permane ancora il timore a rivelare l'~ammontare delle proprie entrate.

5.5 CONDIZIONE PROFESSIONALE PRECEDENTE L'ASSUNZIONE

La maggior parte degli attuali lavoratori delle cooperative sociali proviene da una precedente occupazione (64,9%), seguiti da coloro (in prevalenza donne) che erano studenti (10,62%) o casalinghe (10,32%). Molto limitato _ il numero di coloro che provengono dalla disoccupazione (10,32%) (tabella 8).

tabella 8

Condizione professionale precedente l'assunzione ripartita in base al sesso (percentuali)

	Maschi	Femmine	N _i TOT	% tot
Non risposto	1,0	2,1	6	1,77
Altra occupazione	77,7	59,3	220	64,90
Disoccupato/a	7,8	11,4	35	10,32
Studente	7,8	11,9	36	10,62
Casalinga	0	14,8	35	10,32
Militare/obiettore	2,9	0	3	0,88
Religioso	1,0	0	1	0,29
Altro	1,9	0,4	3	0,88
TOTALE	103	236	339	100

Osservando solamente i maschi, si nota che nella grande maggioranza, quasi il 78%, erano precedentemente occupati.

Coloro che erano occupati anche prima di essere assunti in cooperativa provengono, seppur in percentuali diverse, da tutti i settori dell'economia.

Il settore dei servizi alla persona dava lavoro al 39,1% degli intervistati: essi non hanno cambiato il settore di occupazione ma solamente l'organizzazione in cui operano; tra di essi vi sono pi_ del 40% di coloro che sono impegnati nell'erogazione dei servizi. Gli occupati delle cooperative sociali provengono tuttavia anche da settori che hanno poca attinenza con l'attuale occupazione: il 13,2% proviene dall'industria, l'11,4% dal commercio, il 7,3% dagli alberghi e dai pubblici esercizi, il 6,4% dai servizi alle imprese. Interessante il dato di coloro che provengono dalla pubblica amministrazione: solamente il 4,5%. Il settore pubblico dimostra cos' di possedere forti attrattive: la garanzia del posto fisso compensa un lavoro non sempre rispondente alle aspirazioni personali. La provenienza _ eterogenea anche fra coloro che svolgono attivit^ direttiva: circa 1/3 (4 direttori) hanno precedentemente operato nel settore dei servizi alla persona, pi_ di un terzo (5 direttori) proviene dall'industria, e i restanti 5 operavano in agricoltura, nell'artigianato, nei servizi all'impresa, nel credito e assicurazioni, e nei trasporti e comunicazioni. Se si suddividono in base al sesso, si nota che sono le donne quelle con maggior coerenza tra l'attivita attuale e passata (3 su 5 provengono dal settore dei servizi), mentre tra gli uomini la provenienza _ la pi_ varia.

Nonostante la provenienza dal settore dei servizi alla persona sia quella pi_ coerente con l'attuale attivit^, pi_ del 50% dei lavoratori proviene da altri settori. Si dimostra cos^ che le cooperative sociali non occupano solo soggetti formati esplicitamente per i servizi erogati; esse esercitano un'attrattiva anche su persone con esperienze formative e lavorative diverse.

Per quanto riguarda invece la precedente posizione professionale degli occupati, il 33,2% era operaio, il 15,9% impiegato di concetto, il 9,5% impiegato esecutivo. Di particolare interesse risulta il dato di coloro che erano lavoratori autonomi (8,2%): uno di essi svolge attualmente attivit^ direttive, 2 si dedicano alla formazione, 2 al coordinamento, e i rimanenti erogano i servizi. Fra i dirigenti si osserva che solamente uno aveva gi^ ricoperto tale ruolo, gli altri 13 ricoprivano varie posizioni professionali (operaio, impiegato esecutivo, impiegato quadro intermedio, impiegato di concetto, lavoratore autonomo e insegnante).

5.6 RAPPORTI CON LE COOPERATIVE PRIMA DELL'ASSUNZIONE

La maggior parte dei lavoratori (64,3%) non ha mai lavorato prima nella cooperativa dove _ occupato (n_ come volontario, n_ come lavoratore retribuito), ma, se si esclude il 3,3% che non ha risposto, rimane il 32,4% del personale retribuito che aveva avuto precedenti rapporti con organizzazioni di terzo settore. Analizzando il tipo di rapporto che intercorreva fra queste persone e la cooperativa od associazione in cui avevano operato, si osserva che la percentuale maggiore vi svolgeva attivit  retribuita (61,8%) (tabella 9). Fra questi ultimi la maggioranza (90 persone su 110) ha comunque lavorato in un'organizzazione diversa da quella in cui opera attualmente, mentre gli occupati che dichiarano di aver gi  lavorato nella stessa cooperativa, sono stati assunti soprattutto tramite contratti a scadenza. Coloro che lavoravano in cooperativa come volontari rappresentano il 28,2% del campione; vi sono poi anche gli obiettori di coscienza (che si sono fermati quasi tutti nella stessa cooperativa, a consolidamento di un rapporto creato durante un anno di attivit ) e altri rapporti, quali i periodi di tirocinio.

tabella 9

Tipo di rapporto, sesso e appartenenza alla base sociale di coloro che avevano gi  operato in una cooperativa

	Stessa coop	% stessa coop	Coop diversa	% altra coop	TOT	% tot
Pers. retribuito	9	45	59	65,6	68	61,8
Obiettore	3	15	1	1,1	4	3,6
Volontario	7	35	24	26,7	31	28,2
Altro	1	5	6	6,6	7	6,4
TOTALE	20	100	90	100	110	100
MASCHI	11	26,2	31	73,8	42	100
FEMMINE	9	13,2	59	86,8	68	100
SOCI	10	18,9	43	81,1	53	100
NON SOCI	10	17,5	47	82,5	57	100

Se si osserva il sesso di coloro che avevano gi  operato in cooperativa, si nota che sia le donne che gli uomini provengono in gran parte da altre cooperative, anche se in percentuali diverse: le donne nell'86,8% dei casi, contro il 73,8% degli uomini. Appartenere alla base sociale, invece, non influisce sulla provenienza e, sorprendentemente sia i soci che i non soci hanno operato

soprattutto in altre cooperative o associazioni (rispettivamente 81,1% e 82,5%) (tabella 9).

5.7 MOTIVAZIONI DELLE SCELTE E DELLA PERMANENZA IN COOPERATIVA

Il questionario ha permesso di raccogliere informazioni di carattere soggettivo, da cui si possono estrapolare ulteriori informazioni riguardanti gli atteggiamenti dei lavoratori delle cooperative sociali.

Alla domanda "Perch_ hai scelto di lavorare in cooperativa?" la maggior parte dei lavoratori ha dichiarato di aver fatto questa scelta perch_ interessato all'attiv^ della cooperativa (33,7%) e per desiderio di lavorare per gli utenti della cooperativa stessa (33,5%). Seguono quanti hanno scelto tali strutture per coerenza con la loro formazione (11,8%) (tabella 10).

tabella 10
Motivazioni della scelta di lavorare in una cooperativa sociale in base al sesso

	% Maschi	% Femmine	TOTALE
Non risposto	0,7	0,7	0,7
Coerenza con la formazione	8,5	13,4	11,8
Stipendio buono	0,7	2,0	1,6
Orario adatto	5,0	8,8	7,6
Maggiore autonomia	6,4	2,9	4,0
Niente di meglio	0	2,0	1,3
Interesse per l'attiv^	40,4	30,6	33,7
Lavorare per utenti	31,9	34,2	33,5
Necessit^	0,7	1,6	1,3
Altro	5,7	3,9	4,5

Fra i maschi vi _ una percentuale maggiore di lavoratori che hanno scelto il lavoro per interesse verso l'attiv^ che svolge la cooperativa e per la maggiore autonomia nel lavoro, mentre le donne danno maggior peso al desiderio di lavorare per gli utenti della cooperativa, alla coerenza con la formazione acquisita e all'esistenza di un orario di lavoro adatto, cio_ compatibile con gli impegni familiari.

La maggior parte dei lavoratori interpellati (85,8%) ha risposto che ha intenzione di mantenere tale occupazione anche nel futuro. Fra i restanti che hanno dato una risposta diversa emerge che il 5,3% ha un contratto a scadenza e

perci~ una permanenza per definizione temporanea in cooperativa; questi ultimi e coloro che cercano un'altra occupazione sono in prevalenza non soci (tabella 11).

Coloro che non desiderano mantenere l'attuale posto di lavoro sono pochi (2,1%) e nel complesso valutano positivamente l'esperienza di lavoro in cooperativa.

tabella 11

Ripartizione in base al sesso e all'intenzione di mantenere il lavoro in cooperativa

	% femmine	% maschi	tot ale	% tot
Non risposto	2,5	1,9	8	2,4
Duratura	88,6	79,6	291	85,8
Contratto a scadenza	4,7	6,8	18	5,3
Ricerca altra occupazione	0,8	4,9	7	2,1
Altro	3,4	6,8	15	4,4
TOTALE	236	103	339	

5.8 I LIVELLI DI SODDISFAZIONE

Alle domande riguardanti la valutazione che i lavoratori danno del salario, dell'orario di lavoro, dell'ambiente in cui operavano, dei rapporti con colleghi ed amministratori, della soddisfazione ricavata dall'esperienza lavorativa e nel complesso, si nota che i voti pi_ bassi sono stati dati al salario (i punteggi sono inferiori a 7,31 su 10). Nel complesso le valutazioni sono comunque medio-alte. I maschi (sia soci che non soci) hanno dato le valutazioni pi_ basse a tutte le domande, mentre le donne non socie (che costituiscono la parte pi_ numerosa dei lavoratori) hanno sempre dato le valutazioni pi_ alte (tabella 12).

tabella 12

Punteggi dell'esperienza lavorativa in base al sesso e all'appartenenza alla base sociale

	N R	Media voti sM	Media voti nsM	Media voti sF	Media voti nsF
Salario percepito	21	6,55	7	7,28	7,31
Orario lavoro	17	7,66	7,86	8,08	8,37
Ambiente di lavoro	20	8,06	7,97	8,51	8,04

Rapporti interpersonali	1 6	7,95	8,22	8,57	8,34
Soddisfazione personale	2 0	8,31	8,25	8,47	8,52
Complesso	2 4	8,19	7,91	8,6	8,52

Le donne sono quelle che valutano pi_ positivamente l'esperienza lavorativa della cooperativa, soprattutto in termini di soddisfazione personale (tabella 13).

tabella 13
Punteggi in base al sesso

	Media voti M	Media voti F
Salario	6,71	7,3
Orario lavoro	7,73	8,24
Ambiente	8,03	8,27
Rapporti	8,05	8,45
Soddisfazi one	8,29	8,5
Comple so	8,09	8,56

Oltre ad osservare la media dei voti dati in base al sesso, si è calcolato un indice di variabilità (lo scarto quadratico medio) per analizzare il grado di concentrazione dei voti attorno alla media. I valori dello scarto quadratico medio degli uomini sono più alti di quelli delle donne: essi hanno, infatti, espresso punteggi più eterogenei. La variabilità più elevata è comunque legata alla remunerazione, dove sia gli uomini che le donne hanno dato i punteggi più eterogenei. (tabella 14).

tabella 14
Scarto quadratico medio dei punteggi dei diversi aspetti del lavoro in base al sesso dei lavoratori

	Maschi	Femmine	TOTALE
Salario	1,94	1,82	1,88
Orario lavoro	1,92	1,66	1,76
Ambiente	1,63	1,58	1,59
Rapporti	1,96	1,48	1,65
Soddisfazione	1,51	1,46	1,48
Complesso	1,62	1,34	1,44

Per quanto riguarda salario, orario di lavoro e soddisfazione personale i non soci si reputano più soddisfatti, mentre per l'ambiente di lavoro, i rapporti instaurati e la valutazione complessiva i più soddisfatti sono i soci (tabella 15).

tabella 15
Punteggi in base all'appartenenza a socio della cooperativa

	Media voti soci	Media voti ns
Salario	6,99	7,24
Orario lavoro	7,92	8,25
Ambiente	8,34	8,03
Rapporti	8,33	8,31
Soddisfazione	8,41	8,46
Complesso	8,44	8,38

Le valutazioni diventano particolarmente interessanti se si osservano separatamente coloro che sono occupati a tempo pieno e coloro che lavorano a part-time (tabella 16). Le donne che lavorano a part-time sono più soddisfatte di quelle che lavorano a tempo pieno; per loro è probabilmente determinante avere un orario di lavoro che non le occupi l'intera giornata, che dia loro ritorni in

termini di reddito, di rapporti, di ambiente di lavoro e di soddisfazione personale. I maschi invece si differenziano a seconda dell'aspetto da valutare: gli occupati a tempo pieno danno i punteggi pi_ alti al salario, all'orario di lavoro e alla soddisfazione personale; gli occupati ad orario ridotto, invece, presentano la valutazione del salario pi_ bassa in assoluto (6,27), mentre danno i punteggi pi_ alti in assoluto all'ambiente (8,8), ai rapporti con colleghi ed amministratori (9,27) e all'esperienza nel complesso (8,6).

tabella 16
Punteggi in base al sesso e all'orario di lavoro dei lavoratori

VOTAZIONI	TEMPO PIENO		PART-TIME	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
Salario	6,79	7,19	6,27	7,44
Orario lavoro	7,84	8,13	7,13	8,38
Ambiente	7,90	8,20	8,80	8,36
Rapporti	7,84	8,34	9,27	8,59
Soddisfazione	8,31	8,48	8,13	8,53
Complesso	8	8,55	8,60	8,57

Interessante _ il caso dei lavoratori a part-time maschi: essi hanno dato un punteggio di 9,27 ai rapporti fra colleghi e con gli amministratori, contro una votazione di 7,84 data dagli occupati maschi a tempo pieno. Questa diversit^ di punteggio _ stata anche rilevata a livello di indice di variabilit^: i maschi, infatti, nei confronti dei rapporti di lavoro hanno il valore pi_ elevato dello scarto quadratico medio (1,96) (cfr. tabella 14).

