



*Fondazione Europa Occupazione e Volontariato. Impresa e Solidarietà*

**IN ACCORDO CON IL  
CENTRO SERVIZI PER IL VOLONTARIATO DELLA PROVINCIA DI BIELLA**

**FUNZIONAMENTO E PROCESSI DELLE ODV BIELLESI NELLA  
RILEVAZIONE CAMPIONARIA 2008**

**A cura di  
Renato Frisanco**

**GENNAIO 2009**

## I N D I C E

<b>Presentazione del rapporto di ricerca</b>	<b>pag. 4</b>
<b><u>PARTE INTRODUTTIVA: METODOLOGIA ED ESITI DELLA RICERCA</u></b>	
<b>1. PRESENTAZIONE DELLA RICERCA</b>	<b>5</b>
<b>1.1. Scopo dell'indagine e ipotesi</b>	<b>5</b>
<b>1.2. Definizione delle unità di analisi e caratteristiche dei campioni</b>	<b>6</b>
<b>1.3. Strumenti di rilevazione e modalità di somministrazione</b>	<b>7</b>
<b>1.4. Elaborazione dei dati</b>	<b>9</b>
<b><u>PARTE PRIMA: ORGANIZZAZIONI DI VOLONTARIATO</u></b>	
<b>1. SOLIDARIETÀ ORGANIZZATA BIELLESE NELLA MAPPA REGIONALE DEL FENOMENO</b>	<b>13</b>
<b>2. ORIGINE E “MISSION” DELLE ODV BIELLESI</b>	<b>13</b>
<b>2.1. Epoca di nascita delle organizzazioni solidali</b>	<b>13</b>
<b>2.2. Come nascono e ambito di operatività</b>	<b>13</b>
<b>2.3. Ragion d'essere delle OdV</b>	<b>16</b>
<b>2.4. Finalità perseguite e mutamento nel tempo degli statuti</b>	<b>17</b>
<b>2.5. Le parole-chiave identitarie della specifica mission delle OdV</b>	<b>20</b>
<b>3. ATTUALE VITALITÀ E DINAMICITÀ</b>	<b>22</b>
<b>3.1. Andamento dell'attività</b>	<b>22</b>
<b>3.2. Realizzazione di progetti e relativi vantaggi</b>	<b>23</b>
<b>3.3. Settori di operatività delle OdV</b>	<b>26</b>
<b>3.4. Specializzazione o differenziazione delle attività?</b>	<b>27</b>
<b>3.5. Utenze delle OdV biellesi</b>	<b>28</b>
<b>3.6. Profilo delle OdV vitali e dinamiche</b>	<b>29</b>
<b>3.7. Quale futuro delle OdV biellesi?</b>	<b>30</b>
<b>4. FUNZIONI ORGANIZZATIVE E BISOGNI DELLE ODV</b>	<b>32</b>
<b>4.1. Assetto organizzativo-gestionale delle OdV</b>	<b>32</b>
<b>4.2. Profilo delle OdV a complessità organizzativa</b>	<b>34</b>
<b>4.3. Bisogni più rilevanti delle OdV e differenziazioni interne al campione</b>	<b>36</b>
<b>4.4. Problemi endogeni ed esogeni delle OdV</b>	<b>43</b>
<b>4.5. Servizi considerati più utili dalle OdV per fronteggiare i propri bisogni</b>	<b>44</b>
<b>5. I PROCESSI</b>	<b>48</b>
<b>5.1. Rilevazione dei bisogni come pratica abituale</b>	<b>48</b>
<b>5.2. Promozione, selezione, inserimento e cura dei volontari</b>	<b>52</b>
<b>5.3. Formazione dei volontari</b>	<b>58</b>
<b>5.4. Partecipazione dei volontari</b>	<b>61</b>
<b>5.5. Valutazione interna delle attività</b>	<b>62</b>
<b>5.6. Comunicazione</b>	<b>64</b>

<b>6. RAPPORTO CON I SOGGETTI DEL TERRITORIO</b>	<b>67</b>
<b>6.1. Partecipazione agli organismi di rappresentanza e di coordinamento</b>	<b>67</b>
<b>6.2. Rapporto con gli altri soggetti del territorio</b>	<b>69</b>
<b>6.3. Rapporto con le Amministrazioni pubbliche</b>	<b>74</b>
<b>6.4. Rapporto con il Centro Servizio per il Volontariato</b>	<b>79</b>
<b>7. RISORSE DELLE ORGANIZZAZIONI</b>	<b>87</b>
<b>7.1. Sede</b>	<b>87</b>
<b>7.2. Organi sociali</b>	<b>87</b>
<b>7.3. Presenza e dinamica delle risorse umane gratuite</b>	<b>89</b>
<b>7.4. Fisionomia anagrafica dei volontari</b>	<b>92</b>
<b>7.5. Profilo dei presidenti</b>	<b>94</b>
<b>7.6. Garanzie dei volontari e ai volontari</b>	<b>95</b>
<b>7.7. Risorse finanziarie: fonti ed entità</b>	<b>97</b>
<b>7.8. Propensione al fund raising e al people raising</b>	<b>101</b>
<b><u>PARTE SECONDA : I VOLONTARI</u></b>	
<b>1. CHI SONO I VOLONTARI</b>	<b>105</b>
<b>1.1. Caratteristiche socio-anagrafiche dei volontari</b>	<b>105</b>
<b>1.2. Condizione professionale</b>	<b>107</b>
<b>2. STORIA DEL VOLONTARIATO</b>	
<b>2.1. Background del volontario: figure di riferimento ed esperienze pregresse</b>	<b>111</b>
<b>2.2. Motivazioni: perché si diventa volontari?</b>	<b>111</b>
<b>2.3. Modalità di primo contatto con l'OdV</b>	<b>115</b>
<b>2.4. Le ragioni della scelta dell'organizzazione in cui operare</b>	<b>119</b>
<b>2.5. Motivi dell'abbandono di una organizzazione di volontariato</b>	<b>119</b>
<b>2.6. Tempi e percorsi nel volontariato</b>	<b>122</b>
<b>2.7. Tempo e risorse donate dai volontari</b>	<b>123</b>
<b>3. IDENTITA' DEL VOLONTARIO</b>	<b>130</b>
<b>3.1. Parole-chiave per definire il volontariato</b>	<b>130</b>
<b>3.2. Cosa significa "essere volontario"?</b>	<b>135</b>
<b>3.3. Perché fare volontariato in una OdV?</b>	<b>137</b>
<b>4. VALORIZZAZIONE DEI VOLONTARI</b>	<b>138</b>
<b>4.1. Formazione: opportunità e contenuti</b>	<b>138</b>
<b>4.2. Partecipazione alla vita associativa e alle decisioni</b>	<b>144</b>
<b>5. VALUTAZIONE DELL'ESPERIENZA DI VOLONTARIATO</b>	<b>145</b>
<b>5.1. Valutazione dell'organizzazione di appartenenza</b>	<b>145</b>
<b>5.2. Aspetti di soddisfazione per l'esperienza</b>	<b>147</b>
<b>5.3. Problemi e bisogni dei volontari</b>	<b>150</b>
<b>5.4. Bilancio dell'esperienza e valutazioni finali</b>	<b>154</b>
<b>6. SINTESI E CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE</b>	<b>160</b>
<b>INDICE DELLE TABELLE E DEI GRAFICI</b>	<b>164</b>

## **Presentazione del rapporto**

Il volume è articolato in tre parti, una introduttiva e le altre due relative alla presentazione analitica dei risultati delle ricerche parallele promosse dal Centro Servizi per il Volontariato – AVCS di Biella - e condotte dalla FIVOL (oggi FEO-FIVOL) nel 2008 sul territorio della provincia biellese.

La **parte introduttiva**, comprende la presentazione della metodologia e degli strumenti della ricerca a partire dall'ipotesi di fondo relativa alla scelta delle aree di approfondimento da indagare.

La **prima parte**, di approfondimento del fenomeno, tratta e approfondisce una serie di temi che riguardano il funzionamento delle OdV, ovvero i processi che qualificano organizzazione, operatività e relazionalità delle compagini biellesi.

La **seconda parte** invece dà conto della testimonianza dei volontari delle stesse organizzazioni esaminate rispetto al *background* e alle motivazioni del loro comportamento pro-sociale nonché alle valutazioni sulla loro organizzazione e al bilancio personale di tale esperienza.

## PARTE INTRODUTTIVA: METODOLOGIA ED ESITI DELLA RICERCA

### 1. PRESENTAZIONE DELLA RICERCA

#### 1.1. Scopi dell'indagine e ipotesi

L'indagine sul volontariato in provincia di Biella è stata promossa dal Centro Servizi per il Volontariato (CSV), con lo scopo principale di approfondire la conoscenza del fenomeno circa caratteristiche di funzionamento, attività, processi, risorse e bisogni delle OdV. La ricerca ha un duplice *focus di analisi*: l'approfondimento circa il funzionamento di un campione di OdV e il *background*, l'esperienza e le valutazioni dei volontari in esse attive.

L'**ipotesi-guida** della ricerca è che il volontariato si trova in una fase evolutiva, densa di cambiamenti, sia per la lenta ma inarrestabile trasformazione del sistema di *Welfare*, che per le attese e i bisogni di una società complessa che muta così come cambiano motivazioni e aspettative degli stessi volontari impegnati nella solidarietà organizzata.

Osservando lo sviluppo del volontariato negli ultimi anni è evidente la **crescita in complessità** dei ruoli e quindi delle funzioni interne alle organizzazioni. Occorre oggi esercitare molteplici funzioni per il buon funzionamento di una OdV. E' necessario fare programmazione e progettazione mirata, monitorare i bisogni della propria utenza o del territorio, acquisire, curare e valorizzare la risorsa umana, fare buona comunicazione - non solo di tipo autoreferenziale o promozionale, ma anche di sensibilizzazione dell'opinione pubblica - così come è sempre più importante fare valutazione e rendicontazione sociale del proprio operato, raccogliere fondi sfruttando le maggiori opportunità e il più ampio spettro di donatori rispetto ad un tempo. Tale complessità fa sì che, da una parte, il lavoro benevolo del volontario sia sempre più impegnativo e continuativo e, di conseguenza, che le OdV siano sempre più esigenti in fase di reclutamento dei volontari, dall'altra, accentua la sensazione dei responsabili delle OdV di non avere mai abbastanza volontari né risorse finanziarie per realizzare la propria *mission*, mettendo magari in secondo piano le idee, i progetti, l'innovazione, l'efficace comunicazione ovvero quelle leve di crescita dell'OdV che potrebbero risolvere anche i problemi del reperimento delle risorse umane e finanziarie. Di certo la capacità di corrispondere alla complessità di compiti e di funzioni che ha investito l'operato delle OdV discrimina maggiormente le unità più grandi rispetto a quelle più piccole - se non inserite in apposite reti nazionali o locali - e richiede ai Centri di Servizio per il Volontariato una maggiore attenzione nel sollevare le seconde da alcune onerose funzioni. Si tratta di ridurre il gap di opportunità per aiutare le piccole organizzazioni a crescere o ad essere valorizzate nel sistema integrato dei servizi o in connessione con le altre risorse della comunità territoriale.

Si è optato quindi per una ricerca che raccogliesse elementi in grado di dare conto dei processi che animano oggi il volontariato, utilizzando molteplici indicatori inerenti la **qualità del funzionamento delle OdV**, la capacità di organizzarsi per realizzare le attività, promuovere le risorse e valorizzarle, comunicare all'esterno, valutare gli esiti

della propria attività e rapportarsi ai soggetti esterni. Nel contempo si è cercato di leggere la qualità della vita interna alle organizzazioni attraverso le percezioni, le opinioni e le valutazioni dei diretti protagonisti, che si sono espressi anche sul loro percorso nel volontariato, a partire dal *background* formativo e dalle motivazioni pregresse e attuali.

L'indagine ha inteso fornire *input* significativi al CSV per la programmazione dell'offerta di servizi in modo congruente con i bisogni, le aspettative e le caratteristiche di funzionamento delle unità solidaristiche. Infine, scopo non irrilevante della ricerca, è stato quello di censire nel modo più completo possibile il mondo del volontariato organizzato della provincia biellese e di rafforzare una reciproca conoscenza tra il Centro Servizi e le OdV.

Proprio per questo l'indagine è stata condivisa nel metodo e nei suoi strumenti con l'équipe del Centro di Servizi per il Volontariato di Biella.

## 1.2. Definizione delle unità di analisi e caratteristiche dei campioni

Le unità di analisi dell'indagine sono:

- *le organizzazioni di volontariato*, la cui definizione operativa, condivisa dall'équipe dei ricercatori, fa riferimento ai requisiti della L. 266/91 con ulteriori elementi di chiarificazione sul concetto di solidarietà mutuati dalla definizione utilizzata dalla FIVOL nel periodico monitoraggio del fenomeno. L'indagine ha considerato le *unità operative*, ovvero quelle formazioni direttamente impegnate nell'azione solidale e ha ignorato le unità di secondo livello (sedi regionali) che svolgono esclusivamente compiti di coordinamento, servizio e rappresentanza. Sono stati esclusi dalla rilevazione i referenti singoli di OdV di emanazione nazionale, i gruppi di volontariato eterodiretti (ad es.: i gruppi comunali di protezione civile che fanno capo ai sindaci), le associazioni, riconosciute o non, che si basano sull'impegno di volontari, ma senza il fine esclusivo della solidarietà;
- *i volontari* delle OdV, ovvero soggetti che operano in modo spontaneo e gratuito (o con il solo rimborso delle spese documentate) nonché continuativo all'interno dell'organizzazione di cui fanno parte. L'intervista è stata proposta ad uno o al massimo due volontari per ogni unità esaminata.

Il primo obiettivo della ricerca è stato quello di **identificare l'universo di riferimento** negli 82 Comuni della provincia, mettendo a confronto l'archivio FIVOL con l'indirizzario del Centro Servizi per il Volontariato di Biella. Hanno altresì concorso al setaccio delle unità biellesi altre fonti (albi comunali, le grandi sigle del volontariato presenti nella Regione con proprie affiliate e i siti Internet dedicati). Le OdV identificate in partenza sono state circa 250 e l'obiettivo era quello di fare il maggior numero di interviste nei mesi di marzo-maggio 2008. La rilevazione è stata quindi condotta su un campione di organizzazioni il più fedelmente rappresentativa della stratificata composizione dell'universo. Si è tenuto conto della distribuzione per Distretto o Ambito di Zona, del settore di attività, della dimensione e della appartenenza o meno a reti del volontariato nazionale.

Tale ricerca è stata condotta tramite compilazione di un questionario gestita da appositi incaricati locali formati al compito e diretti dallo stesso CSV. Essi avevano il compito di proporre ai presidenti delle OdV tale compilazione e di assisterli rispetto alle possibili difficoltà tecniche o di comprensione lessicali che potevano incontrare. Rispetto al campione teorico di 250 unità il campione reale, ovvero le unità che è stato possibile intervistare nei tempi stabiliti dalla ricerca, è stato di 151, ridottosi a 147 a seguito dell'annullamento di 4 questionari per incompletezza o non pertinenza dell'organizzazione alla definizione assunta in partenza.

**Il campione rappresenta in modo discretamente fedele l'universo provinciale delle OdV** sia in termini statistici, con il 59% delle unità attive nel 2007, sia in termini tipologici. Pur ipotizzando comunque un qualche fenomeno autoselettivo per una maggiore disponibilità nei confronti della ricerca da parte delle unità più efficienti, più vicine al CSV, più attente alla loro visibilità, i risultati acquisiti si possono generalizzare a tutto il mondo della solidarietà organizzata biellese.

Per quanto riguarda la **campionatura dei volontari essa ha riguardato gli effettivi delle sole organizzazioni del precedente campione**. Il numero delle interviste da effettuare per ciascuna OdV presa in esame era di 1 o 2. Nelle organizzazioni con un numero di attivisti gratuiti non superiore a 5, è stato intervistato 1 solo volontario, nelle OdV in cui tale soglia dimensionale è più alta ne sono stati intervistati 2. I soggetti scelti hanno maturato *almeno un anno di volontariato* nell'organizzazione in cui operano. L'unico o il primo dei due volontari è stato scelto con il requisito della maggiore anzianità di servizio. Ovviamente tale intervistato non poteva essere il responsabile o il suo autorevole delegato che ha risposto invece al questionario sull'organizzazione. Il secondo volontario presenta *caratteristiche diverse dal primo in quanto a genere e alla fascia di età*. Si è cercato di rappresentare tutte le condizioni anagrafiche compatibilmente con la presenza delle stesse dentro le unità esaminate (che potrebbero essere di soli anziani o di sole donne). Il secondo volontario da intervistare è stato scelto tra i diversi possibili tramite scelta casuale secondo i criteri esplicitati in apposite "linee-guida".

In sostanza, la ricerca nell'estrazione del volontario da intervistare ha privilegiato l'attivista con maggiore anzianità di servizio, soprattutto nel caso dell'unico intervistato, per cui il collettivo esaminato rappresenta la componente dei volontari più consolidata e non la totalità di essi. Infatti, l'obiettivo di questo inedito approfondimento era quello di corroborare l'analisi emersa sulle organizzazioni con le valutazioni soggettive e valutative dei volontari in "prima linea".

### **1.3. Strumenti di rilevazione e modalità di somministrazione**

Gli strumenti di rilevazione predisposti sia per le organizzazioni che per i singoli volontari consistono in due questionari di tipo strutturato, a domande chiuse con alternative di risposta preordinate. Entrambi gli strumenti sono stati previamente condivisi con il Centro di Servizio per il Volontariato di Biella. Ciò ha permesso di contestualizzarli operando delle scelte in ordine agli approfondimenti ritenuti utili ed

opportuni. Successivamente tali strumenti sono stati verificati sul campo attraverso un *pre-test* il cui risultato è servito per impostare un momento di formazione degli intervistatori o responsabili delle interviste.

**A) Il questionario predisposto per le organizzazioni di volontariato** è articolato in 71 domande principali che fanno riferimento a cinque principali aree tematiche:

- 1) *dati logistici, caratteristiche strutturali e risorse delle OdV*: indirizzo ed eventuali strumenti di comunicazione *on-line*, epoca di nascita e fondatori, raggio di azione, organi di gestione, settore di intervento, tipologia delle risorse umane, flusso dei volontari, titolo di godimento della sede, ammontare economico 2007 e variazione rispetto al 2006;
- 2) *capacità operativa e progettuale*: finalità ed eventuali cambiamenti nel tempo, attività e settore principale di intervento, stato dell'attività nel 2007, sviluppo già realizzato o previsto di aree di intervento o servizi, impegno nella realizzazione di progetti;
- 3) *area dei processi finalizzati a soddisfare bisogni di crescita dell'OdV*: funzioni organizzative attive e valutazione della loro adeguatezza; specifica attività conoscitiva per la rilevazione dei bisogni e connessione con la programmazione delle attività; iniziative di formazione realizzate negli ultimi 2 anni, numero di ore, beneficiari, ente erogatore e obiettivi conseguiti; attenzione all'autovalutazione e indicatori considerati; modalità di rilevazione dei bisogni; iniziative e strumenti di comunicazione; strategia di promozione, acquisizione, inserimento e valorizzazione dei volontari; partecipazione di questi alla vita associativa e alla presa delle decisioni, promozione di occasioni di incontro tra i volontari;
- 4) *area dei problemi e dei bisogni*: valutazione di rilevanza di una serie di bisogni e identificazione di quelli prioritari; valutazione dei problemi maggiori della propria organizzazione e delle organizzazioni che operano nello stesso territorio; funzioni/attività più utili nel loro territorio tra quelle che competono al CSV;
- 5) *i soggetti pubblici e privati con cui l'OdV ha interagito nel 2007*: tipo di attività/iniziativa oggetto della sinergia, attuale collaborazione operativa con altre organizzazioni, convenzioni con Amministrazioni pubbliche, partecipazione ad organismi di consultazione e di rappresentanza, contributo all'elaborazione dei Piani di Zona; partecipazione all'attività del Centro Servizi per il Volontariato e fruizione di attività e servizi.

La compilazione del questionario è stata preceduta da una lettera di presentazione ai presidenti o responsabili delle organizzazioni per comunicare lo scopo della ricerca e le modalità di compilazione e di restituzione dei dati raccolti, nonché per assicurare l'uso anonimo degli stessi.

**B) Il questionario predisposto per i volontari** è articolato in 39 domande principali e suddiviso in quattro principali sezioni tematiche:

- 1) origine ed *excursus* dell'esperienza e identità del volontariato;
- 2) rapporto con l'attuale organizzazione e valutazioni;



- 3) valutazione dell'esperienza di volontariato;
- 4) dati socio-anagrafici.

I due questionari utilizzati hanno in comune alcune domande che permettono di rilevare assonanze/dissonanze tra il responsabile e il volontario in merito ad alcuni aspetti della vita associativa.

Le interviste sono state condotte nell'arco temporale di tre mesi, dalla metà di marzo alla metà di giugno 2008, previo *pre-testing* su alcune OdV anche come banco di prova dei responsabili delle interviste i quali oltre a partecipare al *briefing* formativo si sono avvalsi di apposite "linee guida" della ricerca.

#### 1.4. Elaborazione dei dati

La disamina dei dati raccolti nell'indagine campionaria sulle OdV è stata guidata da un piano di elaborazione complesso consistente nella creazione di 83 nuove variabili, alcune delle quali, i cosiddetti *indici*, sintetizzano una molteplicità di informazioni relative a ciascuna area tematica della ricerca.

I 13 indici costruiti permettono di evidenziare in due livelli - medio-basso e medio-alto - la presenza o meno di una specifica dimensione operativa delle OdV. Essi sono i seguenti:

- *indice di vitalità dell'organizzazione*: accorpa le variabili indicative della attuale dinamicità, capacità di svolgere le proprie finalità in modo regolare o addirittura di crescere in termini di nuovi servizi e prestazioni, di progettare interventi e attività nuove o innovative;
- *indice di complessità organizzativa*: si sono rilevate le funzioni in cui si articola l'organizzazione interna in ordine alla distribuzione di ruoli e di compiti di responsabilità e si è tenuto conto anche del livello di adeguatezza nell'esercizio delle stesse;
- *indice di proposta formativa*: riguarda le domande inerenti la realizzazione di attività formative, il loro peso e gli obiettivi raggiunti, nonché l'importanza ad esse accordata in termini di servizi richiesti e di bisogni da soddisfare;
- *indice di partecipazione dei volontari*: si sono considerate le risposte affermative circa la partecipazione a momenti di discussione-riflessione interna e a quelli decisionali circa la programmazione delle attività e la loro attuazione e valutazione;
- *indice di promozione del volontariato*: si riferisce a variabili indicative dell'attenzione a reclutare nuovi volontari per garantire il necessario *turn-over* all'interno dell'organizzazione;
- *indice di valorizzazione dei volontari*: connota la cura delle OdV per la promozione di nuovi volontari, per il loro inserimento guidato o graduale, la loro formazione e la loro partecipazione alle decisioni ordinarie e strategiche dell'organizzazione;
- *indice di attenzione ai bisogni della popolazione-bersaglio dell'organizzazione*: concerne tutte le variabili indicative di modalità più o meno sistematiche di rilevazione di dati e informazioni sulla realtà in cui operano per tenerne conto

nella programmazione delle proprie attività, e quindi anche l'importanza accordata a tale esigenza conoscitiva preliminare;

- *indice di attenzione alla valutazione dell'attività*: comprende le variabili indicative di una funzione valutativa interna a partire dagli indicatori considerati importanti per verificare il proprio operato;
- *indice di collegamento con i soggetti esterni*: misura la presenza delle OdV in Consulte, Coordinamenti o Tavoli di partecipazione istituzionali;
- *indice di rapporto con il settore Pubblico*: racchiude tutti i comportamenti che indicano vicinanza/distanza dalle Amministrazioni pubbliche, dall'iscrizione al Registro del Volontariato, alla stipula di convenzioni. Un apposito indice considera anche la qualità del rapporto in termini di assenza/presenza di problemi inerenti tale scambio/incontro e il bisogno avvertito/ignorato dalle OdV di essere maggiormente valorizzate e considerate dalle Amministrazioni pubbliche;
- *indice di sussidiarietà*: misura la capacità dell'organizzazione di condizionare le scelte dell'Amministrazione pubblica, nell'apportarvi un contributo significativo di idee e soluzioni in ambito programmatico, di stimolarne la capacità di risposta con l'offerta di progetti;
- *indice di rapporto con il Centro di Servizio per il Volontariato*: rileva modalità e frequenza di contatti e tipo di fruizione delle attività/prestazioni di tale agenzia re relativa soddisfazione da parte delle OdV;
- *indice di disagio logistico*: registra situazioni di scarsa/inadeguata dotazione di locali e/o di instabilità della sede.

Questi indici sono stati considerati importanti per leggere il fenomeno e quindi hanno costituito le variabili di riferimento con cui sono state costruite le tavole di contingenza, ovvero gli incroci con le altre variabili descrittive del fenomeno. Ciò ha permesso di arricchire la lettura del fenomeno, di metterne in evidenza le variabilità e differenziazioni interne.

Tra le *variabili* a cui si è fatto maggiore riferimento per gli incroci si segnalano le seguenti:

- *macrosettore di attività*: accorpa a due livelli i campi di intervento delle OdV; il primo è quello del "Welfare" (settori socio-assistenziale e sanitario) e il secondo è quello della "Partecipazione civica" (tutti gli altri settori, dall'educazione alla difesa dell'ambiente, alla protezione civile);
- *area territoriale*: discrimina le OdV presenti nel Comune capoluogo e negli altri così come nell'area Orientale e Occidentale della provincia;
- *dimensione della OdV*: polarizza le OdV tra le piccole unità (fino a 10 volontari attivi); e le medio-grandi (oltre i 10 volontari attivi);
- *composizione interna dell'OdV*: sono state distinte le OdV di soli volontari, da quelle miste, con presenza di operatori remunerati, a quelle con presenza di più figure non remunerate;

- *unità indipendenti o affiliate/federate*, a seconda che siano espressione della partecipazione di singoli gruppi di cittadini o che appartengano o aderiscano alle sigle nazionali/regionali del volontariato.

L'elaborazione dei dati del questionario per i volontari è stata condotta come la precedente. Per ottimizzare la resa del questionario dei volontari sono state costruite 27 nuove variabili, di cui 8 indici in modo da sintetizzare le principali dimensioni del fenomeno. Si è trattato dei seguenti:

- *indice di preparazione al volontariato*: riassume il *background* della persona in termini di esperienze e di influenze che hanno avuto un peso nella scelta di operare con gratuità e solidarietà;
- *indice di cambiamento nella motivazione*: dà conto degli eventuali mutamenti intervenuti nel volontario tra la motivazione iniziale e quella attuale;
- *indice di intensità dell'azione volontaria*: ricostruisce la carriera di volontario e l'attuale impegno orario settimanale, nonché la sua partecipazione a più organizzazioni e/o a Tavoli di rappresentanza;
- *indice di partecipazione alla vita associativa*: permette di apprezzare il coinvolgimento del volontario nei momenti partecipativi e decisionali interni, la percezione di essere considerato per il contributo di idee o progettuale fornito, l'assunzione di responsabilità nel corso dell'esperienza;
- *indice di valutazione dell'esperienza associativa*: evidenzia i problemi nel rapporto con l'organizzazione, ma anche la soddisfazione per il fatto di farne parte, l'apprezzamento che il volontario ne riceve e che manifesta per i diversi aspetti dell'OdV, i cambiamenti intervenuti nel corso dell'esperienza e altre valutazioni sul senso e l'importanza della stessa;
- *indice della qualità dei rapporti interni*: con tale indice si saggia il clima interno relazionale tra i volontari, la valutazione circa la qualità dei rapporti tra i membri dell'organizzazione;
- *indice di valorizzazione del capitale culturale*: si ha modo così di verificare quanto vengono sostenute e implementate le conoscenze e le competenze dei volontari e quanto questi valutino cresciuta la propria capacità operativa;
- *indice di valorizzazione del capitale sociale*: indica quanto il volontario abbia allargato la trama della sua vita relazionale e dei suoi scambi sociali nell'esperienza solidaristica.

Tale complesso lavoro di elaborazione dei dati ha permesso la realizzazione del rapporto di indagine di seguito presentato.

## **PARTE PRIMA: LE ORGANIZZAZIONI DI VOLONTARIATO**

### **1. SOLIDARIETA' ORGANIZZATA BIELLESE NELLA MAPPA REGIONALE DEL FENOMENO**

La ricerca, di cui si forniscono qui i risultati, è stata preceduta nel 2006 da una rilevazione condotta nell'ambito del periodico aggiornamento della banca dati FIVOL sulle organizzazioni di volontariato. In tale indagine in Piemonte sono stati acquisiti i dati sulle principali caratteristiche descrittive di un campione di 1.316 unità rappresentative del 38,5% dell'universo noto nel corso della stessa, vale a dire **3.415 OdV**. Queste rivelano una **densità pari a 7,9 organizzazioni di volontariato ogni 10 mila abitanti** (Tab. 1). La loro distribuzione nelle otto province piemontesi appare discretamente omogenea in rapporto alla popolazione residente e conferma sostanzialmente la situazione registrata nel 2001<sup>1</sup>. In tale scenario la provincia di **Biella detiene la concentrazione più elevata del fenomeno (12,4 per 10 mila abitanti)**, al contrario di quella del capoluogo di regione che ha il coefficiente di presenza più basso (6,1).

*Tab. 1. Distribuzione delle OdV per provincia nella regione Piemonte e in rapporto alla popolazione; confronto tra universo e campione (in valori assoluti e %)*

PROVINCE	Popolazione in % su totale regione	UNIVERSO PRESUNTO ODV		DEN- SITA' OdV x 10 mila ab.	CAMPIONE ODV		% OdV Campione su Universo
		v.a.	%		v.a.	%	
- Alessandria	9,9	389	11,4	9,0	149	11,4	38,3
- Asti	4,9	211	6,2	9,8	74	5,6	35,1
- Biella	4,3	232	6,8	12,4	90	6,8	38,8
- Cuneo	13,2	563	16,5	9,8	168	12,8	29,8
- Novara	8,2	345	10,1	9,7	135	10,3	39,1
- Torino	51,7	1.368	40,0	6,1	575	43,7	42,0
- Verbano-C.O	3,7	120	3,5	7,4	51	3,9	42,5
- Vercelli	4,1	187	5,5	10,6	74	5,6	39,6
<i>Piemonte</i>	<b>100,0</b>	<b>3.415</b>	<b>100,0</b>	<b>7,9</b>	<b>1.316</b>	<b>100,0</b>	<b>38,5</b>

*Fonte: rilevazione FIVOL 2006*

Nel campione biellese esaminato nel primo semestre 2008 vi è un certo equilibrio tra OdV concentrate nel capoluogo e attive negli altri comuni della provincia. In questi ultimi ha sede il 56,5% delle unità considerate nella ricerca.

Minore equilibrio vi è invece tra l'incidenza delle OdV esaminate nel biellese orientale e in quello occidentale, in ragione della preminente concentrazione della popolazione nella prima; infatti, le due aree rappresentano rispettivamente il 72,1% e il 27,9% delle OdV, a fronte del 63,3% e 36,7% della popolazione.

<sup>1</sup> Cfr., *Il volontariato in Piemonte. La realtà piemontese nella rilevazione FIVOL 2001*, Regione Piemonte, Torino, 2002

## 2. ORIGINE E “MISSION” DELLE ODV BIELLESI

### 2.1. Epoca di nascita delle organizzazioni solidali

Il campione esaminato dà conto di un fenomeno sorto per lo più dopo il 1994, ovvero a seguito dell’emanazione del dispositivo regionale di attuazione della legge quadro nazionale sul volontariato (L.266/’91). In questo periodo nasce il 57,8% delle OdV, con una distribuzione abbastanza omogenea sul territorio provinciale (il 59,4% nel capoluogo e il 56,7% negli altri comuni). Distinguendo invece per macrosettori di attività si evince la più remota origine delle OdV che operano nel sistema di *Welfare* con il 62,9% delle unità sorte prima del 1995.

Il dato ricavato dalla rilevazione 2006 attesta altresì una crescita del fenomeno biellese più consistente negli ultimi anni di quella registrata a livello regionale e inferiore solo a quella di Cuneo e di Novara (Tab. 2).

Tab. 2. Epoca di nascita delle OdV per provincia di appartenenza

PROVINCE	EPOCA DI NASCITA				TOTALI	
	Fino a 1977	1978-1990	1991-2001	2002-2006		
- Alessandria	17,4	23,5	40,9	18,1	100	149
- Asti	20,3	25,7	33,8	20,3	100	74
- Biella	17,8	18,9	36,7	26,7	100	90
- Cuneo	15,5	15,5	36,3	32,7	100	168
- Novara	11,9	23,0	37,0	28,1	100	135
- Torino	19,5	25,7	36,7	18,1	100	575
- Verbano-C.O	17,6	35,3	29,4	17,6	100	51
- Vercelli	27,0	17,6	41,9	13,5	100	74
<b>PIEMONTE</b>	18,2	23,3	37,0	21,4	100	1.316
<b>NORD-OVEST</b>	20,6	26,7	37,8	14,9	100	3.874
<b>ITALIA</b>	16,3	25,1	42,6	16,0	100	12.686

Fonte: rilevazione FIVOL 2006

### 2.2. Come nascono e ambito di operatività

Le OdV biellesi nascono soprattutto per l’attivismo civico della popolazione locale rispetto a specifici bisogni e problemi percepiti e affrontati in modo organizzato e sistematico (Tab. 5). Pochi sono i casi di OdV (3 su 100) che si formano per scissione da realtà omologhe a seguito del determinarsi di conflitti o disaccordi sulla linea strategica ed operativa.

Tab. 3. Come sono nate le OdV biellesi

DESCRIZIONE	%
- per iniziativa autonoma di un gruppo di cittadini	72,1
- per iniziativa di una OdV di livello nazionale o regionale che ha fondato una propria unità operativa	17,7
- per fuoriuscita di alcuni volontari da una preesistente OdV	2,7
- altra modalità	7,5
<b>totale %</b>	<b>100</b>

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

Una caratteristica che differenzia le OdV consiste nel fare parte o meno di una **sigla nazionale del volontariato** o di una rete di organizzazioni con un legame di tipo federativo.

Le OdV biellesi risultano per lo più **indipendenti** (6 su 10), ovvero scevre da un rapporto di affiliazione o federativo con le sigle del volontariato nazionale, alla stregua di quanto riscontrato nella rilevazione 2006 e in proporzione maggiore di quanto si rileva tra le unità solidaristiche piemontesi e del Nord-Ovest.

**La prevalente presenza di unità indipendenti attesta la forte crescita di un fenomeno che è espressione della cittadinanza attiva.** La nascita delle organizzazioni dipende oggi più dall'iniziativa di gruppi di cittadini che dalla tradizionale capacità di affiliazione delle centrali nazionali del volontariato o della promozione ecclesiale. Lo si evince dalla Tab. 4 che mostra come vi sia nella provincia una minor incidenza nel tempo delle unità affiliate andando dal periodo di nascita più remoto a quello più recente, nonché dalle OdV dei tradizionali settori del *Welfare* a quelli della partecipazione civica. La crescita di tante piccole unità indipendenti può significare **maggiore frammentazione, ma anche novità di senso nell'agire volontario**, per l'orientamento ai nuovi bisogni e a forme inedite di protagonismo dei cittadini responsabili. Tale origine delle compagini solidaristiche ha contribuito nel tempo a far crescere la connotazione "laica" e aconfessionale del fenomeno per cui più che le matrici culturali di appartenenza per gli aderenti conta, come si vedrà nella seconda parte del rapporto, la **focalizzazione sulla mission e sugli obiettivi operativi**.

*Tab. 4. Le OdV appartenenti o meno alle reti del volontariato in totale, per epoca di nascita e macrosettore di appartenenza in provincia di Biella; confronto con Piemonte e Nord-Ovest, epoca di nascita e macrosettore*

STATUS	BIELLA		PIE-MON-TE	NORD-OVEST	EPOCA DI NASCITA		MACRO-SETTORE	
	2006	2008			Fino al 1994	dal 1994 al 2007	Wel-fare	partec. civica
- affiliate/federate	40,0	40,8	45,4	43,9	<b>54,8</b>	30,6	<b>44,6</b>	37,0
- indipendenti	60,0	59,2	54,6	56,1	45,2	<b>69,4</b>	55,4	<b>63,0</b>
<i>totale %</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
<i>totale v.a.</i>	<i>90</i>	<i>147</i>	<i>1.316</i>	<i>3.874</i>	<i>62</i>	<i>85</i>	<i>74</i>	<i>73</i>

*Fonte: rilevazione FIVOL 2006 e 2008*

L'**ambito territoriale di operatività** ha per un'ampia maggioranza di OdV un raggio *zonale o provinciale* (68,7%), soprattutto se coinvolte nella realizzazione di servizi o interventi di interesse dei Distretti e dell'ASL (Tab. 5). Ridotta appare la componente delle unità radicate nel contesto microterritoriale o comunale che le esprime e in cui operano in modo esclusivo o prevalente (1 unità su 5). Infine, 12 OdV su 100 si fanno carico di territori più estesi, compreso il livello internazionale dove operano con progetti di solidarietà e sostegno allo sviluppo.

Tab. 5. Ambito territoriale in cui operano abitualmente le OdV della provincia di Biella

BACINO DI OPERATIVITA'	%
- quartiere, parrocchia	2,7
- comune	17,0
- più comuni, distretto	23,8
- provincia	44,9
- regione, più regioni	8,2
- internazionale	3,4
<i>totale %</i>	<i>100</i>
<i>totale v.a.</i>	<i>147</i>

Fonte: rilevazione FIVOL 2008

Il 71,9% delle OdV ubicate nel capoluogo ha un bacino di operatività mediamente più ampio, ovvero il territorio provinciale o sovraprovinciale (compresa l'attività nei Paesi in via di sviluppo), mentre le OdV dei comuni minori sono impegnate soprattutto in un raggio d'azione zonale o di più comuni (34,9%, Tab. 6). Le OdV nate più recentemente dichiarano in proporzione maggiore una operatività di livello provinciale così come le OdV appartenenti alle grandi reti del volontariato e quelle più grandi (il 57,1% di quelle con oltre 20 volontari continuativi). Chi è attivo nel *Welfare* è invece più radicato nell'ambito comunale.

Tab. 6. Principali ambiti territoriali in cui operano Le OdV della provincia di Biella in totale e per alcune variabili descrittive

STATUS	IN TOTALE	COMUNI		AFFILIATE/ FEDERATE		EPOCA DI NASCITA		MACRO-SETTORE	
		capo-luogo	altri comuni	SI	NO	Fino al 1994	dal 1994 al 2007	Welfare	partec. civica
- comunale o subcomunale	19,7	18,8	20,5	10,0	<b>26,4</b>	17,7	21,2	<b>25,7</b>	13,7
- zonale	23,8	9,4	<b>34,9</b>	<b>30,0</b>	19,6	<b>32,3</b>	17,6	25,7	21,9
- provinciale	44,9	<b>59,4</b>	33,7	<b>51,7</b>	40,2	37,1	<b>50,6</b>	41,9	47,9
- sovraprovinciale	11,6	12,4	10,9	8,3	<b>13,8</b>	12,9	10,6	6,7	<b>16,5</b>
<i>totale %</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
<i>totale v.a.</i>	<i>147</i>	<i>64</i>	<i>83</i>	<i>60</i>	<i>87</i>	<i>62</i>	<i>85</i>	<i>74</i>	<i>73</i>

Fonte: rilevazione FIVOL 2006 e 2008

### 2.3. Ragion d'essere delle OdV

Le OdV nascono soprattutto per due rilevanti ragioni - indicate quasi alla pari - che segnalano altrettanti macro-versanti di azione della solidarietà organizzata: la causa dell'aiuto a persone e gruppi di cittadini in stato di bisogno nei settori del Welfare tradizionale e l'espressione della "partecipazione civica" per occuparsi dei "beni comuni" ed elevare la qualità della vita dei cittadini e delle comunità (Tab. 7).

La prima ragion d'essere consiste nel farsi **carico dei bisogni e dei diritti della popolazione più svantaggiata e marginale nella società** (46 su 100). L'intervento di aiuto è per esse connesso a quello di *advocacy* e di promozione sociale delle persone o dei gruppi che soccorrono con interventi "leggeri" e fungendo da intermediari per l'utilizzo dei servizi esistenti, salvo sperimentarne di nuovi in assenza di risposte disponibili. Rappresentano il volontariato sociale, tradizionale ma sempre attuale, in quanto il riconoscimento dei diritti umani, sociali e di cittadinanza non sono garantiti né sempre né a tutti, neanche laddove il *Welfare* è più moderno o avanzato<sup>2</sup>.

In una componente analoga di casi le OdV **nascono per farsi carico della qualità della vita e della sicurezza dei cittadini nelle comunità locali** (45 su 100). Ovvero si occupano dei "beni comuni" quali appunto la sicurezza, la legalità, la salute, lo sport per tutti, l'istruzione e l'educazione permanente, la qualità dell'ambiente, la cultura e i beni culturali, valorizzando e mettendo a disposizione di tutti, beni e servizi altrimenti da acquisire sul mercato.

Entrambi questi mondi di solidarietà hanno come *mission* secondaria l'elevamento della responsabilità dei cittadini rispetto ai temi e ai problemi della società, il superamento dell'individualismo e la costruzione di rapporti fiduciari, di legami sociali.

Vi è infine una terza componente, minoritaria ma anch'essa importante proprio perché è espressione della **diretta partecipazione dei soggetti segnati da problemi**. Sono essi a fondare i gruppi che si caratterizzano per l'**autotutela o per l'auto mutuo aiuto** (9 OdV su 100). I primi aggregano i familiari di particolari tipi di utenza dei servizi (malati psichici, tossicodipendenti, anziani affetti da *Alzheimer* o di altre specifiche patologie) con l'intento di ottenere la migliore assistenza per i loro congiunti da parte dei servizi, ma anche per i *caregiver* sovraccaricati di oneri assistenziali, soprattutto laddove i servizi sono meno presenti ed efficienti. Una seconda fattispecie è costituita dalle formazioni di **auto mutuo aiuto**, sorte fin dagli anni '80 in settori come la dipendenza da sostanze (alcolismo in particolare) per i quali il gruppo è strumento riabilitativo e al tempo stesso luogo di partecipazione e di espressione di sé - non solo per i volontari, spesso "ex-dipendenti" che lo presiedono - proprio perché centrato sulla

---

<sup>2</sup> Anche in presenza di una legislazione avanzata a garanzia ed esigibilità dei diritti vi è sempre uno scarto tra il riconoscimento formale degli stessi e la risposta soddisfacente da parte delle istituzioni e dei servizi. I nuovi bisogni non trovano poi facile recepimento nelle normative e spesso occorre un'azione di *lobbying* per un lungo periodo prima di arrivare alla codificazione di tali bisogni in termini di diritti. Inoltre perché un bisogno ottenga una risposta soddisfacente è necessario che vi siano condizioni sufficienti di accessibilità al servizio preposto (esistenza e conoscenza dell'offerta), di buon funzionamento del servizio (efficienza organizzativa e processuale) e di qualità delle prestazioni (efficacia valutata ed esiti percepiti come soddisfacenti).



corresponsabilità e condivisione della strategia terapeutica e di sostegno. In tale contesto la fuoriuscita dalla dipendenza è frutto di un percorso che ha una forte valenza sociale ed educativa (ed autoeducativa). Essi inoltre producono relazioni di reciprocità tra le persone e hanno la caratteristica di gruppi “aperti” e solidali.

Tab. 7. Principali ragioni della nascita delle OdV biellesi in totale, per epoca di nascita, macrosettore di attività, tipo di comune ed appartenenza o meno a reti

DESCRIZIONE FINALITA' ODV	IN TOTALE	COMUNI		MACROSETTORE		EPOCA DI NASCITA		NETWORKING	
		capo-luogo	altri comuni	Well-fare	partecip. civica	Fino al 1994	1995-2007	affilia-te	indipen-denti
- affrontare una problematica sociale che riguarda persone o gruppi svantaggiati/ai margini	46,3	37,5	53,0	63,5	28,8	51,7	42,4	40,0	50,6
- migliorare la qualità della vita e la sicurezza dei cittadini nella comunità locale	44,9	45,3	44,6	28,4	61,6	43,5	45,8	48,3	42,5
- affrontare una problematica sociale che riguarda direttamente i fondatori	8,8	17,2	2,4	8,1	9,6	4,8	11,8	11,7	6,9
<i>totale %</i>	100	100	100	100	100	100	100	100	100
<i>totale v.a.</i>	147	64	83	74	73	62	85	60	87

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

#### 2.4. Finalità perseguite e mutamento nel tempo degli statuti

E' stato chiesto ai responsabili delle OdV di collocarsi all'interno di una **tipologia di finalità** che rispecchiano le vocazioni operative del volontariato. Quelle proposte ai rispondenti sono 11:

- testimone e diffusore di valori di solidarietà e responsabilità
- promotore sociale di diritti e di nuova domanda, attore dell'*advocacy*
- promotore di beni comuni
- coscienza critica e agente di sensibilizzazione
- vettore di partecipazione
- gestore di servizi
- sperimentatore di attività e di innovazione
- complemento aggiunto ai servizi esistenti
- agente di prevenzione
- *partner* ai tavoli consultivi o decisionali delle politiche sociali
- collettore di risorse da investire nel sociale.

Mediamente i responsabili delle OdV hanno indicato **tre tipi**, a segnalare un'articolazione di scopi sociali rispetto alla complessità dell'impegno del volontariato organizzato nella società di oggi e alle diverse funzioni che è chiamato a sostenere (Tab. 8).

Le OdV trovano la loro ragione principale d'essere nel «*testimoniare e diffondere i valori condivisi degli aderenti*», valori centrati su solidarietà e responsabilità. Per 46 OdV su 100 vi è quindi la consapevolezza che l'azione gratuita è anche “*testimonianza saldata al fare*”, ovvero espressione di principi e di valori condivisi dagli aderenti e che,

almeno nei casi più consapevoli, danno conto di una “*vision*” del sociale e di un modello di società a cui il volontariato si ispira, al di là del suo contributo in termini di servizio. Tale attività si intreccia con quella pragmatica di rispondere ai bisogni dei cittadini o ad istanze concrete della comunità. Il “fare” si esplica soprattutto con **attività complementari ai servizi esistenti** allo scopo di arricchirne la qualità (in termini “personalizzazione” e “umanizzazione”) e l’efficacia (esito) oppure con interventi **orientati a compensare deficit di fruizione e ad elevare la partecipazione** dei cittadini più svantaggiati o di contesti a rischio rispetto a sport, istruzione, cultura, tempo libero aggregante, etc... E’ invece meno perseguita la **gestione di specifici servizi** - strutturati, continuativi e talvolta professionalizzati - realizzati autonomamente o loro affidati dalle Amministrazioni pubbliche, auspicabilmente dopo una concertazione tra le parti. L’attivismo operoso del volontariato si intreccia inevitabilmente - in una società della comunicazione come quella attuale - con il suo “dire”, soprattutto per quanto concerne **l’aspetto della sensibilizzazione e dell’educazione**, attraverso apposite campagne informative. Ciò si rende spesso necessario per dare più efficacia all’intervento e al tempo stesso richiamare la responsabilità diretta dei cittadini sui temi e problemi che esse affrontano. Tale **funzione animativa** nei confronti della comunità è fatta propria dal 34% delle OdV, spesso come finalità statutaria complementare a quella principale di tipo operativo.

Interessante appare la funzione partecipativa per la concertazione ed elaborazione delle politiche sociali e territoriali prevista che si trova sulle indicazioni statutarie di un terzo delle OdV biellesi. Più defilate appaiono invece le finalità solidaristiche identitarie e quelle nuove delle OdV, quella “profetica” dello sperimentare risposte innovative ai bisogni (15 OdV su 100) e quella di sostegno all’iniziativa diretta dei cittadini nel segno della “sussidiarietà orizzontale”, oggi non meno importante di quella della partecipazione diretta ai tavoli della concertazione e della progettazione delle politiche sociali.

Tab. 8. Attività con cui le OdV biellesi soddisfano le finalità, in totale e in ordine di priorità assoluta

TIPOLOGIA DELLE ATTIVITA' STATUTARIE	Attività Soddisfatta su totale OdV	Attività prioritaria su OdV che la soddisfano	Attività prioritaria su totale OdV
- testimonia e diffonde i valori condivisi degli aderenti (solidarietà, gratuità, responsabilità...)	46,3	14,7	6,8
- realizza un'attività complementare a quella di un servizio gestito da altri, fornendo un contributo di "valore aggiunto" per gli utenti	35,4	48,1	17,0
- informa e sensibilizza i cittadini su uno specifico tema o problema Sociale	34,0	44,0	15,0
- realizza attività promozionali in diversi settori (educazione, formazione, sport, attività ricreative e culturali), nei contesti a rischio o a partire dai gruppi sociali più svantaggiati	34,0	30,0	10,2
- partecipa ad organismi e a tavoli di proposta e di decisione (coordinamenti, consulte...)	33,3	2,0	0,7
- previene il disagio sociale, il degrado ambientale, le condizioni di rischio rispetto a salute, devianza o sicurezza dei cittadini	30,6	26,7	8,2
- gestisce un servizio utile a un particolare gruppo di cittadini o alla comunità locale	29,9	65,9	<b>19,7</b>
- tutela persone, specie viventi e/o beni comuni e fa promozione dei diritti	22,4	42,4	9,5
- promuove e valorizza la cultura locale, le tradizioni, i beni culturali a vantaggio di tutti	15,6	43,5	6,8
- sperimenta interventi e attività per la soluzione dei problemi che tratta	15,0	18,2	2,7
- raccoglie fondi e/o fornisce servizi ad altre organizzazioni nonprofit	14,3	14,3	2,0
- favorisce la partecipazione diretta dei cittadini singoli e associati ( <i>self help</i> , gruppi di valutazione...)	12,2	11,1	1,4
- altro	2,7	50,0	1,4
<i>totale %*</i>	<i>310,1</i>	<i>-----</i>	<i>94,6</i>

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

\* il totale supera il 100% perché erano possibili più risposte

**Le finalità stabilite negli statuti**, in grado di innervare l'azione solidaristica delle OdV, **cambiano nel tempo?** Vengono aggiornate con il mutare della società, dei bisogni della popolazione e dei territori oppure tendono a mantenersi e a tramandarsi nel tempo?

In effetti ad un'apposita domanda il 74,8% dei presidenti testimonia l'**immutabilità degli statuti** delle loro OdV rispetto alla loro formulazione di origine confermando, presumibilmente, il loro valore nel tempo. A rafforzare tale riscontro vi è il fatto che l'anzianità delle OdV non comporta una più elevata probabilità di modifica statutaria, che sembra indotta piuttosto da un "cambio di passo" delle OdV verso una crescita in termini di strutturazione e professionalizzazione; lo si deduce dal fatto che hanno cambiato statuto in proporzione superiore le unità maggiormente dotate di risorse finanziarie (il 36,4%, più di 50 mila euro di entrate nel 2007), le OdV "semiprofessionalizzate" (il 33,3%), e più quelle di medie dimensioni (il 35,9% da 11 a 20 volontari continuativi) che le grandi (14,3% con più di 20 volontari continuativi).

La **sostanziale fedeltà allo statuto** che ha dato luce all'organizzazione è ulteriormente avvalorata dalla constatazione che pressoché in 8 OdV su 10 è ancora attivo almeno un fondatore. Tuttavia dei 1.426 fondatori censiti, in totale 5 in media per unità, la metà oggi non vi opera più, mentre la maggioranza dei “superstiti” mantiene un incarico elettivo o dirigenziale (64,3%) garantendo così una continuità ideale, oltre che gestionale, con lo spirito che ha animato l'organizzazione al suo sorgere (Tab. 9).

Tab. 9. I fondatori delle OdV biellesi: numero complessivo e medio; distribuzione per l'attuale incarico e relativa incidenza % su totale dei fondatori e delle OdV (in % su 147 OdV)

FONDATORI DELL'ODV CON:	N° fon-datori	N° medio fondato-ri	% su totale fondatori	% su totale OdV
- un incarico elettivo negli organi sociali	411	2,8	28,8	82,8
- un incarico dirigenziale o di responsabilità operativa	49	0,3	3,4	17,2
- un ruolo attivo pur senza incarichi elettivi o di responsabilità gestionale	255	1,8	17,9	45,5
<b>totale attivi</b>	<b>715</b>	<b>4,9</b>	<b>50,1</b>	<b>79,3</b>
- non più attivi o deceduti	711	4,8	49,9	20,7
<b>totali</b>	<b>1.426</b>	<b>9,7</b>	<b>100</b>	<b>160</b>

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

## 2.5. Le parole chiave identitarie della specifica “mission” delle OdV

Per cogliere ulteriormente e sinteticamente la funzione e il senso della *mission* si è chiesto ai responsabili delle compagini solidaristiche di indicare fino a tre delle nove **parole-chiave** prefigurate dai ricercatori, circa il modo di essere o di fare della propria organizzazione di volontariato. Quasi tutti i rispondenti hanno fornito almeno due risposte, nessuna delle quali però raccoglie la maggioranza dei consensi (Tab. 10).

Le due più vicine a tale traguardo sono “**promozione**” (46,3%) e “**assistenza**” (43,5%), ovvero il termine più attuale e quello più tradizionale per definire oggi la *mission* di una OdV, considerata anche l'evoluzione lessicale che ha accompagnato negli ultimi tempi la trasformazione del *Welfare* e del sociale.

Se la seconda parola è paradigmatica di un tradizionale *modus operandi* del volontariato, la prima rispecchia sia vocazioni diverse dalla sola cura della persona in stato di bisogno comprendendo anche i “beni comuni”, sia l'idea dell'intervento sociale di tipo non risarcitorio bensì orientato a sostenere le potenzialità dei soggetti in stato di bisogno e i cittadini affinché possano affrontare i loro problemi con maggiore “potere” e competenza (*empowerment*).

Il termine “**educazione**” (36,7%), che è al terzo posto di questa graduatoria, richiama sia la funzione tipica delle OdV come divulgatrici credibili della cultura e della prassi della solidarietà, sia l'oggetto specifico di intervento di molte OdV (realizzazione di corsi o attività formative per i loro beneficiari diretti e indiretti). “Educazione” è spesso un'esigenza trasversale a molte organizzazioni che coniugano l'azione con la sensibilizzazione, l'aiuto materiale con il sostegno pedagogico, l'attività di servizio con la formazione del cittadino solidale. Tale parola chiude la trilogia di quelle più utilizzate

dagli intervistati per esprimere la *mission* delle proprie organizzazioni; insieme esse sono prioritarie per 55 OdV su 100.

Più distanti sono tutte le altre parole chiave, precedute in posizione mediana da “prevenzione”, “testimonianza” e “tutela”, mentre nelle ultime due posizioni della graduatoria vengono menzionati termini emblematici di un volontariato erogatore di servizi, come “soccorso” e “gestione”, come a significare che non sono queste le funzioni più specifiche ed essenziali del volontariato.

Tab. 10. Le parole chiave della mission delle OdV biellesi in totale e in ordine di priorità (fino a tre risposte)

PAROLE CHIAVE	Indicate dalle OdV in totale	ORDINE DI PRIORITA' DECRESCENTE			parole non indicate	Totale OdV
		1^	2^	3^		
- promozione	46,3	15,7	19,0	11,6	53,7	100
- assistenza	43,5	27,9	8,8	6,8	56,5	100
- educazione	36,7	11,6	14,3	10,9	63,3	100
- partecipazione	27,2	6,1	10,9	10,2	72,8	100
- prevenzione	25,9	10,2	8,2	7,5	74,1	100
- tutela	23,8	8,8	7,5	7,5	76,2	100
- testimonianza	23,8	8,8	7,5	7,5	76,2	100
- soccorso	21,1	7,5	10,2	3,4	78,9	100
- gestione (di servizi)	15,6	3,4	6,8	5,4	84,4	100
<i>totale % di colonna</i>	<i>263,9</i>	<i>100</i>	<i>93,2</i>	<i>70,8</i>	<i>----</i>	<i>----</i>

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

Rispetto alle principali parole identificative della *mission* delle OdV vi sono alcune importanti differenziazioni all'interno del campione biellese. Le unità solidaristiche maggiormente in linea con il concetto di “promozione” sono quelle ubicate nel contesto urbano, di piccole dimensioni (fino a 10 volontari continuativi), non appartenenti a reti del volontariato nazionale e attive nel macrosettore della “partecipazione civica”. Tale opzione si eleva inoltre tra le unità semiprofessionalizzate (il 51,9%) ed è direttamente proporzionale alla crescita delle entrate (il 54,5% tra le unità più ricche). Si tratta di un approccio alla *mission* che si alimenta in precisi contesti, dove la dinamica dei bisogni è più vivace o dove incontra una superiore capacità delle OdV di rispondervi con fluidità o con professionalità.

Se “promozione” è la parola chiave per elezione delle unità che operano nei diversi settori della partecipazione civica, “assistenza” è emblematica di chi opera nel *Welfare* (Tab. 11). Tuttavia, lo scarto tra le due componenti appare più cospicuo che scontato in considerazione del fatto che nello statuto dei servizi alla persona del moderno sistema di *Welfare* uno dei caposaldi valoriali è “promozione”, per cui qualunque intervento è considerato di sostegno alla crescita delle persone in stato di bisogno e al loro *empowerment* e comunque allo sviluppo nella comunità dei beni che prevengono tali bisogni contribuendo alla qualità della vita dei cittadini come salute, occupazione, cultura, sicurezza etc... Associano maggiormente la propria *mission* con “assistenza” soprattutto le OdV dei comuni capoluogo, di più lungo corso e di grandezza superiore per numero di volontari effettivi (oltre 20).

