



Sviluppare lavoro e professionalità nel nonprofit

Come si sta evolvendo dal punto di vista quantitativo e qualitativo il lavoro nel Nonprofit?

Qual è la percezione degli operatori dello sviluppo del lavoro nel settore, quali i livelli di soddisfazione?

Quali “professioni chiave” emergono con maggiore visibilità ed hanno maggiore richiesta?

In che modo il settore si sta facendo carico di una riflessione sui temi della professionalità e del lavoro? Come si entra a lavorare nel settore?

Per rispondere in modo concreto e per quanto possibile scientifico a queste e ad altre numerose domande che operatori del settore, media, giovani, operatori for profit, sempre più si pongono, il terzo settore italiano si è dotato **dell'Osservatorio sulle Professioni e il Lavoro del Nonprofit**.¹ Promosso e finanziato dall'ASVI

- l'Agenzia per lo Sviluppo del Non Profit, a partire dalla seconda metà del 2004, l'Osservatorio ha al suo interno le parti sociali coinvolte nella riflessione su tali temi 2, due gli obiettivi strategici: 1. lo scambio interno al network ed al comitato tecnico scientifico finalizzato al confronto e all'esplicitazione di buone prassi – criticità; 2. proposizione di politiche specifiche per il settore.

Iniziando dai principali dati del settore e dalle analisi di benchmarking relative allo scenario europeo, individuiamo qui di seguito i settori occupazionali e le professioni chiave oggi emergenti, illustrandone le modalità di accesso e le opportunità.

¹ <http://www.asvi.it/osservatorio/default.asp?position=osservatorio-osservatorio@asvi.it>

² il Comitato Tecnico Scientifico infatti, presieduto da Marco Crescenzi (Presidente ASVI) e coordinato da Paola D'Andrea (ASVI), è costituito da: Forum del terzo Settore (Portavoce Edoardo Patriarca); Federico Marcon - Funzionario Centro Internazionale di Formazione ILO (International Labour Organization); Isfol (Pietro Taronna - Responsabile scientifico di Orientaonline); Consorzio CGM (Flaviano Zandonai - Responsabile Centro Studi e Documentazione); ALMA LAUREA, Consorzio Interuniversitario Nazionale (Andrea Cammelli - Direttore); Massimo Coen Cagli - Esperto di processi di empowerment del settore non profit; rappresentante dei sindacati - CGIL CISL UIL; Giulio D'Imperio - Consulente del lavoro.

1. La forza quantitativa del non profit

Al 31.12.1999 l'ISTAT ha censito: **221.412 istituzioni non profit che impegnano 3 milioni di volontari**, 96 mila religiosi e 28 mila obiettori di coscienza dichiarando 73mila miliardi di lire di entrate e 69 mila miliardi di uscite, pari al 2,7 del PIL (3% secondo Eurispes): un'economia non solo fatta di capitale e di lavoro, ma fortemente basata sulla produzione di solidarietà e la coesione sociale.

Nell'UE la produzione di reddito è pari a circa 400 mln di dollari (contro i 568 Mln di dollari degli Stati Uniti), il reddito prodotto è percentualmente nettamente inferiore alla percentuale di occupati.

La metà delle ONP è localizzata nell'Italia settentrionale e i due terzi circa svolgono l'attività prevalente nel settore della cultura, sport e ricreazione.

Inoltre, il 55,2% è nato nel corso dell'ultimo decennio, a conferma della relativa novità del fenomeno.

Le cooperative sociali : dato di grande interesse é il notevole dinamismo manifestato dalle **cooperative sociali** italiane di tipo A, B, e AB, che consente di passare dalle 1.479 imprese del 1993 (ISTAT) alle circa 5000 del 2000 (Istat) alle 8.656 del 2002 (IRES-Cerved Camere Commercio) con una crescita esponenziale di poco inferiore alle sei volte nel periodo 1993-2002. La cooperazione sociale di tipo B a sua volta cresce a un ritmo analogo a quello della cooperazione sociale in generale (che comprende le cooperative che prestano servizi socio/assistenziali: tipo A), i loro consorzi (tipo C), quelle che svolgono entrambe le attività (A/B) o miste. Ma con una velocità decisamente superiore cresce al Sud (di ben 38 volte rispetto al 1993!) in quanto è scattato un meccanismo evolutivo che ha portato a un riequilibrio della situazione in essere nella prima parte del passato decennio. Il forte “recupero” del Sud, infatti, porta una maggiore diffusione della cooperazione sociale italiana e un profondo riequilibrio nella configurazione fortemente “nordista”.