I punteggi dati dai lavoratori remunerati ai vari aspetti del loro lavoro crescono con l'et^: l'unica eccezione _ rappresentata da coloro che hanno fra i 30 ed i 39 anni, i quali valutano il salario in modo peggiore di coloro che appartengono alla fascia di et^ pi_ bassa.

Coloro che lavorano in cooperativa da un periodo compreso fra 1 e 5 anni che danno il punteggio pi_ basso al salario (6,8), ma per quanto riguarda gli altri aspetti sono fra i pi_ soddisfatti (valutazioni superiori a 8). Sono coloro che sono occupati da meno di sei mesi o da pi_ di 10 anni che si reputano fra i pi_ soddisfatti del salario percepito (tabella 17).

Interessante notare che coloro che lavorano da pi_ di 15 anni nella cooperativa danno i punteggi pi_ alti al salario e all'orario di lavoro, mentre danno i punteggi pi_ bassi per quanto riguarda gli altri aspetti e la valutazione nel complesso (un voto medio di 7,6 contro valutazioni superiori a 8,3).

tabella 17

Valutazioni degli aspetti del lavoro in cooperativa in base alla durata del rapporto di lavoro

	N . R	meno di 3 mesi	3- 6 mesi	6- 12 mesi	1- 5 anni	6- 10 anni	11- 15 anni	pi_ di 15 anni
Salario	2 1	7,6	8, 0	7,1	6, 8	7, 4	8	8
Orario lavoro	1 7	7,8	8, 5	7,8	8	8, 0	8,9	9
Ambiente	2 0	7,9	7, 8	8,4	8, 2	8, 2	8,5	7,2
Rapporti	1 6	8,1	7, 9	8,9	8, 3	8, 1	8,6	7,2
Soddisfazi one	2 0	7,4	8, 8	8,5	8, 5	8, 5	8,6	7,5
Comple sso	2 4	8,4	8, 5	8,6	8, 3	8, 6	8,6	7,6

6. I VOLONTARI

La misurazione del numero dei volontari appare particolarmente difficile e anche le stesse cooperative sociali non sono sempre in grado di fornire dati precisi, soprattutto quando essi superano un certo numero (alcune cooperative hanno pi_ di un centinaio di volontari). Inoltre, una delle caratteristiche dei volontari _ la loro variabilit^ sia nel numero che nella disponibilit^ di tempo: tutto ci~ rende ancora pi_ difficile misurare adeguatamente la loro presenza.

La tabella 18 riassume i dati raccolti presso le 39 cooperative attraverso la compilazione del questionario sull'attivita in generale e la prima distinzione utile che emerge _ quella fra i volontari con rapporto stabile e continuativo (che garantiscono con una certa regolarita la loro presenza) e volontari che offrono la loro disponibilit^ solo saltuariamente o in occasione di particolari iniziative. La maggioranza dei volontari non possiede tuttavia lo status di socio della cooperativa (52%).

tabella 18
Suddivisione dei volontari nelle cooperative sociali intervistate

VOLONTARI	N_i	%
soci con rapporto stabile	286	31,2
non soci con rapporto stabile	351	38,3
soci occasionali	154	16,8
non soci occasionali	125	13,7
	916	100

I volontari offrono il loro tempo libero per collaborare alle attivita realizzate dalle cooperative, ottenendo in cambio dei rimborsi spese in 13 cooperative, il rimborso e il servizio di vitto e alloggio in 3, mentre in 1 cooperativa possono utilizzare il servizio; nella maggior parte dei casi comunque non ottengono nessun beneficio materiale.

I volontari costituiscono una realta importante in quasi tutte le cooperative. Solo 4 cooperative sociali non si avvalgono di volontari: il motivo principale risulta essere la recente costituzione e la necessita di organizzare il servizio dei volontari in modo adeguato.

Per le cooperative risulta perci~ rilevante conoscere le persone che si offrono a collaborare ed _ soprattutto importante introdurle nei servizi che svolgeranno: in 10 cooperative infatti si fa una preventiva selezione dei volontari, ma se si considera che sono 24 le cooperative che stabiliscono un periodo di affiancamento ed inserimento dei volontari, si ha la conferma della domanda di formazione anche per questa forza lavoro. In 17 cooperative viene svolta anche

attività di formazione dei volontari: essa è organizzata prevalentemente con risorse interne e riguarda sia la preparazione operativa (spesso offerta prima di cominciare il servizio con gli utenti), che quella politico-sociale.

La presenza di volontari in cooperativa determina sia vantaggi che svantaggi: fra i primi emergono in particolar modo la possibilità di offrire un servizio migliore, sia in quantità che in qualità, e i vantaggi di tipo economico; fra le difficoltà si rilevano soprattutto discontinuità, insufficiente preparazione e rapporti non sempre buoni con il personale dipendente.

I volontari si caratterizzano per la loro flessibilità sia in termini di disponibilità che di numero, ed infatti uno degli aspetti indagati riguardava il ricambio di coloro che collaborano volontariamente. Non è, però, stato possibile valutare il turn-over dei volontari perché nemmeno le cooperative possiedono dati precisi. Per ovviare agli abbandoni dei volontari e per mantenere viva la motivazione originale, 20 cooperative promuovono attività varie: giornate di formazione e riflessione sul servizio che i volontari svolgono e sull'importanza del loro ruolo, oppure festa in cui rinsaldare i rapporti fra gli stessi volontari o con il personale remunerato.

6.1 CARATTERISTICHE DEI VOLONTARI

Il numero di schede raccolte e compilate dai volontari (158 questionari) costituisce un campione di circa un quarto dei volontari che hanno con le cooperative sociali un rapporto stabile e duraturo. La percentuale (24,8%) non è elevata e ciò conferma la difficoltà a censire il fenomeno del volontariato: è una forza lavoro difficilmente rilevabile, estremamente flessibile e non sempre visibile.

I risultati ottenuti dalle schede non sono quindi esaustivi, ma permettono un'analisi qualitativa dei volontari e alcune interessanti riflessioni che completano le informazioni raccolte presso la cooperativa.

Il primo dato che emerge analizzando il campione dei volontari delle cooperative sociali intervistate riguarda il sesso e si nota che, fra coloro che hanno risposto, permane la prevalenza di donne (56% contro il 42% degli uomini); tale presenza è tuttavia inferiore a quella rilevata per i lavoratori (tabella 19). Se si osserva la suddivisione dei volontari fra soci e non, si nota una leggera prevalenza dei non soci per un 52% contro il 46%.

tabella 19

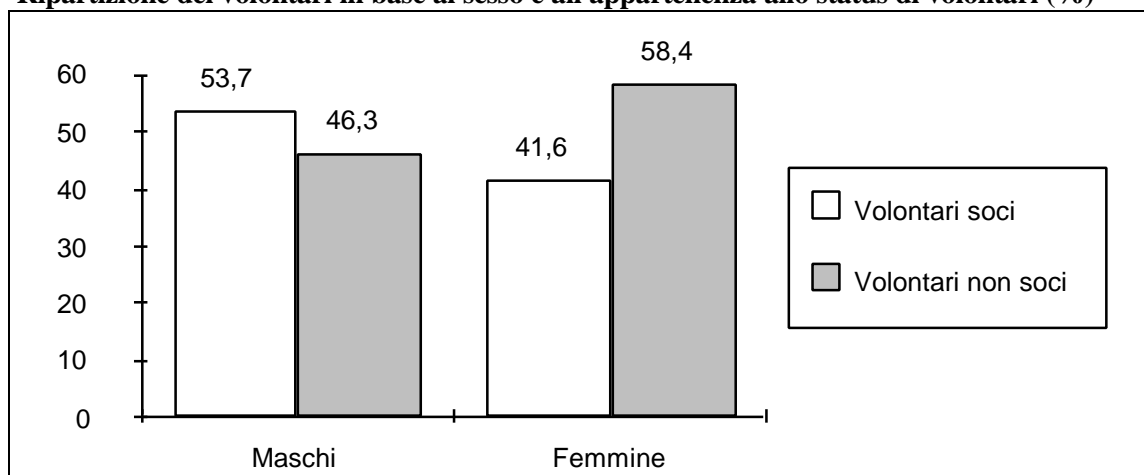
Ripartizione in base al sesso e all'appartenenza alla base sociale

	N . R .	ma sch i	fem mine	N . R .	so ci	non soci	TOTAL E
N_i volontari	2	67	89	2	73	83	158
% volontari	1 , 3	42, 4	56,3	1 , 3	46 , 2	52,5	100

Il grafico 7 riporta i risultati precedenti (sesso ed appartenenza alla condizione di socio) incrociandoli fra di loro: la categoria prevalente risulta essere costituita da *donne volontarie non socie*. È interessante il confronto con i lavoratori in cui si riscontra la stessa prevalenza di *donne lavoratrici non socie*.

grafico 7

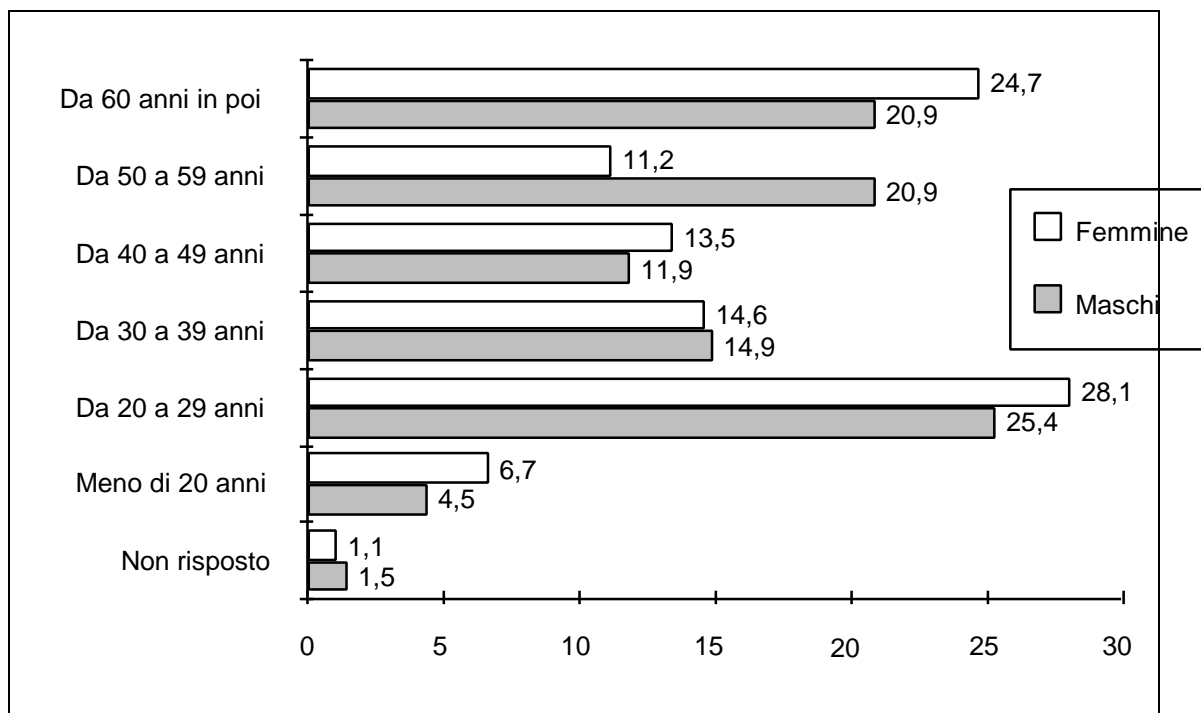
Ripartizione dei volontari in base al sesso e all'appartenenza allo status di volontari (%)



I volontari risultano essere distribuiti nelle fasce estreme (giovani o anziani). La categoria pi_ numerosa _ infatti costituita da giovani fra i 20-29 anni (26,6%), seguita da coloro che hanno pi_ di 60 anni (23,4%). Nelle fasce intermedie si osserva una partecipazione in diminuzione fino ai 40-49 (grafico 8).