La parola chiave “educazione” discrimina anch’essa in misura significativa le OdV attive nei campi della partecipazione civica da quelle operanti nei comparti del *Welfare*; nei primi le campagne di sensibilizzazione e le pratiche formative sono più frequenti.

Infine, il termine “partecipazione” sembra essere esperienza emblematica delle formazioni dei cittadini di recente nascita, indipendenti e basate sulla tutela dei beni comuni.

Tab. 11. Le parole chiave della mission delle OdV biellesi in totale per alcune caratteristiche delle stesse

DESCRIZIONE FINALITA' ODV	IN TOTA- LE	DIMENSIONE ODV		COMUNI		MACROSET- TORE		EPOCA DI NASCITA		STATUS	
		Fino a 10 vol.	oltre 20 volont.	capo- luogo	altri comuni	Wel- fare	partecip. civica	Fino al 1994	1995- 2007	affilia- te	indipen- denti
- promozione	46,3	<b>54,8</b>	40,0	<b>56,3</b>	38,6	39,2	<b>53,4</b>	43,5	48,2	35,0	<b>54,0</b>
- assistenza	43,5	35,6	<b>62,9</b>	<b>48,4</b>	39,8	<b>73,0</b>	13,7	<b>51,6</b>	37,6	46,7	41,4
- educazione	36,7	38,4	31,4	<b>42,2</b>	32,5	21,6	<b>52,1</b>	35,5	37,6	33,3	39,1
- partecipazione	27,2	24,7	28,6	28,1	26,5	21,6	<b>32,9</b>	21,0	<b>31,8</b>	13,3	<b>36,8</b>
<i>totale v.a.</i>	<i>147</i>	<i>73</i>	<i>35</i>	<i>64</i>	<i>83</i>	<i>74</i>	<i>73</i>	<i>62</i>	<i>85</i>	<i>60</i>	<i>87</i>

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

### 3. ATTUALE VITALITÀ E DINAMICITÀ

#### 3.1. Andamento dell’attività

Lo stato di salute delle OdV biellesi appare buono, se misurato sul **regolare svolgimento della loro attività**. Nel corso del 2007 nella loro maggioranza sono state “regolarmente attive”, mentre 38 su 100 dichiarano di avere addirittura incrementato la propria attività per numero di interventi, servizi, prestazioni od ore di volontariato. Pertanto solo il residuo 3,4% riconosce di aver dovuto ridurre l’attività o è in una fase di stasi operativa (Tab. 12).

Tab. 12. Andamento dell’attività delle OdV biellesi nel 2007

DESCRIZIONE:	IN TO- TALE
- è stata regolarmente attiva	58,5
- ha aumentato l’attività	38,1
- ha ridotto/sospeso l’attività	3,4
<i>totale %</i>	<i>100</i>
<i>totale v.a.</i>	<i>147</i>

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

Un indicatore della dinamicità di un’organizzazione è la sua **propensione a crescere**, a differenziare servizi, aree di utenza, a intercettare nuovi bisogni con una tensione ad affrontarli adeguando struttura e risorse a questo scopo.

Negli ultimi due anni **29 unità su 100 dichiarano di aver ampliato la propria offerta di servizi**, 27 su 100 hanno programmato di farlo prossimamente. Le OdV intraprendenti

in passato e/o in proiezione futura costituiscono il 46,3% dei casi, mentre la restante quota maggioritaria di OdV non ha registrato cambiamenti di sorta negli ultimi due anni (Tab. 13). Queste ultime, pur operando quasi sempre con continuità, non rivelano alcuna particolare tensione alla crescita, probabilmente per aver raggiunto uno *standard* accettabile di servizio - anche se modesto - talvolta anche per i limiti ad una espansione di attività ed utenze imposta da carenza di risorse, umane e finanziarie. Infatti, sono le unità più piccole e composte da soli volontari ad essere maggiormente estranee ad un incremento di attività realizzate o progettate. Tra queste vi è una proporzione maggiore di OdV affiliate e di origine più remota (le due variabili tendono a convergere), oltre che attive nel comune capoluogo. Le più orientate ad espandersi sono le compagini più grandi per numero di volontari e quelle semiprofessionalizzate a cui spetta il valore percentuale più elevato di propensione alla crescita. Infine, l'epoca recente di nascita è correlata ad una discreta disponibilità alla crescita ma tale dato è fisiologico in quanto connesso con il ciclo di vita delle OdV.

Tab. 13. La propensione alla crescita delle attività negli ultimi 2 anni da parte delle OdV biellesi, in totale e per alcune caratteristiche delle stesse

NUOVE AREE DI INTERVENTO O SERVIZI	IN TOTALE	DIMENSIONE ENTRATE		COMUNI		COMPOSIZIONE		EPOCA DI NASCITA		STATUS	
		<=10 mila euro	oltre 20	capoluogo	altri comuni	solo vol.	vol. retr.	Fino al 1994	1995-2007	affiliate	indipendenti
- no	53,7	<b>60,2</b>	43,3	<b>59,4</b>	49,4	<b>66,0</b>	25,9	<b>61,3</b>	48,2	<b>60,0</b>	49,4
- si ieri od oggi	34,7	32,6	38,3	31,3	37,3	28,0	<b>48,2</b>	22,6	<b>43,5</b>	30,0	38,0
- ieri e oggi	11,6	7,2	<b>18,4</b>	9,3	13,3	6,0	<b>25,9</b>	16,1	8,2	10,0	12,6
<i>totale %</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
<i>totale v.a.</i>	<i>147</i>	<i>83</i>	<i>60</i>	<i>64</i>	<i>83</i>	<i>50</i>	<i>27</i>	<i>62</i>	<i>85</i>	<i>60</i>	<i>87</i>

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

### 3.2. Realizzazione di progetti e relativi vantaggi

Un altro elemento probante della propensione a crescere e della vitalità di una OdV consiste nell'impegno alla **realizzazione di progetti** che aggiungono peso specifico all'attività ordinaria. Operare per progetti, sempre più incoraggiati e sostenuti dalle Amministrazioni pubbliche e da finanziatori privati, testimonia una tensione innovativa e un orientamento alla sperimentazione, aspetti considerati qualificanti oltre che specifici del volontariato. "Lavorare per progetti" trova oggi sponda favorevole nell'operatività dei Centri di Servizio per il Volontariato<sup>3</sup>, non solo per il sostegno alla funzione progettuale, ma anche in termini di proposta autonoma di specifici bandi per il finanziamento di iniziative/interventi su aree tematiche connesse con i bisogni del territorio e, possibilmente, con gli orientamenti e le scelte dei Piani di Zona.

Nel 2007 le unità impegnate nella realizzazione di specifici progetti costituivano il **42,2%** del totale. Di esse, il 37,1% di esse ha realizzato più progetti, finanziati da Amministrazioni pubbliche e/o da soggetti privati (Tab. 14).

<sup>3</sup> I Centri di Servizio sono autorizzati a investire risorse per promuovere e finanziare direttamente i progetti delle OdV in applicazione della lettera circolare della Ministra Livia Turco emanata nel 2000.

Due considerazioni meritano una particolare sottolineatura: il preminente ruolo del **volontariato come soggetto proponente**, oltre che attuatore di progetti, dato che nel 46,3% dei casi questi nascono per iniziativa delle OdV (l'82,3% di chi ha realizzato un progetto) e l'**importanza dell'erogatore privato**, vale a dire delle Fondazioni locali, delle imprese, delle altre realtà di Terzo settore, a ribadire che la promozione di attività di utilità sociale nel contesto biellese non è prerogativa esclusiva del Pubblico.

E' evidente al riguardo l'orientamento maggiormente attivo e propositivo delle OdV del comune capoluogo e il rapporto fiduciario tra le OdV e i soggetti proponenti nei comuni minori.

Le OdV maggiormente in grado di proporre progetti o di rispondere a specifici bandi sono, come nelle aspettative, quelle maggiormente dotate di competenze, anche remunerate (il 74,1% delle compagini miste semiprofessionalizzate), ma lo sono in misura superiore anche le OdV con oltre 20 volontari (48,6%) e quelle indipendenti (48,2%).

Tab. 14. *Progetti proposti/richiesti dalle/alle OdV biellesi nel 2007 (in % sul totale OdV e sulle 62 unità che li hanno realizzati)*

TIPOLOGIA	% SU TOTALE	% SU ODV PROGETTUALI		
		In totale	comune capol.	altri comuni
- proposti autonomamente dall'OdV e finanziati da una Amministrazione Pubblica	21,1	50,0	50,0	50,0
- proposti autonomamente dall'OdV e finanziati da un soggetto privato	25,2	59,7	<b>66,7</b>	53,1
- richiesti, tramite specifico bando, da un soggetto Pubblico	10,9	25,8	<b>30,0</b>	21,9
- richiesti, tramite specifico bando, da un soggetto privato	3,4	8,1	<b>13,3</b>	3,1
- richiesti da una Amministrazione Pubblica o da un soggetto privato sulla base del rapporto fiduciario con l'OdV	3,4	8,1	3,3	<b>12,5</b>
- nessun progetto proposto o richiesto	57,8	-----	0,0	0,0
<b>totale %</b>	<b>121,8</b>	<b>151,7</b>	<b>163,3</b>	<b>140,6</b>
<b>totale v.a.</b>	<b>147</b>	<b>62</b>	<b>30</b>	<b>32</b>

\* Il totale supera il 100% perché erano possibili più risposte

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

I **vantaggi** maggiormente sottolineati da chi ha realizzato dei progetti sono soprattutto di due tipi: quello di poter «sperimentare» nuove (o innovative) attività o interventi elevando *standard* e qualità del servizio complessivamente fornito e, alla pari per consensi, quello più “opportunistico” di avere così «*maggior visibilità esterna*», base di un rapporto fiduciario con i propri *stakeholder* (Tab. 15). Altri tre vantaggi ricevono un suffragio consistente: il «*consolidamento dell'attività ordinaria*» e la «*migliore capacità di risposta ai destinatari dell'azione*», che vanno nel senso di rafforzare la percezione di un effetto virtuoso sul versante interno, e «*un miglior rapporto con il CSV*» a marcare il valore aggiunto di garantirsi così un sostegno a tutto campo, oltre alla possibilità di trovare in tale agenzia una funzione propulsiva rispetto a nuovi progetti. Quest'ultimo vantaggio viene considerato decisamente più importante o strategico di quello di entrare in relazione con istituzioni e servizi pubblici. Infine, piuttosto ridotta è la sensibilità a collegare la realizzazione di progetti, fortemente induttivi di una procedura



di verifica e di valutazione circa il raggiungimento degli obiettivi, con l'introduzione di una pratica di rendicontazione puntuale dell'efficienza e dell'efficacia delle attività ordinarie.

Tab. 15. I vantaggi portati nell'OdV dalla realizzazione di progetti (in % sulle 62 OdV che hanno realizzato specifici progetti)

TIPOLOGIA	% SU TOTALE
- la sperimentazione di nuove attività o interventi	45,2
- una maggiore visibilità dell'organizzazione	45,2
- il consolidamento dell'attività ordinaria	41,9
- un miglior rapporto con il CSV (maggiore fruizione di servizi, partecipazione...)	40,3
- una migliore capacità di risposta ai destinatari finali della nostra azione	38,7
- la propensione a lavorare o a coordinarsi con altre OdV	32,3
- lo sviluppo della capacità di lavorare per obiettivi	29,0
- un migliore o più costruttivo rapporto con le istituzioni e/o i servizi pubblici	27,4
- un flusso di volontari più sostenuto o l'incremento di nuovi volontari	19,4
- l'attenzione alla valutazione dell'efficienza e/o dell'efficacia delle attività	11,3
- altro	6,5
- nessun vantaggio particolare	1,6
<i>totale %</i>	<i>338,8</i>

\* Il totale supera il 100% perché erano possibili più risposte

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

Il 54,4% delle OdV che non ha mai partecipato ad un bando per l'aggiudicazione di un progetto indica **due motivi come preminenti ostacoli all'accesso a questa opportunità**, così intesa nella generalità dei casi dato che solo il 6,3% dei presidenti dichiara di «*non essere interessato*» a parteciparvi.

Il primo ostacolo dipende dalla *difficoltà ad operare per progetti* per la natura specifica della propria operatività ordinaria che non prevede progettazioni specifiche (ad esempio, un'organizzazione che fa promozione della donazione del sangue o di organi), pur se qualche riserva critica al riguardo appare plausibile; il secondo riguarda la *manca di risorse* - come tempo e competenze - per poter elaborare ipotesi progettuali da presentare (Tab. 16). Si tratta di una ragione plausibile, ma che si può affrontare attraverso il sostegno di un'agenzia come il CSV e/o mettendosi in rete con altre OdV più esperte e intraprendenti al riguardo. Meno rilevanti sono tutte le altre ragioni a cominciare dalle difficoltà indotte da «*adempimenti e procedure troppo complesse*» che frenano soprattutto la propensione alle iniziative progettuali delle unità di più ridotte dimensioni e di soli volontari. Infine, il *deficit informativo* è evidenziato da un numero ridotto di unità, a segnalare una comunicazione sufficientemente efficace e mirata a rendere visibili i bandi.

Tab. 16. I motivi per cui le OdV non partecipano ai bandi (in % sul totale OdV e sulle 80 unità che non partecipano ai bandi)

TIPOLOGIA	% SU TOTALE
- non operiamo per progetti	32,5
- non abbiamo le competenze per partecipare a bandi su progetto	20,0
- non abbiamo il tempo per gestire nuovi progetti	20,0
- gli adempimenti richiesti e le procedure previste sono troppo complesse	12,5
- non veniamo informati sulle opportunità	7,5
- non siamo interessati a fare nuovi progetti	6,3
- la nostra OdV è nata da poco	6,3
- i finanziamenti previsti ai bandi sono esigui	5,0
- altro	21,3
<i>totale %</i>	<i>131,4</i>
<i>totale v.a.</i>	<i>80</i>

\* Il totale supera il 100% perché erano possibili più risposte

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

### 3.3. Settori di operatività delle OdV

Le OdV esaminate si distribuiscono nei diversi settori di attività in modo equilibrato tra i due macrosettori, quelli del *Welfare* e della partecipazione civica. Il 50,3% costituisce una *infrastruttura dei tradizionali settori del Welfare*<sup>4</sup> (50,3%), ma nettamente più nel socio-assistenziale che nel sanitario, ivi compresa anche l'attività di promozione della donazione del sangue e di organi.

Cresce nel tempo l'incidenza percentuale delle unità che operano nei settori della "partecipazione civica", in particolare negli ambiti dell'educazione permanente e della formazione, della protezione civile, della cultura, dell'ambiente, vale a dire in tutti i campi del sociale dove si persegue il benessere generale e la qualità della vita dei cittadini (Tab. 17). La crescente presenza in tutti i settori e i campi di intervento è da considerare un indicatore della reattività del volontariato rispetto ai temi e ai problemi sociali emergenti e della sua forte **connotazione funzionale**. Rispetto alle altre aree geografiche considerate si nota ancor più l'accentuata "vocazione" delle unità biellesi per il socio-assistenziale e per l'attività di *advocacy*, mentre risulta più ridotto, anche rispetto al dato regionale, il loro impegno nelle attività sanitarie.

Si rileva anche qualche differenza sul piano delle vocazioni operative tra le OdV del comune di Biella e le altre e, soprattutto, tra le unità dell'area occidentale della provincia rispetto a quelle dell'area orientale. Lo si evince considerando l'attività prevalente o esclusiva delle OdV.

Nel capoluogo, così come nell'area occidentale che lo comprende, prevale nettamente la componente socio-assistenziale del volontariato provinciale. Negli altri comuni si nota solo un più significativo impegno nei confronti della protezione civile, come per altro si verifica nel versante orientale della provincia. In quest'ultimo sono più spiccate anche le attività sanitarie (il 21% a fronte del 7,6%), quelle educativo-formative, nonché i progetti di solidarietà internazionale. Nella parte occidentale vi è

<sup>4</sup> A questo ambito fa parte anche l'attività di "tutela e di promozione dei diritti" che accompagna spesso l'impegno di uno specifico servizio alla persona.

invece la presenza esclusiva di gruppi che si fanno carico della cultura o della salvaguardia e valorizzazione dei beni culturali e che si occupano dell'ambiente.

Tab. 17. I campi di attività delle OdV biellesi in totale e quello prevalente; confronto tra OdV per comune di ubicazione e distretto

TIPOLOGIA DEI CAMPI DI ATTIVITA'	BIELLA 2008		TIPO DI COMUNE DI UBICAZIONE		DISTRETTI	
	totale attività	attività prevalente	capoluogo	altri comuni	occidentale	orientale
- socio-assistenziali	41,5	32,7	37,5	28,9	37,6	19,4
- sanitarie	16,3	6,1	3,1	8,4	3,8	12,2
- promozione della donazione di sangue e organi	5,4	5,4	4,7	6,0	3,8	9,8
- tutela e promozione dei diritti	23,8	6,1	9,4	3,6	6,6	4,9
- culturali e di tutela dei beni culturali	20,4	10,9	14,1	8,4	15,1	0,0
- educative e formative	30,6	11,6	10,9	12,0	9,4	17,1
- ricreative e/o sportive	21,8	4,1	3,1	4,8	3,8	4,9
- protezione civile	17,0	12,9	9,3	15,9	10,4	19,5
- difesa e valorizzazione del patrimonio ambientale, naturale e animale	16,3	4,1	4,7	3,6	5,7	0,0
- progetti (o sostegno) di solidarietà internazionale	10,2	4,1	1,6	6,0	1,9	9,8
- raccolta fondi per finanziare attività svolte da altre organizzazioni	10,9	1,4	1,6	1,2	1,9	0,0
- coordinamento e sostegno di gruppi o sezioni territoriali	1,4	0,0	0,0	1,2	0,0	2,4
- altre	2,7	0,6	100	100	100	100
<b>totale %</b>	<b>218,3</b>	<b>100</b>	<b>64</b>	<b>83</b>	<b>106</b>	<b>41</b>

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

### 3.4. Specializzazione o differenziazione delle attività?

L'attuale tendenza alla specializzazione dell'offerta di servizi/interventi delle OdV, che si riscontra nelle ricerche recenti sul volontariato, è un fenomeno che si palesa anche nella provincia biellese? In tal senso vi è una propensione a passare dalla logica del fare "giorno per giorno" rincorrendo i problemi e i bisogni, alla logica della programmazione e della progettualità specifica?

Le OdV biellesi confermano una prevalente propensione a specializzarsi in un settore di intervento o di limitarsi ad un massimo di tre tipi di attività. Il 29,9% di esse risulta essere monosettoriale, il 39,5% è a bassa differenziazione, mentre il restante 30,6% spicca per la diversificazione dei settori di attività (Tab. 18). Le OdV "specializzate" sono maggiormente presenti nel comune capoluogo, consistono in piccoli gruppi di volontariato, sono sorti in epoca più remota e risultano affiliati/federati (esemplare il caso delle organizzazioni che promuovono la donazione di sangue e organi). L'elevata differenziazione è una caratteristica più diffusa sia delle OdV che operano nei settori del *Welfare* - e segue talvolta la dinamica evolutiva dei bisogni dei loro utenti - che delle grandi organizzazioni che possono distribuire le loro risorse umane in una più articolata offerta di servizi.

Tab. 18. Principali ambiti territoriali in cui operano Le OdV della provincia di Biella in totale e per alcune variabili descrittive

DESCRIZIONE*	IN TO-TALE	DIMENSIONE ODV		COMUNI		AFFILIATE/FEDERATE		EPOCA DI NASCITA		MACRO-SETTORE	
		Fino a 10 vol.	oltre 20 volunt.	capo-luogo	altri comuni	SÌ	NO	Fino al 1994	dal 1994 al 2007	Wel-fare	partec. civica
- specialistiche	29,9	<b>34,2</b>	25,7	<b>34,4</b>	26,5	<b>35,0</b>	26,4	<b>35,5</b>	25,9	32,4	27,4
- bassa differenziazione	39,5	38,4	34,3	34,4	<b>43,4</b>	41,7	37,9	37,1	41,2	32,4	<b>46,6</b>
- medio-alta differenziazione	30,6	27,4	<b>40,0</b>	31,3	30,1	23,3	<b>35,6</b>	27,4	32,9	<b>35,1</b>	26,0
<i>totale %</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
<i>totale v.a.</i>	<i>147</i>	<i>73</i>	<i>35</i>	<i>64</i>	<i>83</i>	<i>60</i>	<i>87</i>	<i>62</i>	<i>85</i>	<i>74</i>	<i>73</i>

\* *specialistiche: svolgono 1 solo tipo di attività; bassa differenziazione: svolgono da 2 a 3 tipi di attività; medio-alta differenziazione: svolgono più di 3 tipi di attività*

Fonte: rilevazione FIVOL 2006 e 2008

### 3.5. Utenze delle OdV biellesi

Le OdV, in particolare nell'ambito del *Welfare*, operano a beneficio di **svariate categorie di utenza** segnate da bisogni e condizioni di disagio più o meno conclamate, con compiti che toccano più versanti: dalla prevenzione o riduzione del rischio, al recupero sociale, all'assistenza, all'accoglienza in specifiche strutture e al sostegno a diversi livelli, realizzando un ampio spettro di attività e di servizi. Possono avere come beneficiari anche gruppi di cittadini non segnati da problematiche specifiche, ma coinvolti sia da pratiche di prevenzione e di socializzazione ri/creativa che da iniziative di sensibilizzazione ed educazione, compresa quella permanente.

**Il 70,1% delle organizzazioni esaminate nel biellese dichiara di occuparsi di specifiche utenze o di gruppi di cittadini**, in media due tipi diversi per unità, ma tale aliquota sale al 78% tra le OdV più grandi, con più di 20 volontari continuativi. La **tipologia analitica dei diretti beneficiari** delle OdV biellesi è descritta nella Tab. 19. Esse in prima istanza sono impegnate per le **giovani generazioni** (41 OdV su 100) - soprattutto se di più recente formazione, quindi piccole, residenti nei comuni minori della provincia e di carattere associativo - che precedono di quasi 10 punti percentuali quelle che operano a beneficio delle **persone anziane**, pur se la popolazione senile costituisce un'entità ragguardevole sul totale della popolazione (il 23,4% del totale nel 2007). Non è un caso che tale utenza sia presa in carico dalle unità più dotate di risorse umane e finanziarie.

Importante è anche la componente di OdV che ha come destinatari diretti i **malati in generale** e le **persone vittime di infortunio**, ovvero l'utenza più tipica o tradizionale del volontariato, che tuttavia nella provincia biellese è presa meno in carico dalle OdV rispetto al fenomeno rilevato su scala geografica regionale, circoscrizionale e nazionale, in relazione alla minor quota di OdV impegnate nella sanità, soprattutto nel capoluogo di provincia. In posizione mediana, e prima dei **disabili**, vengono gli **adulti** di diversa condizione e tipo, **in stato di momentanea difficoltà** e quindi non segnati da bisogni conclamati, ma spesso rivelatori di **nuove povertà**. Sono gli utenti tipici di sportelli informativi e dei centri di ascolto, spesso disorientati rispetto ai servizi disponibili e poco informati sull'esigibilità dei loro diritti. Tra questa utenza vi

sono anche i portatori di nuovi bisogni per i quali non essendovi servizi specifici le OdV si impegnano a costruire percorsi originali di intervento. Più distanziati sono poi tutti gli altri tipi di cittadini/utenti.

Tab. 19. Tipi di utenze o categorie di cittadini in carico alle OdV biellesi in totale e per caratteristiche delle stesse

DESTINATARI	IN TOTA LE	ODV con i valori % più elevati
- no utenze	29,9	- fino a 10 volontari continuativi 31,5
- 1-2 tipi di utenza	51,1	- oltre 20 volontari continuativi 57,1
- 5 o più tipi di utenze	19,0	- oltre 20 volontari continuativi 22,9
<i>totale v.a. (N. = 147)</i>	<i>100</i>	
- minori/giovani	40,8	- comuni non capoluogo 48,3 - fino a 10 volontari continuativi 48,0 - OdV mista senza retribuiti 48,0 - nate tra il 1994-2007 47,4
- malati e infortunati	33,0	- affiliate/federate 41,5
- anziani	31,1	- OdV mista con retribuiti 44,4 - OdV con budget > di 50.000 euro 44,4
- adulti, persone in difficoltà	26,2	- comuni non capoluogo 35,0
- disabili	20,4	- oltre 20 volontari continuativi 35,7 - OdV mista con retribuiti 33,3
- indigenti	14,6	- oltre 20 volontari continuativi 21,4 - indipendenti 19,4
- famiglia	13,6	- comuni non capoluogo 20,0 - OdV con budget <= a 10 mila euro 20,0
- immigrati, minoranze etniche	7,8	-----
- donne con problemi	5,8	- OdV mista con retribuiti 16,7 - OdV con budget > ai 50 mila euro 16,7
- detenuti	4,9	-----
- tossicodipendenti, etilisti	2,9	-----
- prostituzione	1,9	-----
- vittime di violenza, abuso, usura	1,0	-----
- altre	1,9	-----
<i>totale % (N. = 103)</i>	<i>204</i>	-----

Fonte: rilevazione FIVOL 2006

### 3.6. Profilo delle OdV vitali e dinamiche

Le variabili indicative di **vitalità e dinamicità** delle OdV hanno permesso di costruire un *indice a tre livelli*. Le unità appartenenti a quello elevato sono poco più di un terzo (34,7%) e rivelano un profilo che è documentato nella Tab. 21.

In termini descrittivi le unità più dinamiche in assoluto sono le OdV che hanno un rapporto più intenso con il Centro di Servizio per il Volontariato - con evidenti vantaggi rispetto ad un'ulteriore crescita - e che interpretano maggiormente una funzione "sussidiaria". Rivelano valori di livello superiore rispetto a tutti gli indici di qualità circa il funzionamento interno delle OdV (dall'attenzione alla valutazione, alla valorizzazione di volontari per quanto concerne le attività formative e la partecipazione alla vita associativa) e di rapporto esterno, con le altre organizzazioni e con le

Amministrazioni pubbliche, con cui spesso hanno una convenzione. Sono più frequentemente quelle miste semiprofessionalizzate, hanno un bilancio superiore a quello medio, risiedono nell'area orientale della provincia. Si pongono in rapporto positivo con il territorio anche in ordine alla lettura dei bisogni e alla promozione del volontariato. Non a caso le unità più dinamiche oggi si immaginano, anche in prospettiva futura, più di tutte in crescita di attività e di iniziative.

Tab. 20. *Caratteristiche delle OdV biellesi con un alto livello di vitalità/dinamicità (in ordine di differenza % rispetto al campione complessivo)*

DESCRIZIONE	LIVELLO DELL'INDICE DI VITALITA'/DINAMICITA'			% alto su totale OdV
	basso	medio	alto	
- in totale	<b>36,1</b>	<b>29,2</b>	<b>34,7</b>	-----
- livello medio-alto del rapporto con il Centro di Servizio Volontariato	28,4	21,6	<b>50,0</b>	<b>25,2</b>
- livello medio-alto di attenzione alla valutazione	24,3	27,0	<b>48,7</b>	<b>24,5</b>
- livello medio-alto del rapporto con le Amministrazioni Pubbliche	23,0	28,4	<b>48,6</b>	<b>24,5</b>
- livello medio-alto di collegamento con altri organismi	23,3	30,1	<b>46,7</b>	<b>23,1</b>
- livello medio-alto di attenzione alla formazione	22,8	28,6	<b>48,6</b>	<b>23,1</b>
- OdV con un bilancio superiore ai 10 mila euro	20,0	23,3	<b>56,7</b>	<b>23,1</b>
- livello medio-alto di attenzione alla rilevazione dei bisogni	27,0	28,4	<b>44,6</b>	<b>22,4</b>
- OdV miste semiprofessionalizzate	11,1	29,6	<b>59,3</b>	<b>10,9</b>
- livello medio-alto di partecipazione alla vita associativa	20,9	31,3	<b>47,8</b>	<b>21,8</b>
- livello medio-alto di promozione del volontariato	29,6	25,3	<b>45,1</b>	<b>21,8</b>
- livello alto di sussidiarietà	12,1	34,0	<b>56,9</b>	<b>19,7</b>
- OdV convenzionate	24,0	30,0	<b>46,0</b>	<b>19,0</b>
- OdV con prospettive di (ulteriore) crescita nei prossimi 5 anni	32,7	21,2	<b>46,1</b>	<b>16,3</b>
- OdV dell'area orientale della provincia di Biella	26,8	26,8	<b>46,2</b>	<b>12,9</b>

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

## 9. Quale futuro delle OdV biellesi?

I presidenti hanno infine risposto ad una domanda in cui dovevano prefigurare il futuro non molto lontano della loro organizzazione, ovvero immaginarne la situazione nella prospettiva dei prossimi 5 anni (Tab. 21).

Il 73,5% di essi fornisce una risposta rassicurante in quanto vede la loro organizzazione “nel segno della continuità con il presente” (38,1%) se non addirittura in “ulteriore crescita per attività o iniziative” (35,4%). Dubbi o incertezze degli intervistati riguardano il futuro di 18 OdV su 100 che salgono ad un quarto del campione se si tiene conto di coloro che non hanno idea di quello che sarà il futuro della loro organizzazione a medio termine. Infine, solo l'1,4% prevede una trasformazione della natura giuridica della propria compagine che potrebbe transitare o verso una associazione di promozione sociale o assumere la veste organizzativa di una impresa sociale.

E' interessante constatare che nei casi di incertezza viene segnalato più il condizionamento negativo dei problemi interni rispetto a quelli del contesto esterno. Prevenire l'esacerbarsi o il cronicizzarsi di tali problemi, previo monitoraggio delle situazioni di difficoltà, è un obiettivo imprescindibile del CSV.

Tab. 21. Come i Presidenti immaginano le loro OdV nella prospettiva dei prossimi 5 anni

DESCRIZIONE	IN TOTALE
- continuità con il presente	38,1
- in ulteriore crescita per attività e iniziative	34,7
- con qualche incertezza in più per i nostri problemi interni	10,2
- con qualche incertezza in più per i problemi del contesto esterno	5,4
- probabile chiusura dell'attività	2,1
- probabile trasformazione della natura giuridica	1,4
- mi è difficile immaginare il futuro al di là del breve periodo; non rispondono	6,8
- altro	1,3
<i>totale %</i>	<i>100</i>
<i>totale v.a</i>	<i>147</i>

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

Se i motivi di incertezza travagliano maggiormente le piccole organizzazioni, e più frequentemente quelle che operano negli ambiti della partecipazione civica, la continuità/stabilità con il presente è prerogativa più spiccata tra le organizzazioni più grandi e che operano nei comparti del *Welfare*, come si evince dalla Tab. 22 che segue. L'aspettativa di una ulteriore crescita riguarda in proporzione superiore le OdV semiprofessionalizzate e quelle di dimensione intermedia, molte delle quali sono in una ciclo di vita accrescitivo.

Tab. 22. Come i Presidenti immaginano le loro OdV nella prospettiva dei prossimi 5 anni in totale e per alcune caratteristiche delle stesse

DESCRIZIONE	IN TOTALE	MACRO-SETTORE		DIMENSIONE ODV			COMPOSIZIONE ODV		
		Wel-fare	partec. civica	fino a 10 vol.	da 11 a 20 vol.	oltre 20 vol.	mista solo vol.	mista con retrib.	mista senza retrib.
- ulteriore crescita	35,4	33,8	37,0	35,6	<b>46,2</b>	22,9	30,0	<b>48,1</b>	34,3
- continuità con il presente	38,1	<b>41,9</b>	34,2	31,5	35,9	<b>54,3</b>	44,0	33,3	35,7
- incertezza, probabile chiusura o trasformazione	19,0	14,9	<b>23,3</b>	<b>23,3</b>	12,8	17,1	14,0	18,5	22,9
- non sanno rispondere	7,5	9,5	5,5	<b>9,6</b>	5,1	5,7	12,0	0,0	7,1
<i>totale %</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
<i>totale v.a</i>	<i>147</i>	<i>63</i>	<i>83</i>	<i>73</i>	<i>39</i>	<i>35</i>	<i>50</i>	<i>27</i>	<i>69</i>

\* significa che un fattore decresce e l'altro o decresce o si mantiene stabile

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

Il riscontro complessivo appare confortante a conferma di un fenomeno che al di là della sua volatilità fisiologica appare solido e stabile nel tempo. Rimangono alcuni punti di debolezza o criticità (legati alle risorse umane e finanziarie e quindi alla promozione del volontariato.....) che se affrontati permetterebbero al volontariato provinciale di aggregare più cittadini solidali e di incidere maggiormente sulle politiche sociali e del territorio.

#### 4. FUNZIONI ORGANIZZATIVE E BISOGNI DELLE ODV

La vita di un'organizzazione, soprattutto se composta da cittadini che operano con libertà e spontaneità, è alle prese tutti i giorni con inevitabili limiti ed elementi di criticità, qualunque sia lo stadio evolutivo che attraversa. Tali limiti sono riferibili agli aspetti organizzativo-gestionali, all'entità e qualità delle risorse, al clima interno e ai rapporti con l'esterno. Le OdV possono rivelare tensioni contrapposte, come il soddisfare bisogni conservativi e le spinte allo sviluppo (crescere e innovarsi), talvolta accontentandosi di lavorare giorno per giorno, o nell'emergenza, talaltra guardando avanti per ampliare e consolidare la propria capacità di servizio o di intervento o migliorarne la qualità.

In questo capitolo si intende anzitutto verificare l'**impianto organizzativo** delle OdV, ovvero la loro capacità di articolare funzioni e di distribuire ruoli; in seconda istanza ci si addenterà nella disamina dei **bisogni più rilevanti** e quindi dei servizi più utili a soddisfarli nonché di quelli acquisiti dalle OdV, soprattutto attraverso l'azione di sostegno del Centro di Servizio per il Volontariato. In tal modo si avranno elementi in grado di evidenziare i bisogni specifici di tali organizzazioni e di fornire *input* conoscitivi al CSV perché possa orientare ancora meglio la propria offerta di prestazioni.

##### 4.1. Assetto organizzativo-gestionale delle OdV

Un'apposita domanda ha inteso verificare il livello di sofisticazione delle OdV sul piano delle funzioni organizzativo-gestionali, ovvero quelle che garantiscono una consapevole capacità operativa sia all'interno che verso l'esterno. Esse hanno a che vedere con la distribuzione dei ruoli e dei compiti per specifiche competenze o per settori di responsabilità. La ricerca non indaga in profondità sulle modalità organizzative reali ma si limita a registrare la distribuzione delle responsabilità per tali compiti e a rilevare l'attenzione specifica per ciascuna funzione proposta.

Al riguardo le OdV biellesi dichiarano di svolgere non poche funzioni, mediamente 8 rispetto alle 12 ipotizzate come necessarie alla buona gestione di un'organizzazione (Tab. 23). Tutte vengono svolte nella maggioranza delle unità esaminate e tutte, tranne due, riscontrano livelli di soddisfazione medio-elevati.

Nella totalità dei casi sono **funzioni esercitate in prevalenza dai soli volontari**, mentre in misura variabile, ma non superiore ad un quarto del campione, sono assunte in modo esclusivo o non, da operatori specializzati e remunerati, anche in qualità di consulenti esterni.

Le funzioni maggiormente svolte spiccano in ordine di peso percentuale:

- quella *organizzativa interna e di supporto alle attività*, come «amministrazione e segreteria», «archivio e documentazione», nonché «progettazione di attività e servizi». Tali funzioni sono anche giudicate tra le più adeguate;
- quella *relazionale*, espressa dal rapporto con gli enti pubblici e gli altri soggetti del territorio. Il dato rivela la diffusa propensione delle organizzazioni biellesi ad intessere rapporti continuativi e consistenti di collaborazione e confronto con le istituzioni pubbliche e a connettersi con altri organismi se non proprio a lavorare in rete;



- quella *gestionale-realizzativa*, ovvero la «gestione delle risorse umane», per la quale però il livello di soddisfazione per come viene svolta è più basso di quello della «realizzazione delle attività e dei servizi» che però si avvale in misura maggiore della collaborazione del personale specializzato in un caso su dieci; è questa la funzione giudicata più adeguata dalle OdV biellesi.

Più o meno sugli stessi valori di esercizio vi sono quattro funzioni strategiche per lo sviluppo complessivo delle organizzazioni: la «*comunicazione interna/esterna*» - realizzata con un tasso di personale esterno specializzato tra i più bassi - la «*valutazione delle attività e dei servizi*» e la «*raccolta fondi*» - però non svolta da quasi 3 unità su 10 e che ha il punteggio di adeguatezza meno soddisfacente. Ci si sarebbe potuto attendere un riscontro maggiormente negativo per quanto concerne la funzione di «raccolta fondi», dato l'interesse attuale e la domanda delle OdV in generale di accesso a corsi specifici per l'acquisizione di competenze nel *fund raising*. Le OdV sembrano operare per ora con i loro scarsi mezzi e iniziative sporadiche di microraccolta che attenuano presumibilmente la percezione di una loro inadeguatezza, come si potrà documentare in un successivo capitolo.

Alla stregua di quest'ultima funzione viene poi esercitata la «*promozione del volontariato e della solidarietà*» che si colloca nelle posizioni medio-basse per adeguatezza pur essendo una funzione sempre più strategica per rimpinguare le fila di molte OdV che si vanno assottigliando.

Non meno importanti sono le due funzioni che stanno in fondo alla graduatoria di quelle esercitate quali: la «*formazione del personale*» (non svolta da 37 OdV su 100), che quando viene realizzata rivela una discreta valutazione di adeguatezza, l'«*analisi dei bisogni e delle risorse del territorio*» (non svolta dal 44,2%), aspetto che verrà poi approfondito in modo da cogliere la caratura di pratiche e metodi adottati allo scopo. E' questo un riscontro che non può essere archiviato senza una riflessione approfondita da parte del volontariato biellese, dato che è proprio la capacità di recepire i bisogni e di utilizzare le risorse della comunità che giustificano il valore dell'operatività del volontariato e l'autorevole presenza ai tavoli della programmazione e della progettazione.

I compiti maggiormente assunti dal *personale remunerato*, presenti in circa due unità su dieci, riguardano:

- la *formazione delle risorse umane* che, nelle realtà più complesse, richiede una specifica competenza in grado di presiedere alla “manutenzione” delle competenze e conoscenze dei volontari (e non solo) in termini di fabbisogni formativi da soddisfare, di accompagnamento e supervisione, di verifica motivazionale ed operativa;
- la *realizzazione di attività/iniziativa* - laddove è richiesta una competenza professionale come negli *standard* di personale delle convenzioni.

Tab. 23 Funzioni organizzativo-gestionali svolte dalle OdV biellesi con volontari e/o con altro personale e valutazione della loro adeguatezza

TIPOLOGIA DI FUNZIONI	FUNZIONI NON SVOLTE	FUNZIONI SVOLTE		da entrambe le figure	FUNZIONE ESERCITATA IN MISURA DI		PUNTEGGIO MEDIO DI ADEGUATEZZA*
		solo da volontari	solo da personale specializzato		molto adeguata	abbastanza adeguata	
- amministrazione e segreteria	3,4	87,1	5,4	4,1	27,9	59,2	1.81
- archivio e documentazione	8,2	84,4	5,4	2,0	21,1	52,4	1.96
- rapporto con gli enti pubblici e con altri soggetti privati del territorio	15,6	<b>76,9</b>	0,0	7,5	22,4	39,5	2.0
- progettazione di attività/iniziativa	16,3	76,2	2,7	4,8	19,0	59,9	1.82
- gestione dell'organizzazione e delle risorse umane	22,4	71,4	2,0	4,1	17,0	51,7	1.86
- comunicazione interna/esterna	23,1	68,7	6,1	2,0	16,3	37,4	2.10
- realizzazione delle attività/servizi	25,2	63,9	1,4	<b>9,5</b>	25,2	44,9	<b>1.73</b>
- valutazione di attività e servizi	27,9	66,0	1,4	4,8	13,6	48,3	1.94
- raccolta fondi	28,6	68,0	0,0	3,4	11,6	33,3	2.22
- promozione del volontariato e della solidarietà	29,3	66,0	1,4	3,4	13,6	42,2	2.0
- formazione del personale	36,7	38,8	<b>15,0</b>	<b>9,5</b>	17,0	38,1	1.85
- analisi dei bisogni e delle risorse del territorio	<b>44,2</b>	47,6	2,0	6,1	8,8	34,0	2.07
<i>totale % **</i>	-----	815	42,8	61,2	-----	-----	-----

\* 1= molto adeguata; 2= abbastanza adeguata; 3= poco adeguata; 4=per niente adeguata

\*\* Il totale supera il 100% perché erano possibili più risposte

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

#### 4.2. Profilo delle OdV a complessità organizzativa

Un apposito indice che sintetizza il **livello di complessità organizzativa** delle OdV rivela che il 52,4% delle unità esaminate si colloca su posizioni medio-elevate. Con non poche differenziazioni interne la campione (Tab. 24). In assoluto sono le OdV più attive nella comunicazione quelle maggiormente attrezzate in termini di funzioni organizzative. Evidentemente quanto più un'organizzazione cresce e si articola al suo interno migliora anche la propria capacità comunicativa interna ed esterna? E' evidente poi come la strutturazione organizzativa si correli ad una maggior differenziazione degli organi sociali, ad un maggior accesso alle risorse finanziarie - sia pubbliche che private - e umane, ad più elevato *turn over* dei volontari e saldo positivo del flusso negli ultimi 2 anni oltre ad una maggiore capacità di attrazione della componente giovanile.

E' altresì stucchevole il riscontro che sono proprio le OdV che avvertono come acuti i bisogni di tipo gestionale-organizzativo quelle meglio organizzate per funzioni e ruoli, così come lo sono quelle che si collocano prevalentemente nell'alveo dei "bisogni evolutivi". Come a dire che non basta strutturare una funzione, serve poi mantenerla nel tempo ed accrescerne l'efficacia.

Anche le OdV più esigenti sia con i volontari, a cui chiedono alcune garanzie prima dell'inserimento, sia con il Centro di Servizio per il Volontariato, dato che valutano in termini meno encomiabili le prestazioni che ricevono, denotano una maggiore complessità organizzativa. Non è poi un caso che queste ultime si riscontrino

maggiormente tra le unità con la più elevata coerenza tra i servizi considerati utili e quelli acquisiti dal CSV, a segnalare la capacità di presentare una domanda mirata, oltre che esigente.

Caratteristiche territoriali di queste organizzazioni sono la loro più diffusa presenza nel contesto occidentale della provincia e un raggio di operatività non locale ma prevalentemente sovrazonale.

Infine, appartengono alle OdV meglio organizzate, quelle che i loro presidenti prefigurano per i prossimi 5 anni in una situazione di stabilità dell'attività se non di ulteriore crescita.

*Tab. 24. Caratteristiche delle OdV per livello medio-elevato e medio-basso dell'indice di complessità organizzativa*

DESCRIZIONE	LIVELLO	
	medio-basso	medio-alto
- in totale	47,6	52,4
- livello di comunicazione: medio-elevato	21,2	78,8
- OdV con strutturazione differenziata per organi sociali	37,3	62,7
- <i>OdV residenti:</i>		
- nell'area occidentale della provincia	45,3	54,7
- nell'area orientale della provincia	53,7	46,3
- <i>bacino di operatività:</i>		
- locale-zonale	57,8	42,2
- sovrazonale (provinciale, regionale o internazionale)	39,8	60,2
- elevata coerenza tra servizi considerati utili e acquisiti dal CSV	45,2	54,8
- <i>bisogni percepiti come molto rilevanti (sopra la media):</i>		
- avere un supporto alla gestione dell'organizzazione	45,1	54,9
- avere una struttura organizzativa più idonea allo svolgimento delle attività	44,7	55,3
- prevalenza dei bisogni "evolutivi" rispetto a quelli "conservativi"	45,0	55,0
- <i>turn-over</i> dei volontari negli ultimi 2 anni (entrati e usciti)	44,3	55,7
- saldo positivo del flusso di volontari negli ultimi 2 anni	42,5	57,5
- presenza di volontari continuativi in età giovanile	34,5	66,7
- elevato numero di fonti di entrata (dai 5 agli 8 tipi)	32,7	67,3
- <i>fonti di entrata:</i>		
- soggetti privati	38,9	61,1
- istituzioni pubbliche	44,2	55,8
- andamento negli ultimi 2 anni delle risorse: più volontari e più entrate	34,3	65,7
- oltre 2 tipi di attività o settori di intervento	35,6	64,4
- 2 o più richieste ai nuovi volontari	45,5	54,5
- massimo gradimento per la minoranza o nessuna prestazione ricevuta dal CSV	40,0	60,0
- <i>prospettive future dell'OdV (prossimi 5 anni):</i>		
- stabilità	39,3	60,7
- crescita ulteriore	44,2	55,8

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

### 4.3. Bisogni più rilevanti delle OdV e differenziazioni interne al campione

Il bisogno indicato con il punteggio di massima rilevanza dalla maggioranza delle OdV è quello di disporre di “*più finanziamenti*”, pur se quello considerato prioritario in assoluto (dal 25,2% dei presidenti) riguarda la possibilità di “*disporre di un maggior numero di volontari*” e, in particolare, di *giovani*, che oltre ad un fisiologico ricambio garantiscono una fruttuosa dinamica intergenerazionale. Queste ultime due esigenze sono indicate come prioritarie dal 31,3% dei rappresentanti delle OdV.

Nella fascia medio-elevata della graduatoria dei bisogni troviamo anche quello di avere una **sede più sicura o più confortevole** per svolgere le attività e fungere da punto di riferimento per la comunità locale (Tab. 25). Tutti questi bisogni appartengono alla categoria dei bisogni “**conservativi**”, finalizzati a ricreare costantemente le condizioni di una soddisfacente operatività delle OdV e complessivamente sono prioritari per sei unità su dieci. La penuria di queste risorse condiziona, infatti, la realizzazione della *mission* specifica e, dall'altra, le potenzialità realizzative di queste organizzazioni attraverso un infoltimento delle fila dei loro attivisti.

Pressoché allineato ai bisogni conservativi ve ne è uno che mette bene in evidenza il bisogno di tipo “**identitario**”, ovvero di «*mantenersi fedeli ai valori costitutivi e alle funzioni del volontariato*», che presumibilmente segnala per 48 presidenti su 100 la percezione di appannamento circa l'identità del volontariato per i fenomeni in atto di promiscuità con altre forme giuridiche e organizzative del *nonprofit*. Talvolta tale appannamento può essere determinato da fenomeni come l'attrazione degenerativa di “*sirene*” sempre in agguato come l'“*istituzionalizzazione*”, e le relative conseguenze in termini di dipendenza e appiattimento nei confronti del Pubblico, oppure dal “*cambio di passo*” verso un'organizzazione imprenditoriale per partecipare alla competizione sul mercato sociale dei servizi. Proprio per evitare questa seconda deriva un terzo delle OdV vorrebbero veder soddisfatto anche il bisogno di «*contare su volontari con specifiche competenze*», in relazione alla necessità di una professionalizzazione dell'attività solidale, spinta anche da un tendenziale orientamento alla gestione di servizi più strutturati. In tal modo si eviterebbe o si ridurrebbe il ricorso ai professionisti remunerati.

Tra i bisogni situati nelle posizioni medio-alte della graduatoria, ve ne sono due che si possono definire “*strumentali*” e che sono, nell'ordine:

- quello di godere di «*maggior sostegno e valorizzazione da parte delle istituzioni pubbliche locali*», con cui evidentemente quasi quattro compagini su dieci hanno problemi di comunicazione o di intesa;
- quello di «*sviluppare la comunicazione verso l'esterno*» - consapevolezza diffusa nel mondo del volontariato per l'esigenza crescente di accompagnare il proprio “*fare*” con il “*dire*”, veicolando messaggi, proposte e valori, attività che appare ancora realizzata con scarsi mezzi e competenze, come dimostrerebbe il punteggio di adeguatezza tra i meno soddisfacenti rispetto a questa funzione, precedentemente riscontrato.

Tra i bisogni posizionati nella parte medio-bassa della graduatoria si trova, con una certa sorpresa, quello di poter.

In aggiunta al bisogno di fare più formazione ve ne sono altri che potremmo considerare nella categoria di quelli “**evolutivi**” in quanto aiutano le OdV a crescere in efficienza e qualità e che risultano percepiti dai presidenti delle OdV un po' al di sotto delle aspettative del ricercatore. Tra questi, oltre allo «*sviluppo della capacità di*

*programmazione e di progettazione*», vi è la dotazione di un «*sistema di valutazione*» che il solo intervistato considera prioritario, pur a fronte di un crescente dibattito sull'utilità di una rendicontazione non solo economica ma anche sociale e fattuale per una OdV, in grado di accreditarla con i conseguenti vantaggi in termini di valorizzazione pubblica e di sostegno economico.

Questa serie di bisogni interpellano direttamente il Centro di Servizio per il Volontariato chiamato a predisporre al riguardo consulenze, formazione adeguata e idonea documentazione, soprattutto a vantaggio delle unità più piccole e di quelle che non possono contare sulle organizzazioni di secondo livello della propria sigla di appartenenza.

Infine tra i bisogni piuttosto periferici rispetto alle principali preoccupazioni delle OdV vi sono:

- il «*supporto alla gestione dell'organizzazione*» e il connesso bisogno di «*avere una struttura organizzativa più idonea allo svolgimento delle attività*» la cui non elevata percezione ribadisce presumibilmente la discreta caratura delle compagini biellesi per quanto concerne la sua struttura organizzativa;

- quello di incrementare la «*vita associativa e partecipativa*» di volontari offrendo loro incontri più frequenti e iniziative di coinvolgimento collettivo e prevenire così fenomeni di disaffezione registrati anche come “*discontinuità del loro impegno*”. Talvolta i volontari sono anche distratti dai rapporti esterni e dalla necessità di garantire le *performances* richieste in attuazione ad obiettivi di risultato finendo per sacrificare spazi di comunicazione e di confronto interno nel poco tempo a disposizione che, come si vedrà nella seconda sezione di questo rapporto, è un problema tra i più rilevanti dei volontari.

- con una certa sorpresa in fondo alla graduatoria dei bisogni più avvertiti vi è anche quello di *incrementare l'offerta formativa per i volontari*. Si tratta di un'esigenza saturata dalle opportunità esistenti oppure vi è una scarsa consapevolezza della sua importanza tenuto conto che il 37,7% delle OdV non ha promosso negli ultimi due anni alcuna iniziativa per i propri aderenti?

- vi è, infine, il *bisogno di relazionarsi all'esterno con le realtà omologhe*, ovvero di ampliare la rete delle OdV con cui interagire e cooperare, a partire dalla loro conoscenza per settore e/o territorio. Ciò permetterebbe alle OdV di coordinarsi, di esprimere rappresentanze e di essere incisive ed efficaci come *partner* non solo gestionali ma anche decisionali delle Amministrazioni pubbliche. Si tratta di un bisogno di cui viene sottodimensionata a rilevanza oppure non molto evidenziato in quanto affrontato con discreti risultati dalle OdV biellesi?

Tab. 25. Bisogni considerati rilevanti dalle OdV biellesi per punteggio di massima rilevanza, punteggio medio e indicazione di quello prioritario (in % su 147 OdV)

TIPOLOGIA DI BISOGNI	ODV CON PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO MEDIO	IL BISOGNO PRIORITARIO**
- avere più finanziamenti	50,3	3,99	15,6
- mantenersi fedeli ai valori costitutivi e alle funzioni specifiche del volontariato	47,6	3,93	4,8
- inserire nell'organizzazione volontari giovani	46,3	3,90	6,1
- avere un maggior numero di volontari	44,2	3,86	25,2
- essere valorizzata e sostenuta dalle Amministrazioni pubbliche e istituzioni locali	38,8	3,78	6,1
- avere una sede propria o più idonea	34,0	3,06	12,9
- disporre di volontari od operatori con specifiche competenze	32,7	3,56	4,8
- sviluppare la comunicazione verso l'esterno	31,3	3,66	2,7
- sviluppare la capacità di programmazione e/o di progettazione	21,1	3,32	1,4
- conoscenza delle normative e delle opportunità (bandi, finanziamenti su progetti..)	21,8	3,19	2,0
- disporre di un sistema di valutazione per rendicontare più efficacemente il raggiungimento della missione	20,4	3,24	0,7
- coordinarsi con altre OdV di settore o di territorio per essere più incisiva o efficace	20,4	3,12	2,0
- una vita associativa più intensa e partecipata degli aderenti	14,3	2,94	6,8
- avere un supporto alla gestione dell'organizzazione	14,3	2,89	4,8
- poter fare più formazione per chi opera nell'organizzazione	12,9	2,93	2,0
- avere una struttura organizzativa più idonea allo svolgimento delle attività	12,9	2,60	0,7
- conoscere altre OdV di settore o di territorio	11,6	2,78	0,7
totale %	-----	-----	99,3

\* Nella scala dei punteggi di rilevanza 4 e 5 rappresentano quelli di massima rilevanza

\*\* Rispetto ai primi 3, a parità di punteggio massimo.

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

**Come si differenziano le OdV per caratteristiche descrittive e di funzionamento rispetto ai bisogni? Quali sono i bisogni che discriminano più o meno il campione esaminato?**

E' stata condotta al riguardo una minuziosa disamina per evidenziare le differenziazioni intracampione sulla base dei punteggi di rilevanza del bisogno superiori alla media. Emerge così che un solo tipo di bisogno si distribuisce in modo omogeneo nella percezione delle diverse compagini della solidarietà organizzata biellese: “disporre di un maggior numero di volontari” che appare pertanto il **bisogno trasversale per eccellenza**.

I due bisogni che primeggiano per diffusione e per intensità (punteggi medi più elevati), sono quello di “avere più finanziamenti” e di “mantenersi fedeli ai valori e alle funzioni specifiche del volontariato”, quasi che l'uno faccia da contrappeso all'altro.

Analizzando le caratteristiche delle OdV maggiormente connesse con i singoli bisogni emerge al riguardo qualche differenziazione sulla base delle principali variabili descrittive del fenomeno (Tab. 26):

- le *OdV affiliate o federate*, contrariamente a quello che ci si poteva aspettare, dato che dovrebbero essere protette e sussidiate dalle reti nazionali di appartenenza, segnalano un numero maggiore di bisogni percepiti rispetto alle unità indipendenti. *In primis* e, peculiarmente, l'esigenza di disporre di maggiori finanziamenti, di acquisire volontari giovani e di avere una sede propria o più idonea, ma anche di coordinarsi con altre OdV di settore o di territorio, non essendo sufficiente il rapporto con le coaffiliate. Colpisce il fatto che esse percepiscono come maggiormente acuto anche il bisogno di un rapporto più positivo con le Amministrazioni pubbliche, a indicare che le unità di vertice e intermedie della propria sigla di appartenenza non sono oggi un facilitatore efficace rispetto al rapporto delle loro affiliate a livello locale. Così la necessità di poter contare sui giovani indica che in queste realtà vi è uno scarso *turn over* di attivisti. Ciò può anche significare che stanno perdendo un po' della loro capacità attrattiva;
- la *dimensione dell'organizzazione e la sua composizione* fanno la differenza rispetto a sei tipi di bisogno. Le unità considerate di dimensioni medie (da 11 a 20 volontari) si distinguono per la necessità di disporre di volontari giovani e di avere una sede adeguata. Quelle di dimensioni superiori, all'opposto dei gruppi di volontariato più piccoli, rivelano una tipologia maggiore di bisogni, dallo sviluppo della capacità di programmazione e/o di progettazione, all'aver una "struttura organizzativa più idonea", di conoscere le normative e i bandi con le relative opportunità e di coordinarsi con altre compagini di settore o di territorio. Questi bisogni caratterizzano anche le *unità miste "semiprofessionalizzate"*, per altro in buona parte sovrapponibili a quelle di dimensioni più grandi. Queste compagini inoltre avvertono peculiarmente l'esigenza di sviluppare la comunicazione così come enfatizzano l'esigenza di accedere alla formazione e di poter contare su operatori con specifiche competenze. Esse in gran parte esplicitano in misura superiore alla media anche il bisogno identitario, ovvero quello della «*fedeltà ai valori costitutivi e alle funzioni specifiche del volontariato*», che - si sa - tende a perdersi con la crescita organizzativa-gestionale di una OdV. La dimensione più cospicua delle entrate, che è tipica delle organizzazioni più grandi e semiprofessionalizzate, è connessa al bisogno di tipo identitario, oltre che alla conoscenza di normative e bandi e alla valutazione finalizzata ad una rendicontazione sociale. E' evidente che aumentando la consistenza e l'articolazione delle risorse umane e finanziarie delle OdV aumenta la loro proiezione verso il soddisfacimento di esigenze di crescita in termini di quantità e qualità di risultati operativi;
- il *macrosettore di attività*: le organizzazioni che operano nei settori della partecipazione civica denunciano in misura più ampia e intensa almeno sette tipi di bisogno. Reclamano più finanziamenti ma anche una più cospicua presenza giovanile e più competenze interne; inoltre percepiscono maggiormente la necessità della formazione e la conoscenza delle altre compagini di area o di territorio. Significativamente più delle altre rivelano il bisogno di contare su una struttura organizzativa idonea e di potersi autovalutare con un sistema di indicatori di risultato. Non è infine da sottovalutare la loro percezione di non

avere ancora un *feeling* importante con le Amministrazioni pubbliche con cui hanno meno rapporti concertativi e di tipo pattizio. Tale diverso posizionamento sui bisogni di queste compagini risente forse anche della loro più giovane età media rispetto delle formazioni che operano nel Welfare in virtù del loro impegno in settori oggi in maggior crescita;

- *l'anzianità* delle OdV: le unità di più recente origine riferiscono distintivamente alcune esigenze, in parte connesse con il ciclo di crescita. Sono quelle dell'acquisizione di maggiori finanziamenti, di un supporto alla gestione dell'organizzazione e di una sede propria o più idonea. Al contrario, le compagini sorte prima della metà degli anni '90 manifestano in modo più acuto due tipi di bisogni: la fedeltà ai valori costitutivi e alle funzioni specifiche del volontariato e quello di disporre di un proprio dispositivo di rendicontazione sociale. I due bisogni sono per altro tra loro intrecciati perché la valutazione dei risultati e delle modalità con cui vengono raggiunti permettono di misurare anche la coerenza con lo statuto del volontariato;
- *l'ubicazione nel capoluogo o negli altri comuni mediamente piccoli della provincia* non incide in misura significativa tranne che per tre tipi di bisogni. Le OdV collocate nei centri minori avvertono più acutamente l'esigenza di inserire volontari giovani, mentre le unità del capoluogo percepiscono maggiormente la necessità di lavorare sui propri aderenti anche al fine dei fidelizzarli, ovvero garantendo una vita associativa più intensa e facendo più formazione.