Imprese sociali “di fatto” ante- lex.

La ricerca di IRS, CNCA e DROM (2003), precedente all'uscita della attuale normativa in proposito, riportando sotto la voce “**imprese sociali**” (in linea con la definizione data dalla nuova normativa) oltre alle cooperative sociali anche non

meno 8000 associazioni (ad es. di Promozione Sociale” a vocazione imprenditoriale), dando una attendibile “misura” dell’imprenditorialità sociale italiana: 16.500 organizzazioni, con minimo 400.000 occupati su un totale di un milione.

2. Dati e trend del lavoro nonprofit: una comparazione con l’Europa

Aspetti quantitativi

Il non profit in Italia (al netto della cooperazione non sociale) è costituito da non meno 250 mila organizzazioni

dà impiego retribuito al 2005 a quasi un milione³ di persone contro le 400.000

rilevate nel 1990 e con un quasi raddoppio occupazionale nell’arco di 10 anni (1990-2000)

Aspetti qualitativi

Un’occupazione di forte valenza sociale in quanto prevalentemente femminile (60%)⁴, giovanile (25% sotto i 30 anni, 55% tra i 30 ed i 40, 20% over 40), con 25.000 soggetti svantaggiati⁵ inseriti nelle cooperative sociali di tipo b, configurandosi come uno dei settori che in Europa sta producendo più lavoro, di maggior richiamo per i giovani e senza vincoli per tipologia di laurea.

Circa l’88% dei lavoratori del settore al 2000 secondo ISTAT erano inquadrati come dipendenti. In studi dal carattere esplorativo ma più aggiornate (ASVI)⁶ si prefigura purtroppo una inversione di tendenza nettissima a favore dei contratti per progetto.

3 Basi della nostra stima: tra il 90 ed il 1999, nello spazio di 10 anni, l’occupazione nel non profit in Italia è quasi raddoppiata, aumentando del 30% nel periodo 1996-1999. Le cooperative sociali, l’organizzazione di gran lunga con la maggior incidenza occupazionale, hanno quasi raddoppiato il loro numero nel periodo 1999-2002, ed avuto una crescita esponenziale di poco inferiore alle sei volte nel periodo 1993-2002: dalle 1.479 imprese del 1993 (Istat), alle 4651 del 1999 (Istat), alle 8.656 del 2002 (IRES-Cerved Camere di Commercio). Se il non profit, come molto probabile, ha quindi solo semplicemente mantenuto nel periodo 2000-2005 il ritmo di crescita 96-2000 (con un 30% di aumento degli occupati), arriviamo ad una stima (ASVI -Settore R&S) di 978.000 occupati. E’ addirittura probabile che il dato sia sottostimato se consideriamo ulteriormente che: 1. le statistiche non “tracciano” mai il fenomeno del “volontario occupato”, giuridicamente e fiscalmente inaccettabile, ma sostanzialmente (e sostanziosamente) esistente: tutti quei volontari che vengono parzialmente retribuiti mediante rimborsi spese. 2. Sono in netto aumento le Organizzazioni di Volontariato (OdV) che impiegano professionisti in quanto costrette-nel rapporto con gli enti locali- a standard di qualità ed affidabilità raggiungibili sono con una organizzazione interna meno precaria 3. Le organizzazioni sottostimano fortemente il numero di persone impegnato mediante contratti di prestazioni occasionale.