grafico 8

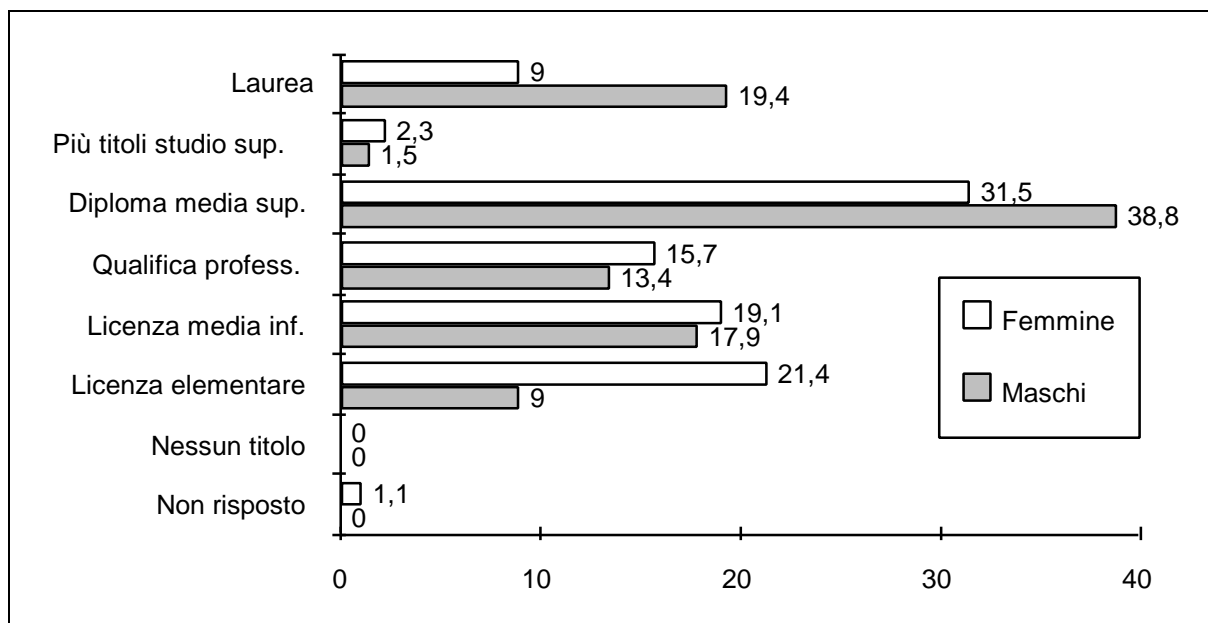
Ripartizione dei volontari in base al sesso e all'et^ (percentuali)



Osservando le fasce di et^ in base al sesso si osserva che i risultati generali sopra descritti sono completamente confermati per gli uomini, mentre per le donne si nota un andamento decrescente di partecipazione all'attivit^ di volontariato, con un improvviso risveglio di interesse verso i 60 anni. La massiccia presenza di donne volontarie ultrasessantenni _ dovuta all'impiego di queste persone nel servizio mensa di una cooperativa sociale che si occupa di anziani.

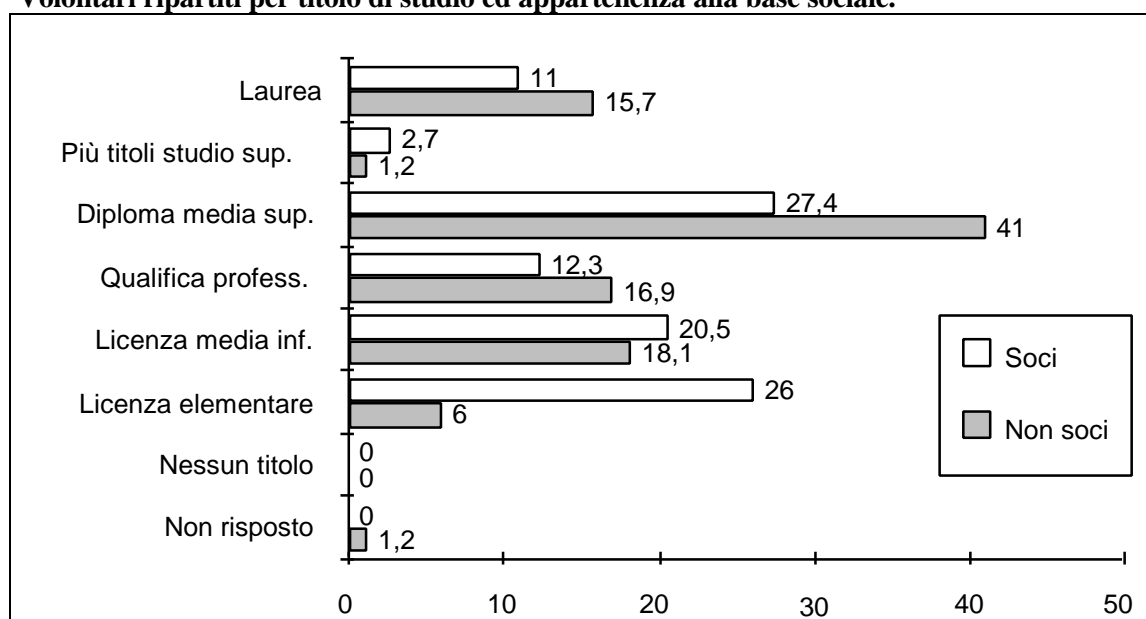
Pi_ di un terzo dei volontari ha un diploma di scuola media superiore (34,2%) a cui va aggiunto un 1,9% di soggetti che sono in possesso di pi_ di una qualifica e/o diploma superiore. Interessante _ anche il dato di coloro che sono in possesso di una laurea: 13,3% del totale. Nella suddivisione per sesso notiamo che fra gli uomini c'_ una maggior percentuale di laureati, mentre fra chi ha la sola licenza elementare prevalgono le donne (grafico 9).

grafico 9
Ripartizione del titolo di studio in base al sesso (percentuali)



I soci sono in possesso soprattutto del diploma di maturit  (27,4%), ma un'elevata percentuale di essi possiede la sola licenza elementare (26%) o la licenza di scuola media inferiore (20,5%). Nel complesso sono i non soci ad essere in possesso dell'istruzione pi_ elevata (il 41% ha la maturit  ed il 15,7% ha conseguito una laurea), vi sono invece pi_ soci fra coloro che hanno pi_ titoli di studio superiore (maturit  o qualifiche professionali) (grafico 10).

grafico 10
Volontari ripartiti per titolo di studio ed appartenenza alla base sociale.



Se si incrocia il titolo di studio e l'età (tabella 20), si ottengono alcune importanti informazioni. I volontari che hanno solamente la licenza elementare sono in prevalenza persone con π_i di 60 anni, anche se, pure fra di loro, vi sono alcuni laureati (3 persone). La licenza di scuola media è un titolo posseduto dai π_i giovani (sotto i 20 anni e perciò all'inizio del loro iter formativo), oppure da coloro che hanno π_i di 40 anni, anche se si osserva che fra coloro che hanno 40-59 prevalgono i diplomati di scuola secondaria. Il diploma di maturità è il titolo maggiormente posseduto anche da coloro che hanno fra i 20 ed i 29 anni, mentre la laurea è stata conseguita in misura simile fra coloro che hanno un'età compresa fra i 20 ed i 49 anni.

tabella 20
Volontari suddivisi per titolo di studio ed età

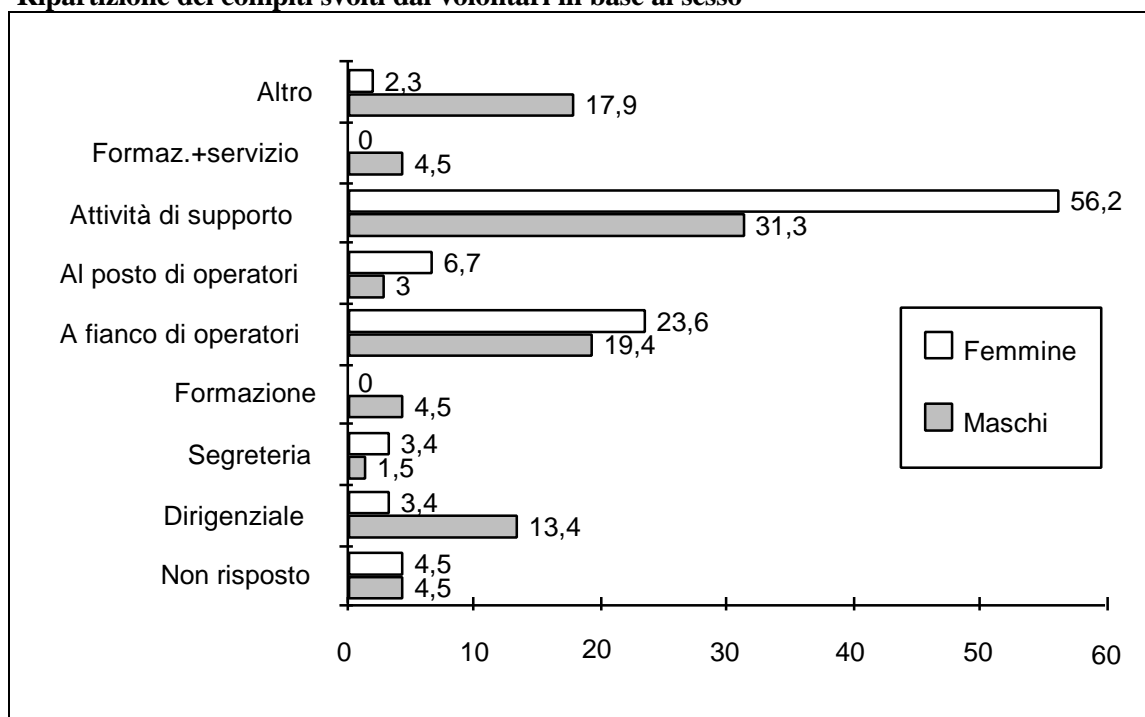
PERCENTUALE	N. R.	Me no 20	20-29	30-39	40-49	50-59	60	Ni tot	% tot
Non risposto	0	0	1	0	0	0	0	1	0,6
Licenza elementare	1	0	0	0	2	3	19	25	15,8
Licenza media inf.	0	7	2	5	4	7	6	31	19,6
Qualifica profess.	0	2	7	7	1	3	3	23	14,6
Diploma media sup.	1	0	26	5	7	9	6	54	34,2
π_i titoli studio	0	0	0	2	0	1	0	3	1,9
Laurea	0	0	6	5	6	1	3	21	13,3
Ni TOTALE	2	9	42	24	20	24	37	158	100
% totale	1,3	5,7	26,6	15,2	12,7	15,2	23,4	100	

6.2 RUOLI DEI VOLONTARI

Una delle pi_ frequenti critiche ai volontari consiste nel ritenere che essi siano utilizzati dalle cooperative per non occupare lavoratori remunerati. Una verifica di tale osservazione pu~ essere effettuata osservando i compiti che i volontari svolgono.

Dalle risposte emerge che i volontari svolgono essenzialmente attivit^ di supporto (45,5%) o di servizio a fianco degli operatori (21,5%); coloro che dichiarano invece di svolgere compiti in sostituzione di operatori sono una netta minoranza (3% degli uomini e 6,7% delle donne). Buona anche la percentuale di volontari, soprattutto uomini, impegnati in attivit^ dirigenziali (grafico 11).

grafico 11
Ripartizione dei compiti svolti dai volontari in base al sesso



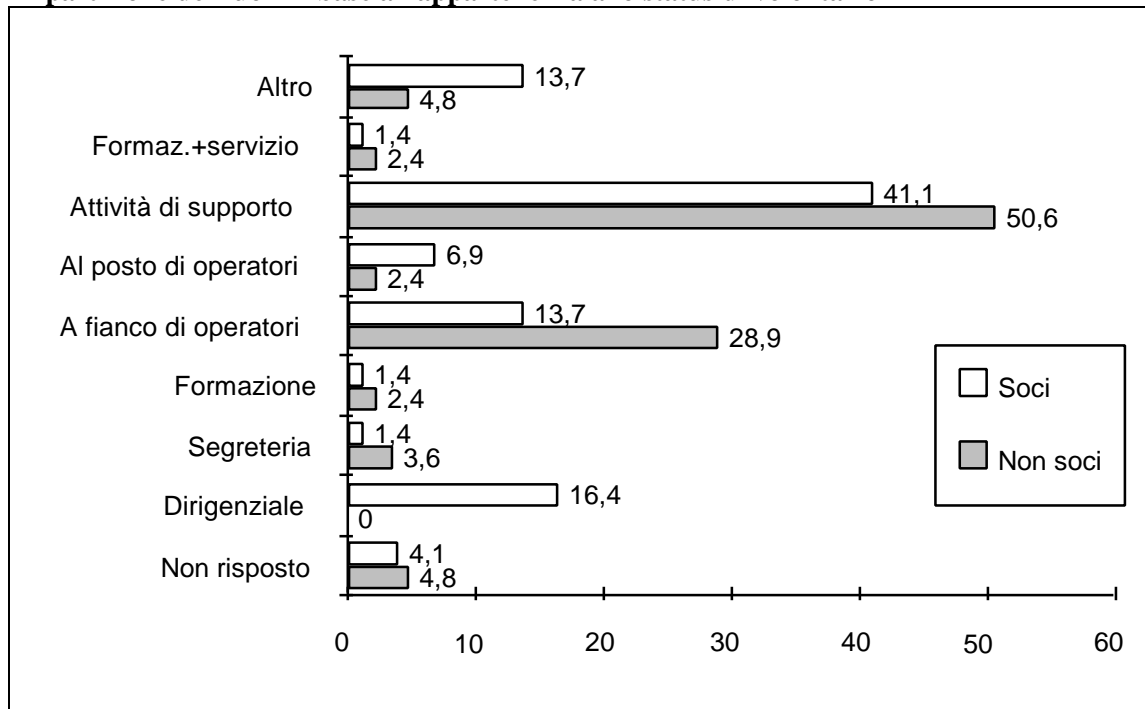
Tenendo conto della suddivisione per sesso i dati interessanti sono soprattutto quelli relativi a coloro che svolgono attivit^ direttiva (dove prevalgono nettamente gli uomini) e formativa (dove si riscontra il dominio assoluto dei volontari maschi). Le donne invece prevalgono nelle attivit^ di supporto, di erogazione del servizio a fianco o al posto di operatori e di segreteria. Fra le mansioni indicate in 'altro' spicca soprattutto il ruolo di consigliere di amministrazione, e quindi si tratta ancora di funzioni dirigenziali.