Tab. 26. Le caratteristiche delle OdV con i punteggi superiori alla media per ciascun tipo di bisogno

TIPOLOGIA DI BISOGNI	CARATTERISTICHE DELLE ODV CON I VALORI SUPERIORI ALLA MEDIA	% Più
- avere maggiori finanziamenti (71,7%)	- OdV affiliate/federate - macrosettore di attività: partecipazione civica - OdV nate dopo il 1994	78,0 76,7 77,4
- mantenersi fedeli ai valori costitutivi e alle funzioni specifiche del volontariato (70,7%)	- OdV con entrate 2007 superiori ai 50 mila euro - OdV miste semiprofessionalizzate - OdV affiliate/federate - OdV nate prima del 1995	81,8 81,5 78,3 77,4
- disporre di un maggior numero di volontari (66%)	_____	—
- inserire volontari giovani (64,6%)	- OdV con un numero di volontari continuativi tra 11 e 20 - OdV affiliate/federate - macrosettore di attività: partecipazione civica - OdV con entrate 2007 inferiori ai 50 mila euro - OdV miste senza personale remunerato - OdV ubicate nei comuni non capoluogo	76,9 73,3 71,2 71,1 70,0 68,7
- poter fare più formazione per chi opera nell'OdV (64,6%)	- OdV ubicate nel capoluogo - macrosettore di attività: partecipazione civica - OdV miste semiprofessionalizzate e non	73,4 71,2 70,1
- avere una vita associativa più densa e partecipata da parte degli aderenti (64,6%)	- OdV ubicate nel capoluogo - OdV miste senza personale remunerato - OdV affiliate o federate	78,1 75,7 70,0
- avere un supporto alla gestione dell'OdV (62,8%)	- OdV nate dopo il 1994	68,7
- essere valorizzata e sostenuta dalle istituzioni pubbliche (61,2%)	- macrosettore di attività: partecipazione civica - OdV con entrate 2007 inferiori ai 10 mila euro - OdV affiliate/federate - OdV prive di personale remunerato	71,2 69,9 66,7 64,2
- sviluppare la comunicazione verso l'esterno (58,9%)	- OdV miste semiprofessionalizzate	74,1
- conoscere altre OdV di settore o di territorio (58,9%)	- OdV miste semiprofessionalizzate - macrosettore di attività: partecipazione civica	70,4 65,8
- poter contare su volontari con specifiche competenze (53,8%)	- OdV miste semiprofessionalizzate - macrosettore: partecipazione civica	66,7 63,0
- avere una struttura organizzativa più idonea (51,7%)	- OdV con oltre 20 volontari continuativi - OdV miste semiprofessionalizzate - OdV affiliate/federate - macrosettore di attività: partecipazione civica	71,4 63,0 58,3 56,2
- avere una sede propria o più idonea (46,6%)	- OdV con un numero di volontari continuativi tra 11 e 20 - OdV affiliate/federate - OdV nate dopo il 1994	57,9 52,5 50,0
- conoscere le normative e le opportunità di partecipazione a bandi (46,5%)	- OdV miste semiprofessionalizzate - OdV con entrate 2007 superiori ai 50 mila euro - OdV con più di 20 volontari continuativi - OdV indipendenti	66,7 61,9 57,1 52,3
- sviluppare la capacità di programmazione e/o di progettazione (46,3%)	- OdV con oltre 20 volontari continuativi - OdV miste semiprofessionalizzate e non	57,1 50,5
- disporre di un sistema di valutazione per rendicontare più efficacemente il raggiungimento della missione (42,9%)	- OdV con entrate 2007 superiori ai 50 mila euro - macrosettore di attività: partecipazione civica - OdV nate prima del 1995	59,1 50,7 50,0
- coordinarsi con altre OdV di settore o di territorio (40,8%)	- OdV con oltre 20 volontari continuativi - OdV miste semiprofessionalizzate - OdV affiliate/federate	54,3 48,1 46,7

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

Si è quindi verificata la prevalenza dei **bisogni “conservativi”**, che danno certezza operativa e stabilità all’organizzazione, rispetto a quelli **evolutivi**<sup>5</sup>, finalizzati a conferire all’organizzazione competenze e saperi che producono complessità e qualità, a seconda delle caratteristiche delle OdV. Si tratta ora di capire meglio quali sono le unità maggiormente proiettate verso i bisogni di “sviluppo” e quali quelle ripiegate sui fattori del loro mantenimento (Tab. 27).

Le OdV maggiormente orientate ai bisogni evolutivi dimostrano di saper acquisire in misura superiore sia le risorse finanziarie che quelle umane, in considerazione della presenza di operatori remunerati e di un più elevato contingente di volontari continuativi. Hanno una maggiore sensibilità per la formazione dei volontari così come un’attenzione privilegiata ai bisogni dell’utenza o del territorio di operatività. Al contrario, le unità alle prese con bisogni di tipo prevalentemente conservativo sono mediamente più piccole e dispongono di entrate più ridotte, sono costituite da soli volontari, appartengono alle reti del volontariato nazionale e sono ubicate in misura relativamente maggiore nel comune urbano.

Tab. 27. *Caratteristiche delle OdV connesse con i bisogni conservativi o evolutivi*

DESCRIZIONE	PREV. CONSERVATIVI	PREV. EVOLUTIVI	IN TOTALE
<b>DIMENSIONE ODV:</b>			
- fino a 10 volontari continuativi	<b>61,6</b>	38,4	100
- da 11 a 20 volontari continuativi	<b>69,2</b>	30,8	100
- più di 20 volontari continuativi	42,9	<b>57,1</b>	100
<b>COMPOSIZIONE ODV:</b>			
- solo volontari	<b>76,0</b>	24,0	100
- volontari e remunerati	37,0	<b>63,0</b>	100
- volontari e altri non remunerati	55,7	44,3	100
<b>COMUNI:</b>			
- capoluogo	<b>64,1</b>	35,9	100
- altri comuni	55,4	<b>44,6</b>	100
<b>STATUS ODV</b>			
- affiliate/federate	<b>66,7</b>	33,3	100
- indipendenti	54,0	<b>46,0</b>	100
<b>CLASSE ENTRATE ECONOMICHE:</b>			
- fino a 10.000 euro	<b>62,7</b>	37,3	100
- da 10.001 a 50.000 euro	57,9	42,1	100
- oltre 50.000 euro	50,0	<b>50,0</b>	100
<b>INDICE DI ATTENZIONE ALLA FORMAZIONE:</b>			
- medio-basso	<b>67,5</b>	32,5	100
- medio-elevato	50,0	<b>50,0</b>	100
<b>INDICE DI ATTENZIONE AI BISOGNI (UTENZE/COMUNITA’):</b>			
- medio-basso	<b>64,4</b>	35,6	100
- medio-elevato	54,1	<b>45,9</b>	100

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

<sup>5</sup> I bisogni “evolutivi” fanno riferimento alla conoscenza di normative e opportunità, alle competenze dei volontari, alla formazione, alla comunicazione, alla programmazione/progettazione, all’inserimento di volontari giovani, alla sofisticazione della struttura organizzativa, alla disponibilità di un sistema di autovalutazione e al coordinamento con le altre OdV.

#### 4.4. Problemi endemici ed esogeni delle OdV

Una domanda di controllo sui **problemi** che le OdV biellesi avvertono principalmente per se stesse e per l'intero movimento solidaristico provinciale, fornisce esiti empirici che attestano, in coerenza con il riscontro sui bisogni, la diffusa percezione di una problematicità legata soprattutto alla **carenza di risorse umane e/o finanziarie**. E' questo un vero e proprio "tallone di Achille" del volontariato, una condizione percepita come propria da ciascuna OdV non meno che proiettata sulla generalità delle OdV del territorio (Tab. 28).

I problemi maggiormente percepiti sono **endemici** rispetto a quelli riferibili agli ostacoli esterni, ovvero dipendono soprattutto dalle carenze delle OdV (scarsità di risorse, debole partecipazione e ridotta incisività nelle sedi consultive-decisionali, difficoltà di interazione e coordinamento con le altre OdV). Tali problemi prevalgono per il 68% dei rispondenti e salgono al 78,6% tra le unità a carattere associativo e *multistakeholder*. I problemi riferibili ai soggetti esterni (i limiti delle Amministrazioni pubbliche, l'insufficiente aiuto ricevuto dal Centro Servizi per il Volontariato e la scarsa sensibilità della comunità locale) prevalgono invece per non più di un quarto del campione (24,5%). Coloro che sostengono l'equivalenza tra i primi e i secondi tipi di problemi rappresentano solo il 7,5% del campione.

La prevalenza dei problemi interni si verifica sia guardando alla propria organizzazione (71,9% delle risposte prioritarie) che al complesso delle OdV del territorio (77,3%) con l'unica differenza di proiettare maggiormente sulle OdV in generale la «*difficoltà di interagire e coordinarsi*» e quindi la frammentazione o la scarsa compattezza del fenomeno. Il *gap* tra chi pensa questo della propria OdV e quanti ritengono invece che sia una caratteristica delle altre compagini biellesi è di ben 31 punti percentuali. E' evidente come questa "falsa" percezione di frammentazione, in quanto fortemente proiettata all'esterno di sé, non aiuti il movimento a compattarsi e coordinarsi su interessi e obiettivi comuni.

E' interessante constatare che il problema derivante dall'insufficiente aiuto fornito dal Centro di Servizio per il Volontariato appare decisamente modesto nell'immaginario collettivo dei rispondenti, a ragione di un rapporto positivo instauratosi per la grande maggioranza delle OdV con tale agenzia. Pesano invece decisamente di più i limiti delle Amministrazioni pubbliche - soprattutto nell'impatto che tali enti hanno con la singola organizzazione - con effetti di strumentalizzazione, di scarsa valorizzazione di questa risorsa come integrativa di cittadinanza e quelli della comunità locale per *deficit* di sensibilità e di comprensione rispetto al sociale e quindi alle attività svolte dalle OdV.

Tab. 28. La percezione dei problemi maggiori riscontrati dalla singola OdV e quelli proiettati sulla totalità delle OdV del territorio biellese

TIPOLOGIA	ODV ESAMINATA		TUTTE LE ODV	
	totale risposte	risposta prioritaria	totale risposte	risposta prioritaria
- la scarsità di risorse umane e/o finanziarie per soddisfare i bisogni rilevati	73,3	54,9	66,2	37,2
- i limiti e le difficoltà delle amministrazioni pubbliche	47,9	17,3	37,2	10,9
- la difficoltà ad essere presente o incisiva nei luoghi/momenti della partecipazione	28,1	8,9	22,1	6,8
- la scarsa sensibilità della comunità locale per i bisogni trattati o i campi di intervento della/e odv	32,2	8,3	36,6	9,7
- la difficoltà a interagire e a coordinarsi con le altre odv	17,8	8,3	49,0	33,3
- l'insufficiente aiuto complessivo del csv -acs	6,8	2,3	4,1	0,7
totale % *	206,1	100	215,2	98,6

\* il totale supera il 100% perché erano possibili più risposte - Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

#### 4.5. Servizi considerati più utili dalle OdV per fronteggiare i propri bisogni

A fronte dei bisogni sopra evidenziati quali sono per i responsabili delle OdV i servizi ritenuti maggiormente utili per le loro organizzazioni? Sono stati così posti all'attenzione dei presidenti 10 tipi di servizi, corrispondenti allo spettro di quelli istituzionalmente attribuiti ai Centri di Servizio per il Volontariato (Tab. 29).

In media ne hanno indicati quasi quattro, di cui 1 solo è stato ritenuto utile dalla maggioranza dei responsabili e prioritario da circa un terzo degli stessi: è il *sostegno finanziario* dei progetti presentati dall'OdV al Centro, in coerenza con il bisogno percepito come più acuto di disporre di maggiori risorse finanziarie.

Seguono, un po' sorprendentemente, quelli *tecnico-logistici* (dall'ospitalità in apposite sedi per incontri ed eventi, all'utilizzo di specifiche attrezzature) la cui importanza è presumibilmente connessa con i problemi relativi alle sedi e alle scarse risorse finanziarie in dotazione per far fronte a tali necessità. Vanno segnalate poi le attività strategiche per lo sviluppo delle compagini solidaristiche:

- la «*promozione della propria organizzazione*» (citata da 48 OdV su 100) e con essa l'acquisizione di una maggiore visibilità attraverso una conoscenza più diffusa tra la popolazione di «quello che fa» e di «come» opera, soprattutto attraverso la divulgazione delle sue attività e la distribuzione di specifici materiali. E' questo d'altra parte il viatico indispensabile per acquisire le risorse umane necessarie, esigenza che è stata precedentemente identificata tra quelle oggi più preminenti. Va segnalato al riguardo il *gap* di utilità percepita per le attività di promozione della propria organizzazione (47,8%) e del volontariato in generale (32%);

- la «*formazione*» (41 OdV su 100) al fine di elevare la qualità delle risposte e al tempo stesso fidelizzare i volontari proponendo loro un percorso di crescita che alimenta anche il loro «capitale culturale».

Complessivamente il 43,3% delle OdV che le citano considerano prioritaria l'una o l'altra attività che sono in parte convergenti.

Tab. 29. Le attività e i servizi ritenuti più utili e quella/o prioritario (in % su 147 OdV)

TIPOLOGIA SERVIZI/ATTIVITA'	IN TOTALE *	PRIORITA' 1	
		Totale OdV	Su OdV rispondenti*
- finanziamento di progetti presentati dall'OdV	52,4	17,0	32,5
- servizi tecnico-logistici	48,3	16,3	33,8
- promozione della propria organizzazione	47,6	9,5	20,0
- attività di formazione	40,8	9,5	23,3
- informazione su eventi, opportunità, tramite apposito servizio di sportello, bollettino, news	39,5	10,2	25,9
- consulenza per la partecipazione a bandi e per la presentazione di progetti	38,8	12,9	33,3
- consulenza per la gestione dell'organizzazione	36,7	15,6	42,6
- attività di promozione del volontariato	32,0	4,8	14,0
- partecipazione ad attività di ricerca	19,9	3,4	31,2
- materiali di documentazione	19,7	0,7	3,4
- altro	2,0	0,7	33,0
<i>totale %</i>	<i>377,7</i>	<i>100</i>	<i>293</i>

\* Il totale supera il 100% perché erano possibili risposte multiple.

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

L'analisi circa l'utilità dei servizi e delle attività sopra dichiarata dalla generalità dei casi svela anche **notevoli differenziazioni intracampione**. Anche in questo caso è possibile tracciare i "desiderata" delle OdV per le caratteristiche delle stesse (Tab. 30). Uno degli aspetti che fanno maggiormente la differenza è, non a caso, **l'intensità del rapporto con il CSV**: come questo cresce aumenta anche l'utilità del sostegno alla realizzazione di progetti, la consulenza alla gestione e alla partecipazione ai bandi, il supporto alla promozione dell'OdV e i servizi tecnico-logistici. E' facile ravvisare in chi ha un rapporto più stretto con il CSV una ipervalutazione dell'utilità di alcune prestazioni in quanto ne ha già sperimentata l'efficacia.

La **formazione** è il tipo di servizio auspicato che più discrimina al suo interno il mondo del volontariato biellese: è privilegiato dalle grandi organizzazioni, soprattutto con personale remunerato, rispetto alle piccole, dalle OdV con entrate finanziarie cospicue rispetto ai gruppi con scarsa disponibilità economica (la formazione costa), da chi opera nel *Welfare* (i servizi alla persona richiedono più competenze, non solo tecniche) e meno dalle altre che chiedono invece più finanziamenti per progetti. Infine, sono più propense alla formazione le OdV reticolari, e quelle più sinergiche con le istituzioni pubbliche.

Anche il **finanziamento di progetti presentati dall'OdV** è un'attività ritenuta maggiormente utile dalle OdV reticolari, così come da quelle nate in epoca recente - peraltro peculiarmente interessate all'offerta informativa su eventi e opportunità - quelle piuttosto vitali, le indipendenti nonché le operative nei settori della partecipazione civica; queste ultime sono più interessate anche ai servizi tecnico-logistici del CSV. La stretta connessione con tale agenzia è un "vantaggio competitivo" al riguardo.

Il **sostegno alla promozione della singola OdV** soddisfa invece in misura maggiore le aspettative delle piccole organizzazioni e le affiliate/federate. Le grandi OdV - oltre che quelle più ricche - apprezzano maggiormente l'utilità della promozione del

volontariato e la consulenza per la partecipazione ai bandi e per la presentazione di progetti.

Le unità più vitali, oltre a puntare sui finanziamenti di progetti e sulla consulenza per la partecipazione ai bandi ritengono particolarmente utile la consulenza per la gestione interna e l'attività di promozione del volontariato. Tale domanda potenziale le caratterizza come le OdV maggiormente dinamiche e protese alla crescita. Infine le formazioni residenti nel capoluogo si distinguono per una enfasi maggiore sull'informazione e sull'attività di promozione del volontariato, al contrario delle OdV degli altri comuni della provincia che menzionano in misura significativamente superiore la consulenza per la partecipazione ai bandi.

Tab. 30. Le attività e i servizi ritenuti utili dalle OdV biellesi per alcune caratteristiche delle stesse

TIPOLOGIA SERVIZI/ATTIVITA'	CARATTERISTICHE DELLE ODV					
- FINANZIAMENTO DI PROGETTI PRESENTATI DALL'ODV (52,4%)	Medio-alto livello di collegamento con altri soggetti 64,4%	medio-alto livello di rapporto con il CSV 63,5%	Macrosettore: partecipazione civica 61,6%	Epoca di nascita: dopo il 1994 61,2%	Alto livello di vitalità 60,8%	OdV indipendenti 57,5%
- SERVIZI TECNICO-LOGISTICI (48,3%)	Macrosettore: partecipazione civica 57,5%	medio-alto livello di rapporto con il CSV 55,4%				
- PROMOZIONE DELLA PROPRIA ORGANIZZAZIONE (47,6%)	OdV fino a 10 volontari 58,9%	OdV affiliate/federa-te 53,3%	Medio-alto livello di rapporto con il CSV 55,4%			
- ATTIVITÀ DI FORMAZIONE (40,8%)	OdV miste semiprofessiona lizzate 55,6%	OdV con un budget 2007 superiore ai 50 mila euro 54,5%	OdV con oltre 20 operatori (vol. e non) 54,5%	Medio-alto livello di collegamento con altri soggetti 47,9%	Medio-alto livello di rapporto con le istituzioni pubbliche 47,3%	Macrosettore di attività: Welfare 47,3%
- INFORMAZIONE SU EVENTI E OPPORTUNITÀ (39,5%)	OdV residenti nel capoluogo 46,9%	Medio-alto livello di collegamento con altri soggetti 45,2%	OdV indipendenti 44,8%	Epoca di nascita: dopo il 1994 44,7%		
- CONSULENZA PER LA PARTECIPAZIONE A BANDI E PER LA PRESENTAZIONE DI PROGETTI (38,8%)	Alto livello di vitalità 58,8%	Medio-alto livello di rapporto con il CSV 54,1%	OdV con oltre 20 volontari attivi 48,6%	OdV indipendenti 47,1%	OdV residenti in comuni non capoluogo 45,8%	Medio-alto rapporto con le istituzioni pubbliche 44,6%
- CONSULENZA PER LA GESTIONE DELL'ODV (36,7%)	Medio-alto livello di rapporto con il CSV 52,7%	Macrosettore di attività: Welfare 44,6%	Medio-alto livello di vitalità 43,1%			
- ATTIVITA' DI PROMOZIONE DEL VOLONTARIATO (32%)	OdV con un budget 2007 superiore ai 50 mila euro 50%	OdV con oltre 20 volontari 40%	Medio-alto livello di vitalità 39,2%	Medio-alto livello di rapporto con le istituzioni pubbliche 39,2%	OdV residenti nel capoluogo 39,1%	Medio-alto livelli di collegamento con altri soggetti 38,4%

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

## 5. PROCESSI

Analizzare il mondo del volontariato organizzato significa anche entrare nel merito di come funziona, di come reperisce, organizza, forma e valorizza le proprie risorse umane, delle modalità con cui rileva i bisogni e fa comunicazione, dell'attenzione all'autovalutazione e dell'intensità dell'interazione con gli altri soggetti del territorio.

### 5.1. Rilevazione dei bisogni come pratica abituale

L'azione del volontariato trova ragione d'essere e ispirazione dalla constatazione di bisogni di gruppi di cittadini o di comunità non ancora affrontati o non ancora divenuti domanda consapevole o codificata in appositi servizi. D'altra parte, anche quando i servizi vi sono, non sempre rispondono in modo appropriato e in termini di qualità ai bisogni in carico. Una delle caratteristiche peculiari dell'azione del volontariato è quella di saper intercettare i nuovi bisogni, di rilevarli, di definirli e quindi di prospettare soluzioni e interventi in grado di affrontarli, con il pregio di arrivare ad individuarli tempestivamente per quella funzione di "antenna" che è propria delle formazioni dei cittadini molto radicate sul territorio.

Inoltre, quanto più una compagine è in grado di dimensionare il proprio operato sui bisogni emergenti - relativi a nuove esigenze, a nuove utenze o a utenze tradizionali a cui rispondere in modo nuovo o più adeguato alla realtà che cambia - tanto più vi risponde coerentemente e quindi, si suppone, efficacemente. Tale impegno è connaturato con la prerogativa-funzione del volontariato recettore sensibile dei bisogni in costante evoluzione, in grado quindi di captarli e di promuoverli all'attenzione generale della comunità e di uno specifico sistema dei servizi.

Come è già stato esaminato, l'«analisi dei bisogni e delle risorse del territorio» è la funzione più "debole" o meno praticata in modo organizzato o sistematico dalle organizzazioni. Non viene svolta dal 44,2% del campione.

L'importanza dell'argomento ha richiesto un approfondimento al riguardo, trattandosi di organizzazioni che fanno della consonanza con i bisogni del territorio la prerogativa più autorevole per giustificare la loro funzione critica e propositiva nei confronti dei decisori pubblici e al tempo stesso per legittimarne la partecipazione alle politiche sociali e del territorio.

Con un'apposita domanda si è indagato sullo svolgimento di **attività conoscitive specifiche per la rilevazione dei bisogni del territorio**.

Le organizzazioni che dichiarano di realizzare tale attività costituiscono il **40,8% del campione**. Il 22,4% svolge tale pratica frequentemente o con sistematicità. Prevalgono *modalità e strumenti interni all'organizzazione*, non molto strutturati né di tipo tecnicistico (strumenti standardizzati e metodi rigorosi), mentre la delega ad esperti di questa funzione è del tutto marginale. E' evidente che esternalizzare tale attività richiede un ingente investimento finanziario che è prerogativa di pochi gruppi ben strutturati e piuttosto dotati di risorse.

Sono due, in particolare, le modalità di interrogazione, dato che riguardano la maggior parte del segmento attivo del campione e fanno riferimento a *processi interni di confronto tra gli operatori e a momenti programmati di valutazione del lavoro svolto* (Tab. 31). E' evidente che quanto più i volontari sono immersi nella realtà in cui operano - anche attraverso sistematiche attività di ascolto - tanto più sono in grado di intercettare i bisogni e nella misura in cui socializzano tra di loro tale esperienza di contatto possono dare consistenza e forma a condizioni di bisogno effettivamente esperite.



Una terza via alla rilevazione dei bisogni è quella di avvalersi di un confronto periodico con organismi, pubblici e privati, che fanno programmazione o progettazione. Solo il 10,9% delle OdV utilizza strumenti di lettura del territorio (con indicatori, questionari...), mentre una maggiore propensione ad un'acquisizione interna di competenze specifiche di analisi del territorio e dei bisogni costituirebbe un fattore di miglioramento della progettazione e del processo di individuazione di nuove attività o interventi in coerenza con i bisogni stessi.

Tab. 31. Modalità e strumenti in base ai quali le OdV individuano i bisogni del territorio

TIPOLOGIA MODALITA'/STRUMENTI	IN TOTALE
- nessuna modalità e strumento specifico	59,2
- confronto tra gli operatori della nostra OdV	19,0
- periodica verifica e valutazione interna del lavoro svolto	17,0
- confronto periodico con altri organismi che fanno programmazione o progettazione	17,0
- attività strutturata di lettura del territorio (utilizzo di questionari, indicatori per il monitoraggio...)	10,9
- affidamento a esperti esterni all'OdV	2,0
- altro	2,7
totale %*	127,8

\* Il totale supera il 100% perché erano possibili più risposte

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

Il 59,2% delle OdV che non svolge alcuna attività conoscitiva specifica per la rilevazione dei bisogni del territorio si giustifica sostanzialmente con **tre tipi di ragioni** che sono, nell'ordine: è un compito già svolto da altri soggetti (44 OdV su 100); è sufficiente la conoscenza diretta che ne hanno i volontari dell'organizzazione (32 su 100); mancano le competenze e, soprattutto, le risorse per far fronte a questa esigenza (29 su 100). Il 16,1%, infine, non prende nemmeno in considerazione tale attività perché ritiene che debba essere svolta da altri organismi e, tra questi, dal Centro di Servizio per il Volontariato.

A prescindere dall'uso di strumenti di rilevazione, il 46,3% delle organizzazioni ha registrato negli ultimi due o tre anni **nuovi bisogni nella propria specifica area di operatività**, avvalendosi dell'esperienza e della conoscenza che i volontari hanno del territorio e dei bisogni che questo esprime (Tab. 32). Nell'86,7% dei casi la diretta constatazione di nuovi bisogni ha permesso alle stesse organizzazioni di soddisfarli, anche se per sette unità su dieci ciò è stato possibile solo "in parte". Non si notano al riguardo apprezzabili differenziazioni intracampione. Nel complesso questo riscontro depone a favore di chi attribuisce al mondo del volontariato organizzato una capacità di risposta tempestiva ai bisogni che emergono.

Tab. 32. Percezione di nuovi bisogni e capacità di risposta da parte delle OdV biellesi

NEGLI ULTIMI 2/3 ANNI	IN TOTALE
- registrati nuovi bisogni e risposta soddisfacente dell'OdV	10,9
- registrati nuovi bisogni e risposta parzialmente soddisfacente	29,3
- bisogni registrati senza alcuna risposta	6,1
- bisogni non registrati	53,7
totale in %	100

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

La **programmazione delle attività** delle OdV biellesi si basa su due principali pilastri che richiamano l'autonomia e la prerogativa specifica del volontariato: la *fedeltà alla propria mission e l'ascolto dei bisogni del territorio*, compatibilmente con le risorse interne alle OdV che però sono anch'esse selezionate rispetto alle finalità specifiche (Tab. 33). Molto più blanda è l'evocazione delle *opportunità esterne* (come i bandi), comprese le indicazioni delle Amministrazioni pubbliche o di altri soggetti erogatori. Il concetto è che prima si inquadrano le attività e i bisogni statutariamente definiti e poi si strutturano le attività e si cercano eventuali finanziamenti (mantenendo possibilmente il ruolo di promotori di progetti) piuttosto che piegare la propria operatività alle opportunità che di volta in volta si profilano o alla volontà, talvolta strumentale, di altri enti.

Tab. 33. Le OdV biellesi nella scelta dei servizi o delle attività da realizzare tengono conto:

TIPOLOGIA	% SU TOTALE	PRIORITA'
- delle indicazioni della mission/finalità statutarie o dei fondatori	69,4	42,2
- dei bisogni del territorio o dell'utenza specifica	68,0	33,3
- delle risorse umane e competenze presenti nell'organizzazione	63,9	14,3
- delle indicazioni che derivano dalle Amministrazioni Pubbliche	17,0	6,1
- delle opportunità esterne che si presentano di volta in volta	9,5	1,4
- delle indicazioni che derivano da altri soggetti	6,8	2,7
totale %*	234,6	100
totale v.a.	147	147

\* Il totale supera il 100% perché erano possibili più risposte

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

Un'area tematica del questionario intendeva sondare la percezione dei referenti delle OdV biellesi circa i **bisogni del territorio e i livelli di adeguatezza delle risposte** fornite dai servizi disponibili ai vari gruppi di cittadini.

L'intento era quello di capire quanto i presidenti delle OdV siano attenti e consapevoli dei bisogni del loro territorio di operatività indipendentemente dall'ambito di competenza specifica della loro OdV.

Una prima domanda chiedeva ai presidenti di **valutare il livello di adeguatezza dei servizi sociali in senso lato** (dai servizi alla persona ai servizi di comunità e per la valorizzazione dei beni comuni) presenti sul proprio territorio di operatività (Tab. 34). Dei 9 tipi di servizi loro presentati solo due superano di poco il valore mediano della scala dei punteggi di adeguatezza collocandosi nella posizione medio-elevata: sono i *servizi sociali* (es. asili nido) e i *servizi socio-assistenziali*. Abbastanza vicini in questa graduatoria vengono poi le *attività di socializzazione e le strutture del tempo libero per gli anziani* che rivelano un livello di adeguatezza decisamente superiore - per valore medio - a quello registrato per le analoghe attività e strutture a beneficio delle giovani generazioni che, invece, detengono il punteggio medio più basso di copertura del bisogno dopo quello dei servizi/opportunità abitative. Non a caso i servizi di socializzazione-tempo libero degli anziani sono valutati dalla componente più nutrita di rispondenti come quelli più soddisfacenti il bisogno (quasi 7 rispondenti su 10 forniscono un punteggio elevato). In posizione mediana nella graduatoria si collocano i servizi sanitari. Il livello di adeguatezza dei servizi scende poi in relazione ai bisogni di tipo culturale e ambientale. Lo scarto in difetto diventa ancora più tangibile per i servizi/opportunità che tentano di affrontare due povertà materiali oggi avvertite come più acute, quella del lavoro (reddito) e, ancor più, dell'abitazione.

Tab. 34. Valutazione dell'adeguatezza del livello di risposta ai bisogni dei cittadini nel contesto locale da parte dell'offerta di servizi/opportunità esistenti

DESCRIZIONE	Servizio valutato	Valore medio*	OdV con punteggio sopra la media
- servizi sociali	73,5	3.11	39,8
- servizi socio-assistenziali	76,9	3.05	35,4
- servizi/opportunità per la socializzazione e il tempo libero degli anziani	81,6	2.98	<b>69,2</b>
- servizi sanitari	93,2	2.93	67,2
- servizi culturali	92,5	2.59	39,7
- servizi di salvaguardia/valorizzazione ambientale	83,7	2.59	55,3
- servizi connessi alle opportunità occupazionali	59,9	2.27	40,9
- servizi/opportunità per la socializzazione E il tempo libero dei giovani	79,6	2.20	33,3
- servizi/opportunità abitative	61,9	2.18	36,3

\* scala dei punteggi: da 1 (per niente adeguati) a 5 (del tutto adeguati)

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

Nella fattispecie della **disamina dei bisogni per gruppi o categorie di persone** quelli meno considerati in assoluto sono, nell'ordine, riferiti agli anziani e ai giovani (minori compresi, Tab. 35). Per i primi, le carenze fanno riferimento in particolare al soddisfacimento dei bisogni più acuti di assistenza e di sostegno a povertà, solitudine e malattia e riguardano pertanto i "non autosufficienti". Per le giovani generazioni prevalgono i bisogni riferiti alla generalità dei casi più che a quelli problematici, in riferimento alla carenza delle politiche di prevenzione educativa, di aggregazione costruttiva e di socializzazione creativa. I bisogni dei "minori in generale" sono quelli prioritari per il 25,7% degli intervistati e sembrano collegati all'«emergenza educativa» che è all'apice del dibattito sul rapporto tra giovani generazioni e società.

I bisogni dei giovani e degli anziani insieme sono quelli meno considerati in ordine di priorità dalla maggioranza degli intervistati (il 55,6%), ma i primi soffrono di una risposta più carente.

Seguono, nella graduatoria delle categorie più in sofferenza per il soddisfacimento dei bisogni, le *famiglie*, soprattutto quelle "problematiche", e gli *indigenti*. Per *malati e disabili* la situazione dei servizi/interventi è relativamente migliore, e ancora meno critica o meno segnalata - per deficit di capacità di valutazione da parte degli intervistati - è quella dei gruppi di cittadini con problemi di inclusione o recupero sociale: *immigrati, tossicodipendenti e detenuti o ex-detenuti*, fino alle *vittime di usura*.

Per entrambe le domande sui bisogni del territorio si è verificato l'eventuale scarto di percezione tra le diverse aree della provincia. Le differenze rilevate indicano che nel capoluogo di provincia vi è una percezione di minor soddisfazione dei bisogni delle giovani generazioni in stato di disagio, delle persone indigenti, dei malati, dei disabili e delle donne con problemi. I presidenti degli "altri" comuni, in particolare del biellese orientale, sottolineano in proporzione maggiore la scarsa considerazione dei servizi per i giovani in generale.

Le OdV che nella loro attività dimostrano di avere un'attenzione medio-elevata per la rilevazione dei bisogni, enfatizzano maggiormente l'area del disagio giovanile, quella delle famiglie problematiche (la connessione tra le due categorie di soggetti è

evidente), degli indigenti e dei disabili.

Tab. 35. *Categorie di cittadini i cui bisogni sono poco considerati nella programmazione pubblica dell'offerta di servizi/interventi (in % su 144 rispondenti)*

DESCRIZIONE	IN TOTALE	CATEGORIA PRIORITARIA	TIPO DI COMUNE		LIVELLO DI ATTENZIONE AI BISOGNI	
			capo- luogo comuni	altri comuni	medio-basso	medio-alto
- anziani non autosufficienti, malati e/o soli	46,5	17,1	50,8	43,2	43,1	50,0
- anziani in generale	29,2	10,7	27,0	30,9	30,6	27,8
- minori, adolescenti, giovani in generale	43,8	<b>25,7</b>	36,5	<b>49,4</b>	47,2	40,3
- minori, adolescenti con problemi	19,4	2,1	<b>25,4</b>	14,8	9,7	<b>29,2</b>
- famiglie problematiche	30,6	5,0	34,9	27,2	25,0	<b>36,1</b>
- famiglie in generale	18,1	5,0	14,3	21,0	18,1	18,1
- indigenti, poveri, disoccupati, barboni	34,7	8,6	<b>47,6</b>	24,7	27,8	<b>41,7</b>
- malati in generale o specifica categoria di malati	25,0	5,0	<b>33,3</b>	18,5	22,6	27,8
- disabili fisici, intellettivi e sensoriali	25,0	5,7	<b>33,3</b>	18,5	19,4	<b>30,6</b>
- donne con specifici problemi	22,9	2,9	<b>33,3</b>	14,8	20,8	25,0
- immigrati, nomadi e profughi	19,4	5,0	22,2	17,3	16,7	22,2
- dipendenti da sostanze	15,3	1,5	20,6	11,1	15,3	15,3
- detenuti, ex-detenuti	13,9	2,1	17,5	11,1	12,5	15,3
- vittime di usura	8,3	0,7	12,7	4,9	4,2	12,5
- altro	4,2	2,9	6,3	2,5	8,3	0,0
<i>totale %</i>	<i>356,3</i>	<i>100</i>	<i>415,7</i>	<i>309,9</i>	<i>321,3</i>	<i>391,9</i>

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

Lo specifico **indice di attenzione ai bisogni** del territorio o dei beneficiari diretti delle OdV divide quasi esattamente le OdV per la diversa capacità/volontà di mettere in atto modalità di rilevazione e di ascolto dei bisogni; il 50,3% delle unità con un livello medio-elevato di attenzione ai bisogni è rappresentato soprattutto dalle OdV che hanno in carico delle utenze (il 65,9%) e che attivano una gamma più ampia di servizi e interventi in vari settori (62,2%). Sono anche più presenti nella parte orientale della provincia (il 61%) e, pur non differenziandosi dalle altre per frequentazione del CSV, sono più appagate dalle prestazioni che ricevono (il 61% di quelle che dichiarano il massimo gradimento per tutte le prestazioni ricevute).

## 5.2. Promozione, selezione e inserimento dei volontari

Le OdV basandosi sull'impegno spontaneo e, per lo più a termine, dei propri volontari sono indotte a svolgere un'attività incessante di sensibilizzazione e di reclutamento in grado di rinnovare la risorsa umana fondamentale, se non proprio di incrementarla a seconda del ciclo di vita o della capacità di sviluppo della loro attività. Ma non per tutte è così. Poco meno di un quarto del campione è alieno dal mettere in atto modalità strutturate di acquisizione di nuovi volontari. Prevale una **promozione dei volontari di tipo soft rispetto a specifiche campagne di reclutamento o finalizzate** (realizzate solo dal 18,4% delle OdV). L'accostamento dei nuovi volontari avviene sulla base della conoscenza diretta o per l'iniziativa del potenziale offerente, mentre l'OdV si limita ad esserci, a testimoniare la propria causa in apposite *manifestazioni pubbliche* (feste del volontariato o di altri eventi di piazza) che permettono un contatto diretto con la popolazione (Tab. 36). Si tratta in questo caso di una promozione "passiva" e indiscriminata che si situa in un canale aperto di conoscenza e di dialogo con la popolazione interessata a fare volontariato.

Il secondo mezzo per frequenza consiste nella *pubblicazione di materiali* sull'OdV, la *brochure*, il bollettino o altri documenti cartacei realizzati e distribuiti da poco meno del 30% del campione, mentre il sito *web* e la posta elettronica hanno poca importanza, in misura ancora inferiore rispetto alla diffusione reale di questi mezzi tecnologici di comunicazione tra la popolazione.

Una terza modalità di promozione è quella del contatto diretto con i giovani nelle *sedì scolastiche* (2 unità su 10). E' questa una strategia promozionale ancora poco diffusa da parte delle organizzazioni biellesi rispetto alla sua importanza in quanto mirata ad una popolazione sensibile o cruciale quale è quella giovanile al fine di educare alla solidarietà, far conoscere l'esperienza del volontariato e promuovere l'impegno nelle organizzazioni in modo da favorire nel tempo il ricambio di volontari riducendo la tendenziale senilizzazione degli attivisti solidali in atto nella provincia come nel resto del Paese.

Una componente di OdV, impegnate in alcuni settori del *Welfare*, organizzano anche attività formative per i cittadini con cui selezionano al tempo stesso i candidati volontari per motivazione e interesse.

I restanti due metodi per quanto tra i più incisivi in tema di promozione di nuovi volontari vengono segnalati da minoranze del campione: l'uso di *sportelli dedicati* e di guide in grado di orientare i cittadini in carico al Centro di Servizio per il Volontariato e specifiche *campagne di reclutamento* dei volontari.

Tab. 36. *Adozione di modalità strutturate per l'acquisizione di nuovi volontari*

TIPOLOGIA	IN TOTALE
- no, non vi sono modalità strutturate	36,7
- partecipano alle manifestazioni che permettono un contatto diretto con la popolazione	42,9
- pubblicano brochure, news, bollettino e/o altri materiali sull'OdV e attività svolte	28,6
- operano nelle scuole, a contatto con i giovani	19,7
- apposite campagne di "reclutamento" dei volontari	18,4
- invitiamo i cittadini a partecipare ad attività formative	16,3
- attraverso il sito web e la posta elettronica	13,6
- attraverso il Centro di Servizio per il Volontariato (sportello informativo o guida alle OdV...)	12,2
- attraverso l'adesione ad apposite campagne di sensibilizzazione su temi e problemi sociali	7,5
- altro	3,4
<i>totale % *</i>	<i>199,3</i>

\* Il totale supera il 100% perché erano possibili più risposte

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

Se in media le OdV che hanno risposto a questa domanda mettono in atto almeno una modalità per far fronte alla necessità di attrarre nuovi volontari, quelle che ne segnalano più di due - un quarto del campione - accusano maggiormente il problema della scarsa presenza di volontari, sia perché lo percepiscono come un bisogno particolarmente rilevante sia, soprattutto, perché negli ultimi due anni il flusso di tale risorsa umana è a saldo negativo (Tab. 37). La promozione di nuovi volontari è maggiormente intentata dalle OdV più piccole e dalle unità affiliate/federate che sembrano quelle più caratterizzate da penuria di volontari.

Tab. 37. Numero di modalità di promozione dei volontari da parte delle OdV della provincia di Biella in totale e per alcune variabili descrittive

NUMERO MODALITÀ*	IN TO TA- LE	DIREZIONE FLUSSO NUOVI VOLONTARI			BISOGNO DI PIU' VOLONTARI		AFFILIATE/ FEDERATE		DIMENSIONE ODV		
		saldo più	saldo meno	saldo pari	sotto la media	sopra la media*	SF	NO	fino a 10 vol.	da 11 a 20 vol.	oltre 20 vol.
- nessuna	36,7	39,7	13,8	46,3	52,0	28,9	16,7	<b>50,6</b>	39,7	33,3	34,3
- da 1 a 2	38,1	35,6	51,7	34,2	38,0	38,1	<b>48,3</b>	31,0	31,5	38,5	<b>51,4</b>
- da 3 a 9	25,2	24,7	<b>34,5</b>	19,5	10,0	<b>33,0</b>	<b>35,0</b>	18,4	<b>28,8</b>	28,2	14,3
<i>totale %</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
<i>totale v.a</i>	<i>147</i>	<i>73</i>	<i>29</i>	<i>41</i>	<i>50</i>	<i>97</i>	<i>60</i>	<i>87</i>	<i>73</i>	<i>39</i>	<i>35</i>

\* punteggio sopra la media: bisogno percepito come particolarmente rilevante

Fonte: rilevazione FIVOL 2006 e 2008

La fase di selezione, che segue quella promozionale, viene condotta con modalità strutturate (nel 71,4% dei casi), attraverso il «metodo del colloquio» con la persona che si candida al fine di realizzare una conoscenza utile ad inquadrare motivazioni, esperienze pregresse, aspettative (46,3%). In un contingente molto più ristretto di OdV (8,2%) è consuetudine ripetere il colloquio a distanza di tempo per far maturare la decisione del candidato, senza pressioni e smorzando eventuali slanci idealistici avulsi dalla realtà, e permettere ad entrambe le parti di valutare meglio se vi è convergenza di aspettative. Una seconda modalità, altrettanto diffusa, consiste nel programmare con il candidato un «momento di informazione-orientamento sull'organizzazione» (29,9%) che può sortire anche in una visita presso la sede per saggiarne il «clima» e avere un'idea di come viene organizzato il lavoro benevolo, nonché approcciare chi vi opera, soprattutto se con incarichi di responsabilità.

In terza istanza l'OdV si limita a far compilare al candidato volontario una semplice *scheda anagrafica* (37,4%), mentre è prassi meno burocratica, ma anche meno diffusa, quella di proporre la compilazione di una *scheda motivazionale* (11,6%). Questa modalità spesso si aggiunge e integra le precedenti.

Nella fase di selezione le OdV tengono anche conto, in modo esplicito o implicito, di una o più **caratteristiche oggettive e soggettive dei candidati**, considerate maggiormente congeniali a ciò che esse sono e che propongono al volontario, fungendo da reale filtro nell'incoraggiare o meno il candidato volontario a farne parte. La possibilità di tale valutazione emerge soprattutto dal colloquio o dai colloqui preliminari e orientativi, anche se per lo più non strutturati e non gestiti da persone specializzate nella selezione.

Dai riscontri emerge anzitutto che tra i tipi di requisiti richiesti o esplicitati dalle organizzazioni, anche se non formalmente sottoscritti, **le caratteristiche qualitative della persona prevalgono nettamente sui requisiti oggettivi** (Tab. 38). Mediamente vengono citate quattro caratteristiche della persona.

La componente più importante è quella delle organizzazioni che richiedono comportamenti cooperativi come la «*disponibilità a collaborare con gli altri*» (80,3%) seguite da quante esigono una compatibilità del candidato volontario con l'identità peculiare dell'organizzazione, vale a dire la condivisione espressa sui valori che essa rappresenta non disgiunta dalla «*consapevole motivazione all'azione gratuita*», ovvero ciò che fonda l'essenza del volontario nel contesto specifico dell'organizzazione di cui va a far parte e di cui è fondamentale verificare subito la sintonia.

Seguono le caratteristiche di personalità fungibili con il «saper essere» del volontario, come «*la disponibilità ad imparare, a mettersi in discussione*» o alle «*relazioni sociali*».

Molto meno richieste appaiono le attitudini per le specifiche attività e le esperienze lavorative pregresse, quale “capitale culturale” eventualmente facilitante l’inserimento del candidato. Non ha invece un peso specifico rilevante il «*credo religioso*» della persona che invece caratterizzava il volontario di epoca pre-moderna (fino alla metà degli anni '70) per il quale era importante soprattutto testimoniare la propria fede.

Tab. 38. *Caratteristiche e/o capacità di fatto considerate dalle OdV biellesi nella selezione dei volontari*

TIPOLOGIA DI REQUISITI E QUALITA'	IN TOTALE
- disponibilità a collaborare con gli altri	80,3
- accordo con i valori della organizzazione	66,7
- una consapevole motivazione all'azione gratuita	61,9
- disponibilità ad imparare, a mettersi in discussione	56,5
- disponibilità alle relazioni sociali	44,9
- specifiche attitudini o conoscenze per il tipo di attività Svolta	38,1
- specifiche esperienze professionali attuali o pregresse	26,5
- credo religioso	6,8
- altre	0,7
<i>totale % *</i>	<i>382,4</i>

\* Il totale supera il 100% perché erano possibili più risposte

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

Circa i **requisiti oggettivi**, valutati da sei organizzazioni su dieci, quello relativamente più considerato concerne il raggiungimento della maggiore età o di una età matura - per un terzo dei casi - soprattutto per le organizzazioni che svolgono delicati compiti di assistenza che comportano un rischio non generico e tali da richiedere maturità umana ed esperienza. Dopo il requisito dell'età l'attenzione delle organizzazioni si concentra sulla disponibilità del candidato a impegnarsi per alcune ore alla settimana o al mese o a garantire continuità per un periodo di tempo ragionevolmente lungo, richieste che vengono fatte proprie rispettivamente dal 24,5% e dal 22,4% delle OdV e che fungono da “vincolo contrattuale” nel rapporto tra il volontario e l'organizzazione di appartenenza (Tab. 39).

Molto marginali appaiono altre ipotetiche richieste come l'*appartenenza di genere* e il titolo di studio. Tuttavia la tendenza alla crescita dei gruppi monosesso o a prevalenza di genere induce l'attivazione di un filtro autoselettivo, ovvero disposto dal singolo candidato che in fase di prima conoscenza dell'organizzazione tende presumibilmente ad orientarsi verso l'organizzazione con la caratterizzazione di genere ad esso omologa. Ai fini del reclutamento non appare invece affatto rilevante il *titolo di studio* formale acquisito dal candidato e d'altra parte un volontariato di soli diplomati e laureati non sarebbe più un fenomeno alla portata di tutti i cittadini come invece è auspicabile che sia. Più che l'istruzione contano eventualmente «*specifiche conoscenze o competenze professionali*», richieste comunque anch'esse da percentuali piccole di OdV.

Tab. 39. Requisiti oggettivi con cui le OdV biellesi selezionano di fatto coloro che si candidano a fare volontariato

TIPOLOGIA DI REQUISITI E QUALITA'	IN TOTALE
- nessun requisito particolare	40,1
- età superiore ai 18 anni	34,0
- disponibilità ad impegnarsi per un minimo di ore a settimana/mese	24,5
- disponibilità ad impegnarsi con continuità o per un lungo periodo	22,4
- età matura, superiore ai 30 anni	2,0
- appartenenza di genere	3,4
- titolo di studio elevato	1,4
- altro	6,1
<i>totale % *</i>	<i>133,9</i>

\* Il totale supera il 100% perché erano possibili più risposte

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

Si è anche cercato di capire se, al di là dell'intenzione, vi sia una **disponibilità non generica da parte delle OdV ad accogliere nuovi volontari e/o** volontari giovani se non anche a favorire una breve esperienza di volontariato a studenti della scuola media superiore.

Le risposte ottenute con un'apposita domanda dimostrano una generalizzata disponibilità ad accogliere nuovi volontari (98%), ma anche attivisti solidali in età giovanile (90,5%) ed una cospicua propensione ad accogliere studenti orientati a fare un'esperienza o uno "stage" nella propria organizzazione (62,6%). Il 61,9% dichiara di essere attualmente disponibile ad accogliere tutti e tre i possibili tipi di candidati al volontariato di contro all'1,4% (2 unità) che non lo sono affatto.

Tuttavia ad una specifica domanda in cui si chiedeva ai presidenti cosa fanno concretamente le loro OdV per acquisire nuovi volontari, il 35,8% risponde «*in nessun modo*», in mancanza di un impegno strutturato - tuttalpiù il solo «*passaparola*» - mentre alcuni non rispondono affatto. Emerge uno scarto non irrilevante tra la disponibilità teorica ad avere nuovi volontari e l'impegno reale a procacciarseli.

Terminata la fase di selezione dei volontari subentra quella del loro **inserimento nell'organizzazione**. Si tratta di un momento importante e delicato perché una persona che entra in un gruppo già strutturato ha bisogno di essere accolta ed inserita in modo graduale e il più possibile personalizzato, in base alle attitudini e ai compiti che deve svolgere. È fondamentale quindi un clima iniziale di accoglienza e di reciproco adattamento fra il neoinserto e gli altri membri dell'organizzazione.

Il riscontro empirico segnala che pressoché otto unità su dieci attuano modalità specifiche di inserimento, in media di due tipi. *In primis* le compagini fanno precedere, all'ingresso del nuovo volontario, un momento di orientamento e/o conoscenza sull'organizzazione (54,4%), mentre un nutrito gruppo di esse programma una *fase di accompagnamento/affiancamento* del nuovo volontario da parte di un *senior* o di un responsabile (46 OdV su 100, Tab. 40). Più ridotta, ma comunque significativa, è l'aliquota di chi gestisce un percorso di inserimento graduale del volontario sul piano dell'*affidamento di responsabilità o di mansioni*, dalle più semplici alle più complesse (3 su dieci). Poco più di un quarto del campione, soprattutto le unità impegnate nei settori più delicati dell'assistenza alla persona o del soccorso sanitario, prepara l'inserimento con un *corso di formazione* che ha un vero e proprio valore propedeutico all'attività, ma funge al tempo stesso da momento di selezione, perché dà la possibilità al candidato volontario di verificare motivazione e vocazione allo specifico campo di intervento. Infine, una piccola minoranza di organizzazioni attua anche *forme di verifica* dopo un



periodo di prova concordato.

Tab. 40. Modalità di inserimento dei nuovi volontari nelle OdV biellesi

TIPOLOGIA:	IN TOTALE
- nessuna modalità specifica	19,0
- momento di orientamento e/o conoscenza dell'OdV all'ingresso	54,4
- fase di accompagnamento o affiancamento (addetto o senior dell'OdV, tutor o responsabile di progetto)	46,3
- assegnazione di compiti in progress (da mansioni più semplici a più complesse)	29,9
- corso di formazione propedeutico all'inserimento	26,5
- un'accoglienza garantita da un incaricato ad hoc	14,3
- verifica dopo un periodo di prova concordato o al primo incarico	12,2
- in altro modo	0,7
Totale % *	203,3

\* Il totale supera il 100% perché erano possibili più risposte

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

Il livello di cura dell'inserimento dei volontari, misurato con un apposito indice, permette di inquadrare le unità più attente a realizzare apposite modalità. Questo compito sembra maggiormente espletato dalle OdV residenti nel comune capoluogo, operative nei settori del *Welfare*, nate prima della metà degli anni '90, affiliate/federate e, soprattutto, di dimensioni maggiori (più di 20 volontari, Tab. 41).

Tab. 41. Il livello di cura dell'inserimento dei nuovi volontari da parte delle OdV biellesi in totale e per alcune caratteristiche descrittive

LIVELLO DI CURA:	IN TOTALE	COMUNI		EPOCA DI NASCITA		MACRO-SETTORE		DIMENSIONE ODV		STATUS	
		capo-luogo	altri comuni	Fino 1994	dal '95 al 2007	Welfare	partec. civica	fino a 10 vol.	oltre 20 volunt.	affilia-te	indipen-denti
- nessuna cura	19,0	17,2	20,5	12,9	23,5	12,2	26,0	24,7	5,7	10,0	25,3
- medio-basso	53,1	45,3	59,0	53,2	52,9	54,1	52,1	54,8	40,0	55,0	51,7
- medio-elevato	27,9	37,5	20,5	33,9	23,5	33,8	21,9	20,5	54,3	35,0	23,0
totale in %	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
totale in v.a.	147	64	83	62	85	74	73	73	35	60	87

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

Entrare a far parte di un'organizzazione di volontariato comporta un **atto di formalizzazione reciprocamente vincolante**. Delle quattro fattispecie indicate tutte le OdV ne adottano almeno 1. Non si tratta di sottoscrivere un contratto tra le parti ma al volontario è chiesto per lo più di attenersi ad un «regolamento o a linee-guida» comportamentali che esprimono lo stile di intervento e i valori dell'organizzazione (nel 71,4% dei casi) e/o di formulare una «domanda di iscrizione» con cui il proponente dichiara la spontanea volontà di aderire all'OdV e al tempo stesso di riconoscerne l'identità (66%). Scarsamente frequente è la sottoscrizione di un «patto associativo o di adesione» (17%) e inusuale la sottoscrizione di una «lettera di adesione reciprocamente vincolante» (4,8%), un po' più impegnativa per le parti di una semplice domanda di iscrizione.

### 5.3. Formazione dei volontari

La formazione è la risorsa strategica di qualunque organizzazione che vuole crescere. Anche nel volontariato non basta la buona volontà a trasformare una relazione di aiuto o l'impegno per un problema della comunità in un intervento socialmente utile, efficace. Il dono di sé e del proprio tempo - come recita anche la "Carta dei Valori del Volontariato" - deve essere un dono qualificato affinché raggiunga lo scopo e realizzi la *mission* dell'organizzazione. Alcune domande hanno quindi rilevato la propensione a favorire la formazione dei volontari e di eventuali altri operatori, ad identificare il soggetto attuatore della stessa e gli obiettivi che le OdV hanno inteso conseguire con tale offerta.

Nell'ultimo biennio **62 OdV su 100 hanno promosso o realizzato attività formative di vario tipo per i volontari** servendosi soprattutto di un'agenzia esterna (Tab. 42). In poco più di un terzo dei casi tale agenzia è il Centro di Servizio per il Volontariato che satura il **33,7% della formazione offerta i volontari negli ultimi due anni**. Ridotta è invece l'offerta formativa organizzata o realizzata solo o anche per altro personale. L'accesso alla formazione ha privilegiato significativamente e, nell'ordine, i volontari delle "grandi" OdV (sopra i 20 volontari) alla pari di quelli delle compagini affiliate alle sigle nazionali del volontariato e attive nel capoluogo di provincia; infine, i volontari delle OdV attive nei comparti del *Welfare*.

Tab. 42. Attività di formazione realizzate e relativa titolarità

DESCRIZIONE	IN TOTALE
- no formazione	37,7
- sì, in proprio per i volontari	40,4
- sì in proprio per altro personale	3,4
- sì in proprio per entrambi congiuntamente	5,5
- sì, per i volontari affidata al CSV	34,2
- sì, affidata ad altra agenzia	17,1
- sì, per altro personale affidata ad altra agenzia	2,7
- sì, per entrambi congiuntamente affidata ad altra agenzia	3,4

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

Rispetto al gestore della formazione emergono delle differenziazioni intracampione. Le compagini affiliate/federate rivelano un impegno diretto, o tramite il secondo livello della propria sigla di appartenenza, mentre le OdV più grandi - e a seguire quelle di *Welfare* - si avvalgono maggiormente delle agenzie esterne e più di tutte possono contare sull'offerta formativa del Centro di Servizio per il Volontariato (Tab. 43).