4 Censis 2002 su dati FIVOL ed Istat.

5 Ai sensi della legge 381/91, nelle cooperative sociali di tipo B, dati IRES 2004.

6. Studio preliminare Osservatorio: “Best practices in non profit jobs and professional development of NPO-Italy” 2005.

Scenario Europeo. *Nell’Unione Europea*, vi erano già a metà degli anni 90 circa 10,694,807 occupati nelle ONP, su un totale generale di 123 milioni di lavoratori. La quota di occupati nelle ONP nella UE (a 12) sul totale è quindi del 6% (contro il 7,8% degli Stati Uniti). In alcuni paesi, quali l’Olanda (il 12%). L’Irlanda e il Belgio, le percentuali di occupati nelle ONP europee è nettamente superiore. L’Italia è tra le ultime nell’Europa a 15 (12° posizione), intorno al 2.6%-contro il 6% della media UE, con un tasso di occupazione che nel 2001 era un terzo di quello di Germania, Francia e Gran Bretagna .

3. I settori occupazionali prevalenti

In Italia, come in diversi altri paesi europei, i settori a maggior impiego lavorativo sono (ISTAT 2001) l’assistenza sociale (servizi sociali), con oltre 160.000 occupati, la Sanità con circa 130.000 addetti, Istruzione e ricerca con circa 120 mila addetti. In Europa in genere l’occupazione delle ONP è concentrata soprattutto sui tre settori fondamentali del Welfare, sociale, sanitario ed educativo.

Al 1999 (Istat) la cooperazione sociale con circa il 3% di presenza nel nonprofit impiegava circa il 25% degli operatori (Elaborazione ASVI su dati Istat).

4. Soddisfazione dei lavoratori

Dai dati della tabella che segue rileviamo la percezione degli operatori in rapporto alle principali caratteristiche del lavoro nel nonprofit:

<i>Soddisfazione del lavoro (scala da 1= minima a 7= massima)</i>	
I rapporti con i colleghi, i volontari	5,6
I rapporti con i superiori	5,4
L’utilità sociale del lavoro	5,3
Lo stipendio	4
Gli avanzamenti di carriera	3,3
Fonte: Censis, Gli operatori delle reti sociali, Roma, 2002 – su dati Fivol e Istat, 2002.	

Altri autori (Borzaga, Tortia nello studio “la selezione ed il coinvolgimento di volontari e lavoratori nelle imprese sociali” 2003) hanno messo in rilievo come i principali fattori di soddisfazione di chi lavora nel settore rispetto a lavoratori di altri settori, sia dovuto alla “governance” democratica e partecipativa specifica delle nonprofit, all’equità salariale ed all’aspetto relazionale.

Eppure gli inizi veri del lavoro nel settore non erano stati di certo entusiasmanti:

“Lo sviluppo vorticoso fu dato dallo smantellamento dello Stato Sociale: il pubblico mollava un servizio e, prontamente, nasceva la cooperativa sociale, l’associazione o il consorzio

che gareggiava per rilevarlo. Si arrivò rapidamente al mercato selvaggio nel settore, con scandalose gare al massimo ribasso: cooperative che non applicavano nessun contratto ai lavoratori, spesso in nero, sottopagati, senza alcuna garanzia e tantomeno formazione. Anzi, quelli qualificati – come ad esempio gli educatori professionali – erano spesso un problema perché ponevano questioni di riconoscimento economico. Tutto ciò avveniva in maniera diffusa sul territorio nazionale: Genova, Torino, Roma, Napoli, Cagliari, Firenze, Bologna, Milano. Le Regioni furono chiamate a definire regole di qualità per il concorso in gare d'appalto, e negli anni tutte arrivarono a definire criteri sufficientemente omogenei: applicazioni di contratti nazionali per i lavoratori, parametri di rapporto personale/utenti (non erano ancora “clienti” questi ultimi...), standard organizzativi e di formazione professionale”⁷

La percezione chiara che le organizzazioni hanno oggi è quella della necessità di competenze professionali e di nuove professioni, oltre che di motivazione⁸. Di una generale maggiore qualità del lavoro, per evitare i fenomeni di autosfruttamento, eccessivo caos organizzativo, burn out.

5. Le professioni chiave

Dal 1998 ASVI, a partire dalla pubblicazione del “Manager del NonProfit”⁹ si è posta l’interrogativo di quali fossero le professioni chiave per un reale sviluppo delle organizzazioni. Prendendo in esame le professioni (tipicamente non profit) rintracciabili e spendibili in un contesto internazionale e facendo riferimento a sistemi di classificazione delle professioni ufficialmente riconosciuti in Europa, ASVI nel 2004 ha formalizzato il “Repertorio delle professioni del Non Profit”¹⁰, che, d’accordo con i sindacati ed Isfol, non vuole essere una tassonomia troppo ampia e dispersiva.