La differenza pi_ evidente fra volontari soci e volontari non soci, risiede nel fatto che i soci sono molto pi_ impegnati nell'attivita^ direttiva (grafico 12). Interessante _ anche il dato che rileva come siano i soci a dichiarare in misura

maggiore di effettuare servizi al posto degli operatori (6,85%), mentre i volontari non soci sono pi_ impegnati a fianco degli operatori (28,92%).

grafico 12

Ripartizione dei ruoli in base all'appartenenza allo status di volontario



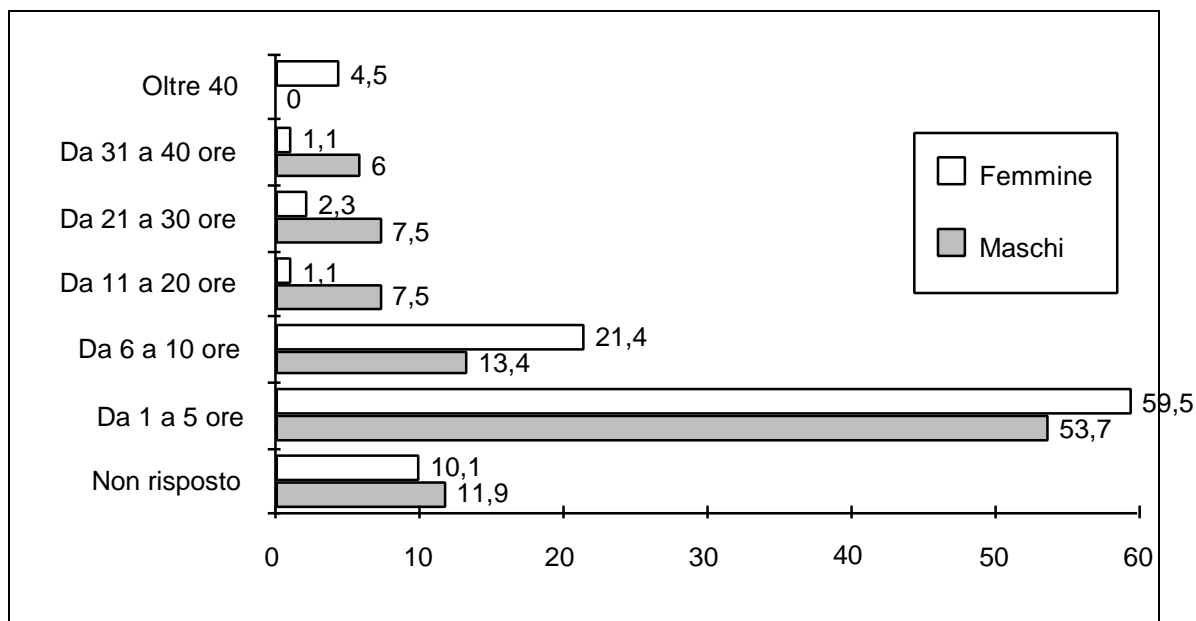
6.3 ORE SETTIMANALI DI VOLONTARIATO

Pi_ della met^ dei volontari dedica da 1 a 5 ore in settimana alla cooperativa, anche se una buona percentuale di volontari (18,4%) dedica dalle 6 alle 10 ore in settimana. Con l'aumentare delle ore diminuisce la percentuale di soggetti che offrono tale disponibilit^ di tempo (grafico 13).

La differenza maggiore che si osserva fra volontari e volontarie consiste nella maggiore disponibilit^ di maschi per un servizio compreso tra le 11 e le 40 ore settimanali.

grafico 13

Ore di volontariato settimanali in base al sesso



La tabella 21 presenta invece i dati sull'impegno dei volontari per et . I giovani sotto i 20 anni offrono in prevalenza meno di 5 ore in settimana, mentre quelli con un'et  compresa fra i 20 ed i 29 anni sono presenti in tutte le fasce orarie di impegno settimanale. Gli adulti fra i 30 ed i 49 anni offrono al massimo 10 ore alla settimana, mentre dopo i 50 anni vi sono persone, ormai in pensione, che possono dedicare pi_ ore alla cooperativa.

tabella 21
Ore settimanali di impegno dei volontari e loro et .

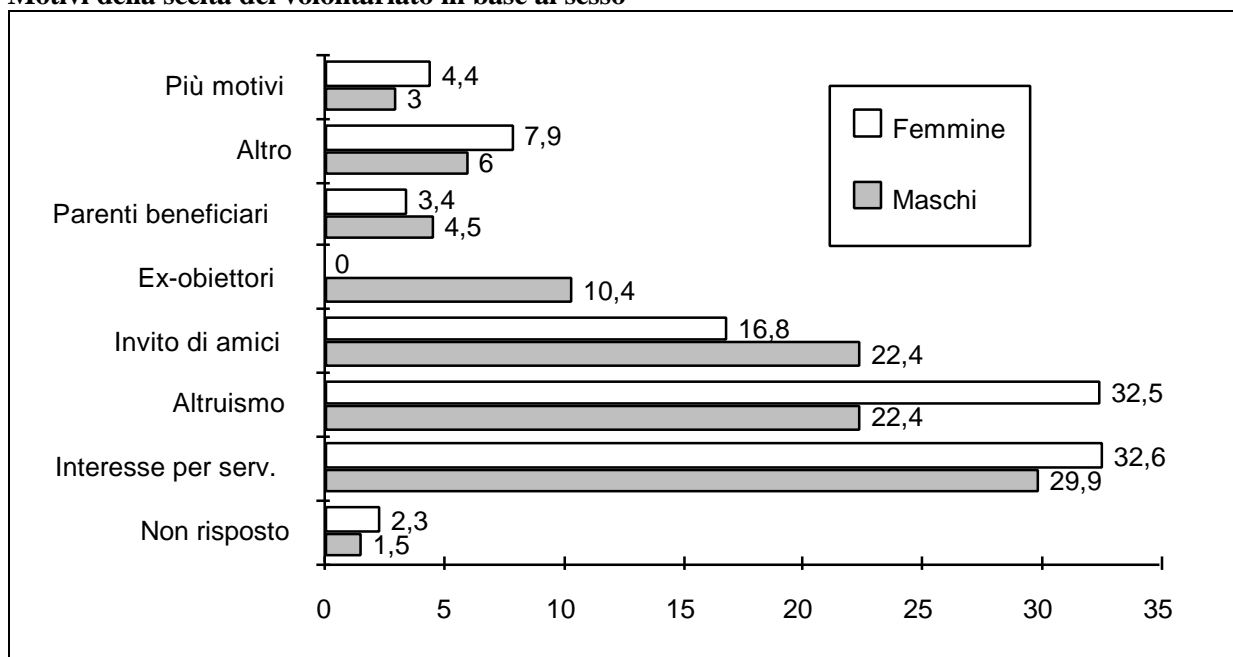
	N. R.	da 1 a 5	da 6 a 10	da 11 a 20	da 21 a 30	da 31 a 40	Pi_ di 40	T O T
N. R.	0	1	1	0	0	0	0	2
Meno di 20	0	7	2	0	0	0	0	9
20-29	3	23	7	1	1	4	3	42
30-39	5	14	4	0	0	0	1	24
40-49	4	14	2	0	0	0	0	20
50-59	3	13	3	3	1	1	0	24
Pi_ di 60	2	18	10	2	5	0	0	37
TOTA LE	17	90	29	6	7	5	4	158

6.4 MOTIVAZIONI DELLA SCELTA DI PRESTARE ATTIVITÀ DI VOLONTARIATO

Le motivazioni prevalenti della scelta di svolgere attività di volontariato risultano essere l'interesse per il servizio (31%) e lo spirito altruistico (27,8%), oltre al fatto di essere stati invitati da amici o conoscenti che svolgevano già tale attività (19%) (grafico 14).

Mentre gli uomini scelgono il volontariato per altruismo e per invito di amici in misura uguale (pur rimanendo prevalente la motivazione di interesse per il servizio svolto dalla cooperativa), le donne danno la stessa prevalenza alle motivazioni di interesse per il servizio e all'altruismo rispetto all'invito di altri che svolgevano già tale attività.

grafico 14
Motivi della scelta del volontariato in base al sesso



6.5 BENEFICI OTTENUTI DAI VOLONTARI

Per valutare il grado di soddisfazione dei volontari, è stato loro chiesto se e quali benefici ottengono dal servizio che essi prestano. Solamente 2 volontari hanno dichiarato di non ottenere benefici, mentre per i restanti 156 volontari i benefici ottenuti sono vari (tabella 22).

Più di un terzo dei volontari (37%) ha dichiarato di avere come soddisfazione personale quella di fare qualcosa di utile per gli altri, il 28,2% invece di aver trovato rapporti umani veri e il 18,9% di fare esperienza.

Le donne hanno ripartito le proprie scelte prevalenti fra rapporti umani veri (33%) e il fare qualcosa di utile (30,5%) oltre al fare esperienza (11%); gli uomini invece ritengono più importante il fare qualcosa di utile durante il loro tempo libero (45,5%), mentre i rapporti umani veri sono stati indicati solo dal 21%.

tabella 22
Benefici ottenuti dai volontari ripartiti per il sesso

	Maschi	Femmine	Totale
Non risposto	3,4	2,5	2,9
Realizzazione	9,1	11,0	10,2
Fare qlcs di utile	45,5	30,5	36,9
Rapporti veri	21,6	33,1	28,2
Fare esperienza	15,9	21,2	18,9
Altro	4,5	1,7	2,9

I volontari soci della cooperativa dichiarano di ottenere soddisfazione dal fare qualcosa di utile e da rapporti umani veri. Anche fra i non soci sono queste le motivazioni prevalenti, seppure in percentuale minore (tabella 23). Fra i non soci significativa risulta essere la percentuale di coloro che dichiarano di fare esperienza (20,5%), mentre fra i soci questa motivazione è quasi irrilevante (4,1%).

tabella 23
Benefici ottenuti dai volontari sulla base della loro appartenenza alla base sociale

	N. R.	Non soci	% non soci	Soci	% soci	TOTALE	%
Non risposto	0	3	3,6	3	4,1	6	3,8
Realizzazione	0	3	3,6	7	9,6	10	6,3
Fare qlcs di utile	1	23	27,7	29	39,7	53	33,5

Rapporti veri	1	15	18,1	17	23,3	33	20,9
Fare esperienza	0	17	20,5	3	4,1	20	12,7
Altro	0	2	2,4	1	1,4	3	1,9
Pi_ scelte	0	20	24,1	13	17,8	33	20,9
TOTALE	2	83	100	73	100	158	100

L'indicazione dei benefici ottenuti in cooperativa varia anche in relazione all'età dei volontari (tabella 24): fare qualcosa di utile per gli altri _ un motivo importante soprattutto per chi ha pi_ di 40 anni, mentre sperimentare rapporti umani pi_ veri _ un beneficio sentito in particolar modo dagli ultra sessantenni. Chi invece ritiene importante fare esperienza, ha un'età compresa fra i 20 ed i 29 anni.

tabella 24

Benefici ottenuti dai volontari sulla base dell'età

	N . R .	Me no 20	20- 29	30- 39	40- 49	50- 59	60 e pi_	T O T	% t o t
Non risposto	0	0	2	1	1	0	2	6	3,8
Realizzazione	0	1	3	1	3	0	2	10	6,3
Fare qlcs di utile	0	4	4	8	10	13	14	53	33,5
Rapporti veri	0	1	7	5	2	6	12	33	20,9
Fare esperienza	0	1	14	2	1	1	1	20	12,7
Altro	0	0	1	1	0	0	1	3	1,9
Pi_ scelte	2	2	11	6	3	4	5	33	20,9
TOTALE	2	9	42	24	20	24	37	158	100
% tot	1,3	5,7	26,6	15,2	12,7	15,2	23,4	100,0	