Tab. 43. Chi ha fatto formazione nelle OdV biellesi in totale e per alcune caratteristiche descrittive

CHI HA FATTO FORMAZIONE:	IN TOTALE	COMUNI		DIMENSIONE ODV			MACRO-SETTORE		STATUS	
		capo-luogo	altri comuni	fino a 10 vol.	da 11 a 20 vol.	oltre 20 volunt.	Welfare	partec. civica	affilia- te	indipen- denti
- nessuno	34,0	25,0	<b>41,0</b>	38,4	<b>41,0</b>	17,1	29,7	<b>38,4</b>	25,0	<b>40,2</b>
- sì, solo in proprio	18,4	21,9	15,7	13,7	25,6	20,0	14,9	21,9	<b>30,0</b>	10,3
- sì, il CSV*	16,3	18,8	14,5	19,2	5,1	<b>22,9</b>	17,6	15,1	8,3	<b>21,8</b>
- sì, affidata ad altri*	31,3	34,4	28,9	28,8	28,2	<b>40,0</b>	<b>37,8</b>	24,7	<b>36,7</b>	27,6
<i>totale in %</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
<i>totale in v.a.</i>	<i>147</i>	<i>64</i>	<i>83</i>	<i>62</i>	<i>85</i>	<i>35</i>	<i>74</i>	<i>73</i>	<i>60</i>	<i>87</i>

\* anche in modo non esclusivo - Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

L'importanza e l'incidenza delle attività formative dipende anche dal loro spessore temporale, misurato in **numero di ore** atte a soddisfare obiettivi di crescita di conoscenze e di competenze. I dati raccolti ci informano di tempi di apprendimento di non lunga durata. Il valore medio delle ore di formazione destinata esclusivamente ai volontari è di 108 e risente di alcune punte di eccellenza, così che la mediana (40 ore) dà conto di un più reale impegno temporale dei soggetti in formazione (Tab. 44). Di proporzioni dimezzate è il numero medio delle ore impegnate nella formazione congiunta di volontari e di altri operatori dell'organizzazione che però ha riguardato solo il 5,5% delle unità esaminate. Più modesto è il numero medio di ore per la formazione dedicata agli operatori non volontari oltre che più ridotto numero di OdV coinvolte.

Tab. 44. Numero di ore complessive di formazione erogate negli ultimi due anni a beneficio degli operatori delle OdV (numero medio e mediano delle unità attive)

DESCRIZIONE	Valore medio	Valore Mediano	OdV attive	
			N°	%
- formazione esclusivamente per i volontari	108	40	88	59,9
- formazione esclusivamente per altro personale	55	55	5	3,4
- formazione congiunta per entrambi	40	40	8	5,5

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

Negli ultimi due anni gli **obiettivi conseguiti** con l'attività formativa sono stati in media due per organizzazione (Tab. 45) e altrettanti sono i contenuti che prevalgono su tutti gli altri mobilitando ciascuno poco meno della metà del campione. La loro importanza viene sottolineata dal fatto che sono stati considerati prioritari per il 54,4% complessivo dei rispondenti:

- in prima istanza le OdV intendono favorire l'approfondimento circa la propria *mission o le specifiche finalità* (49%). Pertanto promuovono e realizzano molto concretamente una formazione mirata al campo di intervento e agli obiettivi da conseguire non senza ricordare ai volontari le finalità peculiari che avvalorano la stessa operatività. Non basta, infatti, intervenire genericamente a beneficio di una categoria di cittadini o per il bene comune; occorre dire concretamente cosa si vuole fare, come si intende operare, per raggiungere quali obiettivi di utilità sociale. Spesso il campo di intervento è di notevole complessità e l'azione di una OdV deve tener conto del contesto, dei servizi già esistenti e di una serie di fattori (bisogni emergenti, risorse disponibili, competenze interne e necessità di valutare quanto si fa) per cui è necessaria una continua riflessione su quello che si fa in riferimento ai risultati da conseguire e a quello che si vuole essere;
- sviluppare le *competenze di tipo tecnico-professionale* orientate a specifici profili di operatore (47,9%), proposte soprattutto dalle OdV più grandi, con personale remunerato e in grado di gestire servizi in convenzione, che richiedono *standard* e competenze specifiche. Tali competenze considerate di importanza prioritaria per l'aliquota più elevata di casi (il 28,6%).

Un terzo obiettivo, a cui si sono mostrate interessate 36 OdV su 100, consiste nello sviluppo delle *competenze trasversali* dei volontari - in particolare di quelle relazionali, dell'ascolto attivo, del lavoro cooperativo etc.. - collegate al loro "saper essere", capacità che sono anche quelle maggiormente richieste preventivamente dalle OdV e quindi rintracciabili nel profilo medio di chi si candida ad operare gratuitamente, ma da affinare e sostanziare nella pratica operativa.

Gli altri obiettivi sono relativamente meno importanti in quanto sono fatti

propri da contingenti di unità variabili tra il 20 e il 30 per cento delle unità. Nell'ordine di priorità con cui vengono conseguiti essi sono: le *conoscenze di tipo organizzativo-gestionale* connesse con l'attività per permettere all'OdV una buona efficienza attraverso la coerente realizzazione delle attività previste; le *conoscenze disciplinari*, quale opportuna formazione teorica connessa con quella di tipo tecnico-professionale; gli *aspetti di tipo motivazionale*, che sembrano complessivamente ancora poco perseguiti, con cui nutrire le ragioni interiori che spingono i volontari ad operare nella società odierna e per l'acquisizione di una cultura attinente il volontariato. Chiude la serie dei contenuti di medio-bassa frequenza le conoscenze "trasversali" di base, mentre del tutto residuale è la quota di chi segnala specifiche competenze di ricerca e di documentazione. E' evidente che questi due tipi di contenuti formativi, lungi dall'essere banali, vengono oggi soddisfatti dal Centro di Servizio per il Volontariato.

Tab. 45. *Obiettivi delle attività formative promosse o realizzate per i volontari negli ultimi due anni e quello indicato come più importante (in % sulle 97 OdV che fanno formazione)*

TIPOLOGIA DEI CONTENUTI DELLA FORMAZIONE	IN TO-TA-LE*	IL PIU' IMPOR-TANTE
- conoscenza circa la <i>mission</i> o le finalità dell'OdV	49,5	25,8
- competenze di tipo tecnico-professionale (orientate a specifici ruoli di operatore)	47,4	<b>28,6</b>
- competenze trasversali (capacità di ascolto attivo, di relazione...)	36,1	15,6
- conoscenze di tipo organizzativo-gestionale	28,9	12,4
- conoscenze disciplinari (giuridiche, di medicina, di psicologia...)	27,8	5,2
- aspetti di tipo motivazionale o attinenti la cultura del Volontariato	25,8	8,2
- conoscenze strumentali di base (uso di PC e tecnologie varie, lingua)	21,6	4,2
- competenze specifiche di ricerca/documentazione	5,2	0,0
<i>totale %</i>	242,3	100

\* Il totale supera il 100% perché erano possibili più risposte

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

Si conferma che le OdV privilegiate per l'accesso alla formazione sono anche quelle che garantiscono ai propri volontari uno spettro maggiore di contenuti formativi.

Tab. 46. *Numero di obiettivi della formazione usufruita dai volontari delle OdV biellesi negli ultimi 2 anni, in totale e per alcune caratteristiche descrittive*

N° DI OBIETTIVI:	IN TO-TA-LE	COMUNI		DIMENSIONE ODV			MACRO-SETTORE		STATUS	
		capo-luogo	altri comuni	fino a 10 vol.	da 11 a 20 vol.	oltre 20 volontari	Wel-fare	partec. civica	affilia-te	indipen-denti
- no formazione	34,0	21,0	<b>41,0</b>	38,4	<b>41,0</b>	17,1	29,7	<b>38,4</b>	25,0	<b>40,2</b>
- da 1 a 2 obiettivi	35,2	35,9	34,9	34,2	38,5	34,3	28,4	<b>42,5</b>	33,3	36,8
- da 3 a 9	30,6	<b>39,1</b>	24,1	27,4	20,5	<b>48,6</b>	<b>41,9</b>	19,2	<b>41,7</b>	23,0
<i>totale in %</i>	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
<i>totale in v.a.</i>	147	64	83	73	39	35	74	73	60	87

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

#### 5.4. Partecipazione dei volontari

Oltre al reclutamento, all'inserimento e alla formazione dei volontari attivi è importante la loro valorizzazione attraverso il costante coinvolgimento nelle occasioni di riflessione sulle attività da programmare e da realizzare, nella valutazione degli esiti delle stesse e nella partecipazione alle decisioni che concernono sia l'ordinaria attività che le scelte strategiche dell'organizzazione. Tale processo di coinvolgimento delle risorse è funzionale non solo ad una reale democrazia interna, che non si esaurisce dunque nel momento elettivo e rappresentativo, ma anche ad un'ottimizzazione delle risorse umane, favorendo il contributo di tutti alla causa comune, una migliore identificazione con valori e obiettivi dell'organizzazione, nonché una vita associativa più coesa.

Un primo indicatore esaminato è la possibilità per i volontari di **partecipare alle riunioni** di discussione e di verifica dell'operatività ordinaria dell'organizzazione. Si rileva che nel 96 per cento dei casi vengono realizzate riunioni periodiche, con la presenza di volontari che possono così fornire il loro contributo (Tab. 47). La **cadenza mensile di incontro-verifica** è quella maggiormente esperita nelle OdV biellesi (42,9%), ed è in linea con la scarsa disponibilità di tempo di cui dispongono mediamente i volontari.

Tab. 47. *Frequenza delle riunioni di discussione e verifica dell'operatività ordinaria delle OdV con la partecipazione dei volontari*

PERIODICITA'	IN TO-TALE	% cumu-lata
- settimanali	12,2	12,2
- quindicinali	15,0	27,2
- mensili	42,9	70,1
- meno frequenti	25,9	96,0
- mai	4,0	100
<i>totale %</i>	<i>100</i>	<i>-----</i>

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

Oltre i tre quarti delle OdV affermano di coinvolgere i volontari nell'operatività ordinaria dell'organizzazione, nella verifica e valutazione delle attività e dei risultati, nella programmazione annuale e nella progettazione di specifiche attività (Tab. 48). In definitiva solo il 4% dei presidenti o responsabili interpellati sostiene che i propri volontari non partecipano ad alcun momento decisionale.

Si tratterebbe ora di approfondire sul piano qualitativo il riscontro empirico che sembra indicare una lusinghiera partecipazione dei volontari, sia pure facilitata dalla presenza dei pochi attivisti mediamente attivi per unità, che assumono responsabilità e che concorrono a realizzare le attività dell'OdV.

Tab. 48. *% di OdV biellesi i cui volontari sono chiamati a partecipare ai diversi tipi di sedi decisionali*

TIPOLOGIA	IN TOTALE
- la verifica e la valutazione dei risultati delle attività	77,6
- la programmazione delle attività annuali	76,9
- la progettazione di specifiche attività	77,6
- l'operatività ordinaria dell'organizzazione	78,9

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

Con un altro indicatore si è infine sondata la predisposizione di questi gruppi a promuovere **occasioni di incontro informale** tra gli aderenti al fine di elevare il clima relazionale interno. Si fa riferimento a eventi come cene, feste e gite associative che permettono momenti di socializzazione nonché di cementare rapporti e migliorare la conoscenza reciproca tra gli attivisti.

Il risultato è in parte sorprendente se si considera che nel 2007 solo un quarto delle OdV del campione non ha attivato un solo incontro di tipo informale. Al contrario il 57,8% ha organizzato da 1 a 5 incontri nel corso dell'anno e il restante 17% ne ha favoriti più di cinque. In media sono 5 gli eventi di socializzazione promossi dalle OdV impegnate in tal senso nel corso dell'anno.

E' interessante constatare che chi coinvolge maggiormente i volontari sul piano degli incontri informali non sono le OdV affiliate (68,3%) - che tendenzialmente dovrebbero avere una vita associativa più ricca - bensì quelle indipendenti (79,3%) così che sono le unità dei settori della partecipazione civica ad attivare maggiormente momenti informali di incontro tra i volontari (l'80,8% a fronte del 68,9% di quelle attive nei comparti del Welfare). In assoluto il coinvolgimento maggiore avviene nelle unità semiprofessionalizzate (l'88,9% rispetto al 66% dei gruppi di soli volontari) dove la necessità di fidelizzare e amalgamare i volontari con gli operatori remunerati è fondamentale per il loro buon funzionamento interno.

E' altresì curioso rilevare che chi coinvolge meno i propri attivisti nelle decisioni strategiche e ordinarie della vita organizzativa li coinvolge maggiormente sul piano degli incontri informali, quasi a recuperare su questo piano un più ridotto stile partecipativo.

## 5.5. Valutazione interna delle attività

La valutazione, intesa sia come verifica delle attività svolte, che come riscontro degli esiti raggiunti e della qualità riconosciuta dai beneficiari, costituisce un complesso processo a cui non si arriva per caso. Occorre avere ben definito una programmazione a monte, con obiettivi chiari e misurabili, aver declinato aspetti di qualità ed essere disponibili a rendere conto dei risultati delle proprie attività ai soggetti esterni, a cominciare dai più diretti portatori di interessi e di tutela (*stakeholders*). E' un processo che all'apice della sua realizzazione si completa con un "bilancio di missione" con cui si può dimostrare di realizzare le proprie attività con esiti soddisfacenti per conseguimento degli obiettivi e per adesione ai valori che costituiscono la propria ragion d'essere.

A questo risultato, o a qualcosa di simile, vi arriva il 20 per cento del campione, mentre all'opposto, 1 unità biellese su 10 dichiara di non predisporre alcuna modalità strutturata di rendicontazione di quanto realizzato (Tab. 49). Nella maggior parte dei casi la valutazione consiste nella predisposizione della «*relazione annuale delle attività e dei risultati*» raggiunti (64 OdV su 100), oltre a quelli economici di bilancio. Tale modalità di rendicontazione è altresì usuale per la gran parte delle OdV in quanto richiesta come adempimento annuale di riconferma nel Registro provinciale del Volontariato.

Nel 39,5% dei casi la modalità di verifica/valutazione attuata consiste in «*incontri programmati all'interno dell'organizzazione*», e in una entità di poco inferiore, le OdV fanno ricorso ad una struttura di *indicatori di attività e di risultato* da soddisfare attraverso un sistematica raccolta di dati (36,1%). Queste ultime sono già avviate sulla strada di una rendicontazione sociale. Tale funzione non viene esternalizzata, con l'affidamento a consulenti esperti, modalità esperita da pochissime unità (2%). Si fa

largo quindi la convinzione che la verifica e valutazione, sempre più tradotte in una rendicontazione puntuale, di chi si è, di cosa si fa e come, debba essere un processo condiviso dagli stessi operatori dell'organizzazione.

Tab. 49. Le modalità con cui le organizzazioni hanno verificato nell'ultimo anno i risultati dell'attività

TIPOLOGIA	IN TOTALE
- nessuna modalità strutturata e sistematica	9,5
- relazione annuale sulle attività e i risultati	63,9
- incontri interni programmati per la valutazione	39,5
- raccolta dati sistematica su alcuni indicatori di attività e di risultato	36,1
- realizzazione di un bilancio di missione (o sociale)	19,7
- affidamento della valutazione ad esperti esterni	2,0
- altro	2,0
<i>totale % *</i>	<i>172,7</i>

\* il totale supera il 100% perché erano possibili più risposte

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

Valutare gli esiti di un'attività o del proprio impegno nel tempo significa assumere una serie di **indicatori in grado di misurare il raggiungimento di specifici obiettivi**. Implica anzitutto una scelta valoriale rispetto a che cosa è importante misurare e una presa di decisione sui destinatari della valutazione (quali tra i propri *stakeholder*, diretti o indiretti?). Per questo motivo gli indicatori variano per numero e qualità a seconda di cosa vogliono valutare e a chi vogliono comunicare il risultato.

In media gli intervistati **segnalano con diversa rilevanza per le loro OdV dieci dei quattordici indicatori di valutazione** loro proposti (Tab. 50). Al primo posto nella scala di frequenza e per l'incidenza del punteggio massimo (scala da 1 a 5) e al secondo per il valore medio di rilevanza i responsabili delle organizzazioni esaminate mettono l'«*acquisizione di nuovi volontari*», evidenziando una certa tensione nell'impegno a rinnovare le risorse umane che risulta oggi più difficile attrarre.

Altri due indicatori probanti per la valutazione dell'attività primeggiano a brevissima distanza per frequenza:

- la «*soddisfazione espressa dagli utenti*» - citato pressoché da tutte le unità che hanno un *target* di popolazione definito - che è la ragion d'essere esclusiva dei servizi offerti dal volontariato che non ha lo scopo di creare occupazione o di stare sul mercato dell'offerta. Tale indicatore significa anche ascolto nei confronti dei beneficiari non solo *ex-ante*, ma anche *ex-post* quando gli stessi sono da considerare degli *stakeholder* a cui dare conto.

- la «*crescita della qualità degli interventi*» con cui si confrontano 91 unità su 100 e che si intreccia strettamente al precedente.

Solo poco meno citato è poi il criterio della «*maggior visibilità esterna*», fondante i rapporti fiduciari dell'OdV con i propri *stakeholder* diretti e indiretti.

Tra gli indicatori di fascia mediana nella graduatoria decrescente per punteggio medio di importanza, si segnalano altre mete meritevoli di un costante monitoraggio da parte delle OdV: l'«*aumento dei fondi privati*», la crescita del numero di utenti che si rivolgono all'organizzazione, la «*crescita dei fondi pubblici*» che precede, l'«*acquisizione di una convenzione o il mantenimento di quella/e pregresse*».

E' interessante osservare che al *top* della graduatoria dei punteggi di attenzione valutativa vi è più la soddisfazione degli utenti e la qualità degli interventi che non la

quantità di prestazioni, di attività e di beneficiari. Un'importanza residuale assumono i proventi delle attività economiche marginali e l'aumento dei contatti con il sito *web*, tenuto conto che ne sono provviste per ora meno della metà le realtà esaminate. In definitiva, nel valutare la bontà dei risultati dell'attività svolta, le organizzazioni biellesi tengono maggiormente conto della capacità di attrarre le risorse umane - prima ancora di quella finanziaria, di seconda fascia - e di realizzare attività che soddisfino i beneficiari rispondendo qualitativamente ai loro bisogni e godendo di visibilità e di buona reputazione (riconoscimento pubblico), con presumibili effetti positivi sul piano finanziario.

Tab. 50. *Importanza attribuita dalle OdV ai seguenti indicatori di valutazione dei risultati dell'attività*

TIPOLOGIA DI INDICATORI	aspetto valutato	% OdV con punteggio massimo	Punteggio medio di importanza*
- soddisfazione espressa dagli utenti	86,4	44,1	4.01
- acquisizione di nuovi volontari	95,2	45,7	3.94
- crescita della qualità degli interventi svolti	91,1	40,3	3.94
- maggior visibilità esterna (più attenzione da parte dei media, riconoscimenti pubblici o privati....)	83,7	27,6	3.59
- aumento dei fondi privati (donazioni, contributi di imprese, banche..)	77,5	33,3	3.41
- crescita del numero di utenti che si rivolgono all'OdV	80,9	23,5	3.39
- aumento dei fondi pubblici	68,7	31,7	3.35
- acquisizione di una convenzione e/o mantenimento di quelle pregresse	61,9	28,6	3.22
- incremento della partecipazione nelle apposite assemblee o in riunioni decisionali	82,3	19,0	3.09
- crescita del numero di prestazioni o attività	85,0	19,2	3.05
- aumento delle collaborazioni operative con altre OdV, APS o <i>nonprofit</i>	84,3	15,3	3.06
- crescita del numero di soci (o sostenitori) non attivi e relative quote associative	78,9	23,3	2.99
- aumento dei contatti con il sito <i>web</i> dell'OdV	38,9	16,1	2.80
- aumento dei proventi per le attività economiche marginali	56,5	13,3	2.76
<i>totale % **</i>	<i>1071,3</i>	<i>----</i>	<i>-----</i>
<i>totale v.a.</i>	<i>147</i>	<i>134</i>	<i>134</i>

\* 1= importanza scarsissima (minima); 2= importanza modesta; 3=importanza media; 4= importanza considerevole; 5= importanza elevatissima (massima)

\*\*il totale supera il 100% perché erano possibili più risposte

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

## 5.6. Comunicazione

**La comunicazione è un fattore strategico di partecipazione:** essa permette di dialogare con i diversi portatori di interesse e di tutela, di rendere visibili finalità e risultati della propria attività, di veicolare messaggi verso l'opinione pubblica, di mediare e implementare l'informazione che passa attraverso i *mass media* e di rivestire un ruolo culturale che è oggi inscindibile da quello operativo e strettamente intrecciato a quello politico.

Nella ricerca si è saggiata la capacità delle unità biellesi di comunicare, sia all'interno che, soprattutto, all'esterno. Sono state loro **proposte dieci diverse modalità**



**di informazione e di sensibilizzazione** nei confronti dei propri beneficiari e dei cittadini in generale. Esse dichiarano di comunicare con una varietà di modalità e/o strumenti, mediamente 3.7 nell'ultimo anno. Sono 12 su 100 le unità che affermano di non aver promosso direttamente alcuna iniziativa in tal senso o di non aver partecipato ad alcun evento di questo tipo (Tab. 51).

Le modalità di comunicazione delle OdV fanno riferimento con diversa importanza ai seguenti quattro tipi:

- *“autoreferenziale”* in senso tecnico, ovvero finalizzata a divulgare materiali informativi sulla propria organizzazione; è una modalità menzionata da 63 unità su 100 e prioritaria per il 21,5%; se ad essa si aggiunge la gestione del sito *web* e la pubblicazione di un apposito bollettino o di una *news* le OdV che usano tale comunicazione in modo privilegiato salgono a un quarto dei casi;

- *promozionale*, attraverso la partecipazione a feste e ad altri eventi di piazza o culturali del volontariato locale, soprattutto allo scopo di farsi conoscere direttamente; è una modalità praticata da 57 unità su 100 e considerata prioritaria da 25 unità su 100;

- *animazionale*: attraverso l'organizzazione di *almeno un incontro Pubblico con i cittadini*, modalità animativa in termini socio-culturali che è iscritta nell'esperienza recente del 36,1% delle OdV. Quest'ultima modalità si palesa come primo atto di democrazia, in quanto non vi può essere alcuna partecipazione e quindi alcun tipo di mutamento sociale, senza una presa di coscienza generale sulle cause e sulle soluzioni di un problema. Ed è rilevante constatare che per sedici unità su cento è stata questa la modalità informativa/di sensibilizzazione più importante tra quelle esperite nel 2007. In questa funzione è importante anche la tradizionale strategia di sostegno della comunicazione dei *media* attraverso comunicati e conferenze stampa, dati, documentazione e testimonianze con cui soddisfare le esigenze informative dei *media*, ma anche per orientarne i messaggi rispetto a temi o a problemi che l'organizzazione affronta e quindi per creare consapevolezza e coinvolgimento da parte della comunità in cui tale tema o problema è presente e avvertito;

- di *divulgazione mediatica*: attraverso pratiche comunicative che vanno anch'esse nel segno della sensibilizzazione attraverso un uso diretto dei mezzi di comunicazione di massa locali veicolando l'informazione direttamente ai cittadini. Rientrano in questa modalità comunicazionale la realizzazione di articoli o di interviste sulla stampa locale, la partecipazione a dibattiti o incontri organizzati da TV e radio locali, la fruizione di *spazi informativi autogestiti* sugli organi di stampa locale. Ciò dimostra che il volontariato organizzato biellese sta acquisendo fiducia e capacità di fare comunicazione, non più solo come testimone o al servizio dei *mass media*, ma in proprio come soggetto attivo o protagonista della comunicazione.

Tab. 51. *Modalità di informazione e di sensibilizzazione nei confronti dei propri beneficiari e dei cittadini realizzate nel 2007 in proprio e/o attraverso i mass media; indicazione della più importante (in % su 160 unità)*

TIPOLOGIA RISPOSTE	IN TOTALE*	LA PIÙ IMPORTANTE
- nessuna modalità di informazione e sensibilizzazione	11,6	----
- ha diffuso brochure, manifesti, materiale informativo	63,3	21,5
- ha partecipato alle manifestazioni locali, regionali e/o regionali sul volontariato (feste, convegni...)	57,1	<b>24,6</b>
- ha realizzato più di un articolo o intervista per la stampa locale	53,7	10,0
- ha realizzato almeno un incontro Pubblico con i cittadini	36,1	15,4
- ha fornito ai mass media locali materiale di documentazione che sono stati pubblicati o resi noti (comunicati stampa, dati/informazioni su specifici problemi)	47,6	7,7
- ha usufruito di uno spazio informativo sulla stampa locale	31,3	5,4
- ha gestito e aggiornato il proprio sito <i>web</i>	32,0	4,6
- attraverso la propria pubblicazione (bollettino, <i>news</i> ...)	19,7	10,8
- ha realizzato almeno 1 conferenza stampa	15,6	0,0
- ha partecipato a dibattiti e a incontri organizzati da tv e radio locali	12,9	0,0
- altro	3,4	0,0
<i>totale %</i>	384,3	100
<i>totale v.a.</i>	147	130

\* Il totale supera il 100% perché erano possibili più risposte; Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

Discriminando le OdV per livello di comunicazione sulla base della capacità di attuare le modalità sopra indicate emerge che la maggioranza di esse si attesta su una **capacità medio-bassa di comunicazione** (il 64,6%). Le unità maggiormente inclini e attrezzate per la comunicazione - il rimanente 35,4% - sono più diffuse tra le “indipendenti” (42,5%), le formazioni ubicate nel capoluogo (40,6%) e soprattutto le OdV miste semiprofessionalizzate (59,3%). Tale competenza è connessa con una maggior dotazione di risorse finanziarie (il 54,5% di chi supera i 50 mila euro di entrate nel 2007),

La dotazione di mezzi moderni di comunicazione come posta elettronica e sito *web* permettono di avere un potenziale importante per ricevere informazioni, scambiare esperienze e fare rete con altre realtà nel reciproco riconoscimento delle identità. Le OdV biellesi che ne dispongono sono in numero sempre maggiore. Pressoché otto OdV su dieci hanno un indirizzo di posta elettronica e/o di un sito *web* (anche come spazio nel sito dell’ente nazionale o federativo). La crescita delle OdV che hanno la possibilità di utilizzare le nuove **tecnologie comunicative** è stata significativa nel tempo se si confrontano le 80 OdV su 100 del 2008 con le 68 del 2006 e con le 47 del 2001 come si evince dai campioni provinciali delle rilevazioni nazionali FIVOL (Tab. 52). Tale dotazione nel biellese non è meno diffusa che in Piemonte. Ad avvalersene di più sono le OdV delle ultime generazioni, quelle attive nei settori della partecipazione civica e ubicate nel comune capoluogo.

Tab. 52. Dotazione da parte delle OdV biellesi di mezzi di comunicazione online in totale, per epoca di nascita, macrosettore di attività e comune di estrazione; confronto tra le OdV delle ultime due rilevazioni FIVOL 2001 e 2006 e con il Piemonte (per il 2006)

TIPOLOGIA	ANNO DI RILEVAZIONE			PIE-MONTE 2006	EPOCA DI NASCITA		MACRO-SETTORE		COMUNI	
	2001	2006	2008		Fino al dal '95 1994	al '07	Wel-fare	partec. civica	capo-luogo	altri comuni
- solo e-mail o solo sito web	26,2	33,3	43,5	37,3	40,3	45,9	48,6	38,4	42,2	44,6
- entrambi	19,7	34,4	36,7	31,5	32,3	<b>40,0</b>	20,3	<b>53,4</b>	<b>43,8</b>	31,3
- nessuno dei due	54,1	32,2	19,8	31,2	27,4	14,1	31,1	8,2	14,0	24,1
<i>totale %</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
<i>totale v.a.</i>	<i>61</i>	<i>90</i>	<i>147</i>	<i>1.316</i>	<i>62</i>	<i>85</i>	<i>74</i>	<i>73</i>	<i>64</i>	<i>83</i>

Fonte: rilevazioni FIVOL 2001 e 2006; rilevazione FEO-FIVOL 2008

## 6. RAPPORTO CON I SOGGETTI DEL TERRITORIO

Le organizzazioni di volontariato sono soggetti essenzialmente relazionali, perché nascono come reagenti rispetto a specifici temi e problemi del territorio - coagulando interessi e motivazioni di gruppi di cittadini - e assolvono meglio alla loro *mission* se operano in sinergia con gli altri soggetti pubblici e privati.

Il dialogo costruttivo e intenso con gli altri attori è tanto più importante nell'attuale assetto politico-organizzativo del *Welfare* municipale e solidaristico e quindi plurale.

D'altra parte operare in modo distante e separato dagli altri attori del territorio non permette alle OdV di dare un contributo fattivo ai due principi basilari delle attuali politiche sociali: l'integrazione dei servizi/interventi e la partecipazione ai tavoli consultivi, oggi sempre più a quelli della programmazione, progettazione e valutazione degli stessi.

Occorre quindi verificare la capacità di intrattenere rapporti stretti e incisivi con il Pubblico e con le altre realtà del terzo settore, pur nella distinzione dei ruoli e nel rispetto dell'autonomia di ciascuno. Infine, la frammentazione del fenomeno in sigle e in tante piccole organizzazioni rende sempre più necessario realizzare forme di coordinamento, soprattutto di settore, per poter esprimere rappresentanze e avanzare proposte unitarie, e quindi più autorevoli, alle istituzioni pubbliche.

I temi della partecipazione e della rappresentanza impegnano le organizzazioni solidaristiche in un processo non scontato e di non facile attuazione.

### 6.1. Partecipazione agli organismi di rappresentanza e di coordinamento

Una prima domanda al riguardo intendeva registrare la partecipazione delle OdV ai vari coordinamenti che nascono a livello locale e regionale per affrontare tematiche specifiche o per interloquire meglio con i soggetti pubblici. Questi ultimi poi sempre più spesso promuovono apposite Consulte del Volontariato quali organismi in grado di fornire *input* per le linee di intervento delle politiche sociali locali.

Si rileva così che il 53,7% delle unità esaminate partecipa ad almeno un tipo di organismo partecipativo; il 37,4% a più di 1. Il dato segnala una **buona propensione a coordinarsi e a fare rete con le altre forze del territorio**. Tra gli organismi istituzionali la partecipazione più elevata delle OdV riguarda le Consulte del volontariato di territorio o di area (30,6%), ma comincia ad essere corposa anche la presenza delle organizzazioni solidaristiche ai Tavoli di elaborazione dei Piani di Zona (21,8%, Tab. 53). Le OdV che fanno parte dei coordinamenti di area territoriale o di settore sono molte di più di quelle che partecipano al Forum provinciale del terzo settore, rappresentativo di tutte le

componenti del *nonprofit*. Infine è piuttosto nutrita la partecipazione delle OdV a momenti di incontro tematici organizzati dal Centro di Servizio per il Volontariato (oltre un terzo di unità) e che può costituire occasione per definire una partecipazione maggiormente concertata e rappresentativa negli organismi ufficiali di elaborazione delle politiche di *Welfare*. L'effettiva presenza dei rappresentanti delle compagini solidaristiche locali agli incontri nel corso dell'ultimo anno è stata più o meno frequente a seconda del tipo di organismo. Alla Consulta provinciale le OdV vi hanno partecipato mediamente tre volte e quattro volte agli incontri delle Consulte comunali. La frequenza maggiore (dieci) spetta alle Consulte di area, finalizzate a specifiche attività di programmazione o di valutazione. Si sa che il parere espresso da chi partecipa alle Consulte non è né obbligatorio né vincolante per le Amministrazioni pubbliche. Inoltre queste in genere non adottano criteri oggettivi e/o condivisi di selezione delle unità rappresentative in seno alle Consulte, né elaborano un regolamento sul loro funzionamento. I dati attestano una generale tendenza alla partecipazione, ma si confermano i problemi che attengono il reale contributo delle organizzazioni della società civile all'interno delle Consulte presumibilmente per la scarsa incisività che esse mediamente consentono.

Tab. 53. Partecipazione ad uno o più organismi di rappresentanza e coordinamento del volontariato nel 2007 (% e numero medio di incontri a cui hanno preso parte)

TIPOLOGIA	Non attivo o non conosciuto	PARTECIPANO IN TOTALE		N° medio di volte nell'anno
		No	Sì	
- Consulta Provinciale	30,6	56,5	12,9	3
- Consulta Comunale	39,5	48,3	12,2	4
- Consulta di una specifica area	37,4	53,7	8,8	10
- Tavolo di concertazione o di coprogettazione per il PdZ	23,8	54,4	21,8	4
- Coordinamento di OdV	19,7	52,4	27,9	7
- Forum provinciale del Terzo Settore	39,5	55,1	5,4	2
- Tavolo tematico presso il CSV	15,0	51,0	34,0	6
- altro organismo	87,8	4,8	7,5	10

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

La maggioranza delle OdV partecipa ad almeno 1 organismo di consultazione o decisionale e tale percentuale sale significativamente tra le OdV più grandi - quelle più rappresentative sul piano quantitativo - di epoca più remota e quindi consolidate, appartenenti agli enti nazionali del volontariato e quindi meglio considerate - perché più diffuse e autorevoli - dagli amministratori pubblici. Anche il fatto di operare nei settori socio-sanitari permette un più facile accesso agli organismi partecipativi previsti dalle leggi di riforma del *Welfare*.

Tab. 54. OdV che partecipano o meno agli organismi consultivi e decisionali e ai coordinamenti del volontariato in totale e per alcune variabili descrittive

DESCRIZIONE	IN TOTA- LE	COMPOSI- ZIONE ODV		DIMENSIONE ODV		MACROSET- TORE		EPOCA DI NASCITA		STATUS	
		Solo Vol.	mix con retrib.	Fino a 10 vol.	oltre 20 volont.	Wel- fare	partecip. civica	Fino al 1995- 1994	2007	affilia- te	indipen- denti
partecipano a Consulte, Tavoli o Coordinamenti	53,7	46,0	<b>63,0</b>	50,7	<b>68,6</b>	<b>59,5</b>	47,9	<b>64,5</b>	45,9	<b>60,0</b>	49,4
non partecipano	46,3	54,0	37,0	40,3	31,4	40,5	52,1	35,5	54,1	40,0	50,6
<i>totale %</i>	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
<i>totale v.a.</i>	147	50	27	64	83	74	73	62	85	60	87

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

## 6.2. Rapporto con gli altri soggetti del territorio

Lavorare in rete, fare collegamento e realizzare progetti condivisi con altri soggetti, pubblici e privati, è un'esigenza abbastanza avvertita dalle organizzazioni di volontariato biellesi. Esse rivelano contatti diretti nel 2007, per qualche obiettivo condiviso, con almeno due organizzazioni di diversa natura, mentre risulta isolata la quota minoritaria del 14,3% delle OdV (Tab. 55).

In assoluto il primo interlocutore delle OdV è il *Comune* con cui 54 realtà esaminate su 100 dichiarano di avere avuto un rapporto di qualche tipo. Molto meno importante è il raccordo con le *Aziende Sanitarie Locali* (21 unità su 100), strutture ausiliarie delle Regioni per la gestione della salute della popolazione. Più diffuso è il rapporto con la Provincia – ente gestore del registro del volontariato – con cui si è rapportato un terzo delle realtà esaminate, mentre più che dimezzata è la quota delle unità che hanno interloquuto con la Regione. Se si aggiunge il loro rapporto nel corso del 2007 con altre istituzioni pubbliche (Tribunale per i Minorenni, Prefetture...) si rileva un generale interesse delle unità biellesi ad entrare in interazione con le istituzioni pubbliche locali e non solo per svolgere attività in convenzione. Tale rapporto riguarda il **72,1% delle OdV**.

Le *istituzioni formative*, anch'esse per lo più pubbliche, costituiscono il luogo/referente di interesse per l'attività di una minoranza di compagini biellesi (29 su 100), oggi peraltro strategico per far arrivare ai giovani i valori e i temi della solidarietà. Nella graduatoria dei referenti vengono poi menzionate le diverse componenti *nonprofit*: in primis le associazioni di volontariato (43,5%) ma anche le associazioni di promozione sociale, le cooperative sociali e, soprattutto, le fondazioni (12,2%) le quali possono oggi svolgere, se opportunamente stimulate, un ruolo di importanti propulsori di progettualità nel sociale. Complessivamente nel 2007 la maggioranza delle formazioni biellesi ha dialogato e collaborato con altre organizzazioni *nonprofit* (57,8%). Le strutture sociali delle Chiese garantiscono invece ispirazione, sostegno e sede a due unità su dieci.

Del tutto residuale ed eccezionale appare invece il collegamento con *partiti e sindacati* (2%) e debole è anche il collegamento con le imprese (4,8%), alleanza quest'ultima che può giovare alla causa del volontariato in termini maggiori risorse per finanziare progetti e realizzare sperimentazioni significative ed emulative.

Tab. 55. I soggetti pubblici e privati con i quali le OdV hanno collaborato o interagito in modo significativo nel 2007

TIPOLOGIA SOGGETTI	IN TOTALE
- Comune e/o Comunità Montana	54,4
- Provincia	32,7
- Azienda Sanitaria Locale (ASL)	21,1
- Regione	15,0
- altro Ente pubblico (Prefettura, Tribunale...)	8,8
- scuole, centri di formazione professionale, università	29,3
- organizzazioni di volontariato, associazioni di auto-aiuto	43,5
- strutture ecclesiali	20,4
- fondazioni	12,2
- cooperative sociali, imprese sociali	11,6
- associazioni di promozione sociale, centri sociali e centri socio-ricreativi	8,2
- partiti, sindacati	4,8
- imprese, banche	2,0
<b>- con nessun soggetto di natura pubblica o privata</b>	<b>14,3</b>
<i>totale % *</i>	<i>278,3</i>

\* il totale supera il 100% perché erano possibili più risposte

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

Aggregando in sei principali categorie i soggetti con cui le OdV sono in relazione, si può acquisire qualche ulteriore informazione.

Estremamente rilevante è la componente del campione che nel 2007 è entrata in rapporto con un *Ente pubblico* (84 unità su 100 che hanno collaborato con 1 o più soggetti pubblici e/o privati), a ribadire, da una parte, la crescente intenzione di svolgere una “funzione pubblica”, che richiede la necessaria collaborazione con le istituzioni locali e, dall’altra, il diffuso e consolidato riconoscimento di tale funzione da parte degli Enti locali (Tab. 56). Il riscontro è più soddisfacente nei comuni minori o non capoluogo della provincia e, non a caso, per le OdV più vitali e dinamiche, nonché per quelle che fanno dell’attenzione ai bisogni un faro per la loro operatività. L’interazione con il Pubblico rivela una scarsa differenziazione intracampione a segnalare una sostanziale trasversalità di tale comportamento.

Una dinamica relazionale significativa si è verificata nell’ultimo anno anche tra le OdV e *altre componenti del nonprofit* (67,5%). Sembrerebbe esservi una discreta apertura di fiducia reciproca tra le diverse realtà del Terzo settore e quindi una responsabilizzazione condivisa per scopi di utilità sociale, soprattutto nel capoluogo di provincia e tra le OdV maggiormente connesse sia con le Amministrazioni pubbliche che con il Centro di Servizio per il Volontariato che sembrano svolgere un ruolo di soggetti trainanti tale cooperazione. Non sorprende invece che lo siano le unità “semiprofessionalizzate” proprio per la loro veste organizzativa più vicina a quella delle altre realtà *nonprofit*. Sarebbe necessario al riguardo un ulteriore percorso di approfondimento per conoscere meglio dinamica, modalità ed esiti di tale interazione.

Il rapporto con le *scuole o le altre strutture formative* - 34 su 100 - è quello che differenzia maggiormente il campione e rappresenta in misura prevalente, oltre alle unità più propense ad espandere il proprio intervento (le più vitali), quelle ubicate nei piccoli comuni non capoluogo, professionalizzate, dotate di un *budget* medio-elevato, attive nei settori del *Welfare*, indipendenti dalle grandi sigle del volontariato nazionale e di ridotta dimensione. Non è poi un caso che la sensibilità verso la formazione dei

cittadini si correli con la migliore valorizzazione delle risorse umane al loro interno, sia in termini di formazione che, soprattutto, di partecipazione alla vita e alle scelte dell'OdV.

Le organizzazioni interattive con le *Chiese* - poco meno di un quarto - si contraddistinguono poi in modo peculiare per il fatto di essere associazioni piuttosto grandi, ricche (in termini di entrate 2007), remote (per epoca di fondazione) e tendenzialmente affiliate (come le Conferenze di S. Vincenzo e i G.V.V.) e attive nei settori del *Welfare*.

In generale vi è una netta qualificazione delle unità “reticolari” (medio-alto livello di connessioni) come organismi vitali, dinamici, progettuali, con *performances* in crescita per quantità e qualità, dotazione di risorse finanziarie (e con qualche competenza professionale), mentre non appare affatto decisivo il fattore dimensionale (numero dei volontari). Non è un caso poi che le unità sinergiche dispongano in misura più rilevante degli strumenti di comunicazione *online*, considerino integrata alla propria *mission* la parola chiave di “partecipazione” e percepiscano in misura più marcata il bisogno di coordinarsi con altre OdV di territorio e/o di settore.

Infine, è interessante evidenziare come **i gruppi reticolari siano quelli che usufruiscono maggiormente delle prestazioni del Centro di Servizio per il Volontariato**. Questo riscontro si può considerare almeno in parte un risultato della cultura della conoscenza/incontro/coordinamento/integrazione tra le OdV che il CSV di Biella sta cercando di portare avanti e di cui ne è prova l'organizzazione dei “Tavoli tematici”.

Sul versante della scarsa connessione giocano fattori “depressivi” come l'approssimazione organizzativa, la precarietà delle risorse, e in via tendenziale il minor numero di operatori nonché la perdita di volontari negli ultimi due anni, oltre ad una minor capacità/propensione alla lettura dei bisogni rispetto ai quali concretamente l'OdV organizza strategie e risorse.

Tab. 56. *Indice di collegamento delle OdV biellesi con i soggetti pubblici e privati del territorio e qualifica dei partner in totale, per ampiezza demografica dei comuni e caratteristiche delle OdV con i valori più elevati*

INDICE DI COLLEGAMENTO	IN TOTALE	TIPOLOGIA COMUNE		CARATTERISTICHE DELLE ODV MAGGIORMENTE CONNESSE(*)	%
		capo-luogo	altri comuni		
- medio-basso	50,3	39,2	<b>60,8</b>	- medio-basso livello di complessità organizzativa - non più di 2 tipi di fonti di finanziamento - saldo negativo dei volontari ultimi 2 anni - medio-basso livello di attenzione ai bisogni - area orientale della provincia di Biella - fino a 20 operatori (volontari e non)	67,1 66,7 65,5 61,6 61,0 55,6
- medio-alto (OdV "reticolari")	49,7	47,9	52,1	- alto livello rapporto con il CSV - alto livello di vitalità/dinamicità - miste semiprofessionalizzate - oltre 50 mila euro bilancio 2007 - dispongono di sito <i>web</i> e di posta elettronica - parola chiave della propria <i>mission</i> : partecipazione - bisogno percepito sopra la media: coordinarsi con OdV	67,6 66,7 66,7 63,6 63,0 62,5 60,0
<b>QUALIFICA PARTNER (in % su 126 OdV)</b>					
- Enti pubblici	84,1	77,2	<b>89,9</b>	- medio-alto livello di vitalità/dinamicità - medio-alto livello di attenzione ai bisogni	91,8 89,2
- organizzazioni di terzo settore	67,5	<b>73,7</b>	62,3	- OdV miste semiprofessionalizzate - medio-alto livello di rapporto con il CSV - medio-alto livello di rapporto con le Amministrazioni P.	81,5 76,1 74,0
- scuole, strutture formative	34,1	26,3	<b>40,6</b>	- medio-alto livello di vitalità/dinamicità - medio-alto livello di partecipazione dei volontari - OdV con classe di entrate 2007 > a 10 mila euro - OdV miste semiprofessionalizzate - medio-alto livello di attenzione alla formazione - OdV indipendenti - medio-alto livello di promozione del volontariato - OdV piccole (fino a 10 volontari) - OdV che operano nel macrosettore del Welfare	51,0 46,8 44,6 44,4 41,8 41,1 40,6 40,3 39,7
- Chiese	23,8	24,6	23,2	- OdV con classe di entrate 2007 > a 50 mila euro - OdV con oltre 20 volontari - OdV nate prima del 1995 - OdV affiliate/federate - OdV che operano nel macrosettore del Welfare	45,0 39,4 32,1 30,2 28,6

(\*) Vi sono almeno 10 punti percentuali di differenza tra il dato percentuale riportato per ciascuna caratteristica qui riportata rispetto a quella opposta o polarizzata

Fonte: rilevazione FVOL 2007

Un approfondimento ha riguardato infine i **rapporti delle compagini biellesi con le altre organizzazioni di volontariato e di Terzo settore**. Se nel 2007 il 57,8% delle OdV dichiara di avervi interagito, al momento dell'intervista tale aliquota scende al 48,3% (il 40,1% era operativo con le OdV e il 22,4% con altre nonprofit). Il nucleo delle OdV attive in entrambi i momenti (2007 e all'intervista) rappresenta comunque una stretta maggioranza di casi, il 50,8%.

Le unità "cooperanti" (il 48,3%) si sovrappongono nel 77,5% dei casi con quelle sopra considerate a medio-elevata connessione. Ciò significa che il 37,4% delle 147 OdV esaminate in questo approfondimento operano in rete e attuano strategie di connessione non occasionalmente ma come proprio *modus operandi*. Vi è poi un altro 42,2% che attua in termini più generici e non sistematici collegamenti o collaborazioni con altri organismi *nonprofit* nel territorio.

Sembra esservi una discreta consapevolezza nel rapporto con le altre anime del terzo settore, pur prossime e accomunate da valori condivisi, di una distinzione di ruoli,



funzioni e della natura costitutiva. Ciò va nella direzione di ridurre sovrapposizioni e competizioni improprie a vantaggio di una cooperazione costruttiva e integrativa.

**Per quali motivi o per fare cosa le OdV si rapportano con gli altri soggetti del territorio? E cosa distingue l'interazione che esse hanno con le Amministrazioni pubbliche da quella con le organizzazioni private?**

Le attività vengono diversamente condivise dalle organizzazioni esaminate a seconda del soggetto referente (Tab. 57).

Con le Amministrazioni pubbliche esse interagiscono maggiormente e, mediamente, per quattro obiettivi. *In primis*, sul piano operativo per la realizzazione di determinati progetti o per la gestione di servizi o interventi loro affidati.

Un secondo obiettivo riguarda le attività formative ed educative, ovviamente nell'ambito quasi esclusivo delle scuole pubbliche.

Un terzo obiettivo di relazione riguarda, alla pari, sia la richiesta di finanziamenti e di patrocinio sia la progettazione di servizi e interventi, talvolta peraltro strettamente connesse.

Da menzionare sono anche le attività di consultazione per la progettazione di specifici servizi o interventi (29,4%) e di partecipazione alla programmazione delle politiche sociali del territorio, funzioni di cui gli enti pubblici sono titolari (21,4%). **Il 34% delle OdV dichiara di aver partecipato ad uno e/o l'altro di questi due organismi di tipo consultivo o decisionale sulle politiche sociali locali, confermando quanto segnalato precedentemente.**

Con una domanda suppletiva si è appreso che una maggioranza relativa di presidenti (il 46,6%) ha valutato tale esperienza in termini di moderata soddisfazione «*il volontariato è stato solo consultato*», mentre il 34,5% ha ritenuto tale partecipazione «*soddisfacente in quanto finalizzata alla condivisione di decisioni*»; i delusi per i quali «*il volontariato è stato solo informato di decisioni già prese*» costituiscono il 19% del totale.

Le attività che inducono la cooperazione o condivisione delle OdV con **organismi privati** sono, oltre alla collaborazione per la realizzazione di progetti, la raccolta fondi e le attività formative/educative. Le OdV realizzano attività di sensibilizzazione dell'opinione pubblica su specifici temi e problemi con le organizzazioni private piuttosto che con gli enti pubblici.

In definitiva, i dati riscontrati relativamente alla dinamica esterna delle OdV, segnalano presumibilmente che l'orientamento a fare rete con gli altri soggetti non è semplicemente il frutto di un movente opportunistico (ad es., richiesta o indotta da specifici bandi di progetti), ma è finalizzato a produrre risultati con maggiore efficienza ed efficacia.

Tab. 57 Le attività realizzate o condivise dalle OdV con i soggetti pubblici e privati

TIPOLOGIA ATTIVITA'	Amministrazioni pubbliche	Organizzazioni private
- collaborazione per la realizzazione di progetti	36,5	32,5
- attività formative o educative	34,9	27,0
- gestione di servizi o interventi	34,1	20,6
- raccolta fondi o richiesta di finanziamenti	30,2	27,0
- attività di progettazione di servizi o interventi	30,2	20,6
- partecipazione a momenti di consultazione	29,4	18,3
- organizzazione di convegni o manifestazioni pubbliche	24,6	21,4
- attività di programmazione delle politiche sociali del territorio	21,4	4,8
- patrocinio o sponsorizzazione	19,0	11,1
- attività di sensibilizzazione della opinione pubblica su specifici temi o problemi	15,1	19,0
- altro	0,8	0,8
<i>totale % *</i>	<i>276,2</i>	<i>203,1</i>
<i>totale rispondenti</i>	<i>126</i>	<i>126</i>

\* Il totale supera il 100% perché erano possibili più risposte

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

### 6.3. Rapporto con le Amministrazioni pubbliche

Si è già rilevato che sette unità su dieci hanno di fatto dichiarato di avere avuto un qualche rapporto o contatto significativo con una o più Amministrazioni pubbliche nel corso dell'ultimo anno. Sono stati quindi evidenziati gli obiettivi di comune interesse dei due interlocutori.

Si tratta ora di approfondire le diverse modalità di rapporto del volontariato con le istituzioni a partire dall'**iscrizione in un registro Pubblico** che contrassegna una forma di regolazione istituzionalizzata tra i due referenti. Risultano iscritte al registro del volontariato provinciale ben 86 unità sulle 100 esaminate, dando conto di una volontà a interagire con enti e istituzioni pubbliche, oltre che per averne i relativi incentivi e i conseguenti vantaggi di tipo fiscale, come il titolo di ONLUS acquisito di diritto.

L'iscrizione al registro non differenzia il campione al suo interno se non per una più elevata propensione a pubblicizzarsi da parte delle unità che operano nei settori del *Welfare* (il 93,2%) dato che per queste OdV l'iscrizione costituisce anche l'anticamera ad un rapporto di tipo pattizio con le Amministrazioni pubbliche.

L'interazione con i soggetti pubblici raggiunge la sua espressione più significativa attraverso l'**istituto della convenzione**, per la gestione di qualche attività o intervento, che caratterizza non più del 34% del campione (Tab. 58). Tale aliquota sale al 35,4% se si considerano anche le organizzazioni convenzionate in passato. La collaborazione con enti locali e istituzioni nella forma del *contracting out* se garantisce certezza di risorse alle OdV determina anche vincoli e condizionamenti.

Tab. 58. Rapporto di convenzione delle OdV con una o più Amministrazioni pubbliche nel 2007

DESCRIZIONE:	IN TOTALE
- Sì, con più di 1 Amministrazione Pubblica	13,6
- Sì, con 1 Amministrazione Pubblica	20,4
- Sì, in passato	1,4
- No	64,5
<i>totale %</i>	<i>100</i>
<i>totale v.a.</i>	<i>147</i>

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

L'aliquota delle unità attualmente convenzionate sale significativamente dalle unità che operano nel *Welfare*, alle unità di grandi dimensioni, affiliate, fino alle miste semiprofessionalizzate che hanno requisiti mediamente superiori di affidabilità per gli enti committenti.

Tab. 59. OdV biellesi convenzionate e non in totale e per alcune caratteristiche delle stesse

DESCRIZIONE:	IN TOTALE	DIMENSIONE ODV		COMPOSIZIONE ODV		MACROSETTORE		STATUS	
		fino a 10 vol.	oltre 20 volunt.	solo volunt.	miste semipr.	Welfare	partecip. civica	affiliate	indipendenti
- Sì	34,0	23,3	45,7	34,0	51,9	41,9	26,0	48,3	24,1
- No	66,0	76,7	54,3	66,0	48,1	58,1	74,0	51,7	75,9
<i>totale v.a.</i>	<i>147</i>	<i>73</i>	<i>35</i>	<i>50</i>	<i>27</i>	<i>74</i>	<i>73</i>	<i>60</i>	<i>87</i>

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

**Quale funzione svolgono le OdV in rapporto alle Amministrazioni pubbliche locali?** Sono state ipotizzate quattro diverse funzioni: *sostitutiva*, *complementare*, *integrativa* e *delegata*. Nel complesso la maggioranza si rispecchia nelle funzioni "complementare" o "integrativa" e quindi non estranea ad una interazione collaborativa con il Pubblico (Tab. 60). Al riguardo le unità interpellate si distribuiscono in questa graduatoria di frequenza:

- il 42,2% svolge una funzione *complementare* a quella del servizio Pubblico, ma con propria autonomia progettuale ed operativa, pur coordinandosi con esso per fornire un supporto di umanizzazione e di personalizzazione che ne arricchisce la qualità complessiva. E' pertanto una risorsa aggiuntiva a quella pubblica, ma in grado di negoziare in ogni momento la sua compatibilità con le richieste e le esigenze dell'Ente o dell'Amministrazione locale;
- il 10,9% svolge una funzione *integrativa* a quella del servizio Pubblico inserendosi nella comune programmazione e collaborando strettamente, fin dalla progettazione, alla miglior riuscita di un servizio condiviso negli obiettivi e negli esiti. E' il volontariato più orientato ad agire nel nuovo sistema di *Welfare* locale, tendente alla concertazione tra tutti gli attori sociali e integrato nelle risposte;
- l'11,6% realizza attività affidate dalle Amministrazioni pubbliche in *funzione di delega* di appositi servizi; parte di questo volontariato potrebbe essere avviato verso una deriva istituzionalizzante in quanto assume gli *standard* e le caratteristiche dell'erogatore Pubblico con il rischio di perdere i connotati valoriali del volontariato;

- d) il 35,3% svolge, infine, o una funzione *sostitutiva o separata* rispetto a quella dell'Amministrazione pubblica per le inadempienze o le carenze di questa oppure un'attività estranea alla programmazione pubblica locale come può essere quella di solidarietà internazionale.

Tab. 60. Funzione svolta dalle OdV biellesi in rapporto alle Amministrazioni pubbliche

L'ODV SVOLGE UNA ATTIVITA'	IN TOTALE
- che arricchisce le risposte istituzionali, pur con autonomia progettuale e operativa	42,2
- in stretta connessione con quella di una A.P. e all'interno della programmazione di questa	10,9
- in esclusiva o ad essa affidata	11,6
- trascurata o separata rispetto a quella delle AP. O non compresa nella programmazione pubblica	35,3
<i>totale %</i>	<i>100</i>
<i>totale v.a.</i>	<i>147</i>

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

E' stato chiesto ai responsabili delle OdV esaminate di esprimere con una **parola-chiave** la loro **vicinanza-distanza nei confronti delle Amministrazioni pubbliche** locali e regionali, evidenziandone così anche la connotazione positiva o negativa (Tab. 61).

Emerge ancora una volta il rapporto più stretto di queste organizzazioni con il Comune che nel 53,1% è percepito in termini positivi, come «*alleato*», «*sostenitore*» o «*finanziatore*» e nel 14,3% dei casi è indicato come «*partner*». Al contrario, solo il restante 2,7% degli intervistati raffigura il Municipio come «*controparte*» mentre per tre unità su dieci il Comune viene rappresentato come un «*soggetto non rilevante*», nel senso della assoluta mancanza di un qualche rapporto. Quest'ultima rappresentazione sale significativamente nel rapporto con l'ASL, con cui hanno un rapporto di qualche tipo unicamente le OdV impegnate in ambito sanitario o socio-sanitario. Tuttavia le organizzazioni solidaristiche attive nel settore della salute che risultano in rapporto di *partnership* con le ASL non sono meno numerose di quelle che vantano lo stesso tipo di rapporto con il Comune. Il Consorzio dei servizi sociali è un referente positivo per 21 unità su 100. Il tasso di "non rilevanza" sale vertiginosamente nei confronti delle Comunità Montane (scarsamente interfacciate con il terzo settore date anche le loro specifiche competenze) La Provincia, infine, è più significativamente vicina e interfacciata con le OdV, soprattutto come ente finanziatore.

Tab. 61. Parola-chiave con cui le OdV della provincia di Biella si "rappresentano" le Amministrazioni pubbliche

PAROLE CHIAVE	COMUNE	ASL	COMUNITA' MONTANA	PROVINCIA	REGIONE	CONSORZIO
- partner	14,3	<b>15,0</b>	2,0	4,1	4,8	12,3
- alleato, sostenitore	<b>25,9</b>	5,4	8,8	16,3	7,5	6,1
- finanziatore	<b>27,2</b>	2,7	10,2	<b>25,9</b>	<b>14,3</b>	<b>2,7</b>
- controparte, antagonista	2,7	4,1	2,0	2,0	1,4	0,7
- soggetto non rilevante	29,9	72,8	77,0	51,7	72,0	78,2
<i>totale %</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

La probabilità di essere *partner* del Comune si distribuisce in proporzione discretamente omogenea nel campione con una eccezione interessante (Tab. 62). Sono infatti i gruppi di dimensione non superiore ai dieci volontari a dichiarare questo tipo di

rapporto e non invece le organizzazioni più grandi a cui viene per altro più ampiamente affidata la gestione di servizi in convenzione. Si tratta presumibilmente di due modalità relazionali in parte alternative l'una all'altra. Le OdV che rivelano un più encomiabile rapporto con gli enti locali - immaginati come finanziatori o sostenitori - sono quelle dei comuni non capoluogo, mentre le OdV cittadine manifestano un più diffuso distanziamento dal Comune. Se il 56,3% di queste sono in relazione positiva con il Comune di Biella (peraltro unico referente per tante OdV), tale percentuale sale al 75,9% per le unità degli altri Comuni. Il Municipio è un referente significativo anche per le semiprofessionalizzate e le compagini del macrosettore della partecipazione civica.