⁷ Testimonianza di Maria Pia Caprini, in “Guida Internazionale” già cit.

⁸ Indagine esplorativa Osservatorio: “Best practices in non profit jobs and professional development of NPO-Italy” 2005.

⁹ Il “Manager del Nonprofit e la nuova sfida dell’imprenditoria sociale”, di M.Crescenzi, Sperling e Kupfer, 1998 Milano.

¹⁰ Il Repertorio è prodotto di una storica attività di ricerca a partire dal 1998. L’azione di ricerca è accompagnata alla diffusione dei profili tramite dialogo con i media e editoria specializzata: *Collana editoriale “Professioni e Lavoro nel Non Profit”*, promossa in partnership editoriale tra ASVI ed EMI, di cui la Guida Internazionale al lavoro e alle Professioni nel Nonprofit è il primo volume pubblicato (2005); ed alla promozione di un confronto europeo su tali temi: I Convegno Internazionale su “Professioni e lavoro nel non profit” (maggio 2005, camera dei Deputati, Roma)

Il Repertorio è costituito da venti professionalità selezionate che rispondono ai seguenti criteri: profili specificamente nonprofit; di livello manageriale o tecnico funzionale; rintracciabili e spendibili a livello internazionale; potenzialmente collocate su un livello medio alto di autonomia/responsabilità nei processi decisionali (ISCO-88, ISTAT, EXCELSIOR 2000); non facilmente rimpiazzabili per il patrimonio di conoscenze e/o competenze e/o rete di relazioni significative possedute; richieste e/o emergenti nel mercato del lavoro; strategiche allo sviluppo dell’organizzazione

Tab. 1. ASVI - Repertorio Professioni Non Profit

1. Imprenditore sociale
2. Manager ONP-ONG
3. Fund Raiser e Responsabile Fund Raising
4. Responsabile Marketing
5. Addetto comunicazione e Responsabile Comunicazione/PR
6. Responsabile Campaigning
7. Project Manager-Esperto in progetti di cooperazione allo sviluppo
8. Cooperante allo sviluppo internazionale- Desk-Officer - DPO
9. Peacekeeper
10. Tecnico europrogettista ed Europroject Manager
11. Progettista della formazione
12. People Raiser
13. Responsabile Risorse Umane
14. Esperto di orientamento
15. Mediatori
15.1 Mediatore interculturale scolastico territoriale
15.2 Mediatore interculturale nei servizi socio sanitari
15.3 Mediatore interculturale socio-legislativo
15.4 Mediatore familiare
16. Coordinatore dei servizi socio sanitari ed educativi
17. Animatore Ludobus
18. Agente/Manager di sviluppo locale
19. Ecomanager
20. Manager di eventi culturali

Le professionalità più utili e richieste dalle ONP in ambito nazionale e non, formate¹¹ e promosse dall’ASVI sono:

- Manager e Project Manager della Cooperazione Internazionale
- Manager delle ONP
- Manager/Agente di sviluppo locale

¹¹ Per formare tali profili ASVI promuove i **Master Internazionali** in alcune delle “discipline strategiche” (i primi in Italia, a partire dal 1998, quali lo Sviluppo Locale, il Fund Raising, la Progettazione Europea e di Cooperazione Internazionale, la Comunicazione ed il Campaigning)

- Europrogettista e Progettista della Formazione
- Fund Raiser
- Responsabile Comunicazione Nonprofit
- Responsabile Campaigning

Su alcune professioni si è fatto lavoro di ricerca, in particolare sul Fund Raiser, l’Europrogettista, il Manager delle ONP (i vari volumi ASVI sul tema), l’Agente-Manager dello sviluppo locale. ¹²

6. Le modalità di accesso occupazionale

L’indagine ASVI ha rilevato l’utilizzo di tre canali preferenziali per il reclutamento trasversalmente alla tipologia di operatori¹³:

- precedente collaborazione
- contatti personali/passaparola
- selezione di curricula/candidature spontanee

Modalità di contatto con l’ente		
Segnalazione di parenti/amici/conoscenti		30,7
Conoscenza dell’Ente perché attivo nell’area		16,9
Studente/casalinga/disoccupato al momento dell’assunzione		42

Sempre più le ONP attivano una ricerca sul mercato per l’inserimento di nuove figure, sulla base di una pianificazione che mira a rilevare il fabbisogno interno. D’altra parte una percentuale ancora alta di organizzazioni, afferma che la ricerca viene attivata nel momento di reale esigenza (per turn over effettivo e non previsto) o semplicemente valutando le candidature spontanee.

Un altro probabilmente sempre più importante canale di avvicinamento nel mondo del lavoro nel non profit riservato ai giovani è quello del servizio civile volontario.

7. Scenario

Minacce

Questo scenario a luci ed ombre è fatto di organizzazioni in gran parte sottodimensionate, meno professionali e sottocapitalizzate rispetto alla media europea, molto prese dal “fare e fare”, senza il tempo di fermarsi per riflettere, professionalizzarsi e cercare assetti più strutturati. Di contro, assistiamo all’affermazione delle ONP internazionali in Italia, ONP che presentano una pianificazione strutturata di lungo termine e una storica politica di trasparenza

¹² Vedi in particolare la pregevolissima ricerca di Melandri “Fundraiser: professionista o missionario?” Valerio Meandri, Giorgio Vittadini e , e la “Guida Internazionale” già cit.

¹³ le tipologie di figure considerate nello studio sono: Dirigenti, Quadri, Operatori, Consulenti esterni, Volontari

che riscuote ampia successo nel pubblico in cui trovano certamente un terreno fertile: il popolo italiano è uno dei maggiori donatori a livello europeo. La professionalità su standard internazionali e le possibilità di capitalizzazione dello start up delle ONP internazionali, rischiano certamente a medio termine di relegare le ONP italiane in un ruolo marginale e locale, nonché fuori dal grande “mercato” della raccolta fondi.

Opportunità

Di contro, lo sviluppo di una attiva ed articolata imprenditoria sociale, favorita speriamo anche dalla nuova legislazione di recente in vigore, potrebbe aprire una stagione di buona crescita: valorizzazione della vocazione imprenditoriale che non coinvolge solo le cooperative, impegno nello sviluppo locale (il recupero del legame delle organizzazioni al territorio; l’analisi, il sostegno e lo sviluppo delle notevoli potenzialità in tale ambito); le nuove alleanze con il sistema delle imprese. Molto sta nel passare ad una reale presenza nella comunità, nell’essere “organizzazioni per la comunità” più che procacciatrici di bandi ed appalti, dalle “tavolate” ai “tavoli” di governance locale e nazionale.

Fondamentale per lo sviluppo del settore sarebbe il ruolo del Forum del Terzo Settore, se fosse messo in grado di operare più efficacemente.

La sfida del nonprofit italiano sono a ns avviso a tre livelli:

culturale, nel considerarsi non dei “tappabuchi”, di servizio a, “tra” stato e mercato, ma attori protagonisti di governance a forte vocazione imprenditoriale per lo sviluppo locale a tutto campo.

Strategico, nello gestire il “fare e fare” nell’ambito di una pianificazione e programmazione più organizzata e meno spontaneistica.

Operativo, nella capacità di acquisire buone prassi professionali, dall’utilizzo di data base alle tecniche migliori di raccolta fondi e di progettazione.

Sfide che si possono vincere solo a partire da una formazione di alto livello a tutto campo, che coinvolga in primis la classe dirigente “non profit”.

Marco Crescenzi, Paola D’Andrea, Elena Bonacini ¹⁵

¹⁴ In proposito ricordiamo l’accordo tra ASVI e Fondazione Symbola, con la nascita della “Banca delle qualità italiane”; il volume “Nonprofit e Sviluppo, la missione del nonprofit per la rinascita italiana” a cura di M.Crescenzi ed E.Realacci, in stesura.

¹⁵ ASVI – Agenzia per lo Sviluppo del Non Profit – www.asvi.it