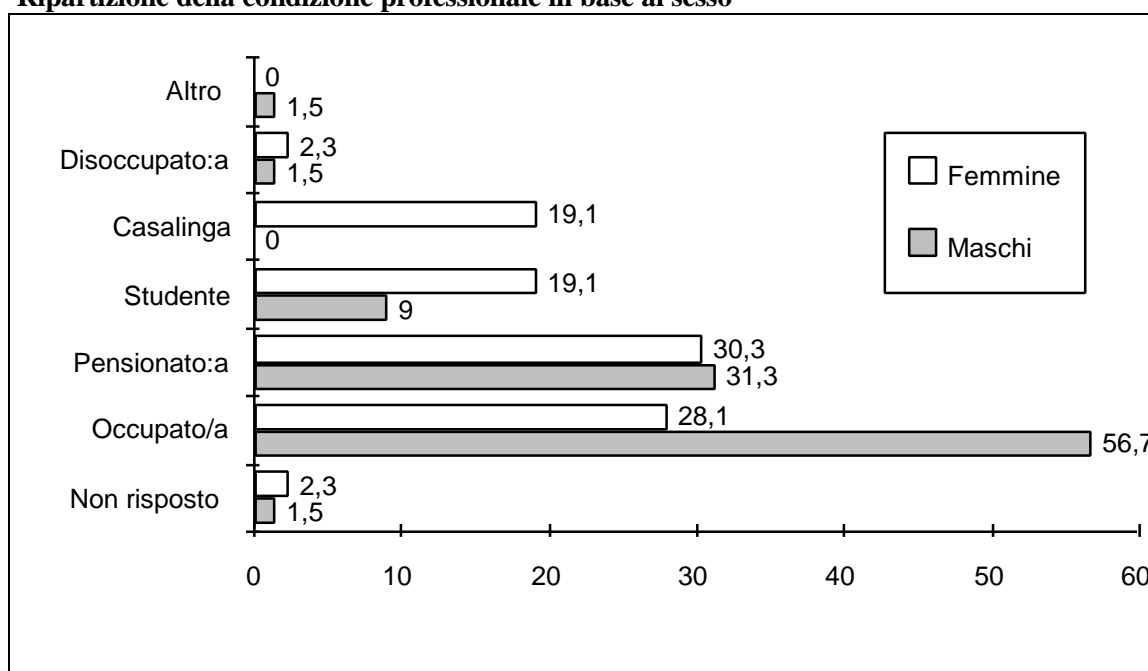
6.6 CONDIZIONE PROFESSIONALE DEI VOLONTARI

Coloro che svolgono volontariato sono per il 40% persone che hanno anche un'altra occupazione e per il 31% pensionati; seguono gli studenti (14%) e le casalinghe (10%).

Gli studenti sono costituiti da un terzo di ragazzi e da due terzi di ragazze; gli occupati sono invece in prevalenza maschi (grafico 15).

grafico 15

Ripartizione della condizione professionale in base al sesso



La tabella 25 suddivide i volontari in base alla condizione professionale e alle mansioni che svolgono nella cooperativa. Si nota che sono le attività di supporto quelle assunte in maniera prevalente dai volontari, senza particolari distinzioni di condizione professionale. Fra gli occupati emergono coloro che svolgono altre attività (11 persone fanno parte del CdA) e attività direttiva. Su 12 dirigenti volontari 6 sono pensionati e 6 hanno anche un'altra occupazione. I pensionati sono presenti in modo significativo anche fra coloro che svolgono servizio a fianco degli operatori (14 persone) e fra coloro che svolgono attività di supporto (17 persone). Interessante è il fatto che, su 3 persone che si dedicano ad attività formative, due siano ancora studenti.

tabella 25

Condizione professionale dei volontari e mansioni svolte in cooperativa

TOTALE	N . R .	Oc cu pat o	D is o c c.	Stu de nte	Cas alin ga	Pensi onato	A l t r o	T O T	% t o t
Non risposto	1	3	0	1	0	3	0	8	5 , 1
Dirigenziale	0	6	0	0	0	6	0	1 2	7 , 6
Segreteria	0	4	0	0	0	0	0	4	2 , 5
Formazione	0	1	0	2	0	0	0	3	1 , 9
Serv.fianco oper.	0	9	1	7	2	14	1	3 4	2 1 , 5
Serv. posto oper.	0	1	0	2	0	5	0	8	5 , 1
Attiv. supporto	0	27	2	11	15	17	0	7 2	4 5 , 6
Formaz.+servizio	0	2	0	0	0	1	0	3	1 , 9
Altro	0	11	0	0	0	3	0	1 4	8 , 9
TOTALE	1	64	3	23	17	49	1	1 5 8	1 0 0
% tot	0 , 6	40, 5	1, 9	14, 6	10, 8	31,0	0 , 6	1 0 0	

Se si confrontano le ore di volontariato offerte dai volontari sulla base della loro condizione professionale (tabella 26), si osserva che coloro che offrono pi_ di 40 ore alla settimana sono studenti.

tabella 26
Condizione professionale e numero di ore di volontariato in settimana

	OR E	DI	VO LO NT	AR IAT O
--	-----------------	-----------	-------------------------	-------------------------

	N R	1 - 5	6- 10	11 - 20	21- 30	31- 40	+ 4 0	T O T	% tot
Non risposto	1	0	0	0	0	0	0	1	0, 6
Occupato/ a	9	4 0	11	1	0	0	0	64	40 ,5
Disoccupa to/a	0	2	1	0	0	0	0	3	1, 9
Studente	1	1 4	3	0	1	0	4	23	14 ,6
Casalinga	1	1 3	2	0	1	0	0	17	10 ,8
Pensionat o/a	5	2 1	12	5	5	1	0	49	31
Altro	0	0	0	0	0	1	0	1	0, 6
TOTALE	17	90	29	6	7	5	4	158	100
% tot	10,8	57	18,4	3,8	4,4	3,2	2,5	100	

Una pensionata ed un religioso offrono dalle 31 alla 40 ore in settimana, mentre sono soprattutto i pensionati che svolgono attivit  di volontariato per 21-30 ore. Nel complesso, tutte le categorie professionali offrono soprattutto da 1 a 10 ore alla settimana, ma fra di esse emergono gli occupati ed i pensionati, che sono anche le tipologie di volontari pi  numerose.

Il 40,5% dei volontari ha un'altre occupazione e di seguito si osserveranno il settore e la posizione professionale di tali soggetti. Sono due i settori in cui   occupata la maggior parte di questi volontari: i servizi alla persona (20,3% degli occupati) e la pubblica amministrazione (20,3%). Coloro che svolgono servizi analoghi a quelli proposti dalle cooperative, sono probabilmente pi  motivati ad offrire gratuitamente le proprie prestazioni, mentre coloro che operano nella pubblica amministrazione hanno una maggiore disponibilit  di tempo libero ed il desiderio di rendersi utili a qualcuno. Altri due settori in cui sono impiegati i volontari sono l'industria ed i servizi all'impresa (entrambi occupano il 14,1%), seguiti da coloro che lavorano nei pubblici esercizi e negli alberghi.

Per quanto riguarda invece le posizioni professionali ricoperte, si individua poca coerenza con le mansioni che svolgono nella cooperativa: i dirigenti appartengono a varie posizioni professionali (fra cui anche un operaio),

gli impiegati svolgono soprattutto attivit  di supporto. Solo i liberi professionisti intervengono con consulenze in sede di CdA o nell'attivit  direttiva e formativa.

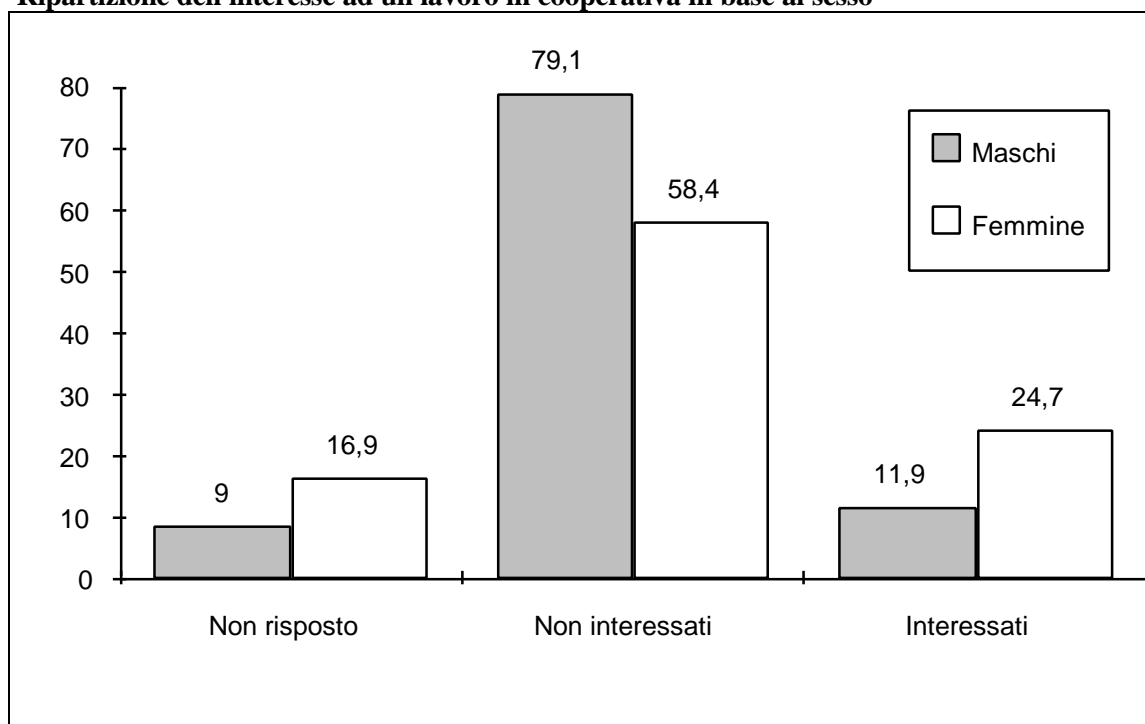
6.7 INTERESSE AD ESSERE ASSUNTI IN COOPERATIVA

E' stato chiesto ai volontari se sono interessati ad una eventuale assunzione nella cooperativa in cui operano e il 67% di essi ha risposto di non essere interessato ad un lavoro di questo tipo, mentre circa un 20% ha risposto affermativamente. Pi_ del 13%, infine non ha espresso alcuna preferenza (grafico 16).

Mentre fra coloro che hanno dichiarato di non essere interessati all'assunzione non si rilevano particolari differenza fra maschi e femmine (circa il 50% per parte), fra chi vorrebbe essere assunto prevalgono nettamente le donne.

Gli interessati a lavorare in cooperativa oltre ad essere in prevalenza donne (71%), sono anche volontari non soci (quasi 84%) e giovani di et^ compresa fra i 20 ed i 29 anni (54,8%). I titoli di studio di cui sono in possesso sono estremamente vari: il 32,3% possiede la licenza di scuola media e altrettanti il diploma di maturit^, mentre il 22,6% possiede una qualifica professionale. Vi sono anche 3 laureati.

grafico 16
Ripartizione dell'interesse ad un lavoro in cooperativa in base al sesso



Oltre la met^ dei volontari, a cui non dispiacerebbe essere occupato in cooperativa, svolge attualmente attivit^ di supporto, mentre il 32,3% _ addetto

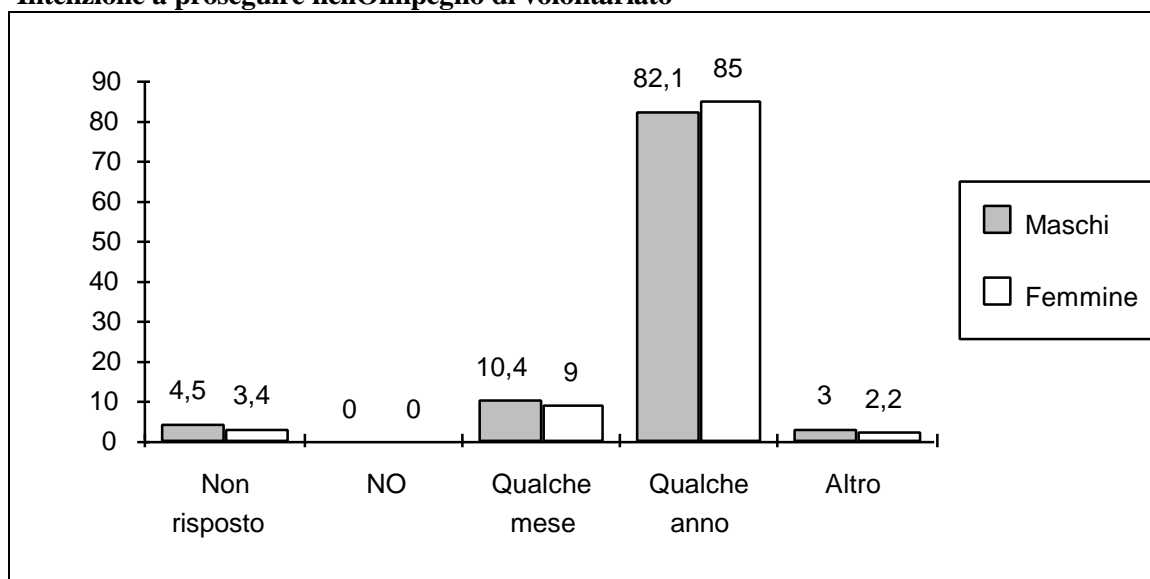
all'erogazione del servizio a fianco degli operatori. Vi sono anche due volontari (un uomo ed una donna) che svolgono attività direttiva.