Con l'ASL sono invece le unità del capoluogo ad avere un rapporto privilegiato - anche di *partnership* - soprattutto se operano nei settori socio-sanitari e hanno al loro interno competenze professionali e quindi dispongono di un discreto numero di volontari

Tab. 62. Parole-chiave per descrivere il rapporto con Comune e ASL da parte delle OdV biellesi in totale e per alcune caratteristiche delle stesse

COMUNE	IN TOTALE	EPOCA DI NASCITA		COMUNI		COMPOSIZIONE ODV		MACROSETTORE		DIMENSIONE ODV	
		fino al 1994	1995-2007	capoluogo	altri comuni	solo volont.	miste semipr.	Well-fare	partecip. civica	Fino a 10 vol.	oltre 20 vol.
- partner	14,3	12,9	15,3	14,1	14,5	18,0	14,8	13,5	15,1	17,8	8,6
- finanziatore, sostenitore	53,1	51,6	54,1	42,2	61,4	48,0	59,3	47,3	58,9	49,3	51,4
- controparte o non rilevante	32,7	35,5	30,6	43,8	24,1	34,0	25,9	39,2	26,0	32,9	40,0
<b>ASL</b>											
- partner	15,0	17,7	12,9	23,4	8,4	10,0	25,9	25,7	4,1	9,6	22,9
- finanziatore, sostenitore	8,2	12,9	4,7	10,9	6,0	4,0	18,5	14,9	1,4	6,8	8,6
- controparte o non rilevante	76,9	69,4	82,4	65,6	85,5	86,0	55,6	59,5	94,5	83,6	68,6
<i>totale v.a.</i>	147	62	85	73	35	50	27	74	73	60	87

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

La costruzione di un **indice di rapporto con le Amministrazioni/Istituzioni pubbliche** ha rivelato che le OdV esaminate si dividono sostanzialmente a metà. Le OdV più prossime al Pubblico sono quelle reticolari e più attive per la crescita di servizi, di progetti e di cittadini beneficiari con una più articolata gamma di interventi o settori di attività (Tab. 63). Sono rappresentate soprattutto tra le OdV maggiormente dotate di risorse finanziarie (più entrate e più cospicue), a saldo attivo per i volontari e con la presenza di qualche operatore remunerato (talvolta richiesto dal committente pubblico) e si avvalgono pertanto di un differenziata serie di organi di governo. Come caratteristica eminente vi è anche la maggior cura nell'inserimento dei nuovi volontari e la valorizzazione della risorsa umana in generale (formazione, partecipazione alla vita associativa e alle decisioni). Sono anche le unità che hanno il più intenso rapporto con il CSV a cui sono spesso "organiche". A rafforzare tale evidenza vi è il riscontro che le unità maggiormente "distanti" dal CSV lo sono anche dalle Amministrazioni pubbliche.

Le compagini meno inclini all'interazione con il Pubblico sono altresì caratterizzate dall'età prevalente più elevata dei propri componenti, dalla più attenuata partecipazione interna dei volontari che per lo più non formalizzano alcun patto associativo, forse anche in ragione della dimensione media piuttosto piccola di queste OdV. Infine, risultano meno comunicative e progettuali e sono tendenzialmente

più presenti nell'area orientale della provincia.

Tab. 63. *Caratteristiche delle OdV per livello medio-elevato e medio-basso dell'indice di rapporto con Amministrazioni e Istituzioni pubbliche; confronto con le altre OdV (in ordine di differenza %)*

DESCRIZIONE	LIVELLO	
	medio-basso	medio-alto
- in totale	49,7	<b>50,3</b>
- medio-alto livello di collegamento con altri organismi	26,0	<b>74,0</b>
- alto livello di vitalità/dinamicità (progetti, incremento di attività...)	29,4	<b>70,5</b>
- miste semiprofessionalizzate	29,6	<b>70,4</b>
- medio-elevata cura nell'inserimento dei nuovi volontari	31,7	<b>68,3</b>
- crescita di volontari e di finanziamenti (ultimi 2 anni)	34,3	<b>65,7</b>
- medio-alto livello di comunicazione	34,6	<b>65,4</b>
- da 5 o 8 diversi tipi di entrate finanziarie (bilancio 2007)	34,6	<b>65,4</b>
- oltre 50 mila euro (entrate bilancio 2007)	36,4	<b>63,6</b>
- medio-alto livello di complessità organizzativa	36,4	<b>63,6</b>
- medio-alto livello di attenzione ai bisogni della popolazione o utenza	36,5	<b>63,5</b>
- OdV attive in tre o più settori di attività	37,8	<b>62,2</b>
- medio-alto livello di attenzione alla formazione	38,6	<b>61,4</b>
- medio-alto livello di partecipazione alla vita associativa	38,8	<b>61,2</b>
- organi di gestione: differenziati (3 o 4)	38,8	<b>61,2</b>
- medio-alto livello di rapporto con il Centro di Servizio per il Vol.	39,2	<b>60,8</b>
- OdV dell'area orientale della provincia	<b>56,1</b>	43,9
- fino a 10 volontari continuativi	<b>57,5</b>	42,5
- nel 2007 non hanno realizzato progetti	<b>63,5</b>	36,5
- non dispongono di strumenti di comunicazione online	<b>65,5</b>	34,5
- nessuna richiesta formale ai volontari al momento dell'ingresso in OdV	<b>66,7</b>	33,3
- i volontari non partecipano alle riunioni	<b>69,1</b>	30,9
- classe di età prevalente dei volontari: oltre 65 anni	<b>75,0</b>	25,0
- OdV "distanti" dal CSV	<b>84,6</b>	15,4

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

Con questa ricerca si è anche voluto indagare sulla capacità delle OdV di essere un **soggetto di cambiamento** e di saper esercitare attivamente una sussidiarietà attiva e "circolare" nei confronti delle istituzioni. Le unità che sono riconducibili a rivestire un "ruolo politico" sono un quarto del campione - come si evince dalla Tab. 64 - avendo esse interagito in modo condizionante e costruttivo con i decisori pubblici per l'ampliamento della progettualità sociale e/o per il miglioramento in uno specifico settore di intervento. Tale propensione alla "sussidiarietà" è maggiore nel Distretto occidentale della provincia. In media chi è stato parte attiva delle politiche sociali ha agito due modalità di intervento in grado di influenzare o determinare un qualche cambiamento in senso migliorativo delle politiche sociali locali.

Tab. 64. *Capacità delle OdV biellesi di influenzare od orientare le decisioni di una Amministrazione o istituzione pubblica in totale e per area distrettuale*

TIPOLOGIA RISPOSTE	IN TOTA- LE	DISTRETTO	
		occiden- tale	orien- tale
- no, non ha avuto finora la possibilità di influenzare od orientare le decisioni di un ente o di un'A.P.	74,8	71,7	<b>82,9</b>
- partecipazione all'elaborazione di un progetto dell'A.P.	15,6	17,0	12,2
- direttamente consultati dall'A.P. prima di una deliberazione	10,9	12,3	7,3
- partecipazione all'elaborazione di apposite linee guida assunte dall'A.P. per l'operatività nello specifico settore	7,5	8,5	4,9
- azione di protesta o di pressione con cui è stata condizionata una deliberazione dell'A.P.	7,5	8,5	4,9
- sperimentazione di un servizio che è stato poi inserito nella programmazione pubblica	5,4	6,6	2,4
- denuncia pubblica attraverso i mass media con cui è stata condizionata una deliberazione dell'A.P.	2,7	3,8	0,0
- partecipazione ad attività di formazione per gli operatori pubblici in qualità di docenti o di esperti	2,0	2,8	0,0
<i>totale % *</i>	<i>126,4</i>	<i>131,2</i>	<i>114,6</i>

\* Il totale supera il 100% perché erano possibili più risposte

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

Le unità che rivelano una elevata propensione alla “sussidiarietà orizzontale” misurata con un apposito indice, sono poco più di un terzo (34,7%) e ripropongono sostanzialmente le caratteristiche delle unità maggiormente connesse con le Amministrazioni pubbliche (cfr. Tab. 63), con due novità:

- la maggiore importanza della dimensione dell'OdV (il 51,4% di chi ha oltre 20 volontari rispetto al 29,5% di chi ha una soglia dimensionale inferiore), a segnalare che la di sotto di una certa soglia dimensionale le OdV faticano a svolgere anche un ruolo di *partnership* politico con le istituzioni;
- la presenza femminile al vertice delle OdV (il 46,3% a fronte del 28% maschile). Si può forse ipotizzare una maggiore inclinazione delle presidenti a coniugare operatività con responsabilità politica?

#### 6.4. Rapporto con il Centro di Servizio per il Volontariato

Le OdV biellesi hanno la possibilità di far parte di un Centro di Servizio per il Volontariato (CSV), nonché di usufruire delle prestazioni che tale agenzia realizza per qualificare e sostenere l'azione del volontariato. Si è voluto pertanto analizzare il rapporto instauratosi tra le dirette beneficiarie e il **Centro di Servizio per il Volontariato**, istituito nella provincia biellese come ACSV di Biella, Novara e Verbano Ossola nel giugno del 1997, operativo dal novembre dello stesso anno, e ormai attivo da undici anni di vita.

Su 100 unità esaminate nella ricerca 8 sono tra le fondatrici e ben 61 risultano associate e quindi con il privilegio di partecipare ai momenti decisionali del Centro (Tab. 65). Nella loro maggioranza (55,8%) le OdV dichiarano di essere sia socie che utenti del CSV.

La stragrande maggioranza delle unità ha avuto finora uno o più contatti con il CSV, al contrario dell'8,8% che si è dichiarato del tutto estraneo nei confronti di tale Agenzia. Si tratta di un riscontro più che positivo considerato anche il dato di riferimento nazionale che indica approssimativamente nel 50% dei casi il tasso di OdV

fruitici di servizi.

Invece i motivi del mancato rapporto di queste 13 unità con il CSV sono soprattutto tre:

- il fatto di non avere avuto finora bisogno di tale agenzia o di non considerarla per sé importante: «non lo riteniamo fondamentale», «non ne avvertiamo la necessità» o «non siamo interessati» (6 casi);
- i limiti propri di tempo, di risorse umane con risposte quali: «siamo un piccolo gruppo che opera solo nell'ambito dell'ospedale», «mancanza di tempo»;
- alcuni limiti/vincoli del CSV come «gli orari improbabili» di apertura del CSV, la «lontananza dal Centro», la «mancanza di incentivi».

Tab. 65. Rapporto delle OdV della provincia di Biella con il Centro di Servizio per il Volontariato

L'ODV E':	IN TOTALE
- fondatrice del CSV	8,2
- socia del CSV	61,2
- ha partecipato ad 1 o più iniziative e ha usufruito di 1 o più servizi del CSV	87,1
- non ha mai partecipato a iniziative o usufruito di prestazioni o di servizi	8,8
<i>totale % *</i>	<i>165,3</i>
<i>totale v.a.</i>	<i>147</i>

\* il totale supera il 100% perché erano possibili più risposte

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

Le organizzazioni “organiche” al CSV in quanto sono tra le fondatrici e/o attuali socie nonché fruitici dei servizi, sono la maggioranza delle OdV esaminate (6 unità su dieci) e hanno questo specifico profilo: sono attive nel comune di Biella, hanno un'origine più remota, operano nel macrosettore del *Welfare*, dispongono di un numero elevato di volontari se non anche di qualche unità remunerata.

Le unità che sono solo “utenti” del Centro hanno invece caratteristiche opposte a quelle delle unità “organiche”, mentre le OdV “distanti” (1 su 10) hanno caratteristiche un po' delle prime e un po' delle seconde. Sono peculiarmente più presenti tra le compagini dei comuni non capoluogo, di più ridotte dimensioni e di soli volontari.

Tab. 66. Tipo di rapporto tra le OdV biellesi e il Centro di Servizio per il Volontariato in totale e per alcune caratteristiche descrittive

LIVELLO DI RAPPORTO:	IN TOTALE	COMUNI		EPOCA DI NASCITA		MACRO-SETTORE		DIMENSIONE ODV		COMPOSIZIONE ODV	
		capo-luogo	altri comuni	Fino 1994	dal '95 al 2007	Welfare	partec. civica	fino a 10 vol.	oltre 20 vol.	solo volunt.	miste semipr.
- organiche	60,5	<b>71,9</b>	51,8	<b>66,1</b>	56,5	<b>74,3</b>	46,6	57,5	<b>74,3</b>	46,0	<b>77,8</b>
- utenti	30,6	23,4	<b>36,1</b>	21,0	<b>37,6</b>	12,2	<b>49,3</b>	<b>34,2</b>	22,9	<b>42,0</b>	14,8
- distanti	8,8	4,7	<b>12,0</b>	<b>12,9</b>	5,9	<b>13,5</b>	4,1	8,2	2,9	<b>12,0</b>	7,4
<i>totale in %</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
<i>totale in v.a.</i>	<i>147</i>	<i>64</i>	<i>83</i>	<i>62</i>	<i>85</i>	<i>74</i>	<i>73</i>	<i>73</i>	<i>35</i>	<i>50</i>	<i>27</i>

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

L'indagine ha consentito anche di rilevare i servizi finora ottenuti e le attività realizzate con il CSV di Biella da parte delle compagini del campione. In media i tipi di servizi fruiti sono stati 6. Dei dieci diversi tipi di servizi considerati - vale a dire quelli istituzionalmente previsti per tale agenzia - ben sette vengono usufruiti dalla maggioranza di OdV: *in primis*, il servizio di «informazione circa eventi e opportunità»,



realizzato tramite attività di sportello, *news*, sito *web*; seguono «*i servizi tecnico-logistici*» (25 su 100), consistenti nella concessione in uso di sale e attrezzature alle organizzazioni che, come si è già rilevato, difettano spesso di risorse strutturali adeguate. In terzo ordine le «*consulenze per la gestione dell'organizzazione*» che completano i servizi di base del CSV. Tra i servizi meno fruiti, a parte l'attività di ricerca, vi è la *consulenza per la partecipazione a bandi e per la presentazione di progetti*.

Considerando la graduatoria dei servizi per il punteggio medio di soddisfazione sono i **servizi tecnico-logistici quelli più apprezzati** e precedono nettamente tutti gli altri a cominciare dalla consulenza per la gestione dell'organizzazione e l'informazione (Tab. 67). Vale a dire che i servizi maggiormente fruiti dalle OdV sono anche quelli da essi ritenuti più soddisfacenti. D'altra parte il ricorso ad un servizio cresce con la soddisfazione per l'esito riscontrato.

Uno dei servizi meno utilizzati, ma tra i più apprezzati, è il sostegno alla realizzazione di progetti, mentre la consulenza per la partecipazione ai bandi è tra quelli meno ricevuti e meno apprezzati. Ottengono un punteggio medio-elevato da parte delle OdV anche le attività di formazione e la promozione della singola organizzazione

Tab. 67. Servizi ottenuti dal Centro di Servizio per il Volontariato, punteggio massimo raggiunto e punteggio medio di soddisfazione (in % su 134 OdV)

TIPOLOGIA SERVIZI/ATTIVITA'	Servizio acquisito	% OdV con punteggio massimo di soddisfazione *	Punteggio medio di soddisfazione*
- servizi tecnico-logistici	85,8	<b>47,0</b>	4.53
- informazione su eventi e opportunità	89,6	<b>32,1</b>	3.95
- consulenza per la gestione dell'org.ne	69,4	<b>31,3</b>	4.05
- promozione dell'organizzazione	66,4	<b>21,6</b>	3.70
- attività di formazione	59,7	<b>21,6</b>	3.77
- erogazione di servizi a sostegno dei progetti di promozione e formazione	47,0	<b>19,4</b>	3.90
- promozione del volontariato	58,7	<b>12,7</b>	3.59
- materiali di documentazione	53,0	<b>12,7</b>	3.54
- consulenza per la partecipazione a bandi e per la presentazione di progetti	41,0	<b>9,0</b>	3.27
- partecipazione ad attività di ricerca	21,6	<b>6,7</b>	3.48

\*punteggio da 1= per niente soddisfatti a 5= del tutto soddisfatti

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

Il 16,4% delle OdV manifestano il loro massimo gradimento per tutte le prestazioni ricevute. Così su dieci OdV fruitrici delle prestazioni del CSV quattro si dichiarano completamente soddisfatte per tutte o per la maggior parte delle prestazioni ricevute. Vi è tuttavia un 31% di casi che non si dichiara molto soddisfatto (con punteggi sopra la media) per alcuna delle prestazioni ricevute (Tab. 68).

E' interessante riscontrare che sono i gruppi composti di soli volontari e di dimensioni più ridotte a manifestare il massimo apprezzamento per tutte le prestazioni ricevute. Sono peraltro i gruppi normalmente meno serviti dai CSV, ma che quando ricevono qualche prestazione sono in misura maggiore pienamente soddisfatti. Il confronto con le unità miste semiprofessionalizzate - che nel 66% dei casi sono tutt'al più soddisfatte per una minoranza di prestazioni ricevute - dà immediato riscontro di questo e segnala che queste ultime sono le più esigenti per numero e complessità di prestazioni richieste. Lo stesso dicasi per le OdV del comune di Biella rispetto alle altre

che risultano maggiormente soddisfatte dei servizi che ricevono. Anche l'epoca di nascita fa la differenza e le meno soddisfatte risulterebbero le unità di più remota origine.

Tab. 68. Il gradimento espresso dalle OdV biellesi per le prestazioni ricevute dal CSV, in totale e per alcune caratteristiche delle stesse (in % su 134 OdV che hanno un rapporto con il CSV)

GRADIMENTO PER LE PRESTAZIONI	IN TOTALE	DIMENSIONE ODV		COMUNI		MACROSETTORE		EPOCA DI NASCITA		COMPOSIZIONE	
		Fino a 10 vol.	oltre 20 volunt.	capoluogo	altri comuni	Wellfare	partecip. civica	Fino al 1994	1995-2007	Solo Volont.	mista con retribuiti
- per tutte le Prestazioni	16,4	<b>17,9</b>	5,9	13,1	<b>19,2</b>	10,9	<b>21,4</b>	14,8	17,5	<b>25,0</b>	16,0
- per la maggior Parte	23,9	17,9	<b>29,4</b>	16,4	<b>30,1</b>	20,3	27,1	25,9	22,5	<b>22,7</b>	16,0
- per la minor Parte	29,1	26,9	<b>38,2</b>	<b>36,1</b>	23,3	<b>37,5</b>	21,4	20,4	<b>35,0</b>	25,0	<b>32,0</b>
- per nessuna	30,6	<b>37,3</b>	26,5	<b>34,4</b>	27,4	31,3	30,0	<b>38,9</b>	25,0	27,3	<b>36,0</b>
<i>totale %</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
<i>totale v.a.</i>	<i>147</i>	<i>67</i>	<i>34</i>	<i>61</i>	<i>73</i>	<i>64</i>	<i>70</i>	<i>54</i>	<i>80</i>	<i>60</i>	<i>87</i>

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

Si può ora apprezzare il **grado di congruità tra i servizi che le OdV ritengono più utili e quelli che dichiarano di aver ricevuto dal CSV.**

Il confronto riguarda in prima analisi tutte le realtà esaminate per considerare lo scarto tra l'utilità percepita di uno specifico servizio a sostegno delle esigenze delle OdV e la possibilità di trovare soddisfazione nell'offerta delle prestazioni del CSV.

Il risultato, illustrato dalla Tab. 69, permette di evidenziare un **saldo attivo complessivo di prestazioni rispetto alla domanda potenziale**, con qualche differenziazione interna alla tipologia delle prestazioni.

L'offerta d'informazione risulta quella più diffusa ed è esorbitante rispetto alle attese delle OdV (+42% tra utilità e fruizione). Seguono, quasi alla pari, tre tipi di servizi di base del Centro: quelli tecnico-logistici - valutati come i più soddisfacenti dalle OdV che li hanno utilizzati - quelli consulenziali di gestione e quelli di documentazione. Sono attività ormai stabilizzate su un *plafond* soddisfacente. In posizione mediana di soddisfacimento della domanda vi sono poi le attività di promozione del volontariato in generale. Più ridotte sono invece le differenze statistiche tra domanda teorica e quella soddisfatta dal CSV rispetto alla promozione della propria organizzazione e alla formazione. Al contrario, vi è uno scarto in difetto tra domanda/aspettativa e offerta del Centro solo per quanto concerne il «sostegno finanziario dei progetti» delle OdV alle prese con problemi di acquisizione di risorse finanziarie. Vi è infine equivalenza tra l'utilità percepita e l'effettiva soddisfazione delle attività di consulenza per la partecipazione ai bandi e per la presentazione dei progetti che però rivelano il punteggio di soddisfazione meno elevato dopo l'attività di ricerca.

Tab. 69. I servizi ritenuti più utili dalle OdV biellesi e quelli ottenuti dal CSV (in % su 147 OdV)

TIPOLOGIA SERVIZI/ATTIVITA'	Ritenuti più utili	Ottenuti dal CSV	Differenze %	Punteggio medio-elevato di soddisfazione**
- informazione su eventi, opportunità, tramite apposito servizio di sportello, bollettino, news	39,5	81,5	+42	61,2
- servizi tecnico-logistici	48,3	78,2	+29,9	<b>71,6</b>
- consulenza per la gestione dell'organizzazione	36,7	63,3	+29,7	50,7
- materiali di documentazione	19,7	48,4	+28,7	29,1
- attività di promozione del volontariato	32,0	53,7	+21,7	34,3
- promozione della propria organizzazione	47,6	60,5	+12,9	42,5
- attività di formazione	40,8	51,7	+10,9	39,5
- consulenza per la partecipazione a bandi e per la presentazione di progetti	38,8	39,3	+0,5	22,4
- sostegno finanziario di progetti presentati dall'OdV	52,4	37,4	<b>-15</b>	33,6
- partecipazione ad attività di ricerca	19,9	19,7	-0,2	11,9
- altro	2,0	1,4	-0,6	0,7
<i>totale % *</i>	<i>377,7</i>	<i>535,1</i>	<i>+157,4</i>	<i>-----</i>

\* il totale supera il 100% perché erano possibili più risposte

\*\*nella scala dei punteggi di soddisfazione da 1 (per niente soddisfatti) a 5 (del tutto soddisfatti) si tratta dei punteggi 4 e 5

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

Rispetto al 91,2% delle OdV che hanno risposto ad entrambi i quesiti in quanto fruitici delle prestazioni del Centro è stato opportunamente valutato in che misura **il servizio da esse ritenuto più utile riscontrasse all'atto pratico anche il massimo grado di soddisfazione** (punteggio di 5 in una scala da 1 a 5). L'evidenza empirica conferma al riguardo quanto precedentemente riscontrato (Tab. 70).

La domanda di servizi di base - tecnico-logistici, d'informazione e attività consulenziali - appare sostanzialmente saturata con massima soddisfazione delle OdV utenti. Così come trovano discreta soddisfazione l'attesa prioritaria di trovare nel CSV un *partner* progettuale di sostegno alla realizzazione di progetti, un fornitore di opportunità formative e di attività di promozione della propria organizzazione.

Vi è invece minore corrispondenza tra l'aspettativa massima di una prestazione e la più elevata soddisfazione per l'attività consulenziale nonché per la partecipazione a bandi e per la presentazione di progetti, anche quelli non promossi dallo stesso CSV. Sembra emergere una domanda di prestazioni individualizzate rivolta al CSV, la richiesta sottesa di progetti calati sulla realtà della singola organizzazione, il suo accompagnamento e non solo la fornitura di servizi standardizzati.

Tab. 70. I servizi ottenuti dal CSV e quelli ritenuti più utili dalle OdV “utenti” del CSV  
(in % su 134 casi)

TIPOLOGIA SERVIZI/ATTIVITA'	Ritenuti più utili in assoluto	Ottenuti dal CSV con il punteggio più elevato di soddisfazione
- servizi tecnico-logistici	16,4	<b>47,0</b>
- informazione su eventi, opportunità, tramite apposito servizio di sportello, bollettino, news	10,4	32,1
- consulenza per la gestione dell'organizzazione (fiscale, amministrativa, legale...)	17,2	31,3
- attività di formazione	9,7	21,6
- attività di promozione della propria organizzazione	9,7	21,6
- approvazione di 1 o più progetti presentati dall'OdV	17,2	19,4
- attività di promozione del volontariato	3,7	12,7
- materiali di documentazione	0,8	12,7
- consulenza per la partecipazione a bandi e per la presentazione di progetti	13,4	9,0
- partecipazione ad attività di ricerca	3,0	6,7
<b>totale %*</b>	<b>101,5</b>	<b>214,1</b>

\* il totale supera il 100% perché erano possibili più risposte

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

Il grado di coerenza tra servizi ritenuti utili e soddisfatti sulla base delle prestazioni acquisite dal Centro di Servizio per il Volontariato è elevato per 29 OdV su 100 e discreto o abbastanza buono per 56 unità su 100. Solo il 15,6% delle OdV non trova equivalente soddisfazione nel CSV pur avvalendosi delle sue prestazioni.

La pertinenza tra domanda percepita e offerta reale di servizi è superiore tra le unità di maggiori dimensioni, indipendenti, di recente formazione e ubicate nel comune capoluogo, quindi più vicine alla sede principale del Centro. Mentre il tasso maggiore di incoerenza spetta alle unità dei comuni più piccoli, come si evince dalla Tab. 71 che segue.

Tab. 71. Grado di coerenza tra i servizi ritenuti più utili per l'OdV e le prestazioni ottenute dal CSV in provincia di Biella in totale e per alcune variabili descrittive

GRADO DI COERENZA:	IN TOTALE	COMUNI		AFFILIATE/FEDERATE		EPOCA DI NASCITA		DIMENSIONE ODV	
		capoluogo	altri comuni	SI'	NO	Fino al 1994	dal 1994 al 2007	Fino a 20 vol.	oltre 20 vol. volunt.
- nessuna	15,6	4,7	<b>24,1</b>	20,0	12,6	<b>21,0</b>	11,8	16,1	14,3
- discreta*	55,8	<b>65,6</b>	48,2	<b>65,0</b>	49,4	<b>58,1</b>	54,1	<b>58,9</b>	45,7
- elevata**	28,6	29,7	27,7	15,0	<b>37,9</b>	21,0	<b>34,1</b>	25,0	<b>40,0</b>
<b>totale %</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>totale v.a.</b>	<b>147</b>	<b>64</b>	<b>83</b>	<b>60</b>	<b>87</b>	<b>62</b>	<b>85</b>	<b>112</b>	<b>35</b>

\* da 1 a 3 coincidenze tra utilità e prestazione acquisita; \*\*oltre 3 coincidenze

Fonte: rilevazione FIVOL 2006 e 2008

Alle OdV è stato chiesto di specificare cosa favorirebbe la partecipazione della loro organizzazione alla vita e/o gestione del Centro Servizi per il Volontariato.

Le risposte sono state fornite pressoché da tutti i soggetti non estranei al CSV. Per esse ciò che limita una partecipazione reale o più assidua dipende più dalle proprie carenze che non dai limiti o vincoli del CSV (Tab. 72).

Esse pensano di poter partecipare di più alla vita del Centro a condizione di *«avere più tempo»* e/o *«più risorse umane»*. Tale ragione, considerando anche coloro che hanno genericamente indicato proprie carenze, è fatta propria dalla maggioranza relativa dei rispondenti (36,9%).

Vi è poi l'aliquota dei soddisfatti dello "status quo", costituita da coloro che dicono che *«va bene così»*, *«partecipiamo già»*, *«siamo soddisfatti»* (16,5%). Seguono gli "ignavi", coloro che rispondono con *«nessuna condizione»* o che non sono interessati a partecipare alla vita del Centro, presumibilmente perché si accontentano di ricavarne alcune prestazioni senza voler assumersi alcuna responsabilità (9,8%).

A questi ultimi sono prossimi coloro che non sanno rispondere, che non hanno un'idea precisa di cosa ciò significhi o comporti, probabilmente non hanno esigenze particolari né stimoli a partecipare in modo più incisivo all'attività del Centro o a svolgere una funzione di indirizzo (8,3%).

Se emergono nettamente i limiti delle OdV come soggetti interlocutori del CSV (68,9% delle risposte) non mancano anche delle puntualizzazioni sulle carenze o i limiti del Centro Servizi, soprattutto in ordine a tre aspetti:

- il primo chiama in causa il Centro di Servizio in quanto dovrebbe **decentrare maggiormente la propria azione e dilatare, nonché differenziare, gli orari** di sportello o di particolari iniziative (es. per le attività di formazione sono più congeniali gli orari serali). Emblematiche sono le seguenti frasi: *«avere nuovamente lo sportello a Cossato con degli orari più usufruibili»*; *«dovrebbe essere aperta il sabato mattina»*; *«se le attività fossero più dislocate sul territorio»*; *«orario dei corsi più accessibile (serale)»*;

- il secondo aspetto rimanda alle carenze del CSV per quanto concerne la capacità di informare le OdV sull'offerta anche qualitativa dei servizi (*«solo conoscendo le reali attività offerte dal CSV»*), di valorizzarle e sostenerle (*«maggiore considerazione per le OdV»*, *«se il nostro contributo fosse importante [supporto sui sistemi informativi]»*, *«tramite una sollecitazione ad una costante partecipazione»*) e di operare insieme ad esse (*«una fattiva e reciproca collaborazione»*, *«avere progetti in comune»*). Un solo caso accenna ad una carenza di gestione e traspare piuttosto il disappunto per non ricevere l'aiuto che serve come l'accesso a fondi che qualcuno vorrebbe svincolati da una specifica progettualità; tale aggregato di risposte è fatto proprio dal 13,3% dei rispondenti;

- quest'ultimo rilievo richiama il terzo aspetto di criticità che concerne un ancora scarso coinvolgimento delle OdV biellesi nei confronti delle attività e della gestione del Centro. Il fatto cioè che fatica a rappresentare tutti i campi di intervento o gli ambiti di utenza, ma ne privilegerebbe alcuni. Così il 9% delle OdV ritiene che il CSV debba avere una maggiore attenzione per alcuni temi (ambiente, donazioni, sviluppo di progetti per gli istituti scolastici, incontri su specifici ambiti, una maggiore sensibilità nei confronti delle associazioni di protezione civile...).

Tab. 72. Condizioni che favorirebbero una maggiore partecipazione delle OdV alle attività e/o alla gestione del Centro di Servizio per il Volontariato (in % su 133 rispondenti)

DESCRIZIONE	v.a.	%
- mancanza di tempo	34	25,6
- è sufficiente l'attuale partecipazione, va bene così, "partecipiamo già" o "partecipiamo abbastanza"	22	16,5
- condizioni logistiche (vicinanza sportello) e di giorni/orari	15	11,3
- temi inerenti la nostra attività, «se ci fossero attività più mirate nel nostro ambito», tavoli tematici diversi, «maggior interesse a investire nelle nostre attività»	12	9,0
- mancanza di risorse umane o di disponibilità di volontari	10	7,5
- «non abbiamo particolari esigenze», «non siamo interessati alla gestione», «nessuna condizione»	13	9,8
- migliore sinergia operativa e valorizzazione delle OdV	7	5,3
- carenze delle OdV: «siamo impossibilitati a partecipare», «il nostro tipo di attività non lo consente», «l'OdV è nata da poco»	5	3,8
- avere più informazioni sul CSV, maggiore conoscenza dei servizi offerti, la conoscenza specifica delle attività	4	3,0
- migliore gestione del CSV, minor burocratizzazione, proposte più adeguate, possibilità di aiutarci (ad es. se avesse un referente specifico per una determinata competenza)	4	3,0
- accesso ai fondi «ottenere fondi senza scrivere progetti», «se ci fossero dei contributi»	3	2,3
- non sanno rispondere	11	8,3
<i>totali</i>	<i>140</i>	<i>105,4</i>

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

## 7. RISORSE DELLE ORGANIZZAZIONI

Il tema delle risorse - umane, economiche e strutturali - è di importanza cruciale per qualsiasi organizzazione che vuole operare efficacemente. Si tratta di saper acquisire, valorizzare e mantenere nel tempo un flusso di risorse costante, se non crescente, in considerazione del ciclo di vita e della capacità di sviluppo dell'organizzazione.

### 7.1. Sede

La prima risorsa su cui deve poter contare una OdV è quella strutturale, la **sede**. Si sa che la precarietà della *sede* - notoriamente elevata tra le organizzazioni solidaristiche - determina frequenti trasferimenti e instabilità che incidono sulla stessa operatività del gruppo. Inoltre essa riveste un ruolo simbolico in quanto permette il consolidamento del senso di appartenenza, della stabilità-continuità e della visibilità dell'organizzazione nel territorio in cui opera. L'aiuto fornito in tal senso dagli Enti locali non sembra sufficiente a colmare il fabbisogno delle organizzazioni.

In provincia di Biella il dato fa emergere una situazione non ancora soddisfacente, in linea con la percezione di un diffuso *deficit* locativo già evidenziato nell'analizzare i bisogni delle compagini solidaristiche (Tab. 73). Su 100 unità 20 operano in condizioni soddisfacenti disponendo di sedi proprie o in affitto e 66 sono ospitate da organizzazioni pubbliche e private in locali o sedi temporanee e spesso non utilizzate in modo esclusivo. Alla precarietà di queste, salvo i casi di comodato gratuito e a lungo termine, si aggiunge l'assenza di una sede operativa per il 13,6% del totale.

Tab. 73. Titolo di godimento della sede delle OdV biellesi

TITOLARITA'	%
- di proprietà	6,8
- in affitto	13,6
- messa a disposizione da altro organismo	66,0
- presso l'abitazione di uno dei suoi membri	13,6
<i>totale in %</i>	<i>100</i>
<i>totale v.a.</i>	<i>147</i>

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

Lo **stato di precarietà della sede** è altresì suffragato dal tasso di mobilità delle OdV biellesi: il 49% di esse ha cambiato locali nel corso della propria esistenza e di esse il 59,7% lo ha fatto più di una volta.

Pressoché il 60% delle organizzazioni dispone di sedi che sono aperte durante la settimana con un orario prestabilito in cui i volontari e gli eventuali altri operatori si incontrano, organizzano e/o svolgono le loro attività.

### 7.2. Organi sociali

Un'organizzazione per funzionare, soprattutto se svolge un'attività continuativa di servizio, ha bisogno di appositi organi sociali o di governo che garantiscano la coerenza con la *mission*, che permettano la partecipazione di tutti e l'elettività delle cariche sociali, l'eventuale direzione esecutiva, nonché il controllo sull'uso delle risorse.

Nella provincia biellese le **organizzazioni appaiono piuttosto strutturate per dotazione di organi di governo** (Tab. 74). Quasi tutte dispongono di almeno due organi,

quello di gestione, rappresentato dal Presidente e da un Consiglio direttivo che è presente pressoché nella totalità dei casi, e l'organo di indirizzo che garantisce anche una effettiva democraticità nell'elezione delle cariche associative. In un terzo dei casi è attivo un organo di controllo - affidato ai sindaci, ai revisori di conti, ai probiviri - che fornisce trasparenza e buon utilizzo delle risorse finanziarie e patrimoniali alle OdV, necessario soprattutto per le realtà impegnate in progetti o convenzioni che richiedono una rendicontazione corretta e certificata. Infine, 24 OdV su 100 - le più grandi e strutturate - si avvalgono di una funzione esecutiva rappresentata da un direttore o coordinatore responsabile della realizzazione degli indirizzi strategici e programmatici degli organi superiori.

Tab. 74. Organi sociali delle OdV

TIPOLOGIA ORGANI SOCIALI	IN TOTALE
- di indirizzo	90,5
- di gestione	99,3
- esecutivi	23,8
- di controllo	32,7
<i>totale %</i>	<i>246,3</i>

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

Complessivamente 55 unità su 100 del campione dispongono di **tre o quattro organi sociali** e sono pertanto strutturate come veri e propri enti con caratteristiche di formalità, continuità e solidità (Tab. 75). Il livello di strutturazione cresce in proporzione al numero dei volontari e alla più diversificata composizione interna delle OdV e al *budget* delle OdV e quindi in relazione alla complessità delle funzioni interne richieste (ad esempio, i livelli intermedi di responsabilità, il controllo di gestione e la trasparenza nell'uso delle risorse).

Tab. 75. Governance delle OdV biellesi in totale e per alcune caratteristiche delle stesse

ODV A RESPONSABILITA'	IN TOTALE	ENTRATE 2007 (in euro)			DIMENSIONE ODV		COMPOSIZIONE ODV			STATUS	
		Fino a 10 mila	11-50 mila	oltre 50 mila	Fino a 10 vol.	oltre 20 volunt.	solo volunt.	miste semipr.	senza retr.	affilia- te	indipen- denti
- unica*	7,5	9,6	7,9	0,0	9,6	5,7	16,0	0,0	4,3	8,3	6,9
- bilanciata <sup>o</sup>	46,9	54,2	42,1	22,7	57,5	40,0	50,0	33,3	50,0	40,0	51,7
- differenziata* <sup>o</sup>	45,6	36,1	50,0	77,3	32,9	54,3	34,0	66,7	45,7	51,7	41,4
<i>totale %</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
<i>totale v.a.</i>	<i>147</i>	<i>83</i>	<i>38</i>	<i>22</i>	<i>73</i>	<i>35</i>	<i>50</i>	<i>27</i>	<i>70</i>	<i>60</i>	<i>87</i>

\* solo 1 organo di governo; <sup>o</sup> due organi di governo; \*<sup>o</sup> 3 o 4 organi di governo

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

Un aspetto da considerare, al fine di valutare la dinamicità e democraticità interna, è la **periodicità del ricambio delle cariche**. Si può dire che in otto casi su dieci vi sia un ricambio fisiologico in quanto le cariche vengono rinnovate entro i 4 anni garantendo così una certa mobilità di *leadership* - anche se la carica di presidente tende ad essere confermata per più tempo nella stessa persona (Tab. 76).



Tab. 76. Periodicità del ricambio delle cariche elettive

DESCRIZIONE	%
- da 1 a 3 anni	52,5
- ogni 4 anni	19,7
- ogni 5 anni o più	5,4
- non avviene a intervalli regolari	20,4
- mai	2,0
<i>totale %</i>	<i>100</i>

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

La regolarità dei rinnovi degli organi sociali entro i limiti temporali non superiori ai 3 anni si fa apprezzare soprattutto e, nell'ordine, tra le unità più grandi, indipendenti, attive nei settori della partecipazione civica, ubicate nel comune capoluogo e di origine più recente (Tab. 77). All'opposto, peccano di scarso *turn over* le *leadership* delle organizzazioni più piccole, che hanno un responsabile carismatico o dove è più difficile trovare chi si assuma la responsabilità dell'OdV, e che sono nate in epoca pregressa alle leggi sul volontariato che hanno rafforzato il requisito della democraticità accanto a quelli della gratuità e della solidarietà. Una difficoltà maggiore nel rinnovo delle cariche sociali si evidenzia anche nelle OdV dei comuni non capoluogo della provincia biellese, soprattutto nei più piccoli.

Tab. 77. Periodicità del rinnovo delle cariche sociali nelle OdV biellesi in totale e per alcune caratteristiche delle stesse

PERIODO RINNOVO CARICHE	IN TOTALE	MACROSETTORE		EPOCA DI NASCITA		COMUNI		DIMENSIONE ODV		STATUS	
		Well-fare	partecip. civica	fino al 1995-1994	2007	capoluogo	altri comuni	fino a 10 vol.	oltre 20 vol.	affilia-te	indi-denti
- 3 anni	52,4	44,6	<b>60,3</b>	43,5	<b>58,8</b>	<b>60,9</b>	45,8	52,1	<b>71,4</b>	31,7	<b>66,7</b>
- 4 e più	25,2	29,7	20,5	27,4	23,5	26,6	24,1	23,3	22,9	<b>43,3</b>	12,6
- non regolare o mai	22,4	25,7	19,2	<b>29,0</b>	17,6	12,5	<b>30,1</b>	<b>24,7</b>	5,7	25,0	20,7
<i>totale %</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
<i>totale v.a.</i>	<i>147</i>	<i>74</i>	<i>73</i>	<i>62</i>	<i>85</i>	<i>64</i>	<i>83</i>	<i>73</i>	<i>35</i>	<i>60</i>	<i>87</i>

\* solo 1 organo di governo; ° 2 organi di governo; \*° 3 o 4 organi di governo

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

### 7.3. Presenza e dinamica delle risorse umane gratuite

Oltre alle risorse umane rappresentate da chi presiede gli organi di governo - i più autorevoli e orientati a trasmettere e ad attuare le finalità statutarie o gli intenti dei fondatori - vi sono normalmente altri volontari su cui le OdV basano essenzialmente la loro capacità operativa e la specifica testimonianza militante. Si è acclarato come molte organizzazioni siano oggi alle prese con il problema della disponibilità della risorsa umana gratuita ad elevata motivazione, a fronte del verificarsi di un assottigliamento del numero assoluto e medio di attivisti per unità, mentre continuano a nascere nuove organizzazioni per volontà di pochissimi fondatori.

I dati rilevati nella ricerca evidenziano alcuni aspetti degni di attenzione circa la presenza e composizione delle risorse umane all'interno dei gruppi solidali. La loro **dimensione media è piuttosto piccola** dato che un'organizzazione su due aggrega non più di dieci persone attive (compreso l'eventuale personale remunerato o non, come religiosi e giovani in servizio civile), mentre quelle di medio-grande dimensione (oltre 20 operatori) non rappresentano più di un quarto delle OdV, attive soprattutto in ambito urbano e, naturalmente, tra le unità semiprofessionalizzate (Tab. 78).

Tab. 78. Dimensione delle OdV biellesi in totale e per alcune caratteristiche descrittive

CLASSI	IN TO-TA-LE	COMUNI		STATUS		MACRO-SETTORE		COMPOSIZIONE ODV		
		capo-luogo	altri comuni	Affiliate	indipendenti	Wel-fare	partec. civica	solo vol.	vol. e retrib.	Vol. e altri non retribuiti
- fino a 10	49,7	51,6	48,2	<b>43,3</b>	54,0	<b>41,9</b>	57,5	<b>56,0</b>	37,0	<b>50,0</b>
- da 11 a 20	26,5	<b>15,6</b>	34,9	36,7	<b>19,5</b>	25,7	27,4	30,0	18,5	27,1
- oltre 20	23,8	32,8	16,9	20,0	26,4	32,4	15,1	14,0	44,4	22,9
<i>totale in %</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
<i>totale in v.a.</i>	<i>147</i>	<i>64</i>	<i>83</i>	<i>60</i>	<i>87</i>	<i>74</i>	<i>73</i>	<i>50</i>	<i>27</i>	<i>70</i>

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

Vi sono poi da considerare i mutamenti nella **composizione interna delle OdV** sempre meno costituite di soli volontari, caratteristica questa che si palesa più allo stato nascente che costitutiva del fenomeno; tali gruppi rappresentano poco più di un terzo delle unità esaminate (34 su 100) e sono rintracciabili soprattutto tra le unità sorte più recentemente (dato fisiologico), di piccole dimensioni e attive nei settori emergenti (partecipazione civica).

Piuttosto contenuta - rispetto alla situazione regionale, circoscrizionale e nazionale<sup>6</sup> - è la percentuale di unità miste “semiprofessionalizzate” (18,4%) che sono più rappresentate tra le unità del capoluogo, le più grandi anche per numero di volontari e le indipendenti. Il segmento prevalente è quello delle formazioni a carattere associativo con più portatori di interesse (“*multistakeholder*”). Queste ultime costituiscono nel nostro campione il 47,6% del totale, cifra che sale di dieci punti percentuali tra le affiliate/federate e le OdV sorte in epoca più remota (Tab. 79). Inoltre si trovano in proporzione maggiore tra le compagini con un più lento ricambio delle cariche (il 57,6% “mai” o a intervalli non regolari), sorte nella metà dei casi prima della legge regionale di attuazione della L. 266, con minor presenza di giovani (56,5%) e attive nei comuni non capoluogo (58,6%).

Tab. 79. La composizione delle OdV biellesi in totale e per alcune caratteristiche descrittive

COMPOSIZIONE	IN TO-TA-LE	COMUNI		EPOCA DI NASCITA		MACRO-SETTORE		DIMENSIONE ODV		STATUS	
		capo-luogo	altri comuni	Fino 1994	dal '95 al 2007	Wel-fare	partec. civica	fino a 10 vol.	oltre 20 vol.	Affiliate	indipendenti
- solo volontari	34,0	26,6	39,8	25,8	<b>40,0</b>	27,0	<b>41,1</b>	<b>38,4</b>	20,0	35,0	33,3
- miste, con retribuiti	18,4	<b>28,1</b>	10,8	17,7	18,8	21,6	15,1	13,7	<b>34,3</b>	8,3	<b>25,3</b>
- miste, senza retribuiti	47,6	45,3	49,4	<b>56,5</b>	41,2	51,4	43,8	47,9	45,7	<b>56,7</b>	41,4
<i>totale in %</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
<i>totale in v.a.</i>	<i>147</i>	<i>64</i>	<i>83</i>	<i>62</i>	<i>85</i>	<i>74</i>	<i>73</i>	<i>73</i>	<i>35</i>	<i>27</i>	<i>70</i>

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

Si tratta ora di rilevare la **dinamica delle risorse volontarie** dalle quali le OdV dipendono, registrata negli ultimi due anni. Il saldo aritmetico si rivela positivo in quanto il numero assoluto dei nuovi entrati supera nettamente quello degli usciti con un attivo nel biennio di 301 unità. Pertanto nel 20,6% del campione vi è stato un regresso di forze attive gratuite a fronte del 51,1% che ha incrementato il numero dei volontari (Tab. 80). Le rimanenti unità hanno mantenuto il proprio organico, pareggiando le uscite con i nuovi ingressi o non subendo alcuna variazione nell'arco

<sup>6</sup> Nella rilevazione FIVOL 2006, le unità miste semiprofessionalizzate costituivano in Italia il 25,3% del totale, nel Nord-Ovest il 27,3% e in Piemonte il 22,1%.

temporale considerato. Queste ultime costituiscono i casi di pareggio statico (17,7%), aliquota superiore rispetto a quella delle OdV a saldo zero (pareggio dinamico).

Tab. 80. Numero di nuovi volontari e di fuoriusciti negli ultimi 2 anni dalle OdV biellesi e direzione del saldo entrati-usciti (in % sulle 140 OdV nate prima del 2006)

Descrizione	Numero	% Su ODV	Saldo		Numero invariato	
			Negativo	Positivo	Dinamico*	Statico*
nuovi arrivati	904	67,3	20,6	51,1	10,6	17,7
usciti dall'organizzazione	603	70,7				

\* Dinamico si intende che l'OdV ha acquisito un numero di volontari pari a quelli persi; statico, significa che l'OdV non ha perso né guadagnato alcun volontario

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

In sostanza, negli ultimi due anni 62 organizzazioni su 100 presentano un naturale ricambio tra entrati e usciti, mentre per la parte rimanente del campione sono più le organizzazioni che guadagnano o perdono volontari (variabilità) di quelle che rivelano un'assoluta stabilità (Tab. 81).

Questa è in genere prerogativa delle organizzazioni meno strutturate e più piccole, ma talvolta è sintomatica di "staticità", ovvero di paludamento sul piano operativo. Al contrario, il ricambio fisiologico si accompagna ad un saldo prevalentemente positivo. **Dove c'è effettivo turn over vi è quasi sempre una crescita degli attivisti.**

Tab. 81. Indici di turn over dei volontari nelle OdV della provincia di Biella

INDICI DI TURN OVER	IN TO-TALE	EPOCA DI NASCITA		STATUS		MACRO-SETTORE		DIMENSIONE ODV		COMPOSIZIONE	
		fino al 1994	1995-2007	Affiliate	indipendenti	Welfare	partec. civica	<= 10	> di 20	solo volont.	mista con retrib.
- variabilità (entrati o usciti)	20,3	21,0	19,8	27,6	15,3	25,4	15,3	26,8	11,4	16,3	11,1
- ricambio (entrati e usciti)	61,5	53,2	<b>67,9</b>	55,2	<b>65,9</b>	54,9	<b>68,1</b>	53,5	<b>80,0</b>	65,3	<b>77,8</b>
- stabilità (né entrati né usciti)	18,2	25,8	12,3	17,2	18,8	19,7	16,7	19,7	8,6	18,4	11,1
<b>SALDO ENTRATI/USCITI</b>											
- saldo negativo	20,3	19,4	21,0	25,9	16,5	19,8	20,8	22,5	17,1	<b>20,4</b>	11,1
- saldo positivo (dinamico)*	51,0	46,8	<b>54,4</b>	51,7	50,6	54,9	47,2	46,5	<b>71,4</b>	42,8	<b>66,7</b>
- saldo nullo (statico)*	28,7	33,8	24,6	22,4	32,9	25,3	32,0	31,0	11,5	<b>36,8</b>	22,2
<b>totale %</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>totale v.a.</b>	<b>140</b>	<b>62</b>	<b>81</b>	<b>58</b>	<b>85</b>	<b>71</b>	<b>72</b>	<b>71</b>	<b>35</b>	<b>49</b>	<b>27</b>

\* Dinamico si intende che l'organizzazione ha acquisito un numero di volontari pari a quelli persi; statico, significa che l'organizzazione non ha perso né guadagnato alcun volontario

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

Il 18,4% dei presidenti interpellati testimonia di avere tra le proprie fila dei **volontari che in passato sono stati dei beneficiari della stessa**, in media 5 per unità. Si tratta di un fenomeno importante nei settori del *Welfare* (7 casi su 10 sono in questa area) che segnala la capacità delle OdV di produrre partecipazione, capitale sociale e legami tra gli stessi diretti destinatari dell'azione solidale, soprattutto a seguito di interventi di inclusione e recupero sociale.

#### Quali sono i motivi che inducono i volontari a lasciare l'organizzazione?

Lo si è appurato con un'apposita domanda che ha pesato i vari motivi dell'abbandono. *In primis*, vi sono quelli che fanno riferimento a **motivazioni estrinseche**, non soggette alla volontà della persona o di tipo oggettivo: problemi di salute o di età avanzata, di

trasferimento, di status matrimoniale, di acquisizione di un lavoro faticoso o lontano, il determinarsi della necessità di cura nei confronti di un familiare non autosufficiente.

Tali ragioni determinano la scelta del 70% dei volontari che hanno lasciato e si riscontano nella maggioranza delle OdV (Tab. 82). Le ragioni **intrinseche**, ovvero riferite alla perdita delle motivazioni di origine, pesano per poco più del dieci per cento dei casi e afferiscono circa un quinto di OdV dove sarebbe opportuno intervenire con un'approfondita analisi dei bisogni interni e con un'azione formativa ad *hoc*. Vi è poi il fattore **ambientale**, di conflitto patente con l'organizzazione o con alcuni membri che alimenta la disaffezione del 12,6% dei casi e rappresenta quasi due organizzazioni su dieci.

Infine, altre minoritarie motivazioni fanno riferimento al termine programmato di una esperienza nell'organizzazione (nel caso dei più giovani) oppure al passaggio ad altra OdV con cui la persona era già in contatto.

Tab. 82. *Motivi dell'abbandono dell'organizzazione da parte dei volontari (n° di casi e relative percentuali sui volontari usciti e sulle OdV)*

<b>TIPOLOGIA DEI MOTIVI DELL'ABBANDONO:</b>	<b>N° Casi</b>	<b>% Casi</b>	<b>% OdV con casi*</b>	<b>% OdV in totale*</b>
- ci sono stati cambiamenti significativi nella loro vita	432	70,0	81,6	57,1
- sono venute meno le motivazioni di partenza	84	13,6	22,3	15,6
- per motivi di conflitto interno	47	7,6	14,6	10,2
- non condividevano più la strategia o la linea di azione dell'organizzazione	31	5,0	13,6	9,5
- altri motivi	23	3,8	5,8	4,1
NR	----	----	----	3,5
<i>Totali</i>	<i>617</i>	<i>100</i>	<i>137,9</i>	<i>100</i>

\* il totale supera il 100% perché erano possibili più risposte

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

#### 7.4. Fisionomia socio-anagrafica dei volontari

Degli attivisti solidali si è acquisita la **fisionomia anagrafica**. Nella distribuzione di **genere**, prevale la componente maschile (56,4% dei volontari), pari ad una presenza media di 13.5 persone rispetto ai 10.5 delle femmine; lo attesta anche il fatto che i maschi risultano attivi in una percentuale maggiore di OdV.

I volontari hanno per lo più un'età avanzata: il 52% di essi è ultra45enne. La distribuzione per **classe di età** segnala che la componente adulto-matura (45-65 anni) è quella prevalente in quanto riscontrata in 88 unità su 100 e rappresenta il 40,9% dei volontari continuativi e quindi la densità maggiore: 10 volontari in media per OdV (Tab. 83). Segue la popolazione pro-sociale di età giovane-adulta (30-45 anni), mentre quella anagraficamente più giovane detiene la presenza media più bassa, molto distanziata dalla classe anagrafica anziana che è la seconda per numerosità di effettivi.

Il fatto che 31 volontari su 100 siano anziani è significativo di un tendenziale invecchiamento dei volontari e che, nonostante un certo turn-over registrato nel breve periodo le OdV biellesi faticano a realizzare un ricambio generazionale. Accanto ai volontari di lungo corso che invecchiano molti dei nuovi volontari hanno un'età adulta o anziana.

Tab. 83. Caratteristiche anagrafiche dei volontari (in % su 147 OdV)

CLASSI DI ETA'	% presenza nelle OdV	Numero persone	% su totale persone	N° medio persone
- fino a 29 anni	37,4	356	10,1	2,4
- da 30 a 45 anni	68,0	630	17,9	4,3
- da 46 a 65 anni	87,8	1.443	40,9	9,8
- oltre i 65 anni	55,8	1.098	31,1	7,5
<i>Totali</i>	-----	3.527	100	24
<b>SESSO</b>				
- maschi	93,2	1.988	56,4	13,5
- femmine	87,1	1.539	43,6	10,5
<i>Totali</i>	-----	3.527	100	24

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

I **volontari in età giovanile** si riscontrano, oltre che nelle OdV di più recente formazione, nei gruppi più piccoli e nelle compagini attive nei settori della partecipazione civica (Tab. 84). Gli adulti maturi (46-65 anni), che costituiscono la generazione cardine del volontariato attuale, sono più cospicuamente presenti nelle organizzazioni attive del *Welfare*, così come la generazione anziana, e nelle compagini attive da più tempo.

E' interessante il rilievo che con l'ampliarsi della dimensione delle OdV aumenta anche la probabilità di realtà promiscue ovvero plurigenerazionali.

Circa il **genere** i maschi caratterizzano decisamente le unità vocate ad occuparsi dei beni comuni negli ambiti della partecipazione civica, nelle unità affiliate/federate e per correlazione nelle compagini più piccole e recenti, mentre le donne sono particolarmente presenti e attive nei tradizionali settori del *Welfare*, in continuità con la loro condizione di *caregiver* naturali all'interno della famiglia.

Tab. 84. Profilo anagrafico dei volontari presenti nelle OdV biellesi per alcune caratteristiche delle stesse

DESCRIZIONE CLASSE DI ETA'	IN TOTALE	DIMENSIONE ODV		MACROSETTORE		EPOCA DI NASCITA		STATUS	
		Fino a 10 vol.	oltre 20 volunt.	Welfare	partecip. civica	Fino al 1994	1995-2007	affiliate	indipendenti
- fino a 45 anni	27,9	<b>31,5</b>	22,9	13,5	<b>42,5</b>	12,9	<b>38,8</b>	31,7	25,3
- da 46 a 65 anni	36,7	<b>41,1</b>	31,4	<b>45,9</b>	27,4	<b>46,8</b>	29,4	35,0	37,9
- oltre i 65 anni	13,6	11,0	11,4	<b>20,3</b>	6,8	17,7	10,6	11,7	14,9
- nessuna prevalenza	21,8	16,4	<b>34,3</b>	20,3	23,3	22,6	21,2	21,7	21,8
<b>GENERE</b>									
- prevalentemente maschi	46,3	<b>46,6</b>	34,3	29,7	<b>63,0</b>	46,8	<b>45,9</b>	<b>56,7</b>	39,1
- parità di genere	15,6	15,1	11,4	17,6	13,7	12,9	17,6	13,3	17,2
- prevalentemente femmine	38,1	38,4	<b>54,3</b>	<b>52,7</b>	23,3	40,3	36,5	30,0	<b>43,7</b>
<i>totale v.a.</i>	147	73	35	74	73	62	85	60	87

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

La presenza dei giovani tra le fila del volontariato merita un approfondimento in quanto è questo un indicatore che segnala la capacità promozionale e attrattiva del mondo della solidarietà organizzata sia in funzione del necessario fisiologico *turn over* che del ricambio generazionale.