Osservando invece la condizione professionale, emerge che quasi il 42% dei volontari che desiderano essere assunti dalla cooperativa sono studenti, ed il 38,7% occupati. Nel campione di volontari investigato dalla ricerca vi erano solamente tre disoccupati: a tutti e tre interesserebbe trasformare l'attività di volontariato in un'attività remunerativa.

Analizzando il settore di provenienza dei volontari che sono anche occupati si ritrova la stessa prevalenza individuata per il campione nel suo complesso: 2/3 dei soggetti _ occupato nei servizi alla persona e nella pubblica amministrazione; 1/3, invece, lavora nel commercio e nei pubblici esercizi.

L'ultima domanda, a cui i volontari sono stati chiamati a rispondere, riguarda la loro intenzione a proseguire nell'impegno di volontariato: l'84,2% di essi ha dichiarato la propria disponibilità per pi_ anni, mentre il 9,5% solamente per alcuni mesi. Non vi _ stato nessuno che ha risposto negativamente (grafico 17).

grafico 17
Intenzione a proseguire nell'impegno di volontariato



7. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

I risultati raccolti dalla ricerca permettono di proporre alcune considerazioni in merito agli aspetti occupazionali rilevabili nelle cooperative sociali del Trentino e pi_ in generale riconducibili alle organizzazioni nonprofit.

Nelle cooperative sociali trentine, come del resto in buona parte delle organizzazioni nonprofit, sia italiane che straniere, la forza lavoro impiegata si suddivide fra lavoratori remunerati e volontari. Le organizzazioni si avvalgono: esclusivamente di lavoratori, soprattutto quando i servizi sono erogati stabilmente e sono altamente specialistici; di lavoratori remunerati e di volontari; o di soli volontari, come nel caso di molte associazioni di volontariato. La forma pi_ diffusa _ la compresenza di entrambe le tipologie di forza lavoro. La preponderanza di un gruppo rispetto all'altro dipende poi da una pluralit^ di ragioni: servizi offerti, dimensioni dell'organizzazione, possibilit^ economiche, capacit^ di ottenere donazioni di tempo e di denaro, legame con il territorio, cultura dei dirigenti, immagine sociale che si desidera ottenere.

Nella realt^ delle cooperative sociali trentine, prevalgono nettamente le situazioni di compresenza di volontari e remunerati: entrambe le tipologie di forza lavoro vengono considerate importanti per l'attivit^ delle cooperative.

Per quanto riguarda il personale retribuito il gruppo pi_ numeroso _ costituito dalle donne che rappresentano pi_ di 2/3 dei lavoratori. Questo dato _ pienamente confermato anche dagli studi in campo internazionale: sia negli Stati Uniti che in Germania la presenza femminile nelle organizzazioni nonprofit raggiunge circa il 70% degli occupati. Le cooperative sociali operano in settori che forniscono servizi alla persona, come la cura e l'assistenza di anziani, di handicappati e di bambini o effettuano interventi educativi su ragazzi e portatori di handicap, attivit^ verso cui le donne si dimostrano particolarmente sensibili. La possibilit^ di lavorare ad un orario ridotto, inoltre, permette a molte donne con famiglia di trovare l'equilibrio fra il desiderio di lavorare, la possibilit^ di ottenere un reddito e le necessit^ di conduzione della famiglia.

La presenza maschile nelle cooperative sociali _ limitata come quantit^ (circa 29% del totale occupati) ma risulta pi_ qualificata di quella femminile. La maggior parte degli uomini sono soci e quindi legati alla cooperativa dall'interesse per la buona conduzione della stessa: sono, infatti, soprattutto gli uomini a svolgere compiti di tipo dirigenziale o di coordinamento.

Le organizzazioni nonprofit hanno la caratteristica di offrire posti di lavoro a part-time in misura maggiore rispetto alle organizzazioni private a scopo

di lucro e agli enti pubblici: nel 1987 in Germania e nel 1990 negli U.S.A. le organizzazioni nonprofit offrivano il 30% di lavori ad orario ridotto. Anche la ricerca che analizza le cooperative sociali del Trentino rileva una elevata percentuale di occupati: un terzo di essi svolge infatti attivit  a part-time. Coloro che scelgono il part-time sono soprattutto donne (85%), di et  compresa fra i 20 ed i 39 anni e che, per il 77%, si dedicano all'erogazione del servizio. Le cooperative sociali offrono posti di lavoro sia a *full-time* che a part-time: poter scegliere l'orario di lavoro pi  adatto alle proprie esigenze,   per le lavoratrici fonte di notevole soddisfazione. La loro valutazione dell'orario di lavoro  , infatti, migliore di quella degli uomini.

Gli occupati del settore nonprofit lamentano soprattutto i bassi livelli salariali che vengono loro corrisposti: sia nelle ricerche straniere che in quella sulle cooperative sociali, questo emerge come il fattore pi  critico. Se si osservano i punteggi dati al salario si osserva che essi sono fra i pi  bassi di tutte le caratteristiche dell'occupazione in cui   stato chiesto di esprimere un giudizio: oscillano fra 6,5 e 7,3 punti su 10. Coloro che sono meno soddisfatti sono i maschi (6,7), soprattutto quelli che lavorano a part-time (6,3), i soci (6,9), chi ha un'et  compresa fra i 30 ed i 39 anni (6,7) e coloro che operano in cooperativa da un periodo superiore ad un anno ma inferiore a 6 (6,8).

Il settore nonprofit   considerato da molti non addetti ai lavori come un settore di raccolta della forza lavoro, in particolar modo soggetti in ricerca di prima occupazione o disoccupati, che non hanno trovato niente di meglio. I dati raccolti smentiscono questa visione delle capacit  occupazionali del settore, ed infatti prima di essere assunto in cooperativa, il 64,9% dei lavoratori remunerati aveva un'altra occupazione: ci  significa che il lavoro in cooperativa   frutto di una scelta e non della mancanza di alternative. I servizi offerti dalle cooperative sembrano attrarre una variet  di soggetti che non necessariamente hanno una preparazione professionale specifica per il settore assistenziale. Spesso per , in seguito all'assunzione, i lavoratori frequentano corsi di formazione coerenti con il servizio da erogare (coloro che hanno pi  titoli di studio vantano infatti una qualifica, acquisita successivamente all'assunzione, inerente al tipo di lavoro che svolgono in cooperativa). Il personale remunerato, soprattutto quello maschile che proviene da settori diversi da quello dei servizi alla persona, porta comunque in cooperativa le capacit  acquisite dal precedente lavoro. A volte la professionalit  di questi lavoratori   addirittura di tipo manageriale o di coordinamento: la cooperativa pu  cos  sfruttare le capacit  direttive e organizzative per migliorare la gestione ed il servizio offerto. E' interessante, inoltre, notare come il 40% dei lavoratori maschi abbia gi  operato in una

cooperativa o in altra associazione di volontariato: la scelta del lavoro in cooperativa risulta perciò maturata attraverso la conoscenza di esperienze simili.

La durata del rapporto di lavoro nelle cooperative sociali, per il 50% degli occupati, è compresa fra 1 e 5 anni e questo dato si ritrova anche nella ricerca di Mirvis relativa agli U.S.A. (1992): nel 1990 il 44% degli occupati lavorava nella stessa organizzazione nonprofit da un periodo compreso fra 1 e 4 anni. La ricerca statunitense, rispetto ai dati raccolti nelle cooperative sociali, rivela una maggiore percentuale di coloro che vantano una permanenza superiore ai 10 anni: questa differenza si può facilmente giustificare ricordando la recente costituzione di molte cooperative sociali.

La motivazione prevalente nella scelta del lavoro è costituita dall'interesse per l'attività (28,9%) e dal desiderio di lavorare per gli utenti a cui la cooperativa presta i propri servizi (27,7%). Quasi il 10% degli occupati ha indicato la coerenza con la propria formazione ed il 4,1% ha scelto il lavoro per l'orario adatto. Solo una persona ha indicato come motivo principale il salario.

La soddisfazione ottenuta in cooperativa rappresenta l'aspetto a cui viene dato il punteggio più elevato, confermando le considerazioni avanzate dalla letteratura straniera: i lavoratori delle organizzazioni nonprofit ottengono ritorni inferiori sotto forma di remunerazione o di avanzamento di carriera, ma godono di soddisfazioni intrinseche legate al servizio che svolgono. I voti sono superiori a 8,3 punti nella quasi totalità degli occupati: fanno eccezione coloro che operano in cooperativa da meno di 3 mesi (7,4) e da più di 15 anni (7,5). Questi ultimi hanno ormai ottenuto gran parte delle soddisfazioni che un lavoro può dare e probabilmente molte attività sono ormai diventate routinarie; gli altri invece devono ancora ambientarsi e capire il ruolo che devono svolgere.

Nel complesso, comunque, la valutazione dell'esperienza lavorativa nelle cooperative sociali è considerata soddisfacente: la maggior parte degli occupati esprime punteggi compresi fra 8 e 8,9. Coloro che hanno più di 60 anni arrivano addirittura a 9 punti, mentre coloro che lavorano da più di 15 anni ne danno solo 7,6.

Per quanto concerne i volontari, risulta innanzitutto che il sesso non rappresenta una caratteristica di differenziazione così marcata come per gli occupati: le donne, pur costituendo ancora la categoria più numerosa, sono solamente il 56% dei volontari. Svolgere un servizio di volontariato è, perciò, importante sia per gli uomini che per le donne ed infatti la motivazione principale per entrambi i gruppi è costituita dall'interesse per il servizio offerto. Le donne

sono pi_ sensibili alle persone in situazione di necessit^, mentre gli uomini si lasciano maggiormente coinvolgere da altre persone che gi^ svolgono lo stesso servizio. Per gli uomini fare volontariato significa perci~ entrare a far parte attivamente di un gruppo di impegno sociale e acquisire un nuovo status: quello di membro di un'organizzazione senza scopo di lucro.

I volontari che appartengono alla base sociale della cooperativa sono poco meno della met^ (46%) e sono costituiti soprattutto da maschi. I soci volontari maschi sono la tipologia di forza lavoro che si dedica maggiormente alla gestione della cooperativa (sia a livello direttivo che come membri del CdA).

I volontari sono in possesso di titoli di studio estremamente eterogenei, ma in complesso posseggono un'istruzione superiore a quella del personale remunerato che opera nelle stesse cooperative. Coloro che hanno potuto studiare pi_ a lungo, si sono formati una maggiore coscienza sociale che li spinge a dedicare parte del tempo disponibile nelle attivit^ promosse dalle cooperative sociali o da altre associazioni di volontariato.

Un quarto dei volontari _ costituito da giovani fra i 20 ed i 29 anni di et^, mentre il 23,4% sono ultrasessantenni. Molti sono ancora studenti o gi^ pensionati, hanno pi_ tempo libero, legami familiari poco vincolanti e possono perci~ dedicare pi_ ore in settimana alla cooperativa.

La quasi totalit^ dei volontari ottiene benefici dall'attivita di volontariato, ma la natura di queste ricompense varia a seconda del sesso e dell'et^. I maschi sono soddisfatti soprattutto perch_ possono fare qualcosa di utile (45%), mentre per le donne questa motivazione non _ predominante (30%) ma si affianca a quella di poter sperimentare rapporti umani pi_ veri (33%). Per i giovani con meno di 29 anni il beneficio principale _ quello di fare esperienza, mentre gli ultrasessantenni beneficiano soprattutto di rapporti umani pi_ veri. L'et^ dei volontari influisce in misura consistente sulla percezione dei benefici ottenuti: per i dirigenti delle cooperative diventa perci~ fondamentale prendere coscienza delle preferenze espresse, in modo da intraprendere strategie appropriate per mantenere motivati i volontari. I volontari sono infatti una forza lavoro estremamente mobile, la cui affidabilit^ nella donazione del tempo e nell'adeguatezza del servizio offerto non _ sempre garantita. Essi sono per~ una presenza importante a livello sia di quantit^ e di qualit^ del servizio erogato, che di immagine sociale.

Tutti i volontari hanno comunque confermato l'intenzione di proseguire nell'impegno di volontariato e per ben l'84,2% dei casi per pi_ anni. I volontari che hanno compilato il questionario rientrano fra coloro che hanno con la cooperativa un rapporto continuativo e stabile; questi ultimi dimostrano di non avere motivi per abbandonare il servizio, in quanto mantenere nel tempo un

impegno _ indice di soddisfazione per l'attivita svolta. Meno del 20% degli intervistati _, invece, interessato ad essere assunto in cooperativa.