I **giovani** sono presenti come **volontari continuativi nel 37,4%** delle OdV esaminate (Tab. 85). Complessivamente su 100 volontari assidui solo 10 sono in età giovanile. In 6 casi su 100 costituiscono la maggioranza degli attivisti. I dati estrapolati dalla rilevazione nazionale 2006 rivelano che la situazione biellese è al riguardo meno

favorevole rispetto a quella riscontrabile a livello regionale, circoscrizionale e nazionale e si spiega, almeno in parte, per la vocazione delle OdV locali ad attivarsi nei settori del disagio sociale più che in quelli delle attività sanitarie e dei comparti della partecipazione civica, maggiormente attrattivi per la componente giovanile<sup>7</sup>.

La minor presenza giovanile spetta alle OdV dei comuni non capoluogo, di più remota origine - che evidentemente fanno più fatica a operare il ricambio generazionale proprio perché composte da volontari di età mediamente più avanzata - e a quelle che operano nel settore del *Welfare*, sia perché in molti ambiti della cura della persona sono maggiormente idonee persone mature, sia per la maggiore attrazione che esercitano sui giovani i comparti della partecipazione civica. Quanto più un'organizzazione cresce in dimensioni tanto più vede la presenza di giovani che prediligono anche le unità miste semiprofessionalizzate rispetto alle associazioni che richiedono l'adesione dei soci.

Tab. 85. La presenza giovanile nelle OdV biellesi in totale e per alcune caratteristiche descrittive

CLASSI DI AMPIEZZA	IN TOTALE	COMUNI		EPOCA DI NASCITA		MACRO-SETTORE		DIMENSIONE ODV		COMPOSIZIONE ODV*	
		capoluogo	altri comuni	Fino 1994	dal '95 al 2007	Welfare	partec. civica	fino a 10 vol.	oltre 20 volunt.	miste con operat.	miste senza retribuiti
- nessun giovane	62,6	59,4	65,1	72,6	55,3	73,0	52,0	76,7	31,4	48,1	68,6
- da 1 al 50%	31,3	37,5	26,5	21,0	38,8	25,6	37,0	17,8	60,0	48,1	24,3
- oltre il 50%	6,1	3,1	8,4	6,4	5,9	1,4	11,0	5,5	8,6	3,8	7,1
<i>totale in %</i>	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
<i>totale in v.a.</i>	147	64	83	62	85	74	73	73	35	27	70

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

## 7.5. Profilo dei Presidenti delle OdV

I Presidenti delle 147 OdV esaminate sono in carica mediamente da 6 anni e quindi sono mediamente al loro secondo mandato, pur se nel 21,1% dei casi sono al vertice da 9 o più anni (Tab. 86). Il ricambio delle cariche, e quindi della *leadership*, non è sempre fluido, come già evidenziato con il riscontro che nel 22,4% non avviene in modo regolare. D'altra parte non tutti quelli che sono presidenti da più di 5 anni stanno lavorando per favorire un ricambio di presidenza e quindi per trovare un successore (il 75,6%).

La componente maschile è nettamente prevalente, come dovunque in Italia<sup>8</sup> e in tutte le classi di età, mentre le presidenti donne appartengono in proporzione massiccia alla classe di età adulto-matura.

Tab. 86. Classi di età e appartenenza di genere dei Presidenti

CLASSI DI ETÀ	SESSO		IN TOTALE
	MASCHI	FEMMINE	
- fino a 29 anni	2,0	0,0	2,0
- da 30 a 45 anni	16,3	4,1	20,4
- da 46 a 65 anni	28,6	21,1	49,7
- oltre 65 anni	19,7	8,2	27,9
<i>Totale</i>	66,6	33,4	100

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

<sup>7</sup> Cfr. (a cura di) Frisanco R., *Il volontariato in Piemonte. Dimensioni e caratteristiche del volontariato piemontese*, Torino, Regione Piemonte, 2007, pag. 54.

<sup>8</sup> Sulle 12.286 OdV esaminate nella rilevazione nazionale FIVOL 2006 essi rappresentano il 66,4%.

La prevalente presenza maschile ai vertici delle OdV biellesi risulta attenuata tra le OdV di maggiore dimensione, appartenenti alle grandi reti del volontariato nazionale e operanti nei comparti del *Welfare*, che sono anche quelli a più elevata densità di presenza femminile. Si tratta di una crescita di posizione che non appare casuale o contingente proprio perché riguarda la parte più consolidata e strutturata del volontariato. Al contrario, la presidenza maschile caratterizza maggiormente le piccole unità, quelle indipendenti e impegnate nei nuovi settori della partecipazione civica (Tab. 87).

Circa gli **anni di presidenza** il loro numero sale con il diminuire della dimensione dell'OdV, dove il ricambio delle cariche è più lento, tra le OdV dei comuni non capoluogo e tra le compagini con un *curriculum* operativo più lungo.

Tab. 87. Sesso dei Presidenti e anni di svolgimento dell'incarico nelle OdV biellesi e per alcune caratteristiche delle stesse

DESCRIZIONE:	IN TOTALE	DIMENSIONE ODV		COMUNI		MACROSETTORE		EPOCA DI NASCITA		STATUS	
		Fino a 10 vol.	oltre 20 vol.	capoluogo	altri comuni	Welfare	partecip. civica	Fino al 1994	1995-2007	affiliate	indipendenti
SESSO:											
- femmine	36,7	32,9	<b>42,9</b>	35,9	37,3	<b>48,6</b>	24,7	38,7	35,3	<b>43,3</b>	32,2
- maschi	63,3	<b>67,1</b>	57,1	64,1	62,7	51,4	<b>75,3</b>	61,3	64,7	56,7	<b>67,8</b>
ANNI DI PRESIDENZA:											
- da 1 a 6	63,3	54,8	<b>80,0</b>	<b>75,0</b>	54,2	64,9	61,6	48,4	<b>74,1</b>	66,7	60,9
- più di 6	36,7	<b>45,2</b>	20,0	25,0	<b>45,8</b>	35,1	<b>38,4</b>	<b>51,6</b>	25,9	33,3	39,1
<i>totale v.a.</i>	<i>147</i>	<i>73</i>	<i>35</i>	<i>64</i>	<i>83</i>	<i>74</i>	<i>73</i>	<i>62</i>	<i>85</i>	<i>60</i>	<i>87</i>

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

Chi diventa Presidente ha alle spalle una carriera piuttosto lunga nel volontariato, in media 19 anni, ed è attualmente impegnato per 15 ore a settimana per la propria organizzazione, un numero di ore che è di circa tre volte più alto di quello dei volontari continuativi. Tre su dieci svolgono anche un incarico di responsabilità o di rappresentanza in altri organismi partecipativi o di coordinamento e/o di secondo o terzo livello del volontariato. Il presidente ha quindi le caratteristiche di un militante di lungo corso.

La sua estrazione professionale è nel 31,2% di elevato profilo (quadro e apicale, compresa la libera professione). La posizione professionale più frequente è quella impiegatizia (35,4%) seguita alla pari dallo status di operaio e di lavoratore autonomo (14,3% entrambi). La sua esperienza professionale è talvolta confacente con l'impegno di volontariato operando od avendo operato in età lavorativa nel settore pubblico e per lo più nei comparti delle politiche sociali (36,1%).

## 7.6. Garanzie dei volontari e ai volontari

L'organizzazione chiede ai volontari in ingresso alcune garanzie che vanno nella direzione di avere da loro piena adesione e coerenza di impegno nei comportamenti rispetto a quanto essa rappresenta e realizza. Nel 71,4% dei casi ai nuovi volontari è richiesto di attenersi ad un "regolamento" o a "linee guida" comportamentali e la maggioranza delle OdV propone al candidato volontario di sottoscrivere una "domanda di iscrizione" (66%). Nettamente minoritaria è invece una formalizzazione più vincolante come la sottoscrizione di un "patto associativo" (17%) o una lettera di adesione reciprocamente vincolante, formalizzazione che riguarda solo il 4,8% dei casi.

Nella maggioranza dei casi le richieste ai volontari sono più di una e le OdV più esigenti sono le più grandi e risultano ubicate nel centro urbano della provincia (Tab. 88).

Tab. 88. Numero tipi di richieste delle OdV biellesi ai nuovi volontari, in totale e per alcune caratteristiche descrittive

NUMERO TIPI DI ENTRATA:	IN TO-TA-LE	COMUNI		DIMENSIONE ODV		
		capo-luogo	altri comuni	fino a 10 vol.	da 11 a 20 volunt.	oltre 20 volunt.
- nessuna richiesta	12,2	6,3	<b>16,9</b>	<b>15,1</b>	<b>15,4</b>	2,9
- 1 richiesta	35,4	34,4	36,1	39,7	28,2	34,3
- da 2 a 4 richieste	52,4	<b>59,4</b>	47,0	45,2	56,4	<b>62,9</b>
<i>totale in %</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
<i>totale in v.a.</i>	<i>147</i>	<i>64</i>	<i>83</i>	<i>73</i>	<i>39</i>	<i>35</i>

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

I volontari dovrebbero operare con la **garanzia di una assicurazione contro rischi** di infortunio e di malattia connessi allo svolgimento dell'attività, nonché per la responsabilità civile verso terzi. Essi dovrebbero avere accesso a meccanismi assicurativi semplificati e vantaggiosi, come stabilisce la legge 266 (art. 4).

Questo **obiettivo in provincia di Biella è in gran parte realizzato** (Tab. 89). Solo il 10,9% del campione non fornisce alcuna copertura assicurativa ai propri membri.

Nel 74,1% dei casi l'assicurazione è garantita a tutti i volontari dall'organizzazione stessa e nel solo 6,1% da altro ente, per lo più Pubblico con cui l'organizzazione opera in convenzione.

Tab. 89. Copertura assicurativa dei volontari delle OdV biellesi e soggetto che se ne fa carico; confronto tra OdV con diverse caratteristiche

DESCRIZIONE	IN TOTALE
- No	10,9
- Sì, è garantita a tutti dalla nostra OdV	74,1
- Sì, è garantita ad alcuni dalla nostra OdV	12,2
- Sì, è garantita ad alcuni volontari da altro ente	6,1
<i>totale % *</i>	<i>103,3</i>
<i>totale v.a.</i>	<i>147</i>

\* Il totale supera il 100% perché erano possibili più risposte

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

I volontari che lavorano hanno diritto ad usufruire di una clausola di favore che ne agevoli l'accesso all'impegno solidaristico. Si tratta dell'istituto della **flessibilità dell'orario di lavoro o delle turnazioni** previsto anch'esso dalla legge quadro sul volontariato (art. 17) per i membri attivi delle unità iscritte al Registro del Volontariato.

Si sa che con tutta probabilità questo è l'articolo meno applicato della L. 266 e se ne ha prova anche nella provincia biellese dove meno del dieci per cento delle OdV può vantare l'applicazione (Tab. 90). Anche considerando le unità interessate a tale istituto facilitante - il 92,5% che dichiara di avere volontari attivi sul mercato del lavoro e di essere iscritto nel registro provinciale del volontariato (rendendo dunque gli attivisti titolari di tale opportunità) - solo il 9,5% di esse vede applicato ai propri volontari lavoratori questo diritto. Di fatto si tratta di un'opportunità disponibile



esclusivamente per i volontari delle organizzazioni medio-grandi, oltre che iscritte al registro provinciale del volontariato. Si riscontra così ancora una volta il differenziale di tutela del volontario a seconda della dimensione dell'OdV di cui fa parte.

Tab. 90. Organizzazioni con volontari che usufruiscono della flessibilità nell'orario di lavoro o di una turnazione favorevole, in totale e per classe di volontari presenti

DESCRIZIONE	IN TO-TALE
- no, non ne usufruiscono	83,0
- non vi sono volontari che lavorano	7,5
- sì, 1 o più volontari	9,5
<i>Totale %</i>	<i>100</i>

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

### 7.7. Risorse finanziarie: fonti ed entità

Se il lavoro dei volontari costituisce la risorsa primaria di una OdV, risulta quasi impossibile realizzare attività e progetti - e quindi la *mission* - senza poter utilizzare congrue **risorse economiche**.

L'accesso a finanziamenti plurimi o differenziati si palesa anche come un indicatore di efficienza complessiva dell'organizzazione in quanto rivela buona aderenza (contributi di soci e sostenitori), reputazione sociale (soprattutto rispetto ai donatori), capacità progettuale (accesso ai finanziamenti vincolati), visibilità e accreditata funzionalità dell'OdV (contributi e rimborsi da parte di Amministrazioni pubbliche). Inoltre una buona dotazione finanziaria garantisce all'organizzazione autonomia rispetto ai soggetti finanziatori, in particolare nei confronti dell'Amministrazione pubblica.

La ricerca ha permesso di accertare le fonti e l'entità dei finanziamenti delle organizzazioni della provincia biellesi (Tab. 91).

Le **fonti di finanziamento** su cui le OdV possono contare sono quattro in media. Spicca per poco meno dei tre quarti del campione, in modo trasversale a tutte le sue componenti, la capacità di autofinanziarsi con il sostegno dei propri associati e sostenitori. Tale fonte di entrata costituisce la base del *budget* dell'OdV e non varia al variare del flusso delle entrate. Elevata è anche la propensione a svolgere direttamente attività di autofinanziamento (55 su 100). In generale sono invece relativamente poche le OdV che vantano ricavi dalla vendita di beni e servizi, sia pur marginali.

Quanto più le organizzazioni hanno una base associativa e un consenso nella comunità in cui operano tanto più ricevono attenzione rispetto alle proprie esigenze di raccolta fondi. Il 60,5% si avvantaggia delle donazioni, dei lasciti o delle offerte dei cittadini. E' questo il segnale di una tendenza che trova oggi sponda favorevole nell'incrementata deducibilità fiscale delle donazioni.

Tra le fonti di entrata di rilevanza non marginale vi sono anche i contributi di **enti privati** usufruiti da 40 unità su 100. Questi peraltro sostengono una cospicua quota di OdV attraverso il finanziamento di progetti. Importante è soprattutto la fonte pubblica di finanziamento, in particolare i contributi (52,4%), nonché i rimborsi o i corrispettivi per servizi resi sotto la forma del *contracting out* o convenzione (34%).

Appare altresì importante il riscontro che poco meno di 4 unità su 10 abbia ricevuto finanziamenti da progetti, a confermare una ormai diffusa propensione a cimentarsi con pratiche di intervento sperimentali e innovative.

Tab. 91. Fonti di entrata delle OdV biellesi nel 2007

TIPOLOGIA DELLE FONTI DI ENTRATA	IN TOTALE
- contributi di soci o tesserati	72,1
- donazioni di cittadini, lasciti, offerte	60,5
- da autofinanziamento	55,1
- contributi di enti privati	40,1
- da convenzione o come corrispettivo per prestazioni o servizi resi	34,0
- contributi di Enti pubblici	52,4
- finanziamenti di progetti	36,1
- da vendita di beni e servizi marginali	18,4
totale %*	368,7

\*Il totale supera il 100% perché erano possibili più risposte

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

Il numero dei tipi di entrate su cui le compagini biellesi possono contare dipende dalle caratteristiche delle stesse. Sono privilegiate in tal senso, oltre alle unità semiprofessionalizzate, quelle che operano nei comuni non capoluogo della provincia e maggiormente consolidate per epoca di nascita, come a dire che le entrate dipendono anche dal rapporto fiduciario che matura nel tempo con il territorio e le istituzioni (Tab. 92). La dimensione dell'OdV per numero di volontari penalizza le piccole unità solo in riferimento alla classe di grandezza più bassa.

Tab. 92. Numero tipi di entrate finanziarie nel 2007 da parte delle OdV biellesi in totale e per alcune caratteristiche descrittive

NUMERO TIPI DI ENTRATA:	IN TOTALE	COMUNI		EPOCA DI NASCITA		DIMENSIONE ODV			COMPOSIZIONE ODV*	
		capoluogo	altri comuni	fino 1994	dal '95 al 2007	fino a 10 vol.	da 11 a 20 volunt.	oltre 20 volunt.	solo con volunt.	miste con retrib.
- fino a 2 tipi	28,6	32,8	25,3	21,0	34,1	32,9	28,2	20,0	40,0	7,4
- da 3 a 4 tipi	36,1	40,6	32,5	41,9	31,8	34,2	35,9	40,0	36,0	29,6
- da 5 a 8 tipi	35,4	26,6	42,2	37,1	34,1	32,9	35,9	40,0	24,0	63,0
totale in %	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
totale in v.a.	147	64	83	62	85	73	39	35	50	27

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

Su 100 organizzazioni 39 raccolgono prevalentemente in modo diretto le risorse necessarie per sostenere le proprie attività, 25 ricevono la maggior parte dei finanziamenti da soggetti privati, 30 dagli Enti pubblici e il residuo 6,3% ha un budget in cui pesano pressoché allo stesso modo proventi propri, privati e/o pubblici (Tab. 93).

Complessivamente **25 unità su 100 dipendono dai finanziamenti pubblici**. Non è confermata l'ipotesi che al crescere della dimensione delle OdV per numero di volontari e di operatori in generale cresce la probabilità che l'OdV sia foraggiata dai finanziamenti pubblici a scapito di quelli direttamente reperiti dalla compagine solidaristica facendo quindi aumentare il tasso di dipendenza dai primi. Di certo tale dipendenza si acuisce per le OdV semiprofessionalizzate e per quelle con entrate cospicue.

Il fenomeno della dipendenza dai finanziamenti pubblici è - anche in prospettiva - denso di interrogativi: può contrarre la funzione di *advocacy* e di stimolo critico delle unità solidaristiche nei confronti delle politiche pubbliche? Non vi è forse il rischio di una strumentalizzazione delle OdV, ben sostenute finanziariamente dal Pubblico,

inibendone l'aspirazione alla *partnership*? Comporta una tendenziale assunzione di delega a discapito della partecipazione delle organizzazioni della società civile?

Tab. 93. Fonte prevalenza delle entrate finanziarie e dipendenza dai proventi pubblici, in totale e per alcune variabili descrittive

PREVALENZA ENTRATE E DIPENDENZA DAL PUBBLICO	IN TOTALE	COMUNI		STATUS		DIMENSIONE ODV		CLASSE ENTRATE '07 (euro)		ODV miste con retribuiti
		capo-luogo	altri comuni	Affiliate	indipendenti	fino a 20 vol.	oltre 20 volunt.	fino a 10 mila	oltre 50 mila	
- acquisite direttamente	38,1	37,5	38,6	38,3	37,9	42,0	25,7	42,2	27,3	22,2
- da soggetti privati	24,5	26,6	22,9	23,3	25,3	22,3	31,4	25,3	27,3	29,6
- da Enti pubblici	29,3	23,4	33,7	35,0	25,3	27,7	34,3	28,9	36,4	40,7
- mix (valore equivalente di più di 1entrata)	8,2	12,5	4,8	3,3	11,5	8,0	8,6	3,6	9,1	7,4
<i>totale % *</i>	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
<b>DIPENDENZA DAI PROVENTI PUBBLICI *</b> (=>51% delle entrate)	26,4	22,2	29,6	31,7	22,6	26,4	26,5	27,3	36,4	37,0

\* sono state escluse 5 OdV che non fanno alcuna rendicontazione

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

La maggioranza delle organizzazioni biellesi può contare su **entrate complessivamente modeste**. Nel 2007, 59 OdV su 100 hanno incamerato non oltre i 10 mila euro, comprese le 3 unità su 100 che dichiarano tuttavia di non avere proventi o di non disporre di rendicontazione al riguardo; solo un quinto di esse rivela un *budget* superiore ai 25 mila euro (Tab. 94).

Tab. 94. Distribuzione delle OdV per classi di entrata nel 2007

TIPOLOGIA DELLE FONTI DI ENTRATA	IN TOTALE	% cumulata
- non calcolabile, prive di rendicontazione	2,7	2,7
- meno di 5.000 euro	38,8	41,5
- da 5.000 a 10.000 euro	17,7	59,2
- da 10.001 a 25.000 euro	21,1	80,3
- da 25.001 a 50.000 euro	4,8	85,0
- da 50.001 a 150.000 euro	8,8	93,9
- oltre i 150.000 euro	6,1	100
<i>totale %</i>	100	----

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

Il *budget* delle organizzazioni non è statico e di anno in anno può variare. Nel 2007, 52 unità su 100 hanno riscontrato una flessione o, soprattutto, una crescita delle proprie entrate rispetto all'anno precedente (Tab. 95). L'aumento di queste ha riguardato poco più di un terzo delle OdV biellesi. Le compagini più grandi e quelle che hanno un rapporto più stretto con Enti e servizi pubblici si distinguono anche per avere incrementato in proporzione superiore il *budget* nell'ultimo anno.

Tab. 95. *Andamento del budget 2007 rispetto al 2006 (in % su 143 OdV)*

LIVELLI	IN TO-TALE
- inferiore	15,4
- uguale	48,3
- superiore	36,4
<i>totale %</i>	<i>100</i>

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

Si tratta ora di capire in modo più approfondito, verso quale **modello prevalente di utilizzo/disponibilità delle risorse umane e finanziarie** stiano andando le organizzazioni solidaristiche biellesi, mettendo a confronto l'andamento del *budget* con quello dei volontari attivi negli ultimi due anni.

Si nota come i due fattori producano una situazione dinamica per l'81,5% delle organizzazioni che perdono o guadagnano in termini di finanziamenti e/o di volontari (Tab. 96). Le realtà statiche, ovvero dove vi è crescita "zero" per entrambi i fattori costituiscono l'aliquota residua (18,5%).

Il segno "più" prevale rispetto a quello "meno". L'incremento dei volontari nel biennio viene registrato in un contingente di OdV assolutamente più grande (50%) di quello che vede crescere le entrate economiche (35,6%). Questo andamento può essere considerato un punto di forza del fenomeno dell'associazionismo pro-sociale biellese.

Siamo sostanzialmente in presenza di un modello che vede una stabilità o un incremento delle entrate e che privilegia tuttavia la promozione della risorsa chiave del cittadino (percepita come pratica ancora insufficiente) che dona gratuitamente il proprio tempo e la propria competenza.

Tab. 96. *Andamento di entrate economiche (budget) e dei volontari nelle OdV biellesi in totale e per alcune caratteristiche descrittive*

DESCRIZIONE	IN TOTALE	COMUNI		DIMENSIONE ODV			COMPOSIZIONE ODV			CLASSE ENTRATE '07 (euro)	
		capo-luogo	altri comuni	fino a 10 vol.	da 11 a 20 vol.	oltre 20 vol.	Solo Vol.	mista con retrib.	mista senza retrib.	fino a 10 mila	oltre 50 mila
- crescita di volontari e di finanziamenti	24,0	17,5	<b>28,9</b>	19,4	23,1	<b>34,3</b>	12,0	29,6	30,4	15,9	<b>36,4</b>
- crescita di volontari	26,0	<b>36,5</b>	18,1	26,4	15,4	<b>37,1</b>	30,0	37,0	18,8	25,5	31,8
- crescono solo i finanziamenti	11,6	7,9	14,5	12,5	12,8	8,6	10,0	18,6	10,1	7,3	18,2
- stabilità	18,5	15,9	20,5	19,4	<b>28,2</b>	5,7	24,0	7,4	18,8	22,0	13,6
- incertezza o perdita*	19,9	22,2	18,0	22,2	20,5	14,3	24,0	7,4	21,9	<b>29,3</b>	0,0
<i>totale %</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
<i>totale v.a</i>	<i>146</i>	<i>63</i>	<i>83</i>	<i>72</i>	<i>39</i>	<i>35</i>	<i>50</i>	<i>27</i>	<i>69</i>	<i>83</i>	<i>22</i>

\* significa che un fattore decresce e l'altro o decresce o si mantiene stabile

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

Uno dei temi maggiormente affrontati nel dibattito è come agevolare l'attività delle OdV riducendone gli oneri fiscali e massimizzando gli effetti positivi della deducibilità fiscale sulle donazioni, come è di fatto avvenuto con una recente disposizione di legge. La **possibilità di figurare come ONLUS** è un ulteriore vantaggio per le OdV in questa direzione. Il riscontro, visibile nella Tab. 97, è che 44 OdV esaminate su 100 hanno aggiunto l'acronimo ONLUS alla propria denominazione e oltre i tre

quarti hanno usufruito dei benefici fiscali previsti dal Decreto n° 460/1997. Tuttavia il 23,8% delle compagini esaminate non ha ancora beneficiato di questa opportunità che contribuirebbe a far fronte all'inadeguatezza delle risorse finanziarie, largamente lamentata dalla maggior parte delle OdV.

Tab. 97. OdV con l'acronimo di ONLUS e/o gioventù dei benefici fiscali ONLUS,

ONLUS?	SI	NO	TOTAL E
- viene indicato l'acronimo	44,2	55,8	100
- si sono gioventù dei benefici fiscali	76,2	23,8	100

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

Ancora una volta le OdV maggiormente beneficiarie delle opportunità disponibili sono quelle più grandi, semiprofessionalizzate, attive nel macrosettore del *Welfare*, appartenenti alle reti del volontariato nazionale e ubicate nel comune capoluogo. Inoltre tali opportunità fiscali vengono colte in misura maggiore proprio dalle OdV con il bilancio finanziario più florido (Tab. 98). Vi è quindi un problema di pari opportunità anche nella fruizione di norme agevolative l'attività solidaristica di tutte le formazioni solidaristiche.

Tab. 98. L'utilizzo della denominazione di ONLUS e dei relativi benefici fiscali da parte delle OdV biellesi in totale e per alcune caratteristiche descrittive

L'ODV:	IN TO- TA- LE	COMUNI		STATUS		MACRO- SETTORE		DIMENSIONE ODV		CLASSE ENTRATE '07 (euro)	
		capo- luogo	altri comuni	affilia- te	indi- pend.	Wel- fare	partec. civica	fino a 10 vol.	oltre 20 volont.	fino a 10 mila	oltre 50 mila
- né denominazione di ONLUS né benefici fiscali	18,4	18,8	18,1	15,0	20,7	13,5	<b>23,3</b>	<b>21,9</b>	11,4	21,7	13,6
- sì denominazione, no benefici fiscali	5,4	6,3	4,8	5,0	5,7	8,1	2,7	5,5	5,7	6,0	9,1
- no denominazione sì benefici fiscali	37,4	28,1	<b>44,6</b>	33,3	<b>40,2</b>	32,4	<b>42,5</b>	<b>42,5</b>	25,7	<b>42,2</b>	22,7
- entrambi sì	38,8	<b>46,9</b>	32,5	<b>46,7</b>	33,3	<b>45,9</b>	31,5	30,1	<b>57,1</b>	30,1	<b>54,5</b>
<i>totale in %</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
<i>totale in v.a.</i>	<i>147</i>	<i>64</i>	<i>83</i>	<i>60</i>	<i>87</i>	<i>74</i>	<i>73</i>	<i>73</i>	<i>35</i>	<i>83</i>	<i>22</i>

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

## 7.8. Propensione al fund raising e al people raising

**I problemi di raccolta fondi e del reclutamento di nuovi volontari** da parte delle OdV biellesi corrispondono ai due principali bisogni espressi dai loro presidenti. Si è chiesto pertanto a questi ultimi di dichiarare la disponibilità a sviluppare in seno alla propria OdV una specifica competenza per fare in modo sistematico e organizzato raccolta fondi e reclutamento di nuovi volontari (in inglese e ormai di luogo comune, *fund raising e people raising*).

Poco meno di 4 unità su dieci si chiamano fuori rispetto a questa proposta, dichiarandosi non interessate a sviluppare tali competenze. Tuttavia l'85,7% di chi risponde affermativamente è interessato allo sviluppo di entrambe le competenze.

Si può notare come vi sia maggiore disponibilità a perfezionare le modalità di reclutamento di nuovi volontari che non ad attrezzarsi per una raccolta fondi più

incisiva (Tab. 99). Tuttavia tale disponibilità è sottodimensionata rispetto alla rilevanza del bisogno dichiarato, soprattutto per quanto concerne la raccolta di risorse umane gratuite.

Le OdV maggiormente interessate a sviluppare una specifica competenza per entrambi i tipi di bisogno sono quelle più vitali e dinamiche (soprattutto per il *fund raising*) e quelle che hanno un più intenso rapporto con il Centro Servizi per il Volontariato (soprattutto per il *people raising*). Anche un più elevato indice di formazione dei volontari e di collegamento con gli altri soggetti del territorio induce un'attenzione maggiore verso una strategia di reperimento risorse. La connessione tra reticolarità e propensione delle OdV a crescere in tale competenza è rafforzata dal più stretto rapporto con le Amministrazioni pubbliche di queste ultime.

Circa le caratteristiche descrittive delle OdV interessate a sviluppare le competenze specifiche emergono le unità di dimensioni maggiori, nate più recentemente, e, limitatamente al reclutamento dei volontari, attive nel *Welfare*, a composizione mista semiprofessionalizzata e ubicate nel comune capoluogo.

Tab. 99. Le OdV interessate a sviluppare specifiche competenze per fronteggiare i problemi di raccolta fondi e di acquisizione di nuovi volontari

ODV INTERESSATE A SVILUPPARE:	IN TO- TA- LE	bisogno di più finan- ziamen- ti*	bisogno di più volon- tari*	ODV MAGGIORMENTE INTERESSATE PER CARATTERISTICHE DELLE STESSA	
					%
- una specifica competenza per il reclutamento di nuovi volontari	52,4	54,8	<b>64,9</b>	- medio-alto rapporto con il CSV	68,9
				- bilancio > di 50.000 euro	68,2
				- medio-alto indice di vitalità	66,7
				- medio-alto indice di collegamento con altre organizzazioni	63,0
				- medio-alto rapporto con le AP	62,2
				- medio-alto indice di formazione	61,4
				- macrosettore del Welfare	60,8
				- miste semiprofessionalizzate	59,3
				- ubicate nel comune capoluogo	57,8
				- oltre 20 volontari	57,1
				- nate dopo il 1994	55,3
- una specifica competenza per la raccolta fondi	44,9	<b>54,8</b>	51,5	- medio-alto indice di vitalità	64,7
				- crescono i volontari e/o le entrate	61,5
				- medio-alto rapporto con il CSV	59,5
				- medio-alto indice di formazione	57,1
				- medio-alto indice di collegamento con altre organizzazioni	54,8
				- oltre 20 volontari	54,3
				- medio-alto rapporto con le AP	54,1
- nate dopo il 1994	52,9				
- no	36,7	31,7	26,8	-----	
<i>totale %</i>	<i>134,0</i>	<i>141,3</i>	<i>143,2</i>		

\* sopra la media dei punteggi di bisogno

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

La situazione delle OdV biellesi per quanto concerne la raccolta fondi è caratterizzata da un diffuso attivismo per cui solo 18 unità su 100 si dichiarano estranee a qualunque tentativo di reperire tale risorsa che spesso è anche l'unica o la principale su cui esse possono contare. Una parte di OdV sembra avere una specifica strategia in quanto basa l'acquisizione di proventi su almeno due modalità di raccolta. Quella maggiormente rincorsa è il "5 per mille" della fiscalità generale (67 unità su 100) che

rafforza su scala più ampia la raccolta diretta di offerte o donazioni dei cittadini più vicini se non proprio beneficiari dell'organizzazione (3 OdV su 10). Per la maggioranza delle OdV vi è poi quella dell'impegno diretto nelle attività di autofinanziamento che coinvolgono il 53,7% delle unità (Tab. 100). Le risposte "altre" sono di scarsa rilevanza numerica e fanno riferimento all'accesso a fondi di enti privati e pubblici in forma di contributi o di finanziamento di progetti, se non proprio di corrispettivi per servizi resi.

A parte qualche eccezione, nella strategia di approvvigionamento delle risorse finanziarie non vengono indicati i proventi da convenzioni, rimborsi o contributi pubblici che fanno riferimento alle attività "istituzionali" dell'OdV, bensì quelli *a latere* dell'attività principale. Come è evidente che sia per una OdV che non realizza le attività per raccogliere fondi, ma per rispondere a bisogni e istanze della comunità territoriale.

Tab. 100. Situazione delle OdV biellesi per quanto concerne la raccolta fondi

DESCRIZIONE	%
- non abbiamo i mezzi e le competenze per poterla realizzare	15,6
- partecipiamo alla raccolta fondi attraverso il 5 per mille	67,3
- raccogliamo fondi con attività di autofinanziamento (comprese le quote associative)	53,7
- raccogliamo oblazioni dai cittadini	29,6
- vi sono altre organizzazioni o un'agenzia incaricata che raccoglie fondi anche per la nostra OdV	2,7
- partecipiamo a bandi per progetti o riceviamo corrispettivi per servizi forniti	2,7
- chiediamo contributi ad enti pubblici o privati	2,0
- non siamo interessati o non raccogliamo fondi	2,0
NR	2,0
<i>totale %</i>	<i>177,6</i>

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

Al 32,7% delle OdV che non partecipano alla raccolta fondi attraverso il concorso del "5 per mille" è stata posta una domanda aggiuntiva con l'intento di sondare i **motivi del mancato accesso a questa nuova opportunità di finanziamento**. Tra i 6 tipi diversi di motivi che emergono, due sono più frequentemente riferiti: la mancanza di idoneità per potervi accedere in termini normativi (ad esempio, perché non ancora iscritti al registro del volontariato o «*perché non ancora accreditata come ONLUS*», il 29,3%); e la valutazione di non utilità o non interesse per la specifica opportunità (26,8%). Ad assecondare una posizione di scarso interesse o utilità vi sono anche le risposte come: «*non ci abbiamo mai pensato*», «*non ci siamo mai attivati*», «*ci stiamo informando in merito*» (14,6%). Solo il 7,3% adduce a motivo della non partecipazione al 5 per mille una valutazione negativa («*troppa burocrazia*») o non incentivante («*sarebbe stato un introito marginale*»), mentre il restante 24,4% dei rispondenti o intende partecipare per l'anno in corso («*sono in corso le pratiche*») oppure vi partecipa indirettamente tramite la propria sede centrale. Vi sono infine 7 casi (sui 48) che non hanno risposto in quanto non sono probabilmente ben informati circa questa opportunità.

La propensione ad accedere al finanziamento è quindi ampia e in crescita tra le OdV biellesi, che manifestano al riguardo poche riserve critiche.

**Quale ruolo può svolgere il Centro di Servizio per il Volontariato** al fine di assecondare la strategia di raccolta fondi da parte delle OdV? E' legittimato a svolgere tale compito? La risposta a quest'ultima domanda è affermativa dato che solo 6 unità su 100 non ritengono questo un compito del CSV (Tab. 101). Per la maggior parte dei casi il CSV può svolgere essenzialmente un duplice ruolo: a) di tipo consulenziale o di accompagnamento all'esercizio sul campo di modalità di *fund raising* alla stregua di un

“incubatore” di strategie e competenze (51,7%); b) di qualificazione delle OdV o loro incaricati (*fund raiser*) attraverso un’attività formativa specifica (44,9%).

Le altre proposte raccolgono piccole minoranze di consensi, come quella improbabile di un CSV collettore diretto di risorse per tutte le OdV mutuando il compito ben più incisivo che potrebbe essere svolto al riguardo da una Fondazione di Comunità (15,6%). Infine, la concertazione con le banche per agevolare il ricorso al credito e fornire le dovute garanzie trova il consenso dell’11,6% delle OdV. Anche in questo caso sarebbe auspicabile una concertazione con le banche da parte di un autorevole istituzione (Provincia o Regione) nella sua azione di “facilitazione” dell’autonoma iniziativa dei cittadini che si fanno carico dell’«interesse generale» e la possibilità di ricorso ad una finanziaria etica.

*Tab. 101. Ruolo del CSV a favore delle OdV biellesi per quanto concerne la raccolta fondi*

<b>IL CSV:</b>	<b>% OdV</b>	<b>Priorità 1</b>
- può fornire alle OdV una consulenza specifica o un affiancamento per tale attività	51,7	29,8
- può aiutare le OdV con corsi di formazione specifici per elevare la competenza nella raccolta fondi delle singole OdV	44,9	30,6
- dovrebbe farsi carico per tutte le OdV della provincia di questa funzione, raccogliendo direttamente tali fondi	15,6	11,6
- può concertare con le banche locali prestiti a tassi agevolati alle OdV fornendo le dovute garanzie	11,6	4,8
- non dovrebbe svolgere attività in questo campo	6,1	6,1
- altro	1,4	1,4
- non saprei o non conosco le competenze attribuite al CSV	15,7	15,7
<i>totale %</i>	<i>147</i>	<i>100</i>

*Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008*



## **PARTE SECONDA: I VOLONTARI**

### **1. CHI SONO I VOLONTARI?**

Obiettivo di questa sezione del rapporto di ricerca è quello di analizzare caratteristiche, comportamenti, valutazioni e vissuto di un campione di 189 volontari appartenenti alle stesse OdV precedentemente esaminate. Vengono anzitutto presentate le caratteristiche socio-anagrafiche dei volontari intervistati. Si cercherà anche di evidenziare la relazione tra la loro esperienza di volontariato e il *background* formativo pregresso. Una volta inquadrata la figura dell'attivista solidale si potranno comprendere meglio le altre dimensioni successivamente analizzate: come è diventato volontario, con quali motivazioni, perché ha scelto di impegnarsi in una specifica organizzazione, cosa fa, come si rapporta con l'organizzazione e come la valuta, e, infine, quale bilancio fa della propria esperienza.

#### **1.1. Caratteristiche socio-anagrafiche dei volontari**

L'età e il genere dei volontari intervistati tengono conto dei dati di prevalenza riscontrati nel campione delle 147 organizzazioni precedentemente analizzate. Tali dati risentono solo in parte della scelta fatta in fase di costruzione del campione, decidendo di costituire un collettivo di volontari intervistandone uno o al massimo due per ciascuna unità precedentemente esaminata a seconda del numero dei volontari in esse attivi. Nel caso di una sola intervista si è privilegiato il volontario dell'OdV con la maggiore anzianità di servizio. L'eventuale secondo intervistato (42 casi) doveva invece avere caratteristiche diverse dal primo per quanto concerne la fascia di età e opposte per genere, fatte salve quelle realtà dove i volontari hanno caratteristiche omogenee rispetto a queste variabili (ad esempio, in OdV di soli anziani o di sole donne). Il campione dei volontari è costituito in modo tendenzialmente equilibrato di tutte le componenti anagrafiche degli attivisti per cui in esso sfumano le grandi differenze intracampione riscontrate nella precedente ricerca sulle OdV (rilevazione FIVOL 2006). In riferimento alla variabile di genere si nota nel campione una leggera prevalenza maschile - il 51,9% - mentre tale componente costituisce il 56,4% dei volontari censiti nelle 147 OdV precedentemente analizzate. Così se il 66,3% dei volontari intervistati ha un'età superiore ai 45 anni, nel campione delle OdV questa componente raggiunge il 72,0% dei casi (Tab. 102).

Le fasce di età meno presenti in modo attivo e continuativo nelle organizzazioni biellesi, ma anche nazionali, sono quelle estreme, riferite ai giovani, che rappresentano l'aliquota più bassa - il 10,7% del campione - e agli anziani che costituiscono poco più di un quinto del campione (21,9%). Qualche differenza si nota nella distribuzione di genere nelle fasce esaminate, nel senso che la componente maschile rivela una concentrazione nettamente superiore nella classe di età senile, mentre quella femminile è mediamente più giovane in quanto appartiene maggiormente alla categoria anagrafica adulta (30-45 anni) e adulto-matura (45-65 anni).

Tab. 102. Classe di età dei volontari, in totale e per genere

CLASSI DI ETÀ:	IN TOTALE	GENERE	
		M.	F.
- fino a 29 anni	10,7	10,4	11,0
- da 30 a 45 anni	23,0	18,8	27,5
- da 46 a 65 anni	44,4	44,8	44,0
- oltre 65 anni	21,9	26,0	17,5
<i>totale %</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
<i>totale v.a.</i>	<i>187</i>	<i>96</i>	<i>91</i>

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

Per quanto riguarda lo **stato civile**, il tasso più elevato si riscontra tra i coniugati o conviventi (65,2%), con un contributo percentuale nettamente più favorevole di chi ha figli, mentre la componente dei nubili/celibi è rappresentata da 23 volontari su 100 (Tab. 103).

La maggiore propensione a dedicare il proprio tempo per un'azione gratuita e motivata riguarda in particolare chi non ha alcun vincolo di natura civile (celibi/nubili e altra condizione come vedove/i o separati/divorziati) e chi vive la condizione genitoriale. Nel primo caso perché svincolato da impegni di natura familiare e/o da responsabilità di tipo finanziario, mentre i coniugati con figli in età non più tenera hanno raggiunto la stabilità economico-sociale che è caratteristica della fascia d'età in cui si situano in prevalenza (quasi 2 su 3 sono ultra 45enni).

Tab. 103. Status civile degli intervistati, in totale e per alcune variabili

TIPOLOGIA	IN TOTALE	GENERE	
		M.	F.
- coniugato/convivente con figli	52,4	58,2	46,1
- coniugato/convivente senza figli	12,8	13,3	12,4
- nubile/celibe	23,0	19,4	27,0
- altra condizione (vedovo/a, separato/a...)	11,8	9,2	14,6
<i>totale %</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
<i>totale v.a.</i>	<i>187</i>	<i>98</i>	<i>89</i>

\* Fonti: rilevazione FEO-FIVOL 2008 e Censimento ISTAT 2001

La disamina del **titolo di studio** rivela che la maggioranza relativa dei volontari interpellati ha raggiunto il livello di scolarizzazione medio-alto, ovvero è in possesso di diploma di scuola media superiore o la sta frequentando (46,6%). Il livello di istruzione più alto riguarda il 18,5% degli intervistati, comprendendo sia le persone in possesso di laurea sia chi è prossimo a tale obiettivo. Poco più di un terzo ha pertanto una scolarizzazione inferiore (Tab. 104).

Il titolo di studio è correlato all'età e al genere dei soggetti. I volontari adulti maturi (46-65) e, soprattutto, anziani hanno molto più dei giovani-adulti un medio-basso livello di istruzione (licenza elementare o media inferiore). Ciò vale soprattutto per la componente maschile anziana (il 64% a fronte del 43,8% dell'analoga componente femminile), mentre le femmine attive nel volontariato in generale, e le giovani in particolare, hanno, in proporzione ai maschi, una scolarizzazione più elevata (il 45,7% rispetto al 25% dei maschi giovani). In definitiva, il tasso di scolarizzazione è più elevato tra le nuove generazioni e tra la componente femminile in ragione del più ampio accesso delle prime, ai livelli di istruzione superiore e, della seconda al mercato del lavoro.

Tab. 104. Livello di scolarizzazione per genere e per classe di età dei volontari

Livello di scolarizzazione	IN TOTALE	GENERE		CLASSE DI ETÀ'		
		M.	F.	Fino a 45	da 46 a 65	oltre 65
- medio-basso	34,9	44,9	24,2	17,5	37,3	56,1
- medio-alto	46,6	42,9	50,5	46,0	54,2	31,7
- alto	18,5	12,2	25,3	36,5	8,4	12,2
<i>totale %</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>63</i>	<i>83</i>	<i>41</i>

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

I volontari rivelano livelli di istruzione superiori a quelli della popolazione complessiva, e quindi risultano **collocati tra i ceti più colti** (Tab. 105). Lo evidenzia il fatto che il titolo di studio superiore (diploma e laurea) è stato acquisito dal 62,3% dei volontari e dal 33% della popolazione generale della provincia biellese, pur se il confronto tra i due aggregati è solo indicativo in quanto non omogeneo sul piano temporale e anagrafico (il dato ISTAT della popolazione è del censimento 2001 e calcolato sulla popolazione in età superiore ai 6 anni). Tale riscontro tuttavia indica che la popolazione più istruita è privilegiata rispetto alla partecipazione e alla possibilità di impiegare con competenza il proprio tempo libero (più dilatato?) per gli altri e per la comunità. Tuttavia, alla luce di questo dato, è evidente che uno degli obiettivi più importanti del volontariato nella provincia è quello di promuovere e facilitare l'impegno solidale di tutti i cittadini.

Tab. 105. Titolo di studio dei volontari a confronto con la popolazione generale della provincia di Biella in età superiore ai 14 anni

TITOLO DI STUDIO	Campione volontari	Popolazione generale*
- licenza elementare	12,2	40,0
- licenza media	30,2	31,9
- diploma di scuola secondaria superiore	41,8	22,3
- laurea	15,9	5,1
<i>totale %</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
<i>totale v.a.</i>	<i>189</i>	<i>178.615</i>

\* Fonti: rilevazione FEO-FIVOL 2008 e Censimento ISTAT 2001 (i dati Istat si riferiscono alla popolazione residente di 6 anni e più)

## 1.2. Condizione professionale

Circa la condizione professionale dei volontari, la maggioranza di essi - il 58,2% - non è attualmente non attiva mentre il rimanente 41,8% è **inserito nel mondo del lavoro**. Tra i soggetti che non lavorano spiccano i pensionati (45,5%), seguiti dalle casalinghe (6,3%) e dagli studenti (3,7%). In questa popolazione non vi è una sostanziale differenza di genere per quanto concerne l'accesso al lavoro. La condizione di volontario sembra allineare maschi e femmine rispetto al mercato del lavoro (+2,2% di occupati tra la componente maschile). Molto limitata è la presenza di persone in attesa di prima o di nuova occupazione (2,6%), a confermare l'ipotesi che chi fa volontariato non cerca un qualche improbabile vantaggio economico o un possibile impiego lavorativo e che per dedicare con serenità del tempo agli altri occorre aver risolto il proprio problema di reddito e di posizione sociale (Tab. 106).

L'elevata presenza di pensionati è coerente con l'alta densità di volontari delle fasce anagrafiche più mature (dato che il 75,8% degli appartenenti alla classe 46-65

anni non è più attivo), e con l'esigenza di chi non occupa più una posizione professionale di mettere a disposizione degli altri il proprio tempo e l'esperienza accumulata con gli anni. Molti sono quindi pensionati relativamente giovani, mentre gli anziani della terza e quarta età sono più presenti nei circoli o centri sociali autogestiti delle associazioni di promozione sociale che nelle organizzazioni di volontariato.

Va rilevato che il 65% dei giovani volontari (fino a 29 anni) risulta occupato come se che entra nel mondo della solidarietà organizzata in età giovanile è facilitato dal fatto di aver risolto precocemente il problema occupazionale o, se studente, riesce a conciliare lo studio con l'impegno solidale.

Le persone che rivelano il maggior impegno nelle loro organizzazioni e una carriera nel volontariato più lunga sono in misura maggiore rappresentati tra i pensionati e meno tra i lavoratori alle dipendenze che presentano qualche vincolo in più per contemperare i tempi di lavoro con quelli del volontariato. Tra i maschi prevalgono i pensionati, anche nel confronto con le volontarie, in ragione della loro età media più avanzata.

## BIELLA

Tab. 106. Condizione professionale dei volontari, in totale e per alcune variabili descrittive

TIPOLOGIA	IN TO- TALE	IND. DI IN- TENSITA' VOL.		CARRIERA DI VOLONTARIO			GENERE	
		basso	med.-alto	< 4 anni	4-8 anni	>8	M.	F.
- occupato in proprio	10,1	9,4	10,8	8,8	13,1	8,5	13,3	6,6
- occupato alle dipendenze	28,6	<b>36,5</b>	20,5	24,6	<b>37,7</b>	23,9	25,5	31,9
- occupato a tempo determinato o a progetto	3,2	2,1	4,3	5,3	3,3	2,8	4,1	2,2
- in attesa di prima occupazione	2,6	2,1	3,2	3,5	3,3	2,8	3,1	2,2
- studente	3,7	6,3	1,1	3,5	3,3	1,4	3,1	4,4
- casalinga	6,3	4,2	8,6	5,3	4,9	1,4	0,0	13,2
- pensionato/a	45,5	39,6	<b>51,6</b>	47,4	32,8	<b>54,9</b>	<b>51,0</b>	39,6
<i>totale %</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
<i>totale v.a.</i>	<i>187</i>	<i>96</i>	<i>93</i>	<i>57</i>	<i>61</i>	<i>71</i>	<i>98</i>	<i>89</i>

\* Fonti: rilevazione FEO-FIVOL 2008 e Censimento ISTAT 2001

I ruoli sostenuti dai volontari nella loro vita attiva si inquadrano nelle **posizioni medio-elevate della scala professionale**, in linea con il loro livello di scolarizzazione. Prevalgono le qualifiche impiegatizie (44,8%), mentre poco più di un quinto dei volontari-lavoratori si divide tra le posizioni apicali (imprenditoriali, libero professionali e di massima responsabilità) e quelle dirigenziali (Tab. 107); in terzo ordine seguono le professionalità di tipo esecutivo-manuale (2 su 10) che quelle del lavoro autonomo o degli artigiani (12,7%). Si può notare che chi occupa posizioni elevate nel mercato del lavoro riesce a garantire una maggiore intensità di impegno nel volontariato rispetto a chi svolge un lavoro di tipo impiegatizio, più rigido negli orari, penalizzando maggiormente la componente femminile.

Tab. 107. Posizione lavorativa degli intervistati occupati (oggi o in passato), in totale e per alcune variabili descrittive

TIPOLOGIA	IN TOTALE	IND. INTENSITA' IMPEGNO VOL.		GENERE	
		basso	medio-alto	M.	F.
- operaio/a o assimilabile (ruolo esecutivo)	20,0	17,1	22,9	<b>28,9</b>	9,3
- attività impiegatizia	44,8	<b>51,2</b>	33,7	32,2	<b>60,0</b>
- lavoratore autonomo	12,7	14,6	10,8	13,3	12,0
- quadro, dirigente	18,2	11,0	<b>25,3</b>	21,1	14,7
- ruolo apicale e libero professionista	4,2	2,4	<b>6,0</b>	4,4	4,0
<i>totale %</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
<i>totale v.a.</i>	<i>165</i>	<i>82</i>	<i>83</i>	<i>90</i>	<i>75</i>

\* Fonti: rilevazione FEO-FIVOL 2008 e Censimento ISTAT 2001

**Quale connessione volontariato-lavoro?** Al gruppo dei volontari non ancora inseriti stabilmente nel mondo del lavoro (attivi a tempo determinato o a progetto), a quelli in attesa di occupazione, nonché a studenti e casalinghe è stata posta una domanda per far emergere la consapevolezza di un'eventuale **utilità dell'attuale esperienza di volontariato nella prospettiva di una futura attività lavorativa** da essi presumibilmente auspicata (Tab. 108). Il 61,4% di essi afferma di considerare utile l'esperienza di volontariato per un'eventuale attività lavorativa e tale aliquota si eleva significativamente tra i giovani e le donne.

Si è cercato anche di comprendere quali **competenze o conoscenze** apprese nel fare volontariato essi ritengano di maggiore utilità per un ipotetico lavoro futuro. Vengono quindi considerate spendibili nella vita professionale le competenze relative al saper gestire i rapporti interpersonali e all'ascolto attivo degli altri, nonché la capacità di rendersi disponibili alle richieste di aiuto e al lavoro di gruppo. Subito dopo vengono citate le competenze tecniche legate a specifici settori di intervento o attività (es., comunicazione, mediazione, organizzazione e progettazione, animazione). Scarse sono invece le conoscenze di tipo strumentale (uso del PC o conoscenza linguistica). I contenuti menzionati fanno riferimento, nella maggior parte dei casi, alle cosiddette "competenze trasversali", ovvero a quelle abilità che possono essere definite anche più in generale "risorse della persona" e che non sono specificatamente legate ad un particolare ambito, ma appaiono necessarie a tutti i profili e livelli professionali. La rilevanza e l'utilità che tali competenze stanno assumendo contribuiscono a qualificare l'esperienza di volontariato.

Tab. 108. Valutazione dell'utilità della propria esperienza di volontariato per una futura attività lavorativa in totale e per caratteristiche anagrafiche - BIELLA

DESCRIZIONE	Utilità del volontariato per un futuro lavoro		Totale %	Totale v.a
	SI	NO		
<i>IN TOTALE</i>	<i>61,4</i>	<i>38,6</i>	<i>100</i>	<i>44</i>
<i>Classi di età:</i>				
- fino a 29 anni	<b>81,8</b>	18,2	100	11
- da 30 a 45	78,6	<b>21,4</b>	100	14
- da 46 a 65	36,8	<b>63,2</b>	100	19
<i>Sesso</i>				
- maschi	47,4	<b>52,6</b>	100	28
- femmine	<b>65,5</b>	34,5	100	20

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

Si è poi sondato il punto di vista dei volontari già inseriti nel mondo del lavoro e, capovolgendo la prospettiva precedente, si è cercato di capire se essi reputano **utile l'esperienza lavorativa per l'attività di volontariato**.

La grande maggioranza dei lavoratori o ex-lavoratori - quasi 7 su 10 - avendolo direttamente sperimentato, ritiene che l'esperienza professionale acquisita nei luoghi di lavoro serva in qualche misura anche all'attività di volontariato (Tab. 109). In particolare, il 51,2% dichiara di portare nel servizio la "cultura del lavoro", intendendo per *cultura* elementi come la mentalità orientata all'obiettivo, l'organizzazione e la continuità nell'impegno, mentre la quota restante ammette di trasferirvi le attività e le competenze tecniche. Tale aliquota sale al 58,7% tra i lavoratori maturi (46-65 anni) e ben al 65,8% tra le posizioni lavorative al *top* della scala gerarchica. E' interessante poi constatare che i soggetti che dichiarano un livello medio-alto di incremento del loro capitale culturale, a seguito dell'attività di volontariato, dichiarano in proporzione significativamente superiore agli altri (rispettivamente il 38,2% e il 18,2%) di svolgere nell'attuale organizzazione le cose che fanno (o facevano) nell'attività lavorativa.

Vi è in sostanza un'osmosi tra **l'esperienza in ambiti di lavoro e di volontariato**, un'influenza reciproca tra due realtà solo apparentemente diverse, ma capaci l'una di contaminare positivamente l'altra, non solo in termini valoriali. Non a caso sono oggi all'ordine del giorno due temi che puntano al rilancio di una connessione virtuosa tra volontariato e mondo del lavoro:

- l'ipotesi di riconoscere ai volontari, soprattutto giovani e in attesa di inserimento o recupero di posizioni lavorative, le conoscenze e le competenze acquisite e validate nella loro esperienza di impegno sociale gratuito;
- la promozione di volontari adulti affermati nel mondo delle professioni affinché possano portare nella solidarietà organizzata le loro competenze gestionali e tecniche e aiutare così le OdV a crescere senza dover ricorrere a personale esterno remunerato.

Tab. 109. *Utilità dell'esperienza lavorativa nell'attuale esperienza di volontariato, in totale e per classe di età e posizione professionale dei volontari*

TIPOLOGIA	IN TOTA- LE	CLASSE DI ETA'			POSIZIONE OCCUPAZIONALE**			
		Fino a 45 anni	da 46 a 65	oltre 65	Oper.	Impieg.	Auton.	Dirig.
- Sì, faccio nell'OdV cose che faccio o che facevo nell'attività lavorativa	27,4	36,2	20,0	32,5	27,3	33,3	25,0	19,5
- Sì, porto nell'attività di volontariato la cultura del lavoro	51,2	40,4	<b>58,7</b>	50,0	36,4	53,6	40,0	<b>65,8</b>
- No	31,7	31,9	32,0	30,0	48,5	26,1	40,0	21,9
<i>totale % *</i>	<i>110,3</i>	<i>108,5</i>	<i>110,7</i>	<i>112,5</i>	<i>112,2</i>	<i>113</i>	<i>105</i>	<i>107,2</i>
<i>totale v.a.</i>	<i>164</i>	<i>47</i>	<i>75</i>	<i>40</i>	<i>33</i>	<i>69</i>	<i>20</i>	<i>41</i>

\* basso= fino al conseguimento scuola media inferiore; medio= fino al conseguimento del diploma secondaria superiore; alto= laureati e laureandi

\*\* i liberi professionisti sono stati aggregati ai dirigenti o quadri

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

## 2. STORIA DEL VOLONTARIO

Ogni esperienza di volontariato è diversa dalle altre, a partire dal momento del primo contatto con una OdV, ma per tutti è valido il detto che «*volontari si diventa*».

Per capire come si arriva a questa esperienza e come viene costruita da ciascuno, occorre ripercorrere, attraverso alcuni elementi salienti, la “storia” del volontario, prendendo in considerazione i fattori che la favoriscono o la preparano, ovvero il *background* formativo, le prime occasioni di contatto con la realtà del volontariato e l’eventuale attività precedentemente svolta in organizzazioni diverse da quella attuale.

Le informazioni rilevate possono avere delle significative ricadute in termini di utilità per il movimento solidaristico. E’ evidente, per esempio, che sapere quale sia l’occasione più favorevole all’incontro tra la persona che si candida a fare volontariato e l’OdV (che oggi ha sempre più bisogno di volontari che dedichino gratuitamente il loro tempo e le loro risorse) può essere d’aiuto alle organizzazioni per programmare un piano di promozione finalizzato all’acquisizione di nuovi volontari.

### 2.1. Background del volontario: figure di riferimento ed esperienze pregresse

Le **figure** che i volontari ritengono essere state molto influenti per la loro formazione di cittadini sono quelle **genitoriali**, confermandosi la famiglia il luogo elettivo di socializzazione e di acquisizione di valori che hanno una valenza sociale.

Seguono, per *imprinting* formativo, le figure di “parenti, amici e conoscenti” e quindi la cerchia di persone più vicine e di abituale frequentazione. “Abbastanza” influenti sono gli insegnanti, mentre verso il “poco” declinano tutti gli altri, dagli animatori/responsabili di gruppi o di associazioni locali, alle persone di *status* religioso, mentre risultano “per niente” importanti per poco meno della metà del campione i *leader* del volontariato locale (Tab. 110). Infine, solo quattro intervistati su cento hanno citato l’influenza esercitata dai personaggi politici locali. E’ evidente la crisi dei riferimenti ideali rappresentati dalla politica che ha perso la sua connotazione di scuola di cittadinanza. Non è invece da archiviare come insoddisfacente il riscontro che 44 volontari su 100 hanno avuto *input* positivi (“molto” o “abbastanza” influenti) per la loro formazione di cittadini dagli animatori dell’associazionismo locale e 28 su 100 dai protagonisti del mondo del volontariato, la cui prima funzione è proprio quella di propagare i valori della solidarietà e della cittadinanza attiva.

Tab. 110. Grado di influenza delle diverse figure nella formazione alla cittadinanza attiva dei volontari (valori % e medi)

TIPOLOGIA DI FIGURE:	INFLUENTI IN MISURA DI:				Totale	Valore medio
	molto 1	abba- stanza 2	poco 3	per niente 4		
- genitori	62,6	19,8	7,0	10,7	100	1,65
- parenti, amici, conoscenti	25,5	45,7	21,2	7,6	100	2,10
- insegnanti	16,1	41,9	25,3	16,6	100	2,42
- sacerdoti, suore	17,5	26,8	22,4	33,3	100	2,71
- animatori/responsabili di gruppi/associazioni locali	15,4	28,6	20,3	35,7	100	2,76
- <i>leader</i> nel mondo del volontariato locale o non	8,3	19,9	25,4	46,4	100	3,09
- personaggi politici locali	0,6	3,3	19,3	76,8	100	3,72

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

L'influenza dei genitori - ma lo stesso si può dire anche di insegnanti e sacerdoti - risulta essere stata più incisiva per le generazioni più avanzata in età nonché per la componente femminile (Tab. 111). Il riscontro mette in luce una probabile riduzione del ruolo di tali agenzie formative alla luce dei cambiamenti che hanno più recentemente toccato la compattezza della famiglia e della scuola. Nel complesso i volontari anziani e, quindi in parte anche quelli che sono entrati nel volontariato più precocemente, sono stati i beneficiari elettivi dei referenti delle agenzie di socializzazione primaria e secondaria. Soprattutto la formazione ricevuta dai *leader* carismatici della solidarietà appare efficace in quanto risulta connessa con un indice di impegno nel volontariato più intenso. Gli animatori di gruppi/associazioni locali sembrano avere avuto maggior presa sui volontari più giovani, istruiti e di genere femminile.

I maschi sono stati nel complesso meno contagiati da figure di responsabili educativi o delle istituzioni socio-politiche e i meno esposti all'influenza di persone di Chiesa - nei cui confronti si sono avvantaggiati i volontari "devoti" - e dei *leader* del volontariato.

Tab. 111. L'influenza delle principali figure per la formazione alla cittadinanza attiva dei diversi gruppi di volontari

TIPOLOGIA	MOLTO	ABBASTANZA	PER NIENTE
- genitori	- anziani 80,0 - femmine 70,3		
- insegnanti	- anziani 28,2		
- parenti/conoscenti		- indice med.-alto intensità impegno volontario 53,2 - femmine 52,8	
- sacerdoti/suore	- anziani 37,8 - livello medio-basso di istruzione 26,2 - volontariato da più di 8 anni 23,2	- indice med.-alto intensità impegno volontario 32,2	- volontariato da meno di 4 anni 41,8 - maschi 41,3
- animatori	- inizio carriera di vol: età giovanile 23,0 - livello medio-alto di istruzione 22,9 - volontariato da più di 8 anni 21,7	- femmine 34,4	
- leader del volontariato	- oltre i 65 anni 13,2 - indice med.-alto in- tensità impegno vol. 13,0		- maschi 51,1

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

Si è voluto dunque indagare quali **esperienze pro-sociali o di impegno "pubblico"**, sia pure non sistematico, avessero fatto i soggetti prima di entrare a far parte attivamente di una OdV.

Una forbita maggioranza degli attivisti (72 su 100) ha cominciato ad operare nell'OdV dopo aver avuto alcuna esperienza pregressa di partecipazione ad attività sostanzialmente parallele o contigue a quelle di volontariato.

Si possono ravvisare **quattro percorsi propedeutici al volontariato**. La prima e più ampia fucina di formazione è l'*associazionismo religioso e/o l'ambito di animazione della parrocchia o dell'oratorio*. Insieme hanno costituito un'esperienza formativa per il 39,7% degli intervistati. Con qualche differenza tra i due ambiti perché il primo riguarda maggiormente anziani, donne e volontari di lungo corso, mentre l'attività di



animazione parrocchiale ha forgiato al volontariato persone istruite che sono poi convogliate direttamente, fin dall'età giovanile nel volontariato.

Pressoché un terzo degli intervistati viene invece dall'*associazionismo di tipo culturale e sportivo*, soprattutto i giovani maschi, i più istruiti e oggi attivi professionalmente, anch'essi passati al volontariato in età giovanile.

Poco meno di tre volontari su dieci hanno fatto esperienza di *volontariato individuale*, ovvero come singoli, in modo più o meno occasionale. (Tab. 112). Una quarta via è rappresentata da chi ha partecipato in epoca pregressa a *manifestazioni per la pace, per altre cause sociali o di tipo sindacale*. Ad essi si potrebbero aggiungere i soggetti che hanno fatto *attività politico-partitica*, patrimonio esperienziale in specie dei soggetti maschi, di età più avanzata ma anche di quelli che hanno iniziato da giovani l'impegno solidale, a testimonianza di un passaggio dalla militanza nei partiti a quella nelle formazioni sociali, scelta peraltro diffusa tra i giovani degli anni '80.

Si può rilevare in generale che le esperienze pregresse risultano più significativamente iscritte nel *curriculum vitae* di coloro che hanno iniziato a fare volontariato in età giovanile (il 49,2% a fronte del 35,4% di chi ha iniziato in età avanzata) e in chi è oggi più intensamente impegnato nell'azione solidaristica, quasi determinassero un "*imprinting*" per la carriera di volontario. In altri termini i soggetti maggiormente esposti a pregresse forme di impegno nel sociale o nell'associazionismo sono oggi i volontari più impegnati nelle loro organizzazioni. Si ha conferma anche di una connessione tra basso livello di istruzione e relativa estraneità ad esperienze che arricchiscono la vita di socializzazione e la formazione sociale delle persone.

Tab. 112. Esperienze pregresse all'impegno in altre organizzazioni di volontariato, in totale e per alcune variabili descrittive

TIPOLOGIA	IN TOTALE	I VOLONTARI CON LA % PIU' ELEVATA
- partecipazione ad associazione culturale o sportiva	32,8	- inizio volontariato in età giovanile 47,6 - livello alto di istruzione 45,7 - giovani-adulti (fino a 45 anni) 44,4 - attivi professionalmente 44,3 - maschi 37,8 - indice medio-alto di intensità impegno volontario 37,6
- esperienza di volontariato individuale in modo anche occasionale	29,1	- anziani 46,3 - non attivi professionalmente 34,5 - indice medio-alto di intensità impegno volontario 34,4 - femmine 34,1
- attività di animazione in oratorio o Parrocchia	26,5	- inizio volontariato in età giovanile 36,5 - indice medio-alto di intensità impegno volontario 34,4 - livello alto di istruzione 34,3
- partecipazione ad associazione religiosa o ispirata ai valori cristiani	22,2	- anziani 39,0 - carriera di volontario: > di 8 anni 31,0 - femmine 28,6
- partecipazione a manifestazioni sindacali	12,2	- inizio volontariato in età giovanile 20,0 - adulti-maturi (46-65 anni) 19,3
- partecipazione a manifestazioni sociali (pace, diritti civili o altri temi)	11,1	
- attività politica in un partito o movimento	10,6	- inizio volontariato in età giovanile 15,9 - maschi 15,5 - adulti maturi o anziani (>45 anni) 14,5
- partecipazione ad una associazione o movimento pacifista	6,9	-----
- esperienza di volontariato in Paesi in via di sviluppo	4,2	-----
- servizio civile in Italia o all'estero	1,6	-----
- altro	4,8	-----
- nessuna di queste esperienze	28,0	- livello basso di istruzione 43,9 - indice medio-basso di intensità Impegno volontario 40,6 - carriera di volontario: fino a 3 anni 38,6
<i>totale in %*</i>	190	-----

\*il totale supera il 100% perché erano possibili più risposte

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

Dalla sintesi di alcune delle variabili sopra descritte, si è potuto costruire un **indice di preparazione al volontariato** volto a collocare i soggetti su quattro livelli di preparazione in base al loro bagaglio esperienziale e formativo pregresso al servizio nell'OdV.

Per più di un terzo dei casi gli attivisti solidali mostrano un elevato livello di preparazione, in quanto hanno vissuto diverse occasioni propedeutiche all'attività di volontariato e hanno frequentato persone di importanza magistrale per la loro formazione di cittadini attivi e solidali, mentre sono molto meno quelli che non hanno avuto modo di vivere concretamente attività vicine o assimilabili a quelle di volontariato, oppure non hanno potuto contare sulla presenza di persone molto influenti sul piano formativo (Tab. 113).

Si conferma che il *curriculum vitae* dei soggetti più istruiti è più segnato da esperienze propedeutiche e influenze di maestri di vita, così come i volontari oggi più impegnati nelle loro OdV e che in misura maggiore percepiscono la qualità dei rapporti interni e la crescita del proprio capitale culturale, in epoca pregressa sono stati maggiormente invischiati in una socializzazione propedeutica o favorevole al volontariato. Ciò segnala anche una diversa distribuzione delle opportunità a seconda dei percorsi scolastici e delle appartenenze a contesti a più elevato capitale sociale e culturale che, peraltro, quegli stessi percorsi favoriscono.

A conferma di quanto già anticipato l'indice elevato di preparazione al volontariato si correla oltre che con un più serrato impegno odierno nell'attivismo solidale, con l'avvio al volontariato in età giovanile (42,9%). In altri termini **chi ha avuto una formazione pregressa all'azione pro-sociale entra nel volontariato con più facilità e vi sta con maggiore impegno e responsabilità.**

Tab. 113. *Indice di preparazione al volontariato per pregresse esperienze pro-sociali e/o influenze di figure di formatori in totale, per sesso e scolarizzazione dei volontari*

TIPOLOGIA	IN TOTALE	INDICE QUALITÀ RAPP. INTERNI		INDICE VAL. CAPITALE SOCIALE		INTENSITÀ AZIONE VOLONTARIA		SCOLARIZZAZIONE DEI VOLONTARI		
		basso	medio-alto	medio-basso	medio-alto	bassa	medio-alta	bassa	media	alta
- nessuna esperienza/influenza	8,2	11,4	5,4	5,8	10,6	14,1	2,3	9,5	7,8	6,5
- esperienza e/o influenza	28,1	38,0	19,6	32,6	23,5	35,3	20,9	38,1	24,7	16,1
- esperienza e influenza	28,1	24,1	31,5	33,7	22,4	24,7	31,4	20,6	31,2	<b>35,5</b>
- più esperienze/più influenze	35,7	26,6	<b>43,5</b>	27,9	<b>43,5</b>	25,9	<b>45,3</b>	31,7	36,4	<b>41,9</b>
<i>totale %</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

## 2.2. Motivazioni: perché si diventa volontari?

L'azione del volontario nasce da una spinta motivazionale che trova ispirazione e sbocco nella *mission* specifica delle OdV. La motivazione è l'elemento chiave che dirige l'azione e che stimola ad esercitare le proprie capacità, per questa ragione le organizzazioni non possono non farsi carico dell'impegno di alimentarla costantemente nell'ottica di mantenere viva la loro risorsa più preziosa, il volontario.

La ricerca ha messo in luce **le motivazioni**, che in ordine di importanza, sono alla base della decisione delle persone di fare volontariato per la prima volta e ha verificato quanto esse costituiscano ancora oggi le spinte che stimolano a continuare tale esperienza.

Sono stati presentati ai volontari 14 tipi di motivazioni all'azione solidaristica e quelli espressi per ciascuno dei due momenti storici - ieri e oggi - sono in media poco meno di tre (numero di risposte massime consentite), indicati in ordine di importanza. Le frequenze riscontrate hanno permesso di ordinarli per priorità come segue (Tab. 114).

La *motivazione altruistica*, ovvero il desiderio di «essere utile agli altri» è il «faro» della opzione solidaristica della maggioranza dei volontari, sia all'inizio della loro esperienza che nell'attualità. Oggi è quella prioritaria per quasi un terzo degli intervistati (32,1%), più di quanto lo fosse all'esordio (per il 26,5% dei volontari). I rispondenti tuttavia si situano su uno spettro ampio di motivazioni, a verifica dell'ipotesi delle **variegate le istanze che conducono all'azione solidaristica organizzata.**

Tab. 114. Tipologia delle motivazioni alla base dell'attività di volontariato all'inizio della stessa e attualmente; ordine di priorità per importanza

TIPOLOGIA DEI MOTIVI	IN TOTALE		LA PIÙ IMPORTANTE:	
	all'inizio della esperienza	oggi	oggi	all'inizio della esperienza
- voler essere utile agli altri	55,1	51,9	26,5	32,1
- affermare valori in cui credo (responsabilità, solidarietà, giustizia sociale...)	31,0	38,0	13,5	7,6
- fare un'esperienza utile per la mia vita, incrementare le conoscenze, allargare gli orizzonti	28,3	22,5	5,9	11,4
- partecipare alla vita della comunità territoriale	23,0	21,4	13,0	10,9
- stare con gli altri in modo positivo, fare vita associativa	21,4	25,7	10,3	8,7
- contribuire a realizzare attività o servizi utili alla Comunità in generale	18,7	25,1	5,9	1,6
- fare qualcosa che mi gratifica, che mi fa sentire Realizzato	19,8	21,9	5,4	6,0
- occupare costruttivamente il tempo libero	18,2	18,2	3,8	2,7
- vivere la fede religiosa	15,5	15,0	8,1	8,7
- l'aver vissuto in prima persona un'esperienza dolorosa che mi ha fatto capire l'importanza di essere solidali con gli altri	12,3	12,3	6,5	5,4
- dare un senso alla mia vita	11,8	11,2	1,1	2,2
- affrontare un problema sociale della comunità in cui vivo e che sento particolarmente	8,6	12,8	2,7	1,6
- l'influenza di una persona che frequenta/va questa organizzazione	10,7	7,0	2,2	2,7
- affrontare un problema sociale in cui sono coinvolto direttamente (o con un familiare/parente)	7,0	9,1	2,2	0,5
- altro	2,1	2,1	0,5	1,6
- nessuna risposta	1,1	1,1	107,6	103,7
<b>totale % *</b>	<b>284,6</b>	<b>295,3</b>	<b>185</b>	<b>184</b>

\* i totali della terza e della quarta colonna superano il 100% perché vi sono alcuni ex-aequo.

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

Tra “ieri” e “oggi” non mancano alcuni spostamenti di motivazione che si possono apprezzare meglio attraverso l'aggregazione delle stesse in un numero più ridotto di istanze.

Riducendo infatti tale tipologia di partenza in *sette categorie omogenee* di motivazioni essenziali emerge una graduatoria alquanto eloquente.

Se la **spinta altruistica** è all'origine importante per 55 volontari su 100 - soprattutto di quelli oggi anziani (65%) - non lo è molto meno anche il **movente utilitaristico in funzione autoformativa e autograticante**, facendo «un'esperienza utile per la vita, incrementando le conoscenze e allargando i propri orizzonti». A questa categoria appartengono altre due motivazioni come «fare qualcosa che mi gratifica, che mi fa sentire realizzato» e «occupare costruttivamente il tempo libero».

L'opzione per una o entrambe queste due motivazioni riguarda una quota ragguardevole di intervistati, 77 su 100. (Tab. 115). Si tratta di spinte proattive più congeniali ai giovani - in particolare al momento della scelta di fare volontariato - piuttosto che alle persone ultra65enni (47,8%), come era nelle aspettative e nei soggetti a carriera breve rispetto ai più “anziani” di servizio.

Segue l'**istanza partecipativa**, ovvero «contribuire a realizzare attività o servizi utili alla comunità in generale», più propria delle generazioni adulte, soprattutto nell'età centrale della vita (tra i 30 e i 45 anni) e della componente maschile, in particolare per quanto concerne «partecipare alla vita della comunità territoriale» (il 18,9% di essi a

fronte del 6,7% delle donne). Tale istanza è stata menzionata dal 48,7% del campione di volontari.

Si fa poi volontariato perché consente di «*affermare i valori in cui si crede*» e tale **dimensione valoriale** è rafforzata dall'opzione di senso che tale esperienza permette («*dare un senso alla mia vita*»). L'una e/o l'altra delle due motivazioni rappresentano istanze oggi avanzate dal 44,4% dei volontari.

Questi ultimi due moventi sono quelli che risultano in maggiore crescita rispetto all'ispirazione che sta all'origine della loro esperienza.

L'istanza **socializzante** è stata citata invece dal 3 rispondenti su 10 che desiderano «*stare con gli altri in modo positivo, fare vita associativa*» e, in misura minore, seguono una persona già attiva nell'organizzazione. Tale opzione è maggiormente espressa dai volontari in età matura, che hanno conosciuto il volontariato da adulti e che ne hanno ricavato il “valore aggiunto” di una vita relazionale da essi ricercata.

L'essere direttamente coinvolti in un problema sociale o il mobilitarsi in quanto si ha sofferto in prima persona un determinato problema o una patologia è una molla che sta all'origine dell'attivismo del 17% degli intervistati. E' questa la valenza della **sensibilizzazione**.

Quasi con la stessa consistenza statistica chiude la graduatoria delle categorie l'**istanza di fede**, di chi intende in tal modo testimoniare e, soprattutto, praticare valori specificatamente religiosi, come rivela il 15% dei volontari.

E' interessante constatare le interconnessioni o intrecci tra istanze anche molto diverse che fanno pensare ad una **polivalenza di motivazioni al volontariato** che presumibilmente è la forza attuale del fenomeno e della tenuta complessiva, come già evidenziato, dei volontari biellesi. Solo 9 intervistati su 100 forniscono una sola delle sette istanze al volontariato con cui si è ridotto per omogeneità lo spettro delle motivazioni. Vi sono poi poco meno di quattro volontari su dieci (37%) che all'origine della loro scelta indicano sia motivazioni di tipo altruistico (“*per gli altri*”) che di tipo autorealizzativo (“*per sé*”).

Si notano anche alcune differenze tra le motivazioni citate all'origine dell'esperienza e quelle valide attualmente, come si evince dalla Tab. 109.

In sostanza nel complesso dei rispondenti si ridimensiona un pò l'istanza altruistica a beneficio di quelle partecipativa e valoriale. Per il resto si tratta di oscillazioni minori poco significative in termini statistici.

Tab. 115. Tipologia delle motivazioni che orientano al volontariato all'inizio dell'esperienza e attualmente e le componenti del campione con i valori più elevati per ciascun tipo (% sul totale dei volontari e delle risposte)

TIPOLOGIA DI MOTIVAZIONI	All'origine		Attualmente		Attualmente	
	su totale volontari	su totale risposte	su totale volontari	su totale risposte	Le componenti del campione con i valori più elevati	%
- altruistica	55,1	21,9	51,9	20,1	- volontari in età avanzata - anziani - livello medio-basso di istruzione	65,8 65,0 56,9
- autorealizzativa	51,9	20,6	50,3	19,5	- volontariato in età giovane - giovani - livello alto di istruzione - fino a 3 anni di volontariato	65,1 65,0 64,7 59,6
- partecipativa	44,4	17,7	48,7	19,0	- giovani-adulti	52,8
- valoriale	39,0	15,5	44,4	17,2	- indice medio-alto intensità dell'azione volontaria - esperienze e influenze pregresse - livello alto di istruzione - indice medio-alta qualità dei rapporti interni all'OdV - volontariato da 4 a 8 anni	54,9 52,6 50,0 44,4 57,4
- socializzante	29,9	11,9	30,5	11,8	- volontariato da 4 a 8 anni - volontariato in età adulta - indice basso intensità azione volontaria - adulti maturi (46-65 anni)	41,0 39,0 37,5 36,1
- sensibilizzante	15,5	6,2	17,1	6,6	- adulti-maturi (46-65 anni) - femmine	22,9 22,2
- religiosa	15,5	6,2	15,0	5,8	- anziani	25,0
<i>totale %</i>	<i>351,1</i>	<i>100,0</i>	<i>257,9</i>	<i>100,0</i>		
<i>totale v.a.</i>	<i>187</i>	<i>470</i>	<i>187</i>	<i>482</i>		

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

Esaminando la coerenza di ciascun intervistato tra le motivazioni di ieri e quelle di oggi le cose cambiano un po', come attesta un apposito **indice di cambiamento di motivazione**. Per 44 volontari su 100 le motivazioni dell'inizio sono anche quelle odierne e ad essi si può aggiungere il 10,7% di coloro che, pur avendo mantenuto le stesse motivazioni, forniscono un diverso ordine di priorità.

Per il 31,6% invece le motivazioni poste a confronto sono in parte diverse e per il 13,4% le istanze originarie hanno subito una sensibile revisione nel tempo. Questo fenomeno dà conto di percorsi differenziati nel volontariato e di orientamenti che cambiano con l'esperienza dinamica e consapevole dello *status* di volontario.

I cambiamenti di motivazione più sensibili o significativi nel tempo hanno riguardato soprattutto i giovani (il 60% a fronte del 37,5% degli anziani), ad attestare che il cambio di motivazione risente anche delle specifiche istanze generazionali con cui il volontario si confronta nel suo stesso ciclo evolutivo.

### 2.3. Modalità di primo contatto di una OdV

La ricerca ha quindi indagato le occasioni e le modalità del primo contatto dei soggetti con le OdV.

In una quota appena prevalente - il 50,8% di essi - afferma di aver conosciuto la prima organizzazione in cui ha operato tramite *amici o conoscenti*. E' noto, dagli studi fin qui fatti e questa ricerca lo conferma, come la dimensione orizzontale e relazionale dei rapporti sociali, in particolare quelli della ristretta cerchia di amici e conoscenti, costituisca il canale più consueto per arrivare al volontariato. Si entra in contatto con questo mondo perché si conosce qualcuno che ne fa parte, qualcuno con cui si entra in risonanza o con cui si condividono valori, stile di vita o attività nel tempo libero.

Comprendendo in questa dimensione anche «*le persone che conoscevano l'organizzazione*» tale aliquota sale al 59,3%, e al 68,4% per la componente maschile, mentre ad una distanza siderale viene menzionato l'effetto degli ambiti educativi (scuola, parrocchia...l'11,6%) e la «ricerca personale» (6,9%), fattori che hanno un'incidenza maggiore per le donne (14,3% e 11%, rispettivamente) e per i più giovani (35% e 10%). Molto esiguo risulta invece il canale direttamente promozionali del Centro Servizi per il Volontariato e delle organizzazioni di terzo settore (5,3%), mentre sono di proporzione doppia i casi di volontari cofondatori della stessa organizzazione (10,6%). L'influenza mediatica (*depliant, brochure* o altro materiale divulgativo) costituisce un veicolo incisivo per non più del 6,3% dei casi, orientando al volontariato soprattutto coloro che iniziano in una età avanzata (12,3%). E' evidente che non basta comunicare in modo mediato identità e attività, ma occorre avvicinare direttamente i cittadini, *in primis* i giovani al mondo del volontariato - e la scuola in tal senso è l'ambito ideale - incontrandoli e proponendo esperienze anche brevi in ambiti ad alta densità relazionale e progettuale in cui ogni persona possa sperimentare comportamenti ed effetti del dono di sé.

Si tratta di un ingente e sistematico lavoro di promozione per far incontrare la domanda potenziale di volontariato con le realtà locali attive, oltre che per diffondere la cultura e i valori del volontariato.

### 2.4. Le ragioni della scelta dell'organizzazione in cui operare

Ai volontari sono state proposte nove ragioni plausibili di scelta e due risultano più importanti: la prima grande ragione della scelta consiste nella *condivisione della missione e degli obiettivi operativi dell'OdV*, motivo che ha influenzato la maggior parte del campione (56 intervistati su 100) oltre che prioritario per il 18,7% dei volontari. Si sceglie l'organizzazione non tanto perché attratti dalla *matrice culturale o ideologica* (31 su 100), ma soprattutto perché si condivide la meta a cui tende, la sua ragione sociale, e quanto essa concretamente realizza. Questo aspetto di attrazione mette in risalto la necessità, per le OdV che vogliono "reclutare" nuovi volontari, di saper comunicare in modo chiaro, concreto e coinvolgente ai cittadini la propria missione.

Tale opzione per l'OdV in cui fare volontariato cresce linearmente con il decrescere dell'età ed è più rimarcata tra le femmine e le persone attive sul mercato del lavoro (Tab. 116).

Un secondo grande vettore di influenza è la *conoscenza di persone che operano nell'organizzazione* (41%), che appare la ragione prioritaria per il maggior numero di intervistati (il 22,5%), a voler indicare ancora una volta come il canale relazionale - e quindi aspetti come la condivisione, la testimonianza o l'emulazione di una esperienza -

sia un elemento decisivo di avvicinamento alle OdV di molti nuovi attivisti. E' questo il risultato della capacità di investimento di un'organizzazione in termini di "capitale sociale". Questo motivo non discrimina significativamente le diverse componenti del campione e riguarda relativamente di più i soggetti con un'istruzione medio-alta (50,6%).

Un'entità analoga di intervistati afferma invece di aver effettuato la scelta per uno specifico *settore di intervento* o per la possibilità di operare in favore di alcune *categorie di beneficiari verso cui vi è un particolare interesse*. Questa motivazione riguarda in modo particolare i volontari maggiormente secolarizzati (6 su 10 rispetto, in proporzione doppia rispetto ai meno istruiti), le donne e i giovani-adulti e quelli professionalmente attivi.

Solo al quarto posto nella gerarchia delle risposte viene indicata la *condivisione dell'ideologia o della matrice culturale* che spiega la scelta di una OdV piuttosto che di un'altra di 31 intervistati su 100 - con scarse differenziazioni intracampione salvo una maggiore opzione in tal senso da parte dei "senior" del volontariato - se non proprio i "veterani" (il 38,6% di chi ha una carriera nell'attuale OdV di oltre 8 anni) - componenti che più hanno vissuto l'epoca della forte tensione all'impegno politico nel sociale. Sembra così sostenersi l'ipotesi che l'orientamento culturale di riferimento rimane un elemento stimolante ma non decisivo per chi fa oggi volontariato.

Di quasi analogo impatto sui volontari è la scelta di impegnarsi per una *OdV che si occupa di un bisogno o di un problema emergente* (29 su 100), aspetto trasversale nel campione. I volontari meno istruiti sono invece maggiormente attratti dalle caratteristiche positive delle OdV - "*buona fama*" (28,8%), e "*presenza di persone competenti*" (24,2%), evidenziando tendenzialmente un trasferimento sull'esperienza del volontariato delle aspettative che non hanno potuto realizzare nel mondo del lavoro. Anche i maschi risultano maggiormente indotti a scegliere una OdV sulla base di questi moventi.

L'*aver vissuto direttamente l'esperienza o il problema* su cui una OdV interviene è l'elemento fondante la scelta del 21,8% dei casi. E' invece del tutto marginale l'opzione per il vantaggio logistico, ovvero la *vicinanza dell'OdV al domicilio del volontario* (per sei volontari su dieci).



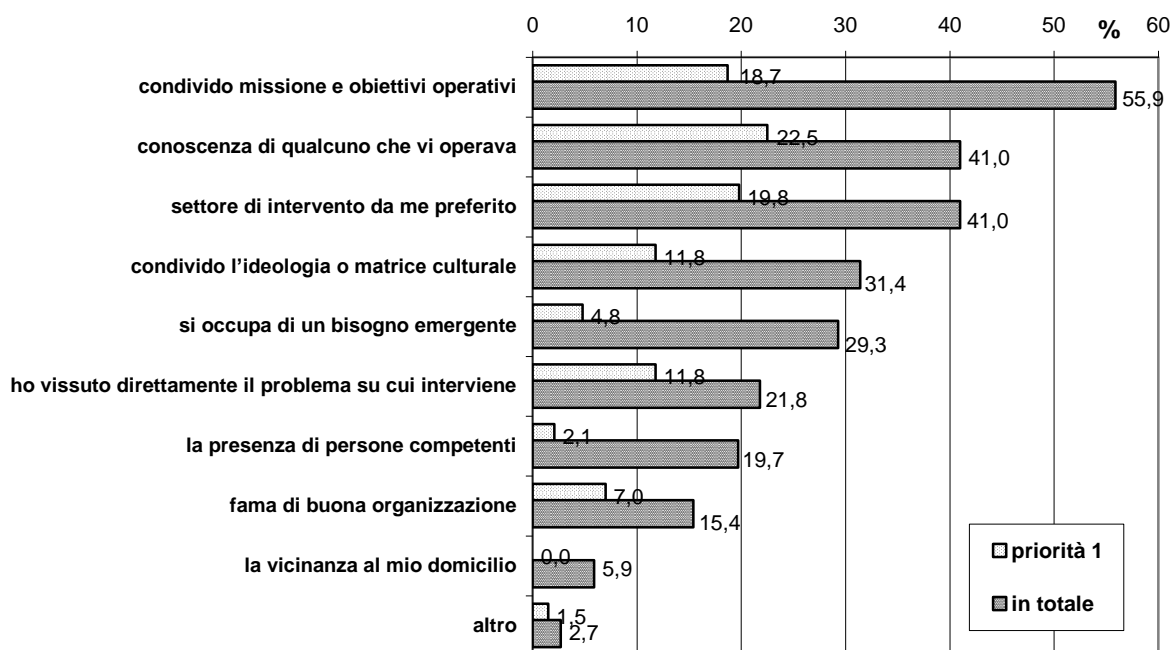
Tab. 116. I motivi della scelta dell'organizzazione e quello prioritario in totale e per alcune caratteristiche dei volontari

TIPOLOGIA DEI MOTIVI	Risposte in totale*	Risposta prioritaria	GENERE		CLASSE DI ETÀ'			CONDIZ. PROFESS.	
			maschi	femm.	fino a 45 anni	da 46 a 65	oltre 65 anni	attivi	non attivi
- perché ne condivido la missione e gli obiettivi operativi	55,9	18,7	48,5	63,7	63,5	53,7	48,8	61,5	51,8
- per la conoscenza di qualcuno che vi operava	41,0	22,5	40,2	41,8	41,3	40,2	41,5	39,7	41,8
- opera nel settore di intervento o di beneficiari da me preferiti	41,0	19,8	36,1	46,2	50,8	34,1	36,6	52,6	32,7
- perché ne condivido l'ideologia o la matrice culturale	31,4	11,8	32,0	30,8	28,6	26,8	46,3	25,6	35,5
- perché si occupa di un bisogno o di un problema emergente	29,3	4,8	27,8	30,8	27,0	32,9	24,4	29,5	29,1
- per aver vissuto direttamente l'esperienza umana o il problema che affronta	21,8	11,8	21,6	22,0	17,5	25,6	19,5	21,8	21,8
- per la presenza di persone competenti	19,7	2,1	24,7	14,3	14,3	24,4	19,5	19,2	20,0
- per la fama di essere una buona organizzazione	15,4	7,0	20,6	9,9	13,9	17,1	22,0	7,7	20,9
- per la vicinanza al mio domicilio	5,9	0,0	7,2	4,4	3,2	7,3	7,3	3,8	7,3
- altro	2,7	1,5	5,2	0,0	1,6	3,7	2,4	3,8	1,8
<b>totale %</b>	<b>264,1</b>	<b>100</b>	<b>263,9</b>	<b>263,9</b>	<b>261,7</b>	<b>265,8</b>	<b>268,3</b>	<b>265,2</b>	<b>262,7</b>

\*Il totale supera il 100% perché erano possibili più risposte

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

Graf. 1. I motivi della scelta dell'organizzazione e quello prioritario



## 2.5. Motivi dell'abbandono di una organizzazione di volontariato

Dopo aver analizzato le modalità con cui i soggetti scelgono di operare in una OdV, è altrettanto interessante capire i **motivi per cui la lasciano** (Tab. 117). Nel caso del 33,9% dei volontari che dichiara un impegno pregresso in un'altra OdV non tutti l'hanno però lasciata, anche se non svolgono un ruolo attivo o continuativo, in quanto socio sostenitore, donatore o con una carica elettiva. Nel 36% dei casi essi continuano ad avere un rapporto, anche se non impegnativo, con l'organizzazione precedente.

I motivi di abbandono fanno riferimento, per la maggioranza dei casi, a ragioni di «natura personale», come la difficoltà a conciliare il volontariato con altri impegni familiari, lavorativi o di altro tipo, i trasferimenti, le condizioni di salute etc.... Questi tipi di impedimento sono riferiti soprattutto dalle donne (52,2%) e da chi inizia a fare volontariato in età giovanile (40%).

La seconda causa di abbandono è addebitabile al fatto di aver conosciuto l'attuale organizzazione, «*più rispondente ai desideri o ideali*»; segue «*l'incompatibilità con l'organizzazione*» per dissidi su modalità operative, scarso coinvolgimento, ovvero limitata valorizzazione dei volontari da parte dei responsabili. Meno importante è la perdita di fiducia per l'organizzazione, intesa come perdita di aderenza con i valori dei fondatori o la difficoltà ad attuare la missione. Ancora meno lo è l'effetto indotto da «*problemi gestionali e organizzativi*».

Tab. 117. Motivo prevalente dell'abbandono dell'organizzazione (in % su 64 volontari)

TIPOLOGIA	IN TOTA- LE	SUI CASI USCITI (N=41)
- motivi personali	32,8	51,2
- per aver conosciuto l'attuale organizzazione	14,1	19,5
- incompatibilità con l'organizzazione	10,9	17,1
- perdita di fiducia nei confronti dell'organizzazione	6,3	9,8
- problemi gestionali e organizzativi	4,7	7,3
- altro	3,1	4,9
- non l'ho lasciata	36,0	----
<i>totale % *</i>	107,9	109,8

\* il totale supera il 100% perché erano possibili più risposte

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

La disamina dei motivi che inducono l'abbandono dell'organizzazione è stata approfondita chiedendo agli intervistati di indicare le **ragioni dell'uscita dall'organizzazione** da parte di volontari con cui essi condividevano l'esperienza.

Il 56,1% dei volontari che conoscono uno o più volontari che hanno lasciato l'OdV negli ultimi 2 anni ne indicano le cause con la priorità di frequenza indicata nella Tab. 118.

In misura di gran lunga prevalente la maggioranza dei rispondenti (53 su 100) attribuisce l'abbandono a **cause di forza maggiore collegate al ciclo di vita delle persone**, ai cambiamenti di lavoro, di *status* civile, di residenza, che inducono un naturale per quanto forzato distacco. Talvolta solo temporaneo, mentre anche le ragioni riferite ai motivi di salute o di anzianità si possono considerare di impedimento al proseguimento dell'esperienza di volontariato.

La seconda ragione in ordine di frequenza allude a una minore disponibilità del volontario in termini di tempo o di regolarità del suo contributo per un presumibile aumento degli impegni di lavoro o dei carichi familiari. Si tratta di motivazioni che

crescono di incidenza con il titolo di studio degli intervistati, mentre tra i meno istruiti è maggiore l'enfasi posta su ragioni di disaccordo con i responsabili o gli altri membri dell'OdV (il 27% dei possessori della licenza media rispetto al 9,5% dei laureati o laureandi).

La rosa dei motivi dell'abbandono della vita associativa riferiti ad un *deficit* di motivazione del volontario (compresa la scelta di passare ad altra OdV), alla rottura rispetto alla linea di azione o al disaccordo palese con responsabili e altri volontari ammonta ad un quarto del totale. La perdita di motivazione è, tra gli aspetti negativi, quello più rilevante (citato dal 28% dei casi) e tale da giustificare il costante investimento formativo delle OdV in funzione del rafforzamento del senso di appartenenza del volontario ad un'identità e specifica missione.

Tab. 118. *Motivi dell'abbandono dell'organizzazione (in % su 106 rispondenti)*

TIPOLOGIA	%
- un cambiamento significativo nella loro vita	52,8
- la disponibilità di tempo troppo limitata	44,3
- perdita delle motivazioni di partenza	28,3
- non condividevano più la strategia o la linea di azione dell'OdV	19,8
- disaccordo con i responsabili dell'OdV	16,0
- disaccordo con altri volontari	9,4
- motivi di salute o di anzianità	9,4
- passaggio ad altra OdV	14,2
- non so	4,7
<i>totale % *</i>	<i>198,9</i>

\* il totale supera il 100% perché erano possibili più risposte

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

## 2.6. Tempi e percorsi nel volontariato

**A quale età della vita si diventa volontari?** La rilevazione attesta un ingresso nel volontariato ben distribuito tra le generazioni: 33 soggetti su 100 lo diventano in età giovanile, 32 in età adulta e 35 cominciano il proprio percorso nel volontariato in età avanzata, oltre i 45 anni (Tab. 119).

L'età con cui si inizia a fare volontariato incide relativamente sull'anzianità di servizio: il 41,3% dei volontari dall'età giovanile risultano impegnati da oltre 8 anni a fronte del 26,2% di chi ha fatto il proprio ingresso nel volontariato in età avanzata. Chi vi arriva in età giovanile risulta privilegiato in fatto di formazione pregressa e di esperienze plurime e significative alla cittadinanza (42,9%), al contrario di chi scopre l'azione pro-sociale in età avanzata (30%). Tra l'altro, chi inizia in età giovanile ha maggiori probabilità di essere tra i maggiori beneficiari in termini di "capitale culturale" e più coinvolti nei processi partecipativi interni.

Chi arriva al volontariato in età avanzata rivela invece, in proporzione superiore agli altri, un minor apprezzamento per la propria esperienza, una più ridotta partecipazione alla vita associativa e un impegno di intensità minore. Non vi è invece un'apprezzabile differenziazione per genere dei volontari.

Tab. 119. Età di inizio dell'attività di volontariato in totale e per alcune variabili descrittive

CLASSE DI ETA' DI INIZIO VOLONTARIA- TO	IN TO- TALE	GENERE VOLONTARI		INDICE PARTECIPAZ. VITA ASSO- CIATIVA		INDICE INTENSITA' AZIONE VOLONTA- RIA		INDICE VALU- TAZIONE ESPERIEN- ZA VOL.		INDICE VALORIZZ. CAPITALE CULTURALE	
		maschi	femm.	medio- basso	medio- alto	basso	alto	medio-med- basso	alto	medio- basso	medio alto
- età giovanile*	33,5	32,0	35,2	25,5	<b>42,2</b>	31,6	35,5	29,9	37,4	25,8	<b>41,8</b>
- età adulta°	31,9	30,9	33,0	25,5	<b>38,9</b>	26,3	<b>37,6</b>	30,9	33,0	27,8	36,3
- età avanzata^	34,6	37,1	31,9	<b>49,0</b>	18,9	<b>42,1</b>	26,9	<b>39,2</b>	29,7	46,4	22,0
<i>totale %</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
<i>totale v.a.</i>	<i>188</i>	<i>97</i>	<i>91</i>	<i>98</i>	<i>98</i>	<i>95</i>	<i>93</i>	<i>97</i>	<i>91</i>	<i>97</i>	<i>91</i>

\* fino a 29 anni; ° da 30 a 45 anni; ^ oltre 45 anni

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

Analizzare la storia dei volontari biellesi significa anche conoscerne **le esperienze pregresse di volontariato**. Per 34 soggetti su 100 l'attuale esperienza in una OdV non è l'unica, avendo essi già operato precedentemente in maniera attiva entro altri gruppi o organizzazioni diverse da quella attuale. Essi vantano un'attività pregressa in altra/e organizzazioni di volontariato della durata media di 8 anni, e in qualche caso vi operano ancora, con punte che raggiungono i 30 anni. Le esperienze di volontariato pregresse all'attuale riguardano soprattutto coloro che hanno fatto il loro ingresso in età giovanile (54%). Tali dati mostrano che per una parte cospicua del campione l'esperienza di volontariato è radicata nel loro *modus vivendi* con un'interiorizzazione della cultura del volontariato e dei suoi valori fondanti. Ciò conferma come per molti volontari l'impegno solidale non è una opzione effimera o passeggera ma costante e permeante la loro vita.

Tra le organizzazioni in cui hanno operato in precedenza, emergono con un contributo percentuale nettamente superiore, le organizzazioni di terzo settore o di volontariato (nettamente prevalenti) di ispirazione laica (63%) - come la CRI, le associazioni ambientaliste, l'AVIS per citare quelle più segnalate - e gli organismi di ispirazione cristiana o collegati con le istituzioni di Chiesa (37%), compresa l'animazione in oratorio (il 14,5% del totale).

Si è appurata inoltre la componente dei **volontari che attualmente fanno parte di altre organizzazioni di volontariato o di terzo settore** (come cooperative sociali, associazioni di promozione sociale ecc..) e si è rilevato il ruolo da essi sostenuto (Tab. 120). Nel complesso il 36,5% dei volontari è attualmente attivo o aderente ad un'altra organizzazione *nonprofit*. Il 28,7% svolge una specifica attività di volontariato continuativo o saltuario. E' la quota di chi ha una doppia appartenenza, fenomeno che non è inusuale nel mondo della solidarietà organizzata dove, peraltro, vigono esperienze di imparentamento e mutuo sostegno tra organizzazioni similari (come ad esempio, AVIS e AIDO) con compresenza dei medesimi volontari in più di una. Tale situazione riguarda maggiormente la componente maschile (il 37,7%).

Circa il ruolo da essi esercitato in una seconda organizzazione di volontariato o *nonprofit*, oltre a quello di volontario, per il 18% è quello di donatore di sangue od organi, per il 12% di soci non attivi, mentre per il 10% dei volontari è di tipo professionale e quindi remunerato.

Un altro aspetto considerato è la **partecipazione dei volontari intervistati a organismi consultivi, di rappresentanza** (gruppi di lavoro, tavoli di concertazione, di programmazione, di progettazione, di valutazione o altro ancora) o di secondo livello (consigliere regionale o nazionale della propria sigla di appartenenza). Si ricava così che

il **19,6%** dei volontari ha rivestito nel 2007 cariche di rappresentanza in tali organismi. Si tratta per lo più di “Tavoli tematici” (in 43 casi su 100) o di Consulte istituite presso le ASL, Consorzi e Comuni (il 35%), mentre nella restante quota di casi si tratta di rappresentanza in organismi di terzo settore (compreso il CSV).

La funzione di rappresentanza sale con l'età: dall'11,1% di giovani e giovani-adulti (30-45 anni) fino al 34,1% di chi supera i 65 anni e privilegia chi non è attualmente inserito nel mercato del lavoro e quindi dispone di più tempo per potersi impegnare. E' soprattutto dal quarto anno della carriera di volontario che si determina tale funzione rappresentativa (il 25%), mentre ne sono decisamente privilegiati coloro che svolgono una più intensa attività di volontariato.

In assoluto però il volontario più attivo in altre organizzazioni *nonprofit* (47,5%) e maggiormente in grado di rappresentare il mondo del volontariato in organismi partecipativi (24,6%) è quello che ha inscritta nella propria biografia pregressa una dotazione di esperienze e di influenze orientate alla pro-socialità. Ciò permette di sottolineare l'importanza di una formazione alla cittadinanza attiva come substrato del comportamento solidaristico di tipo “militante”.

Tab. 120. Presenza a vario titolo dei volontari in altre organizzazioni di volontariato o nonprofit e compiti di rappresentanza in organismi consultivi e partecipativi, in totale e per alcune variabili descrittive

DESCRIZIONE	IN TOTALE	GENERE		CLASSE DI ETÀ DEI VOLONTARI			INDICE INTENSITA' AZIONE VOL.		CONDIZIONE PROFESSION.	
		maschi	femm.	fino a 45	46-65	oltre 65	basso	medio-alto	attivi	non attivi
- fa parte di altre organizzazioni nonprofit	36,5	45,9	26,4	27,0	39,8	46,3	16,7	57,0	27,8	42,7
- svolge incarichi di rappresentanza in organismi di partecipazione	19,6	21,9	19,3	11,1	19,3	34,1	4,3	37,4	12,8	26,4

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

## 2.7. Tempo e risorse donate dai volontari

I volontari si suddividono quasi equamente tra quanti svolgono attività presso l'attuale OdV da meno di 4 anni (30,2%), da 4 a 8 anni (32,3%) e da oltre 8 anni (37,6%). Questo riscontro fa emergere la figura di un volontario con un *curriculum* significativo alle spalle, mediamente di **6 anni**. Le valutazioni che essi forniscono sulla loro esperienza e sull'organizzazione a cui appartengono vanno quindi considerate con particolare attenzione.

L'80,5% dei volontari opera con regolarità garantendo un numero di ore settimanali, diversamente da chi si impegna con frequenza non settimanale. Alcune domande hanno quindi rilevato il tempo donato dal volontario all'organizzazione, ovvero le ore che gli attivisti solidali assicurano settimanalmente nello svolgimento delle attività.

Risulta così che 32 volontari su 100 dedicano all'OdV fino a 4 ore settimanali, e 18 dalle 5 alle 9 ore, mentre il **26,5%** assicura all'OdV più di 9 ore. Rappresentano una quota da non sottovalutare (il 23,8%) anche coloro che non indicano un numero preciso di ore perché non impegnati con regolarità settimanale in relazione alle attività e alle caratteristiche dell'OdV di appartenenza che possono variare considerevolmente nel corso dell'anno.

Tra i volontari attivamente inseriti nel mondo del lavoro prevalgono coloro che dedicano un numero di ore inferiore a 5, al contrario di coloro che sono svincolati da impegni lavorativi, e quindi con più tempo a disposizione, i quali donano più tempo e risorse all'attività gratuita (Tab. 121). Anche l'età discrimina il campione per il numero di ore settimanali di impegno. Va da sé che gli anziani hanno più tempo da dedicare all'azione gratuita rispetto ai giovani, così come vi dedicano più ore i volontari di lungo corso (non necessariamente anziani anagraficamente).

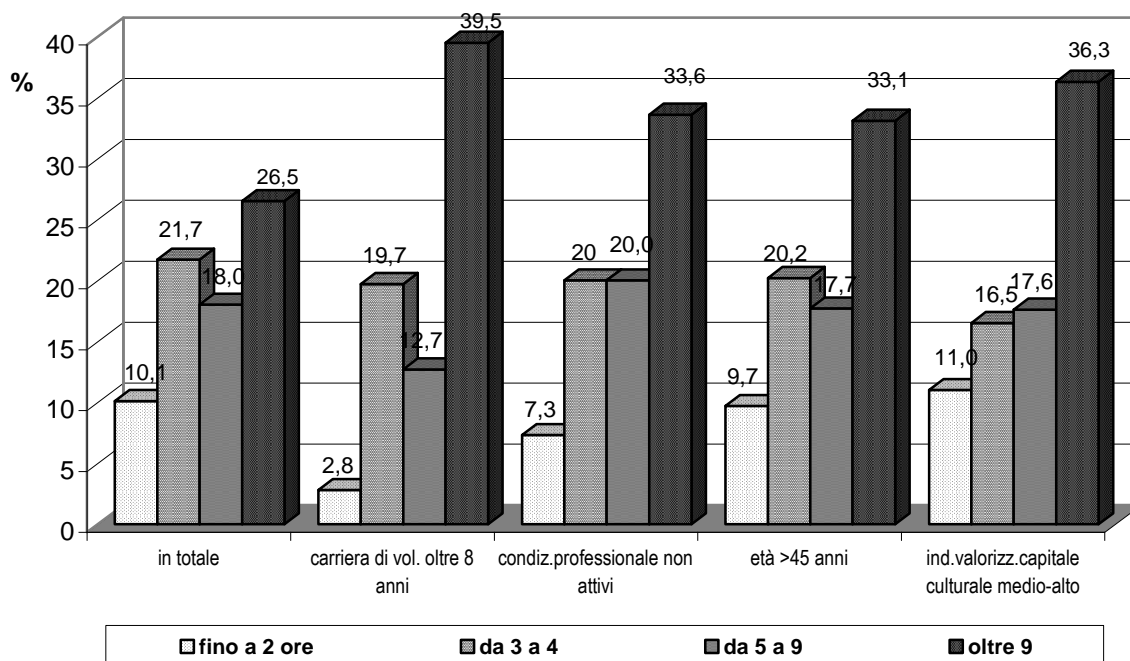
Chi ritiene di trovare maggiormente valorizzato il proprio capitale culturale (possibilità di apprendere conoscenze e competenze) dedica più tempo nell'impegno settimanale di volontariato.

Tab. 121. Tempo settimanale donato dai volontari per alcune variabili descrittive

ORE SETTIMANALI	IN TOTALE	GENERE		CONDIZIONE PROFESSIONALE		CLASSE DI ETÀ DEI VOLONTARI		IND. VALORIZZ. CAPITALE CULTURALE		CARRIERA DI VOLONTARIO	
		maschi	femmine	attivi	non attivi	<= 45	>45	medio-basso	medio-alto	fino a 3 anni	oltre 8 anni
- fino a 2	10,1	6,1	14,3	13,9	7,3	11,1	9,7	9,2	11,0	10,5	2,8
- da 3 a 4	21,7	20,4	23,1	24,0	20,0	23,8	20,2	26,5	16,5	24,6	19,7
- da 5 a 9	18,0	19,4	16,5	15,2	20,0	17,5	17,7	18,4	17,6	21,0	12,7
- oltre 9	26,5	28,6	24,1	16,5	33,6	14,3	33,1	17,3	36,3	15,8	39,5
- non precisabile	23,8	25,5	22,0	30,4	19,1	33,3	19,3	28,6	18,7	28,1	25,3
<i>totale %</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
<i>totale v.a.</i>	<i>189</i>	<i>98</i>	<i>91</i>	<i>79</i>	<i>110</i>	<i>63</i>	<i>124</i>	<i>98</i>	<i>91</i>	<i>57</i>	<i>71</i>

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

Graf. 2.- Tempo settimanale donato per alcune caratteristiche



Il tempo donato è in qualche modo sottratto alle altre attività della vita delle persone. E' interessante pertanto capire quanto sia elevata la percezione di "perdita" dei volontari rispetto alle altre attività e relazioni proprie di ciascuna persona (Tab. 122).

Il 60,3% degli intervistati segnala che l'esperienza di volontariato sottrae loro effettivamente del tempo per altre cose e attività, in particolare - e nell'ordine - per il tempo libero (50,5%), la vita familiare (39,8%), i rapporti amicali (18,4%), il lavoro (16,5%) e lo studio (7,9%). Per 41 intervistati su 100 le cose che vengono sacrificate in qualche misura per fare volontariato sono più di una.

Tale senso di perdita è maggiormente acuito tra i volontari in età giovanile (il 68,3% rispetto al 56,1% di chi è anziano) in una fase della vita non ancora consolidata per completamento degli studi, *status* socio-professionale e familiare.

Hanno poi in particolare la percezione di sacrificare altre esperienze della vita i volontari impegnati professionalmente (sacrificano soprattutto il lavoro e il tempo libero residuo). Coloro che si trovano meglio nell'organizzazione sul piano della partecipazione accettano più degli altri di sacrificare il lavoro, la vita amicale e quella familiare, mentre coloro che sono relativamente meno soddisfatti della loro esperienza di volontariato accusano maggiormente la perdita di quote di tempo libero e della vita familiare. Su quest'ultima incide anche la lunghezza della carriera di volontario dato che nel breve-medio periodo tende a minare prevalentemente il tempo libero. Questo risulta relativamente più sacrificato per le persone con un livello di istruzione medio-elevato, più vivaci sul piano degli interessi, mentre per gli altri è la vita familiare ad essere più trascurata.

Tab. 122. Il volontariato degli intervistati ha sottratto tempo alle seguenti attività, in totale e per alcune variabili descrittive

TIPOLOGIA	IN TO- TA- LE	GENERE		INIZIO DEL VOLONTARIATO			ALTRE COMPONENTI DEL CAMPIONE CON I VALORI % PIÙ ELEVATI
		M.	F.	da giovane	da adulto	in età avanz.	
- tempo libero	50,5	53,5	47,8	<b>58,7</b>	53,3	38,7	- indice medio-basso di soddisfazione per l'esperienza di volontariato 62,5 - attivi professionalmente 59,5 - carriera di vol.: + di 4 anni 55,8 - livello medio-alto di istruzione 55,7
- vita di famiglia	39,8	43,8	35,6	39,7	<b>43,3</b>	35,5	- carriera di vol.: + di 8 anni 50,0 - indice medio-basso di soddisfazione per l'esperienza di volontariato 48,4 - indice medio-alto di partecipazione alla vita associativa 45,6 - livello medio/medio-basso di Istruzione 43,7
- rapporti amicali	18,4	15,2	21,8	<b>25,0</b>	13,6	16,9	- indice medio-alto di partecipazione alla vita associativa 25,0
- lavoro	16,5	<b>23,2</b>	9,2	19,7	16,9	11,5	- attivi professionalmente 24,4 - indice medio-alto di partecipazione alla vita associativa 23,9
- studio	7,9	7,7	8,0	<b>18,0</b>	0,0	0,0	- giovani 20,0
<i>totale %</i>	<i>133,1</i>	<i>143,4</i>	<i>122,4</i>	<i>161,1</i>	<i>127,1</i>	<i>102,6</i>	-----

Si potrebbe pensare che il maggior problema per chi fa volontariato derivi dalla difficoltà a far passare in famiglia questo *surplus* di impegno esterno. Si è precedentemente potuto apprezzare l'*imprinting* familiare sull'orientamento all'azione pro-sociale e ora con una specifica domanda di approfondimento si rileva la **generale armonia che la scelta dell'azione donativa riscontra nelle famiglie** dei volontari. Si potrebbe dire che la famiglia costituisca un fattore facilitante dell'esperienza di volontariato quando non è essa stessa viatico dell'esperienza, nonostante che 4

intervistati su 10 abbiano riconosciuto di dover sottrarre del tempo prezioso al proprio nucleo primario di vita con il proprio impegno solidaristico.

In definitiva solo l'8,6% degli intervistati lamenta il disagio familiare o la non condivisione della scelta in ambito domestico (Tab. 123). All'opposto, nel 41,1% dei casi l'opzione di impegnarsi come volontario è condivisa anche da altri membri della famiglia che sono stati o sono tuttora volontari.

La maggioranza dei volontari (57,8%) dichiara comunque un atteggiamento dei familiari più orientato ad un aperto sostegno morale («pensano che faccio una cosa giusta») che ad una presa d'atto rassegnata («sopportano le mie assenze e/o esigenze», 55,1%). Gli intervistati che più ricevono sostegno dai familiari sono coniugati con figli (nel 47,5% dei casi «condividono la scelta») che rappresentano, non a caso, lo stato civile più diffuso tra i volontari. Condivisione e/o sopportazione per le loro assenze dalla famiglia a scopo benefico ricevono anche i soggetti non attivi sul mercato del lavoro - ovvero che hanno maggior tempo da dedicare all'azione gratuita - e coloro che rivelano l'esperienza di volontariato più lunga, più fitta di impegni e maggiormente segnata da esperienze/influenze pregresse.

Tab. 123. Percezione dei volontari circa la disponibilità della loro famiglia per l'impegno solidale in totale e per alcune variabili descrittive

DESCRIZIONE	IN TOTALE	CONDIZIONE PROFESSIONALE		CARRIERA DI VOL.		INDICE DI INTENSITA' AZIONE VOLONT.		IND. DI PREPARAZIONE AL VOLONT.	
		non attivi	attivi	< di 4 anni	> di 8 anni	basso	alto	medio-basso	medio-alto
- pensano che faccio una cosa giusta e mi sostengono	57,8	52,6	<b>61,7</b>	65,5	49,3	54,7	61,1	60,0	57,9
- capiscono che faccio una cosa giusta e sopportano le mie assenze e/o esigenze	55,6	47,4	<b>60,7</b>	47,3	<b>59,4</b>	55,8	<b>54,4</b>	43,3	<b>58,9</b>
- condividono la scelta perché non sono l'unico/a in famiglia a fare volontariato	41,1	37,2	43,9	34,5	<b>47,8</b>	33,7	<b>48,9</b>	31,7	<b>50,5</b>
- mi fanno pesare il tempo che sottraggo alla famiglia	7,0	10,3	4,7	9,1	2,9	7,4	6,7	<b>13,3</b>	3,7
- non condividono la mia scelta	1,6	2,6	0,9	3,6	0,0	3,2	0,0	3,3	0,0
<i>totale %</i>	<i>163,1</i>	<i>150,1</i>	<i>171,9</i>	<i>160</i>	<i>159,4</i>	<i>154,8</i>	<i>171,1</i>	<i>151,6</i>	<i>171</i>
<i>totale v.a.</i>	<i>187</i>	<i>78</i>	<i>107</i>	<i>55</i>	<i>69</i>	<i>95</i>	<i>90</i>	<i>60</i>	<i>107</i>

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

Oltre al tempo donato, il volontario contribuisce in qualche modo anche al sostegno economico della propria organizzazione, mentre solo il 16,9% riceve un rimborso delle spese per l'attività solidaristica, di cui nell'87,5% dei casi effettivamente sostenute e documentate. Non vi è al riguardo alcuna differenza significativa intracampione.