La condizione professionale dei volontari si presenta estremamente varia: il 40% di essi _ occupato, il 31% _ pensionato, gli studenti e le casalinghe costituiscono la quasi totalita dei rimanenti volontari. Gli occupati sono impiegati in maggior parte nel settore dei servizi alla persona e nella pubblica amministrazione. Un buon numero di volontari _ occupato nell'industria e nei servizi alle imprese, a sottolineare la disponibilita verso obiettivi *nonprofit* anche da parte di coloro che operano in realta a scopo di lucro. Parte del volontariato (quello maschile con esperienza professionale) apporta in cooperativa la funzione imprenditoriale. Per i dirigenti di organizzazioni nonprofit diventa sempre pi_ necessario dotarsi di capacita imprenditoriali e coloro che hanno gi_ esperienza acquisita in un'impresa a scopo di lucro, contribuiscono ad affrontare con competenza la crescente complessita organizzativa.

Gli occupati offrono in prevalenza da 1 a 5 ore alla settimana, ma qualcuno riesce anche ad offrire pi_ tempo; sono comunque i non occupati (pensionati, studenti, casalinghe) coloro che possono dedicare il maggior numero di ore alla cooperativa. I maschi sono coloro che offrono un maggiore impegno in termini di tempo e prevalgono, infatti, fra coloro che offrono pi_ di 11 ore in settimana: la responsabilita delle mansioni che svolgono richiede loro di essere presenti per un tempo maggiore. Le donne, impegnate soprattutto in attivita di supporto e nell'erogazione del servizio a fianco degli operatori, possono invece gestire pi_ liberamente il tempo da dedicare alla cooperativa, anche in relazione alle necessita di conduzione delle loro famiglie: poche, infatti, offrono pi_ di 10 ore in settimana. Le sette donne che dedicano pi_ di 40 ore in settimana si dedicano esclusivamente a tale servizio, non avendo n_ impegni di lavoro, n_ una famiglia.

Il quadro riassuntivo appena presentato permette di avanzare alcune considerazioni che potranno essere utili a coloro che a livello direttivo o di coordinamento si occupano di cooperative sociali e, pi_ in generale, a coloro che intendono approfondire lo studio delle caratteristiche occupazionali del settore nonprofit.

Due sono i punti a cui prestare particolare attenzione nell'analisi delle tematiche riguardanti i lavoratori retribuiti.

Innanzitutto, il settore nonprofit in generale e le cooperative sociali nello specifico, occupano in prevalenza donne, permettendo a molte di esse di scegliere

l'orario di lavoro (segnatamente di poter lavorare a part-time). Le donne, soprattutto quelle in et^ centrale e con famiglia, sono spesso costrette ad uscire dal mercato del lavoro in quanto non trovano un'occupazione che possa combinarsi con la cura della famiglia. Molte donne, che rientrano nella situazione su esposta, sarebbero disponibili a lavorare per alcune ore al giorno, ma non trovano impieghi con un orario adatto alle loro esigenze. L'offerta di lavoro di questa particolare categoria di lavoratrici sembra invece trovare adeguato spazio nelle organizzazioni nonprofit ed elevata soddisfazione per i servizi che vengono erogati.

Coloro che si occupano di politiche del lavoro non possono non tenere conto delle possibilit^ offerte ad una forza lavoro finora largamente inutilizzata e della capacit^ delle organizzazioni nonprofit di creare sbocchi occupazionali anche a queste componenti dell'offerta di lavoro.

In secondo luogo il fattore critico di queste organizzazioni sembra invece rappresentato dai bassi livelli salariali. Essi, tuttavia, sono equilibrati dall'elevata soddisfazione per le altre caratteristiche dell'attivita^ lavorativa. La possibilit^ di mantenere basse le remunerazioni _ quindi strettamente legata all'offerta di altri aspetti valutati importanti. Coloro che lavorano nelle cooperative sociali sembrano disposti a lavorare per un salario minore di quello che potrebbero percepire in una struttura privata a scopo di lucro o pubblica, solamente fino a quando i benefici che ottengono sono considerati pi_ elevati del sacrificio sostenuto in termini economici. Conoscere le componenti di tale equilibrio permette di adottare le strategie adeguate.

Interessanti risultano anche le riflessioni relative ai volontari che costituiscono una forza lavoro fondamentale per quasi tutte le cooperative. Essi sono per~ una risorsa che presenta sia aspetti positivi che caratteri problematici. Fra i vantaggi vanno evidenziati il miglioramento del servizio in qualit^ e l'ampliamento in quantit^, la buona immagine sociale, i minori costi, la presenza di intenti altruistici. Accanto a queste caratteristiche ve ne sono per~ anche alcune di segno negativo: essi si dimostrano poco affidabili, hanno una bassa professionalita^ specifica, suscitano conflitti con il personale remunerato. Le attenzioni nei confronti di questa risorsa si devono attivare fin dal momento del coinvolgimento della stessa nell'attivita^. Nonostante non sia sempre facile trovare chi _ disposto a fare volontariato, _ per~ necessario preferire le persone adatte al ruolo che si intende far ricoprire tenendo conto che per il volontario non _ sufficiente svolgere lavoro gratuito, ma _ importante che il lavoro svolto garantisca un certo livello di soddisfazione personale. In questa direzione si

muovono infatti le cooperative che gi^ attuano una serie di interventi nei confronti dei volontari: la pre-selezione attraverso un colloquio o a seguito di un corso introduttivo sull'attivita di volontariato e l'affiancamento del nuovo volontario ad altri volontari o a lavoratori retribuiti sono le politiche pi_ utilizzate. Accanto a ci~ andrebbero comunque individuate strategie volte a verificare periodicamente il coinvolgimento, i risultati e i problemi dei volontari. La difficult^ maggiore a cui deve far fronte l'organizzazione, rimane comunque il mantenere motivato il volontario in modo da migliorare il servizio che offre e garantire maggior stabilit^ alla struttura organizzativa. In tal senso l'elemento critico nei riguardi del personale volontario _ costituito dai benefici che esso ottiene dall'attivita che svolge: intuire quali sono le pi_ importanti soddisfazioni attese, permette di capire quali strategie attuare.

APPENDICE

A) MODALITA' DI REALIZZAZIONE DELLA RICERCA

La ricerca aveva l'obiettivo di raccogliere dati, sia di tipo quantitativo che qualitativo, sulla situazione delle cooperative sociali e di esaminare in particolare modo la consistenza, le caratteristiche e le concezioni del rapporto di lavoro delle risorse umane che prestano la propria opera (sia a titolo retribuito che volontario) in queste organizzazioni. Sono state realizzate due brevi schede informative da far compilare direttamente al personale retribuito e ai volontari delle cooperative indagate le quali, assieme ad un questionario richiedente informazioni sulla cooperativa nel complesso, hanno permesso di raccogliere i dati necessari all'approfondimento⁴.

Hanno partecipato all'indagine 39 delle 43 cooperative sociali di servizi del Trentino, ripartite nel seguente modo sul territorio:

TRENTO: Arianna, Delfino, Il canale, Laboratorio sociale, La Bussola, La rete, La ruota, Progetto '92, Punto d'incontro, S.O.S. Villaggio del fanciullo, S.P.E.S.

POVO: Povo Coop 81

ROVERETO: Amalia Guardini, Girasole, Il ponte, ITER, La casa, Punto d'approdo

VOLANO: Gruppo 78

LENZIMA DI ISERA: Villa Maria

MORI: RU.LE.FER

PERGINE: C.S.4, La strada

BASELGA DI PINE': C.A.S.A.

BORGO: CO.A.LA., La mano

MEZZOLOMBARDO: Grazie alla vita, La nuova piana

DENNO: Casa Zambiasi

CLES: Aquilone, Gruppo sensibilizzazione handicap

FONDO: Casa albergo Stella Montis

VEZZANO: L'oasi

ARCO: Arcobaleno, Gardascuola

RIVA: Ephedra

S. LORENZO IN BANALE: Casa assistenza aperta

⁴ I dati generali riguardanti le cooperative sociali di servizi sono presentati nel paper realizzato dalla dottoressa Maria Cristina Giovannini.

TIONE: L'ancora
STORO: Il bucanëve

Il numero delle schede informative raccolte sul personale _ di 497:

¥ 339 sono state compilate da personale remunerato (su di un numero totale di lavoratori pari a 593 esse rappresentano il 57,2%),

¥ 158 sono invece di volontari (la percentuale di risposta, pari al 24,8%, _ stata calcolata sul numero di volontari che mantengono un rapporto stabile e continuativo con la cooperativa, cio_ 637, non considerando i volontari che collaborano solo occasionalmente).

Il numero _ inferiore all'effettiva occupazione delle cooperative sociali soprattutto per i volontari, ma l'impossibilit^ di un contatto diretto con gli intervistati ha influenzato la percentuale di risposte. In ogni caso esse costituiscono un campione significativo, soprattutto per i lavoratori remunerati.

B) CARATTERISTICHE DI CHI CERCA UN'ALTRA OCCUPAZIONE

Le sette persone che si sono dichiarate in cerca di altra occupazione presentano degli aspetti interessanti: gli uomini sono la maggioranza (5 persone su 7), i soci sono solo due, l'et^ _ compresa fra i 29 ed i 37 anni, i titoli di studio posseduti sono vari (2 sono in possesso della sola licenza media, 1 della qualifica professionale, 3 del diploma di maturit^ e 1 della laurea). Per quanto riguarda il lavoro svolto si rilevano due addetti ad attivit^ di segreteria e 5 all'erogazione del servizio; l'attivit^ _ svolta a part-time per 3 persone e la durata del rapporto di lavoro _ compresa fra 1 e 5 anni per 5 occupati, mentre per i restanti 2 il rapporto dura da meno di un anno. Coloro che avevano gi^ un'altra occupazione sono 4 e gli altri 3 sono andati in cooperativa appena finiti gli studi. Osservando le valutazioni che queste persone danno ai vari aspetti del loro lavoro (salario, orario di lavoro, ambiente, rapporti con i colleghi e gli amministratori, soddisfazione personale e valutazione nel complesso), si scopre a sorpresa che i voti sono medio-alti (compresi fra 6 e 10); unica eccezione quella della laureata che ha dato punteggi insufficienti e che ha dichiarato di lavorare in cooperativa perch_ non ha trovato un lavoro migliore.

C) CARATTERISTICHE DEI VOLONTARI CHE VORREBBERO ESSERE ASSUNTI IN COOPERATIVA

tabella A

Ripartizione in base al sesso e all'appartenenza alla base sociale di coloro che sono interessati all'assunzione

	N. R.	Maschi	Femmine	TOT	% tot
Volontari non soci	1	6	19	26	83,9
Volontari soci	0	2	3	5	16,1
TOTALE	1	8	22	31	100
% totale	3,2	25,8	71	100	

tabella B

Ripartizione in base al sesso e all'età di coloro che sono interessati all'assunzione

	N. R.	Maschi	%	Femmine	%	TOTALE	%
Meno di 20 anni	-	1	12,5	5	22,7	6	19,4
Da 20 a 29 anni	-	4	50	13	59,1	17	54,8
Da 30 a 39 anni	1	3	37,5	3	13,6	7	22,6
Da 40 a 49 anni	-	-	-	1	4,5	1	3,2
TOTALE	1	8	100	22	100	31	100

tabella C

Ripartizione in base al sesso e al titolo di studio di coloro che sono interessati all'assunzione

	N. R.	Maschi	%	Femmine	%	TOTALE	%
Licenza media inf.	1	3	37,5	6	27,3	10	32,3

Qualifica profess.	-	2	25	5	22,7	7	22,6
Diploma media sup.	-	1	12,5	9	40,9	10	32,3
Pi_ titoli studio	-	1	12,5	-	-	1	3,2
Laurea	-	1	12,5	2	9,1	3	9,7
TOTALE	1	8	100	22	100	31	100

tabella D

Ripartizione in base al sesso e alle mansioni svolte di coloro che sono interessati all'assunzione

	N R	Mas chi	%	Fem mine	%	TOT ALE	%
Non risposto	-	-	-	1	4,5	1	3,2
Dirigenziale	-	1	12,5	1	4,5	2	6,5
Serv.fianco oper.	-	2	25	8	36,4	10	32,3
Serv. posto oper.	-	-	-	1	4,5	1	3,2
Attiv. supporto	1	4	50	11	5-	16	51,6
Formaz.+servizio	-	1	12,5	-	-	1	3,2
TOTALE	1	8	100	22	100	31	100

tabella E

Ripartizione in base al sesso e alla condizione professionale di coloro che sono interessati all'assunzione

	N R	Mas chi	%	Fem mine	%	TOTA LE	%
Non risposto	-	-	0	1	4,5	1	3,2
Occupato/a	1	5	62,5	6	27,3	12	38,7
Disoccupato/a	-	1	12,5	2	9,1	3	9,7
Studente	-	1	12,5	12	54,5	13	41,9
Casalinga	-	-	0	1	4,5	1	3,2
Altro	-	1	12,5	-	0	1	3,2
TOTALE	1	8	100	22	100	31	100

BIBLIOGRAFIA

- AMENOMORI TAKAYOSHI 1993** *Defining the Nonprofit Sector:Japan* - Working Paper no. 15, John Hopkins University
- ANHEIER HELMUT K. 1990** "Institutional Choice and Organizational Behavior" in the Third Sector in Anheier e Seibel 1990 *The third sector: comparatives studies of non-profit organizations*
- ANHEIER HELMUT K. 1990** "A Profile of the Third Sector in West Germany" in the Third Sector in Anheier e Seibel 1990 *The third sector: comparatives studies of non-profit organizations*
- ANHEIER HELMUT K. 1991** "Employment and Earnings in the West German Nonprofit Sector" in *Annales de l'Économie Publique, Sociale et Cooperative* N.4, 1991
- ANHEIER K.H., SALAMON L. 1992** "In Search of the Nonprofit Sector I: the Question of Definitions" - in *Voluntas* n.2
- ANHEIER H.K., SEIBEL W. (editori) 1990** *The Third Sector: Comparatives Studies of Non-Profit Organizations* - Walter de Gruyter, Berlin New York
- ANHEIER H.K., SEIBEL W. 1990** "The Third Sector in Comparative Perspective : Four Propositions" in *The third sector: comparatives studies of non-profit organizations*, Anheier e Seibel 1990
- ANHEIER H.K., SEIBEL W. 1993** *Defining the Nonprofit Sector:Germany* - Working Paper no. 6, John Hopkins University
- ARCHAMBAULT EDITH 1993** *Defining the Nonprofit Sector:France* - Working Paper no. 7, John Hopkins University
- ASCOLI UGO 1987** *Azione volontaria e welfare state* - Il Mulino
- ASCOLI UGO, PASQUINELLI SERGIO (a cura di) 1993** *Il welfare mix. Stato sociale e terzo settore* - Franco Angeli, Milano
- AVES GERALDINE M. 1987** "I volontari impegnati nei servizi sociali: verso una nuova tipologia" in Ascoli U. 1987 *Azione volontaria e welfare state*

- BADEL T CHRISTOPH 1983** "The Impact of the Voluntary Non-Profit Sector on Development and Employment" in Human Resources, Employment and Development, Weisbrod B., Hughes H.; International Economic Association 1983
- BADEL T CRISTOPH 1990** "Institutional Choice and the Nonprofit Sector" in Anheier e Seibel 1990 The third sector: comparative studies of non-profit organizations
- BALDOCK CORA V. 1987** "Stato e lavoro volontario" in Ascoli U. 1987 Azione volontaria e welfare state
- BARBETTA G.P. 1990** "Ruolo del terzo settore: breve rassegna della letteratura economica" in Bassanini M.C., Ranci 1990 Non per profitto
- BARBETTA G.P. 1990** "Il terzo settore negli Stati Uniti" in Bassanini M.C., Ranci 1990 Non per profitto
- BARBETTA G.P. 1992** *Una discussione su "Non per profitto"* - IRS e Fondazione Olivetti
- BARBETTA G.P. 1993** *Defining the Nonprofit Sector: Italy* - Working Paper no. 8, John Hopkins University
- BARBETTA G.P. 1994** *Le dimensioni economiche del settore non profit in Italia* - Quaderni occasionali n. 5, Università Cattolica del Sacro Cuore e Istituto per la Ricerca Sociale, Milano
- BASSANINI M.C. RANCI P. (a cura di) 1990** *Non per profitto* - Fondazione Adriano Olivetti
- BAUER RUDOLPH 1990** "Nonprofit Organizations in International Perspective" in Anheier e Seibel 1990 The third sector: comparative studies of non-profit organizations
- BEN-NER A., VAN HOOMISSEN T. 1991** "Nonprofit Organizations in the Mixed Economy" in Annales de l'Économie Publique, Sociale et Cooperative N.4, 1991
- BORZAGA CARLO (a cura di) 1991** *Il terzo sistema: una nuova dimensione della complessità economica e sociale* - Fondazione Emanuela Zancan, Padova

- BORZAGA CARLO 1991** "Terzo sistema e occupazione: la dimensione quantitativa" in *Il terzo sistema: una nuova dimensione della complessità economica e sociale* a cura di C. Borzaga
- BORZAGA CARLO 1991** "The Italian nonprofit sector, an overview of an undervalued reality" in *Annales de l'economie publique, sociale et cooperative* 1991
- BORZAGA CARLO 1994** "Impresa sociale ed occupazione" in *Impresa sociale* n. 13, 1994
- BORZAGA C., LEPRI S. (a cura di) 1988** *Le cooperative di solidarietà sociale. Materiali e letture* - Consorzio Gino Mattarelli -Forli
- BORZAGA C., GIORDANI G., MATUCCI M., PONTE G., SCALVINI F. 1989** *Lavoro, emarginazione, impresa: la proposta cooperativa* - Franco Angeli editore
- CGM 1994** *Primo rapporto sulla cooperazione sociale* - Edizioni CGM, Milano
- CHAMBRE' S.M. 1992** "Limits of the workplace analogy: are volunteers unpaid staff?" in *Nonprofit management and leadership* 1992
- CHILLEMI OTTORINO 1991** "Ruolo e problemi della produzione volontaria di beni collettivi. Le Non Profit Organizations" in Santagata W. 1991 *Offerta privata di beni pubblici*
- COLE MICHELE T. 1994** "Is there a Third Way? A Comparative Analysis of how the Law treats Workers" in the *Nonprofit, Private-for-profit, and Public Sectors in Non-profit Management & Leadership*, Volume 5 Number 2 Winter 1994
- COLES KAY (a cura di) 1992** *Employment Opportunities in the Voluntary Sector. Part 1: Paid Employment. Part2: Unpaid Voluntary Work in the UK and Overseas* - NCVO (National Council for Voluntary Organisations)
- DERRICKSON MARGARET C. 1989** *The Literature of Nonprofit Sector: a Bibliography with Abstracts* - Foundation Center, New York
- DOUGLAS JAMES 1987** "Political Theories of Nonprofit Organizations in The Nonprofit Sector. A Research Handbook" - Powell W W 1987
- DRUCKER PETER F. 1990** *Managing the Non-profit Organization. Practices and Principles* - Butterworth-Heinemann, London

- EASLEYD., OÕHARA M. 1983** "The economic role of the nonprofit firm" in
The Bell Journal of Economics 1983
- ESPING-ANDERSEN GOSTA 1990** *The three world of welfare capitalism* -
Polity Press
- FIorentini GIORGIO 1992** *Le organizzazioni nonprofit e di volontariato* -
Etas libri Milano
- GIDROM B., KRAMER R.M., SALAMON L. (editori) 1992** *Government
and Third Sector. Emerging Relationships in Welfare States* - Jossey Bass
Publishers, San Francisco
- GIES D.L., OTT J.S., SHAFRITZ J.M. 1990** *The Nonprofit Organization.
Essential Readings* - Brooks/Cole Publishing Co.
- HAMERMESH DANIEL S. 1975** *Labor in the Public and Nonprofit Sectors* -
Princeton University
- HAMMACK DAVID C., YOUNG DENNIS R. 1993** *Nonprofit Organizations
in a Market Economy* - Jossey-Bass - San Francisco
- HANSMANN HENRY 1987** "Economic Theories of Nonprofit Organization" in
The Nonprofit Sector. A Research Handbook - Powell Walter W. 1987
- HANSMANN HENRY 1980** "The role of nonprofit enterprise" in The Yale
Law Journal 1980
- HODGKINSON VIRGINIA 1989** *The Future of Nonprofit Sector: challenges,
changes and political considerarions* - Jossey-Bass, San Francisco
- ITALIA VITTORIO 1992** *Il volontariato. Organizzazioni, statuti e convenzioni*
- Giuffr_
- JAMES ESTELLE 1987** "The Nonprofit Sector in international perspective" in
The Nonprofit Sector. A Research Handbook - Powell Walter W. 1987
- JAMES ESTELLE 1989** *The Nonprofit Sector in International Perspective* -
Oxford University Press
- JAMES ESTELLE 1990** "Economic Theories of the Nonprofit Sector: a
comparative Perspective" in Anheier e Seibel *The third sector:
comparatives studies of non-profit organizations*

- JAMES E., ROSE-ACKERMAN S. 1986** *The Nonprofit Enterprise in Market Economics* - Harwood Academic Publisher
- KENDALL JEREMY, KNAPP MARTIN 1993** *Defining the Nonprofit Sector: United Kingdom* - Working Paper no. 5, John Hopkins University
- KNAPP M., SAXOS-HARROLD S. 1990** "Il terzo settore in Gran Bretagna" in Bassanini M.C., Ranci 1990 Non per profitto
- KRAMER RALPH M. 1990** "Nonprofit Social Service Agencies and the Welfare State: some Research Considerations" in Anheier e Seibel 1990 The third sector: comparatives studies of non-profit organizations
- KUTI EVA 1993** *Defining the Nonprofit Sector: Hungary* - Working Paper no. 13, John Hopkins University
- MAGGIAN RAFFAELLO 1993** *La politica sociale verso l'integrazione europea* - La Nuova Italia Scientifica
- MARSCHALL M. 1990** "The Nonprofit Sector in a Centrally Planned Economy" in Anheier e Seibel 1990 The third sector: comparatives studies of non-profit organizations
- MIRVIS PHILIP H. 1992** "The Quality of Employment in the Nonprofit Sector" in Nonprofit Management and Leadership, volume 3, no. 1, Fall 1992
- MIRVIS P.H., HACKETT E.J. 1983** "Work and work force characteristics in the nonprofit sector" in Monthly Labor Review, April 1983
- ODORIZZI MICHELE 1993** *Un'analisi economica delle nonprofit organizations* - tesi di laurea
- O'NEIL M. 1992** *The third America: the emergence of the nonprofit sector in the United States* - Jossey-Bass, San Francisco
- PACI M. (a cura di) 1993** Le dimensioni della disuguaglianza. Primo rapporto Cespe sulla disuguaglianza sociale in Italia - Il Mulino, Bologna
- POWELL WALTER W. (editore) 1987** *The Nonprofit Sector. A Research Handbook* - Yale University Press
- PRESTON ANNE 1989** "The Nonprofit Worker in a For-Profit World" in Journal of Labor Economics vol. 7, no ;4

- PRESTON ANNE 1990** "Changing labour market patterns in the nonprofit and for-profit sectors: implications for nonprofit management" in *Nonprofit Management and Leadership* 1990
- PRESTON ANNE 1993** "The Market for Human Resources: Comparing Professional Career Paths in the Public, Private, and Nonprofit Sectors" in Hammack e Young 1993 *Nonprofit Organizations in a Market Economy*
- PROPERSI ADRIANO, ROSSI GIOVANNA 1993** *Associazioni e fondazioni. Costituzione, statuti e bilanci delle organizzazioni "non profit", aspetti fiscali* - De Lillo Editore
- RANCI COSTANZO 1994** *Tra benessere e impegno civile: il terzo settore e l'azione volontaria negli Stati Uniti* - Fondazione italiana per il volontariato, Roma
- RANCI COSTANZO, DE AMBROGIO UGO, PASQUINELLI SERGIO 1991** *Identit  e servizio: il volontariato nella crisi del welfare* - il Mulino
- RANCI COSTANZO, VANOLI ALESSANDRA 1994** *Beni pubblici e virt  private. Il terzo settore nelle politiche di welfare* - Fondazione Adriano Olivetti
- REGIONE AUTONOMA TRENINO-ALTO ADIGE 1995** *Cooperative sociali e organizzazioni di terzo settore: risorse, rete e sviluppo*
- ROBBINS D. 1990** "Voluntary organisations and the social state in the European Community" in *Voluntas* vol. 1, no.2, November 1990
- ROSE-ACKERMAN SUSAN 1986** *The Economics of Nonprofit Institutions* - Yale Studies on Nonprofit Organizations, Oxford University Press
- RUDNEY G. 1987** "The scope and dimensions of nonprofit activity" in *The Nonprofit Sector. A Research Handbook* - Powell Walter W.
- RUDNEY G. 1993** "Employment trends in the US non-profit sector" in *Voluntas*, vol. 4, no.2, August 1993)
- RUDNEY G., JOHNSTON D. 1987** "Characteristics of workers in nonprofit organizations" in *Monthly Labour Review*, July 1987
- RUDNEY G. WEITZMAN M. 1983** *Significance of Employment and Earnings in the Philanthropic Sector 1972-1982* - Working Paper no. 77, Yale University

SALAMON LESTER M., ANHEIER HELMUT K. 1994 *The Emerting Sector. The Nonprofit Sector in Comparative Perspective* - John Hopkins University

SANTAGATA WALTER (a cura di) 1991 *Offerta privata di beni pubblici* - Il Mulino, Bologna

SANTAGATA WALTER 1991 "Offerta volontaria di beni collettivi e cooperazione tra pubblico e privato: un esperimento economico" in Santagata W. 1991 *Offerta privata di beni pubblici*

WARE ALAN 1989 *Between Profit and State: intermediate organizations in Britain and the United States* - Princeton University Press

WEISBROD B.A. 1988 *The nonprofit economy* - Harvard University Press

WUTHNOW ROBERT (editors) 1991 *Between States and Markets. The Voluntary Sector in Comparative Perspective* - Princeton University Press

WUTHNOW ROBERT 1991 "The Voluntary Sector: Legacy of the Past, Hope for the Future?" in Wuthnov R. 1991 *Between States and Markets. The Voluntary Sector in Comparative Perspective*

ZIMMER ANNETTE 1990 "Il terzo settore nella Repubblica Federale Tedesca" in Bassanini M.C., Ranci 1990 *Non per profitto*