**Il contributo dei volontari in termini economici è palese** in quanto il 63,5% versa all'organizzazione una quota associativa, il 43,4% ha fatto delle donazioni in denaro o ha sostenuto delle piccole spese per fare volontariato e il 34,4% ha partecipato ad attività di raccolta fondi (autofinanziamento attraverso pesche di beneficenza, vendita di beni...). Complessivamente **8 volontari su 10 contribuiscono direttamente o**



indirettamente ad elevare le risorse economiche dell'OdV. Quindi non solo tempo gratuito, ma anche donazione diretta o raccolta fondi per la propria compagine.

La contribuzione economica nei confronti dell'OdV sale considerevolmente con l'intensità dell'azione volontaria, con la partecipazione alla vita associativa e con la carriera di volontario: quanto più è lunga tanto più l'impegno del volontario è generoso nei confronti dell'OdV (Tab. 124). Inoltre offrono più tipi di contributo economico alla loro OdV i soggetti che hanno un *background* più ricco di esperienze pro-sociali, che arrivano al volontariato in età adulta e che apprezzano maggiormente la qualità della vita interna, il clima associativo. Anche coloro che più beneficiano delle occasioni formative e di crescita culturale tendono maggiormente a compensare la loro OdV di questo *benefit*.

Tab. 124. Contributo economico fornito dai volontari alle OdV, in totale e per alcune variabili descrittive

CONTRIBUTI DI TIPO ECONOMICO	IN TO-TALE	ETA' INIZIO CARRIERA			CARRIERA DI VOLONTARIO		INDICE INTENSITÀ AZIONE VOLONTARIA		INDICE PREPARAZIONE AL VOLONTARIATO		IND. DI VALORIZZ. CAPITALE SOCIALE		IND. DI QUALITÀ DEI RAPPORTI INTERNI	
		giova-nile	adulta	anzia-na	< di 4 Anni	> di 8 anni	basso	medio- alto	basso	medio- alto	med.- basso	med.- alto	basso	medio
- da 2 a 3 tipi	45,7	42,9	<b>56,7</b>	38,5	31,6	<b>46,5</b>	38,5	<b>52,7</b>	35,5	<b>51,4</b>	<b>50,0</b>	40,9	38,9	<b>51,5</b>
- 1 tipo	34,0	31,7	30,0	<b>40,0</b>	38,6	39,4	36,5	32,3	37,1	32,1	35,4	33,3	<b>40,0</b>	29,3
- nessun	20,2	<b>25,4</b>	13,3	21,5	<b>29,8</b>	14,1	<b>25,0</b>	15,1	<b>27,4</b>	16,5	14,6	<b>25,8</b>	21,1	19,2
<i>totale %</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
<i>totale v.a.</i>	<i>188</i>	<i>63</i>	<i>60</i>	<i>65</i>	<i>57</i>	<i>71</i>	<i>96</i>	<i>93</i>	<i>62</i>	<i>109</i>	<i>96</i>	<i>93</i>	<i>90</i>	<i>99</i>

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

### 3. IDENTITÀ DEL VOLONTARIO

Alcune domande del questionario erano finalizzate a rilevare l'interiorizzazione del **concetto di volontariato** da parte degli intervistati e il loro punto di vista sulle principali funzioni dell'azione solidale, nonché registrare il significato essenziale del loro essere volontari e della scelta di fare volontariato in un'organizzazione piuttosto che in modo individuale.

#### 3.1. Parole-chiave per definire il volontariato

Per i volontari interpellati **«solidarietà» e «utilità sociale» sono le due parole chiave che, nell'ordine, meglio identificano il volontariato.** La prima specifica lo scopo dell'azione volontaria, la seconda il valore aggiunto della stessa. Rispetto alle 9 proposte, esse sono le uniche definizioni sintetiche di volontariato indicate dalla maggioranza degli intervistati. Insieme rappresentano anche la maggioranza delle risposte prioritarie (57,7%) ma in questa graduatoria *«utilità sociale»* prevale su *«solidarietà»* che è comunque patrimonio concettuale ben distribuito tra tutte le componenti del campione, mentre la prima appartiene più al sentire maschile e dei giovani-adulti. (Tab. 125).

Le definizioni che seguono sono pressoché sullo stesso piano di frequenza, condivise da meno di 3 intervistati su 10, a cominciare dal paradigma *«senza scopo di lucro»* che come quello di *«utilità sociale»* non è specifico del volontariato, ma valido per tutte le organizzazioni di Terzo settore, proprio per questo chiamate *nonprofit* (ovvero *not for profit*). Alla stessa stregua gli intervistati identificano il volontariato come modalità di *«partecipazione»* che ha assunto una moderna accezione nel concetto di “cittadinanza attiva”. La prefigurazione di un «modello di cittadinanza» non pare però sostenuto dal termine *«sussidiarietà»* - relegato all'ultimo posto della graduatoria - pur se è riferito al “principio di sussidiarietà”, divenuto recentemente di valenza costituzionale, che è espressione più genuina e radicale della partecipazione.

In quinta posizione nella gerarchia dei valori identitari viene la *«gratuità»* - segnalata con diversa priorità solo da un intervistato su 10 - nonostante sia invece caratteristica peculiare e distintiva del volontariato che, come si sa, è l'unica componente del Terzo settore che non può remunerare in alcun modo i propri aderenti.

Sono le donne e gli attivisti anziani, nonché quelli più preparati all'azione pro-sociale, più impegnati e da più tempo nell'OdV a privilegiare il requisito-valore della gratuità che permette al volontario - qualunque cosa egli faccia - di essere anche credibile testimone di valori.

Una certa importanza hanno anche le definizioni di volontariato come *«servizio»* e come *«umanizzazione»*. Il primo termine spetta soprattutto ai volontari più scolarizzati, di età non molto avanzata e particolarmente impegnati nell'organizzazione, oltre che attivi nella vita professionale. Il secondo è appannaggio superiore delle volontarie. Del tutto marginale è il termine definitorio di *«mutuo aiuto»* che identifica il volontariato per una peculiare modalità operativa.

Le differenze intracampione rispetto alle parole chiave che definiscono il volontariato in generale riguardano anche il modo di essere nell'OdV e di vivere l'esperienza del volontariato. I soggetti che definiscono il volontariato con i termini più generici di *«utilità sociale»* e di *«senza scopo di lucro»* sono meno partecipi alla vita associativa, meno impegnati in essa e anche relativamente meno soddisfatti rafforzando l'impressione che essi abbiano un'identità piuttosto generica o non matura, al contrario,

di coloro che optano per i concetti più attinenti all'«anima» e alla pratica del volontariato.

In definitiva, delle due parole identificative del volontariato quali «solidarietà» e «gratuità» i volontari biellesi sottolineano la prima e sottovalutano la seconda, quasi vi fosse un certo appannamento rispetto ai requisiti fondanti il volontariato e ben ribaditi anche dalla Carta dei Valori del Volontariato del 2001. Assistiamo forse ad un **cambiamento di paradigma nella concezione del volontariato**, più sbilanciato sull'utilità sociale che sul dono, più sulla garanzia del *nonprofit* che sulla testimonianza di valori e credibile proprio perché gratuita? E' in atto un cambiamento culturale per cui il concetto di "cittadinanza attiva" - qui rappresentato da «partecipazione» - sembra illustrare meglio oggi l'identità del volontario? Tuttavia anche «partecipazione» non riceve un ampio suffragio né è certo che sottenda un nuovo modello di cittadinanza. Le due successive domande possono forse fornire dei ragguagli chiarificatori al riguardo.

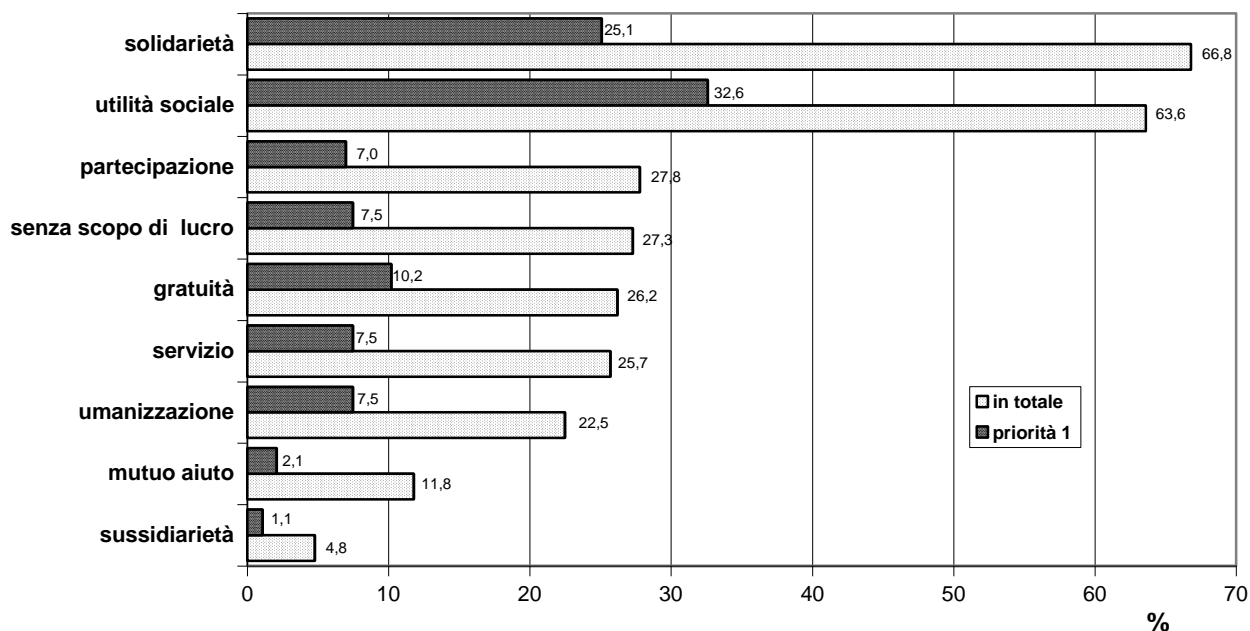
Tab. 125. Cosa definisce meglio il volontariato, in totale sulle risposte e in ordine di priorità; caratteristiche dei volontari con la % più elevata per ciascuna definizione

DEFINIZIONI	RISPOSTA PRIORITARIA	RISPOSTE IN TOTALE*	I VOLONTARI CON LA % PIU' ELEVATA
- solidarietà	25,1	66,8	- attivi professionalmente 76,0
- utilità sociale	32,6	63,6	- indice medio-basso di partecipazione alla vita associativa 73,2 - volontari giovani-adulti (30-45 anni) 73,0 - maschi 71,9 - indice medio-basso di soddisfazione per l'esperienza associativa 69,1
- senza scopo di lucro	7,5	27,3	- nessuna esperienza né influenza pregressa 38,6 - carriera nel volontariato: meno di 4 anni 35,1 - livello basso di istruzione 34,4 - inizio volontariato in età avanzata 34,4 - indice medio-basso di intensità dell'impegno vol. 32,6
- partecipazione	7,0	27,8	- indice medio-alto di intensità dell'impegno vol. 34,7 - attivi professionalmente 34,2 - <i>indice medio-alto:</i> - di partecipazione alla vita associativa 33,3 - di soddisfazione per l'esperienza associativa 33,3
- gratuità	10,2	26,2	- indice medio-alto di intensità dell'impegno vol. 34,8 - volontari anziani 34,1 - non attivi professionalmente 33,3 - femmine 30,8 - più esperienze e influenze pregresse 31,1
- servizio	7,5	25,7	- indice medio-alto di intensità dell'impegno vol. 33,7 - volontari in condizione non professionale 31,5 - livello alto di istruzione 31,4 - volontari adulti-maturi (46-65 anni) 30,9
- umanizzazione	7,5	22,5	- indice medio-alto di soddisfazione per l'esperienza associativa 30,0 - indice medio-alto di valorizz. capitale sociale 28,0 - femmine 27,5
- mutuo aiuto	2,1	11,8	- inizio volontariato in età avanzata 14,1
- sussidiarietà	1,1	4,8	-----
<i>totale %</i>	<i>100,6 (*)</i>	<i>276,5 (**)</i>	

\* il totale supera il 100% perché vi sono alcuni ex-equo (\*) o perché erano possibili più risposte (\*\*)

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

Graf. 3. Parola chiave per definire il volontariato



Si è chiesto quindi agli intervistati di indicare le **funzioni principali del volontariato** fornendo fino a tre risposte, tra le 9 preordinate, in ordine di priorità decrescente.

Solo una funzione riceve il suffragio della maggioranza dei rispondenti, oltre ad essere anche prioritaria per poco meno di un terzo dei casi: è quella che esplicita il ruolo del volontariato come agente di *tutela e promozione dei diritti* a partire dai soggetti più deboli, funzione che esprime la ragione d'essere e quindi l'origine di molte OdV (Tab. 126). E' un compito particolarmente sentito dai volontari che sono entrati nel volontariato in età adulta e di quelli più partecipi della vita associativa.

Segue, per quasi un volontario su due, la funzione più tradizionale del volontariato: *«realizzare interventi specifici o servizi in assenza di quelli pubblici»*, ovvero quella **sostitutiva delle carenze pubbliche** che è di gran lunga più considerata di quella **complementare** rispetto agli altri servizi pubblici (*«gestire servizi insieme»*), oggi più pertinente nell'ottica di un sistema integrato dei servizi e di risorse. Se la prima modalità è maggiormente esplicitata dai volontari più istruiti e da quelli più soddisfatti della loro esperienza nell'OdV, la seconda - che esprime la corresponsabilità operativa del volontariato - è stata esplicitata soprattutto dai volontari professionalmente attivi ma anche da coloro che rivelano un minor livello di soddisfazione per l'esperienza di volontariato, come a rilevare qualche elemento di criticità nella collaborazione operativa con enti o servizi pubblici.

In terza istanza viene la funzione oggi più importante del volontariato, vale a dire, *l'educazione ai valori della solidarietà e della cittadinanza attiva*, compito che è maggiormente espresso dalle donne, dai giovani e dai soggetti che hanno nel loro *background* molteplici esperienze/influenze di preparazione al volontariato.

Nella posizione mediana della graduatoria viene indicato l'impegno ad operare per la tutela, la valorizzazione e l'allargamento della fruizione dei "beni comuni", sensibilità anch'essa recente del volontariato che si fa carico di ciò che eleva la *qualità della vita* di tutti i cittadini di una comunità con una politica attiva di prevenzione del rischio, del disagio e del degrado. E' questa una finalità sostenuta da un terzo del campione e in modo trasversale od omologo da tutte le componenti del campione.

Collocate nelle posizioni basse della graduatoria vi sono tre funzioni che risultano invece oggi strategiche per il volontariato:

- la sperimentazione di servizi/interventi in coerenza con i nuovi bisogni - ovvero la funzione profetica del volontariato e che nella fase di crescita e di modernizzazione del sistema di Welfare ha contribuito allo *start up* di molte realtà di Terzo settore;
  - la partecipazione diretta e attiva ai processi decisionali che concernono le politiche sociali del territorio (più le OdV indipendenti di quelle appartenenti a reti);
  - l'organizzazione della partecipazione dei cittadini (più i volontari anziani).
- Sono funzioni in grado di applicare operativamente il principio di sussidiarietà.

Sembra esservi una **difficoltà** - trasversale a quasi tutti i gruppi che compongono il campione - a **declinare l'antica funzione di tutela e di promozione dei diritti, di cui vi è ampia consapevolezza, con le nuove funzioni partecipative e culturali** che elevano l'efficacia anche di quella funzione: operare per l'*empowerment* dei cittadini e per la partecipazione diffusa, ispirare nuovi servizi sulla base di una operatività finalizzata all'innovazione, essere *partner* alla pari con i decisori pubblici nel determinare le scelte di Politica sociale del territorio.

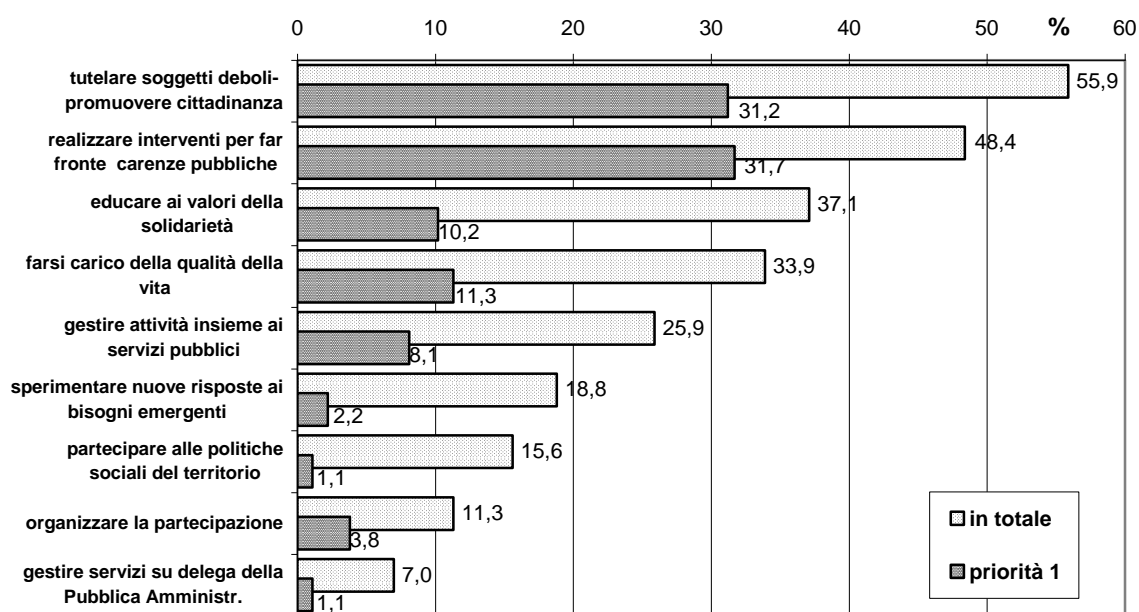
Merita invece una considerazione in positivo il fatto che solo 7 volontari su 100 abbiano menzionato come funzione propria del volontariato la *«gestione dei servizi su delega o per conto dell'Amministrazione pubblica»*, ovvero il ruolo ancillare e strumentale di un volontariato attivo come qualsiasi altro fornitore di servizi con il rischio di anteporre questa ad altre funzioni costitutive e peculiari del volontariato (tutela, critica, proposta, educativa...) finendo per snaturarlo.

Tab. 126. Funzioni principali del volontariato, in totale e in ordine di priorità; caratteristiche dei volontari con i valori % più elevati

TIPOLOGIA DI FUNZIONI	TOTALE	PRIORITÀ 1	VOLONTARI CON LA % PIU' ELEVATA
- tutelare i soggetti deboli e promuovere i diritti di cittadinanza	55,9	31,2	- età d'inizio del volontariato: adulta 62,7 - indice medio-alto di partecipazione alla vita associativa 61,1
- realizzare interventi specifici o Servizi in assenza di quelli pubblici	48,4	31,7	- medio-alto livello di istruzione 56,3 - indice medio-alto di soddisfazione per l'esperienza di volontariato 53,3 - età d'inizio del volontariato: avanzata 52,4
- educare ai valori della solidarietà della cittadinanza attiva	37,1	10,2	- età d'inizio del volontariato: giovanile 44,4 - femmine 44,0 - più esperienze e influenze per il volontariato 41,7
- farsi carico della qualità della vita dei cittadini e dei beni comuni	33,9	11,3	-----
- gestire attività o interventi in modo complementare ai servizi pubblici	25,9	8,1	- indice medio-basso di soddisfazione per l'esperienza di volontariato 32,3 - volontari in attività professionale 31,6 - età d'inizio del volontariato: adulta 30,5
- sperimentare nuovi interventi o Servizi a fronte di bisogni emergenti	18,8	2,2	- femmine 24,2
- partecipare attivamente alle politiche sociali del territorio	15,6	1,1	- livello alto di istruzione 37,1 - indice medio-alto di valorizzazione del capitale culturale 24,2 - indice medio-alto di intensità del volontariato 22,0
- organizzare la partecipazione dei cittadini	11,3	3,8	- indice medio-alto di valorizzazione del capitale sociale 17,2
- gestire dei servizi su delega o per conto della Pubblica Amministr.az.	7,0	1,1	-----
<b>totale %</b>	<b>253,8</b>	<b>100</b>	

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

Graf. 4. Funzioni principali del volontariato e quella prioritaria



### 3.2. Cosa significa “essere volontario”?

Quali sono quindi le parole che essi più associano al loro essere volontari? Si tratta di parole-chiave identitarie circa la percezione di sé come volontario. Delle 8 indicate nel 78% dei casi ne sono state scelte 2, numero massimo di quelle richieste. Nessuna riscontra una prevalenza assoluta, a indicare ancora una volta la polivalenza dei significati attribuiti all'azione solidale. Tre parole-chiave ricevono comunque le maggiori preferenze: sono «condivisione», «altruismo» e «crescita umana» (Tab. 127). La prima accentua la dimensione della relazione con l'altro e prefigura la possibilità di un rapporto di reciprocità. La seconda, in particolare, si raccorda coerentemente con la motivazione principale del fare volontariato, già esaminata. L'essere per gli altri è pertanto la dimensione costitutiva della propria identità di volontario. Segue la «crescita umana» e quindi la consapevolezza del valore intrinseco della propria esperienza di volontariato, che richiama l'orientamento al sé quale secondo asse della motivazione alla solidarietà agita.

Più defilate appaiono le altre parole-chiave a cominciare dall'«azione» che precede «dono», termine questo che richiama la relativamente modesta considerazione precedentemente verificata per il requisito della «gratuità». Sullo stesso piano viene poi il termine di «cittadinanza attiva». Quest'ultimo conferma la scarsa identità del volontario/volontariato come soggetto della partecipazione in linea con una nuova visione del volontariato. Del tutto marginale è nella graduatoria il termine «militanza» (3,2%). E' ormai pacifico il fatto che il volontario non è più considerato come emblema di “militante”, così come non viene assunto ad “eroe”, ma come una persona che si mette a disposizione per fare qualcosa in più rispetto all'inderogabile dovere della solidarietà che spetta per Costituzione a tutti i cittadini. Meno scontata è concettualmente la sottovalutazione del sé volontario come testimone di valori (10,1%), dato che il volontariato è per definizione «testimonianza saldata al fare», e ciò che importa dell'azione del volontariato non è tanto quello che realizza, ma soprattutto quello che trasmette con il proprio realizzare, il saper essere, i valori che danno significato alla vita e che prefigurano un mondo migliore, più giusto e sostenibile.

Emergono al riguardo delle sensibilità diverse all'interno del campione. La componente femminile è maggiormente consapevole dell'aspetto della «condivisione» e rivela una tendenziale sensibilità verso la «crescita umana» e la «testimonianza», mentre la parte maschile si differenzia per la preminente associazione dell'essere volontari con la «cittadinanza attiva». I più giovani sono coloro che enfatizzano maggiormente l'aspetto della «crescita umana», alla stregua dei più istruiti (le due variabili si sovrappongono significativamente).

Infine, i volontari più impegnati si identificano peculiarmente con l'esperienza di «condivisione» (così come i più partecipativi alla vita associativa)<sup>9</sup> a differenza degli altri che propendono maggiormente per la coppia «altruismo» e «crescita umana», il binomio tipico delle ultime generazioni di volontari. E' interessante rilevare che coloro che hanno maggiormente enfatizzato l'aspetto identitario della «crescita umana» sono i più soddisfatti della loro esperienza di volontariato (il 42,9% a fronte del 26,5% di coloro che risultano relativamente meno soddisfatti) e i più appagati della qualità dei rapporti interni (il 41,4% di chi rivela un indice medio-elevato di appagamento a fronte del 26,4 degli altri), a significare come la crescita umana costituisca il “valore aggiunto” dell'esperienza solidale stessa.

Analizzando i dati per anzianità di impegno si rivela un percorso simbolico-valoriale che parte dall'«altruismo» (particolarmente segnalato - 50,9% - dai volontari con meno di 4 anni di servizio), approda alla «condivisione» (il 54,1% per i volontari dai 4 agli 8

---

<sup>9</sup> Gli intervistati con un indice medio-alto di partecipazione alla vita associativa fanno proprio nella maggioranza tale aspetto identitario (il 52,2%) a fronte del 40,4% di chi ha un indice medio-basso.

anni di carriera) per rafforzare con il tempo anche il significato di «dono» (il 22,5% di chi supera gli 8 anni).

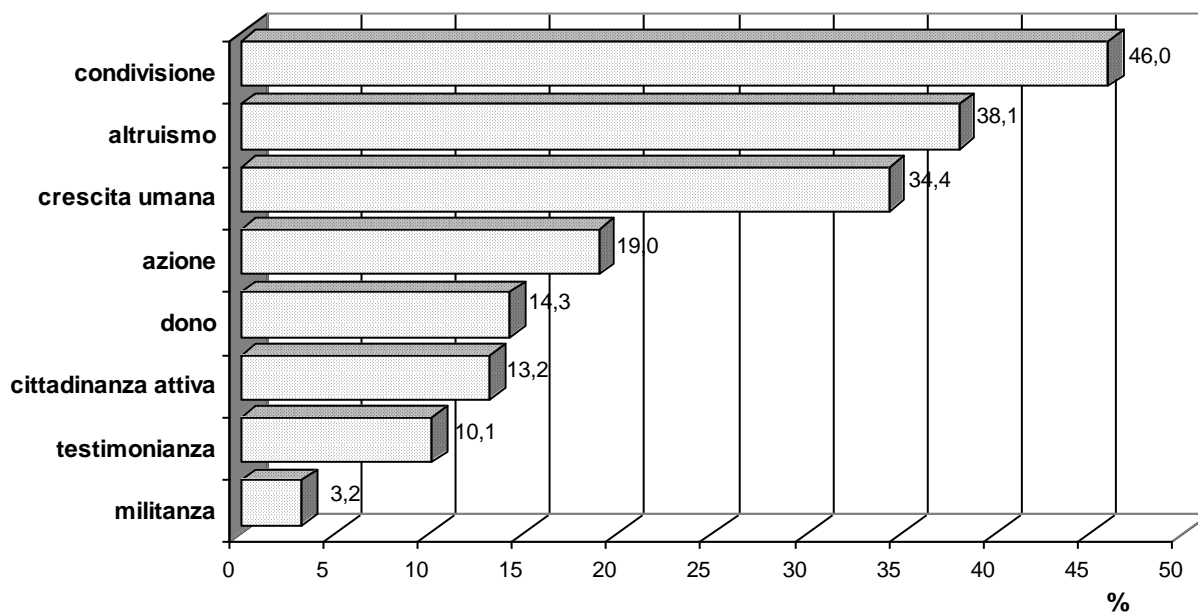
Diverso è invece l'approccio identitario degli intervistati per "stagione" di ingresso nel volontariato: in età giovanile è relativamente più sentita la valenza della «condivisione» (54%), in quella adulta quella di «azione» (30%), nel volontariato di età adulta-anziana l'aspetto dell'«altruismo» (50,8%). Quest'ultimo è espresso maggiormente anche dai soggetti con un indice medio-basso di partecipazione alla vita associativa (48,5%) e con scarse esperienze pregresse di impegno pro-sociale (il 43,5% di chi ha avuto scarse esperienze/stimoli in tal senso), configurandosi come identità generica e trasversale dell'esperienza dei volontari, mentre i più preparati all'azione solidale privilegiano in misura proporzionalmente significativa i termini di «condivisione» (59%) e di «testimonianza» (16,4%).

Tab. 127. Le parole a cui associano maggiormente il loro essere volontari, in totale e per alcune variabili descrittive

DESCRIZIONE	IN TOTALE	LIVELLO DI ISTRUZIONE			CLASSI DI ETÀ'			SESSO		INDICE DI INTENSITA' AZIONE VOL.	
		medio-basso	medio-alto	alto	fino a 45	46-65	oltre 65	M	F	medio-basso	alto
- condivisione	46,0	40,9	47,7	51,4	50,8	42,2	46,3	35,7	<b>57,1</b>	39,6	<b>52,7</b>
- altruismo	38,1	40,9	37,5	34,3	31,7	<b>42,2</b>	<b>41,5</b>	39,8	36,3	<b>46,9</b>	29,0
- crescita umana	34,4	31,8	30,7	48,6	<b>41,3</b>	32,5	26,8	31,6	37,4	<b>40,6</b>	28,0
- azione	19,0	22,7	18,2	14,3	15,9	21,7	17,1	21,4	16,5	20,8	17,2
- dono	14,3	19,7	12,5	8,6	17,5	9,6	19,5	13,3	15,4	10,4	18,3
- cittadinanza attiva	13,2	12,1	13,6	14,3	11,1	<b>16,9</b>	7,3	<b>18,4</b>	7,7	10,4	16,1
- testimonianza	10,1	9,1	10,2	11,5	3,2	9,6	<b>22,0</b>	8,2	12,1	7,3	12,9
- militanza	3,2	4,5	3,4	0,0	0,0	6,0	2,4	5,1	1,1	3,1	3,2
<i>totale %</i>	<i>178,3</i>	<i>181,7</i>	<i>173,8</i>	<i>183</i>	<i>171,5</i>	<i>180,7</i>	<i>182,9</i>	<i>173,5</i>	<i>183,6</i>	<i>179,1</i>	<i>177,4</i>
<i>totale v.a.</i>	<i>189</i>	<i>66</i>	<i>88</i>	<i>35</i>	<i>63</i>	<i>83</i>	<i>41</i>	<i>98</i>	<i>91</i>	<i>96</i>	<i>93</i>

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

Graf. 5. Le parole maggiormente associate al loro essere volontari





### 3.3. Perché fare volontariato in una OdV?

Perché un volontario decide di operare all'interno di una organizzazione e non individualmente, senza una specifica "divisa" o *mission* condivisa, fenomeno che pur è importante e in crescita nel nostro Paese secondo le più recenti rilevazioni?<sup>10</sup>

La domanda intendeva verificare se la molla principale del far parte di un'organizzazione fosse la *dimensione valoriale* (condividere valori), quella *socializzativa* (stare con gli altri), quella *strumentale* (facilitare l'impegno pro-sociale) o quella *funzionale* (realizzare specifici obiettivi).

Si è così appurato che la dimensione più importante è quella **socializzativa**, del vivere momenti di vita associativa, aspetto che deve essere maggiormente considerato dalle OdV che talvolta sacrificano la vita interna del gruppo a scapito del fare o dei rapporti all'esterno (Tab. 128). Tale dimensione precede quella valoriale e quella dell'adesione alla specifica *mission*.

Tab. 128. Tipologia di motivi che, in ordine di priorità, spingono i soggetti a preferire di fare volontariato in una organizzazione piuttosto che in modo individuale

TIPOLOGIA DEI MOTIVI	PRIORITA'				totale di riga
	1	2	3	4	
- interagisco con gli altri volontari, vivo momenti di vita associativa	35,6	23,9	18,1	4,8	100,0
- condivido dei valori testimoniati dall'organizzazione	26,6	22,3	23,9	3,7	100,0
- mi identifico negli obiettivi operativi dell'organizzazione	20,2	21,8	27,7	5,3	100,0
- opero in un contesto strutturato che facilita il mio impegno personale	17,6	22,3	12,8	11,2	100,0
<i>totale di colonna</i>	<i>100</i>	<i>90,3</i>	<i>82,5</i>	<i>25</i>	

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

La dimensione socializzativa nei gruppi di volontariato è ricercata soprattutto dagli anziani (prioritario per il 42,5% di essi) e dalle persone non attive sul mercato del lavoro (il 40,4%) - che cercano così uno spazio alternativo di realizzazione (Tab. 129). In buona parte ciò si riflette anche su coloro che hanno iniziato a fare volontariato in una fase avanzata della loro vita (il 45,3%) e su chi ha un basso livello di scolarizzazione (il 46,2% rispetto al 17,1% di chi ha un'istruzione universitaria). Esprimersi nel contesto del gruppo, nei rapporti *face to face* e nella partecipazione diretta, è esigenza primaria dei volontari. Tale aspetto è coerentemente privilegiato proprio da coloro che segnalano una crescita esponenziale del loro capitale sociale, e che quindi mettono in second'ordine tutti gli altri moventi.

In seconda istanza il motivo che orienta verso una solidarietà non "casuale" o individuale, ma appunto organizzata e strutturata, è la **condividizione dei valori** che tale gruppo rappresenta e testimonia, con una propensione maggiore verso questa istanza da parte dei più giovani, delle donne e dei volontari colti (prioritario per il 31,4% dei laureati vs il 16,9% dei meno istruiti) e che enfatizzano il "valore aggiunto" dell'acquisizione di capitale sociale.

Viene poi la molla che consiste nell'**identificazione con gli obiettivi operativi dell'organizzazione**, con il "che fare", maggiormente testimoniata dai maschi, dagli anziani e, coerentemente, da chi trae beneficio in termini di valorizzazione del proprio capitale culturale.

<sup>10</sup> Lo attestano le ultime rilevazioni ISTAT Multiscopo e IREF 2006, mentre sul volontariato dei singoli una recente indagine qualitativa tenta di tracciarne il profilo. Cfr. a cura di Caltabiano C., *Altruisti senza divisa : storie di italiani impegnati nel volontariato informale*, Roma, Carocci, 2006

Infine l'aspetto strumentale, del **gruppo come facilitatore dell'azione solidaristica** che è indicato dalle persone che non chiedono al gruppo rinforzi valoriali o associativi per realizzare la loro azione volontaria. Il gruppo è un mezzo per realizzare un fine che è già insito nella persona. Ad assecondare tale dimensione strumentale sono i volontari che meno investono nell'organizzazione per accrescere il loro capitale sociale e culturale e tendenzialmente i più istruiti (28,6%).

L'esito di questa domanda segnala che il contesto socializzativo appare l'aspetto decisamente più attraente nella scelta di fare volontariato in un gruppo e precede anche l'identificazione con i valori che il gruppo incarna e, soprattutto, con gli obiettivi che esso intende realizzare. Ritorna la duplice valenza dell'azione solidale il cui motore è dato dal bisogno di realizzarsi insieme agli altri e non solo per gli altri.

Tab. 129. Tipologia di motivi che prioritariamente hanno spinto gli intervistati a fare volontariato in una organizzazione piuttosto che in modo individuale, in totale e per alcune variabili descrittive

TIPOLOGIA DEI MOTIVI	IN TO-TALE	GENERE DEI VOL.		CLASSE DI ETA'			INDICE VAL. CAPITALE CULTURALE		INDICE VAL. CAPITALE SOCIALE	
		M.	F.	fino a 45	46-65	oltre 65	basso	med.-alto	basso	med.-alto
- interagisco con gli altri volontari, vivo momenti di vita associativa	35,6	38,1	33,0	27,0	38,6	<b>42,5</b>	38,1	33,0	21,1	<b>50,5</b>
- condivido dei valori testimoniati dall'organizzazione	26,6	19,6	<b>34,1</b>	<b>38,1</b>	24,1	15,0	25,8	27,5	<b>33,7</b>	19,4
- mi identifico negli obiettivi operativi dell'organizzazione	20,2	<b>27,9</b>	12,0	15,9	19,2	<b>30,0</b>	13,4	<b>27,5</b>	23,1	17,2
- opero in un contesto strutturato che facilita il mio impegno personale	17,6	14,4	20,9	19,0	18,1	12,5	<b>22,7</b>	12,0	<b>22,1</b>	12,9
totale di colonna	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

## 4. VALORIZZAZIONE DEI VOLONTARI

### 4.1. Formazione : opportunità e contenuti

Si è già analizzato l'impegno del volontario nell'ambito dell'organizzazione e il suo esserne risorsa preziosa, non solo per il tempo donato. Si tratta ora di approfondire sulla base della testimonianza degli intervistati, l'impegno dell'organizzazione nel valorizzare tale risorsa sul piano della formazione e della partecipazione alla vita e alle scelte che la riguardano.

Il primo indicatore consiste nella fruizione da parte del volontario di **attività formative promosse o realizzate dall'organizzazione** di cui fa parte.

Si constata così che 64 volontari su 100 hanno potuto beneficiare di attività formative di vario tipo nel corso della loro esperienza con l'attuale OdV (Tab. 130). Il dato è di dimensione analoga a quella dichiarata dai loro presidenti (62,3%).

Il riscontro potrebbe non essere considerato del tutto lusinghiero in ragione della lunga esperienza media dei volontari nell'organizzazione di appartenenza. Vi è sicuramente una domanda disattesa di formazione testimoniata anche dal fatto che solo il 26,1% dei volontari dichiara di non avvertire il bisogno di approfondire - attraverso la formazione - alcun tipo di conoscenza/competenza per svolgere meglio il proprio servizio solidale. Ad un'altra domanda 1 volontario su dieci (10,8%) pensa di avere bisogno, tra le tre cose più importanti, «di maggiori opportunità formative». A sostegno di tale esigenza vi è anche la circostanza che 6 volontari su 10 dichiarano di essersi trovati "spesso" (4,4%) o "qualche volta" (57,3%) «nella situazione di dover affrontare problemi o casi che richiedono una preparazione più approfondita».

La formazione realizzata attraverso diverse modalità di apprendimento (dai corsi ai *workshop* alla formazione a distanza, alla formazione in situazione o di altro tipo) prevale su quella classica dei corsi specifici. Come emerge anche dalla disamina dell'intervista ai presidenti prevalgono inoltre nettamente le attività formative "fatte in casa", ovvero promosse e realizzate dall'OdV di appartenenza, anche per il forte connotato identitario della formazione che non ha una funzione semplicemente addestrativa, ma fornisce al volontario anche valori, motivazioni e competenze trasversali connesse con la *mission* specifica.

La probabilità di beneficiare di un corso o di un aggiornamento ricorrente cresce progressivamente per le volontarie e con l'aumentare del grado di soddisfazione per l'esperienza di volontariato, di partecipazione alla vita associativa e nonché con l'impegno nell'OdV (il 41,9% di chi ha un livello medio-alto di intensità dell'azione volontaria). La formazione viene offerta presumibilmente dalle OdV in modo privilegiato ai volontari più attivi e intraprendenti.

I giovani e gli adulti si avvalgono di uno spettro maggiore di attività formative, mentre gli anziani partecipano di più ad attività formative non tradizionali e di breve durata.

Tab. 130. Fruizione di attività formative in totale e per alcune variabili descrittive

DESCRIZIONE	IN TOTA LE	GENERE DEI VOLONT.		CLASSE DI ETA' DEI VOLONTARI			IND. SODDISFAZ. ESPERIENZA VOLONTARIA		IND. PARTECIPAZ. ALLA VITA ASSOCIATIVA	
		M.	F.	Fino a 45	46-65	oltre 65	medio- basso	medio- alto	medio- basso	medio- alto
- nessuna attività formativa	36,0	<b>42,9</b>	28,6	38,1	32,4	36,6	<b>41,9</b>	29,6	<b>42,4</b>	28,9
- solo corsi specifici	17,5	14,3	20,9	15,9	20,5	14,6	16,3	18,7	20,2	14,4
- solo altre attività formative	14,3	10,2	18,7	11,1	12,0	<b>24,4</b>	15,3	13,2	15,2	13,3
- corsi e altre attività	32,2	32,6	31,8	<b>34,9</b>	<b>34,9</b>	24,4	26,5	<b>38,5</b>	22,2	<b>43,4</b>
- totale %	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
- totale v.a.	189	98	91	63	83	41	98	91	99	90

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

Non tutti i 121 volontari che dichiarano di avere beneficiato di qualche attività formativa ne hanno usufruito negli ultimi due anni (Tab. 131). Sono comunque la gran parte di essi (il 70,2%) e dichiarano per lo più di avere partecipato a più di una occasione formativa (54,1%). Si tratta di una formazione di durata medio-breve, tipica di chi facendo già volontariato ha bisogno di un aggiornamento ricorrente. Solo il 26,8% di essi ha partecipato a iniziative di apprendimento superiori alle 30 ore. Il resto dei beneficiari si divide tra chi ha un *quorum* formativo non superiore alle 15 ore (39,5%) e chi invece si colloca nella classe superiore (16-30, il 33,7%). Vi è una netta demarcazione tra la formazione ricevuta dalle femmine - medio-breve (il 70,7% non superiore alle 30 ore) - e quella di media lunghezza fruita dai maschi - nel 64,4% dei casi superiore alle oltre 15 ore; tale differenza si spiega più che per i diversi settori di intervento in cui sono prevalentemente collocati maschi e femmine per la non omogenea condizione professionale.

I volontari che hanno usufruito di un maggior numero di attività formative sono maschi, giovani, piuttosto soddisfatti della loro esperienza e i più partecipi alla vita associativa. Questi sono anche coloro che hanno fruito di attività formative più dense per numero di ore. Anche l'intensità dell'impegno volontario comporta una maggior esposizione di questi volontari ad una formazione di durata maggiore (70 su 100 per più di 15 ore a fronte dei 54 su 100 dei meno impegnati).

Tab. 131. Numero attività formative e relative ore di formazione usufruite dai volontari negli ultimi 2 anni in totale e per alcune variabili descrittive

ATTIVITÀ FORMATIVE	IN TOTALE	GENERE		CLASSE DI ETÀ'			INDICE SODDISFAZIONE ESP. DI VOLONT.		INDICE PARTECIPAZ. VITA ASSOCIAT.	
		M.	F.	>=45	46-65	>65	medio-basso	medio-alto	medio-basso	medio-alto
- più di 1	38,0	<b>46,6</b>	30,2	<b>53,9</b>	28,1	36,0	27,6	<b>47,6</b>	27,6	<b>47,6</b>
- 1	32,2	31,0	33,3	28,2	<b>40,4</b>	20,0	<b>41,4</b>	23,8	25,8	<b>38,1</b>
- nessuna	29,8	22,4	<b>36,5</b>	17,9	31,5	<b>44,0</b>	31,0	28,6	<b>46,6</b>	14,3
<i>totale %</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
<i>totale v.a.</i>	<i>121</i>	<i>58</i>	<i>63</i>	<i>39</i>	<i>57</i>	<i>25</i>	<i>58</i>	<i>63</i>	<i>58</i>	<i>63</i>
<b>NUMERO ORE</b>										
- fino a 15	39,5	35,6	43,9	30,3	43,6	<b>50,0</b>	45,0	34,8	<b>50,0</b>	33,3
- da 16 a 30	33,7	<b>40,0</b>	26,8	30,3	<b>38,5</b>	28,6	<b>42,5</b>	26,1	25,0	<b>38,9</b>
- oltre 30	26,8	24,4	29,3	<b>39,4</b>	17,9	21,4	12,5	<b>39,1</b>	25,0	27,8
<i>totale %</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
<i>totale v.a.</i>	<i>86</i>	<i>45</i>	<i>41</i>	<i>33</i>	<i>39</i>	<i>14</i>	<i>40</i>	<i>46</i>	<i>32</i>	<i>54</i>

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

Si tratta ora di analizzare i contenuti dell'offerta formativa fruita dai volontari e di verificare quanto corrisponda alla domanda potenziale, ovvero agli specifici bisogni di apprendimento manifestati dagli intervistati ad una successiva domanda. Coloro che hanno avuto accesso alla formazione negli ultimi 2 anni dichiarano di aver appreso in media due degli otto tipi di contenuti loro prefigurati, mentre erano possibili tre risposte.

Considerando il numero dei contenuti formativi fruiti dai volontari negli ultimi 2 anni rileviamo che per 4 su 10 di essi sono stati due o più (Tab. 132). I beneficiari di un ventaglio superiore di contenuti formativi si confermano essere i più giovani, quelli maggiormente impegnati nelle loro organizzazioni e quelli maggiormente partecipi alla vita associativa. Anche la condizione professionale incide al riguardo dato che sono le persone occupate sul mercato del lavoro ad essere privilegiate rispetto al numero di attività formative. Queste rappresentano la risorsa fondamentale su cui investono le OdV biellesi.

Tab. 132. Numero di tipi di contenuti formativi proposti ai volontari in totale e per alcune caratteristiche descrittive

CONTENUTI	IN TOTALE	CLASSE DI ETÀ'		IND. INTENSITA' VOLONT.		CONDIZIONE PROFESSIONALE		EPOCA INIZIO VOLONTARIA-TO			INDICE PARTECIPAZ. VITA ASSOC.	
		>46	< 46	basso	medio-alto	attivi	non attivi	giova-nile	adul-ta	an-ziana	medio-basso	medio-alto
- nessuno	47,1	44,4	<b>58,5</b>	<b>53,1</b>	40,9	40,5	<b>51,8</b>	44,4	41,7	<b>53,8</b>	<b>58,6</b>	34,4
- 1 tipo	12,7	9,5	7,3	<b>13,5</b>	11,8	11,4	13,6	4,8	23,3	10,8	9,1	16,7
- 2 o più tipi	40,2	<b>46,0</b>	34,1	33,3	<b>47,3</b>	<b>48,1</b>	34,5	<b>50,8</b>	<b>35,0</b>	35,4	32,3	<b>48,9</b>
<i>totale %</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
<i>totale v.a.</i>	<i>189</i>	<i>63</i>	<i>41</i>	<i>96</i>	<i>93</i>	<i>79</i>	<i>110</i>	<i>63</i>	<i>60</i>	<i>65</i>	<i>99</i>	<i>90</i>

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

In generale l'offerta formativa fruita risulta diversificata ma con qualche disequilibrio per tipologia di contenuti (Tab. 133).

Nessun tipo di contenuto eccelle in quanto riferito dalla maggioranza dei volontari. Quello che più si avvicina riguarda le «conoscenze circa la mission o le finalità dell'OdV» (48 volontari su 100) ovvero gli specifici temi o aspetti che riguardano l'attività dell'organizzazione. E' in pratica questa la formazione di base di ogni volontario, perché affronta il campo di intervento dell'organizzazione permettendo a questa di tramandare nel tempo il sapere operativo, sia in concomitanza del ricambio fisiologico dei volontari, che nella circostanza di dover aggiornare conoscenze o modalità operative per adeguarsi ai bisogni o ai

problemi che cambiano. Alla gestione di tale formazione è quindi direttamente interessata la stessa organizzazione. Questo contenuto formativo comprende sia gli aspetti del “perché si fa” - ovvero i contenuti finalistici e strategici della propria azione - che quelli del “come si fa” della operatività ordinaria.

Il secondo tipo di formazione che segue in graduatoria riguarda le «*competenze di tipo tecnico-professionale*» - testimoniate da 43 intervistati su 100 - vale a dire quelle di ruolo e specialistiche che talvolta vengono delegate a professionisti esterni. Sono importanti per le OdV che realizzano servizi, su mandato delle Amministrazioni Pubbliche o in proprio, che richiedono continuità, strutturazione di ruoli e prestazioni codificate.

Seguono - citate da poco meno di 4 beneficiari su 10 di attività didattiche - la formazione teorica centrata sulle «*competenze trasversali*», come ad esempio, la capacità di ascolto attivo, di entrare in rapporto interpersonale, di lavorare in gruppo o di affrontare e risolvere problemi. Sono le abilità relazionali e del *cooperative learning* per operare efficacemente con gli altri e a vantaggio di altre persone.

Questi contenuti precedono quelli che fanno riferimento a «*specifiche discipline*» (giuridiche, di medicina, di psicologia...) di cui hanno beneficiato 31 intervistati su 100.

Più modesta la realizzazione delle altre aree formative a cominciare dalle “*conoscenze organizzativo-gestionali*” (19%) e dagli «*aspetti di tipo motivazionale e attinenti la cultura del volontariato*» di cui ha fatto esperienza non più del 17% dei volontari, nonostante sia essa di primaria importanza per fidelizzare i volontari e per approfondirne la cultura identitaria (ad esempio, studiando la Carta dei Valori del Volontariato, l'ultima legge regionale o l'ultima pubblicazione o ricerca sul fenomeno...). Ancora meno assecondati sono i contenuti relativi e alle «*conoscenze strumentali di base*» (uso del PC e tecnologie varie, lingua straniera...), mentre del tutto trascurate le «*conoscenze/competenze utili ad attività di ricerca e di documentazione*», che evidentemente le OdV tendono a delegare ai livelli superiori del volontariato o al Centro di Servizio per il Volontariato.

**L'offerta formativa disponibile per i volontari appare concretamente finalizzata al conseguimento degli obiettivi operativi, all'acquisizione di competenze tecniche riferite a specifici profili professionali e quindi pragmatica e meno centrata pertanto sugli aspetti culturali e motivazionali dell'azione gratuita della sua risorsa umana.**

Interessante è la valutazione dello scarto tra i contenuti appresi dai volontari nelle attività formative a cui hanno partecipato e **quelli che essi “desiderano” approfondire per la loro preparazione**. Solo il 12% di chi ha beneficiato di attività formative ritiene di non sentire il bisogno di approfondire alcuna competenza o conoscenza attinente le propria attività di volontariato e tale contingente sale al 26,1% nel campione complessivo.

I volontari ritengono necessaria una maggiore offerta formativa rispetto a quella appresa in riferimento a quattro tipi di contenuti: le competenze trasversali, le conoscenze organizzativo-gestionali, quelle strumentali e quelle di documentazione e di ricerca.

Per quanto concerne invece la formazione finalizzata all'interiorizzazione della *mission* e delle finalità dell'OdV l'offerta appare esorbitante rispetto al bisogno percepito. Sufficientemente equilibrato appare il rapporto domanda-offerta per quanto concerne le competenze di tipo tecnico-professionale, quelle di tipo trasversale, quelle disciplinari nonché quelle motivazionali e della cultura del volontariato. Quest'ultima esigenza, ancorché in linea con quella soddisfatta, non si conferma centrale per la formazione dei volontari nel contesto biellese. Le competenze di tipo tecnico-professionale rivelano la maggior coerenza tra quanto i volontari desiderano approfondire e quanto già hanno appreso di fatto.

La direzione e l'entità del *gap* tra domanda-offerta è visibile anche limitando l'analisi ai fruitori di attività formative, dato che le competenze di tipo tecnico-professionale sono quelle che soddisfano maggiormente la richiesta potenziale, che lo sforzo di colmare esigenze formative di tipo trasversale, strumentale e di ricerca-documentazione non è ancora in linea con le aspettative dei volontari.

Tab. 133. *Contenuti formativi fruiti e quelli di cui i volontari sentono maggiormente il bisogno o da essi desiderati; confronto tra i volontari che hanno partecipato ad attività formative e il totale dei volontari intervistati*

TIPOLOGIA DEI CONTENUTI	TIPI DI CONTENUTI		VOLONTARI FRUITORI DI FORMAZIONE		
	appresi	desiderati	contenuti appresi	contenuti desiderati	contenuti appresi e desiderati
- conoscenza circa la mission o le finalità dell'OdV	<b>25,4</b>	11,2	<b>48,0</b>	17,0	8,0
- competenze di tipo tecnico-professionale	22,8	23,9	43,0	29,0	<b>20,0</b>
- competenze trasversali	20,1	<b>31,4</b>	38,0	<b>38,0</b>	15,0
- conoscenze di specifiche discipline	16,4	17,6	31,0	24,0	11,0
- conoscenze organizzativo-gestionali	10,1	<b>23,4</b>	19,0	<b>26,0</b>	8,0
- aspetti di tipo motivazionale o attinenti alla cultura del volontariato	9,0	9,6	17,0	11,0	3,0
- conoscenze strumentali di base	5,3	<b>15,4</b>	10,0	<b>17,0</b>	4,0
- competenze di ricerca e documentazione	4,2	<b>10,6</b>	8,0	<b>13,0</b>	4,0
- altro	0,5	2,1	1,0	2,0	1,0
- nessun contenuto approfondito/da approfondire	0,5	26,1	1,0	12,0	0,0
<i>totale % *</i>	<i>114,3</i>	<i>171,3</i>	<i>216</i>	<i>189</i>	<i>74</i>
<i>totale v.a.</i>	<i>189</i>	<i>189</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

\* il totale supera il 100% perché erano possibili più risposte

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

Incrociando queste informazioni con i dati descrittivi del campione, emerge una significativa concentrazione di risposte della componente giovanile e maschile del campione sulle competenze di tipo tecnico-professionale (Tab. 134). Di queste beneficiano anche i lavoratori e quanti sono ben inseriti nell'OdV per intensità di impegno, partecipazione associativa e acquisizione di capitale culturale. Questi acquisiscono in misura maggiore anche conoscenze di tipo organizzativo-gestionale (32,4%). Diversamente gli anziani si avvalgono di più di una formazione motivazionale o centrata sulla cultura specifica del volontariato e sono anche i fruitori privilegiati di competenze trasversali.

Gli adulti sono invece coinvolti in una formazione finalizzata alle conoscenze di tipo disciplinare così come le donne e i volontari con una esperienza di medio termine nel volontariato. Non è un caso che coloro che apprendono competenze di tipo tecnico-professionale e conoscenze di tipo disciplinare rivelino anche il più elevato indice di fruizione di "capitale culturale", e sono anche quelli che desiderano maggiormente approfondire tali contenuti formativi.

I maschi si distinguono al riguardo tra quanti ritengono di non aver bisogno di approfondire alcun contenuto formativo - così come gli anziani - e quanti, invece, puntano sulle competenze di tipo tecnico-professionali. A queste competenze e alle conoscenze di tipo organizzativo-gestionale sono più interessati i soggetti che partecipano maggiormente all'interno delle loro OdV e i volontari che lavorano.

Le donne sono particolarmente interessate a sviluppare le competenze trasversali, contenuti che mancano dalle loro pregresse esperienze lavorative. E' interessante constatare che coloro che sostengono un impegno di volontariato più intenso desiderino approfondire tali competenze, finalizzate ad espandere la capacità di lavorare con gli altri e di massimizzare il proprio "saper essere". Gli adulti, oltre al bisogno di tali competenze - soprattutto se non attivi professionalmente - rivelano una domanda insoddisfatta di conoscenze strumentali di base.

Infine, un basso livello di istruzione emerge in connessione con la domanda esplicita di approfondimento di conoscenze istituzionali (la *mission*), ma anche di tipo tecnico-professionale nonché di tipo motivazionale o culturale, vale a dire su contenuti diversi e

strategici per la formazione dei volontari. Vi è forse una tendenza a trascurare la formazione dei volontari ritenuti meno recettivi o meno interessati in quanto con una base di scolarizzazione inferiore?

Tab. 134. *Contenuti formativi fruiti e quelli di cui i volontari sentono maggiormente il bisogno o da essi desiderati; confronto tra i volontari che hanno partecipato ad attività formative e il totale dei volontari intervistati*

TIPOLOGIA DEI CONTENUTI	ACQUISITI IN TOTALE	VOLONTARI PIU'	%	DESIDERATI IN TOTALE	VOLONTARI PIU'	%	
- conoscenza circa la mission o Le finalità dell'OdV	48,0	- indice medio-basso di valorizzazione del capitale culturale	64,5	11,2	- livello basso di istruzione	18,5	
		- volontari da meno di 4 anni	62,5				
- conoscenze di specifiche discipline	31,0	- adulti	42,9	17,6	- indice medio-alto di val. capitale culturale	23,1	
		- indice medio-alto di:					
		- soddisfazione esp. vol.	40,7				
		- val. capitale culturale	37,7				
		- femmine	36,0				
		- indice medio-alto di partecipaz. associativa	35,6				
		- volontari da 4 a 8 anni	35,5				
- competenze di tipo tecnico-professionale	43,0	- giovani	65,7	23,9	- maschi	33,0	
		- maschi	58,0			- indice medio-alto di partecipaz. associativa	30,0
		- attivi nel lavoro	55,3			- livello basso di istruzione	29,2
		- volontari da 4-8 anni	51,6			- indice medio-alto di val. capitale culturale	28,6
		- indice medio-alto di intensità di vol.	48,9				
		- indice medio-alto di:					
		- val. capitale culturale	47,8				
		- partecipaz. associativa	47,5				
- conoscenze di tipo organizzativo-gestionali	19,0	- vol. dall'età giovanile	31,4	23,4	- giovani	36,5	
		- attivi nel lavoro	25,5			- <i>indice medio-alto di:</i>	
		- <i>indice medio-alto di:</i>				- val. capitale culturale	31,9
		- intensità di impegno vol.	25,5			- partecipaz. vita ass.tiva	31,1
		- partecipaz. vita ass.tiva	25,4			- vol. dall'età giovanile	30,4
					- attivi nel lavoro	29,1	
- aspetti di tipo motivazionale o attinenti alla cultura del volontariato	17,0	- anziani	35,3	9,6	- vol. da età avanzata	18,8	
		- indice medio-basso di soddisfazione esp. volont.	26,1			- anziani	17,5
		- volontari da meno di 4 anni	25,0			- livello basso di istruzione	15,4
						- non attivi nel lavoro	13,8
- competenze trasversali	38,0	- vol. da età avanzata	70,0	31,4	- femmine	45,1	
		- anziani	64,7			- adulti	37,3
		- volontari da meno di 4 anni	58,3			- vol. dall'età adulta	36,7
		- non attivi nel lavoro	47,2			- indice medio-alta intensità impegno vol.	36,6
		- livello medio-basso istruzione	45,7				
- conoscenze strumentali Di base	10,0	- livello medio-basso istruzione	17,1	15,4	- non attivi nel lavoro	20,2	
		- carriera di vol. < agli 8 anni	15,6			- vol. dall'età adulta	20,0
						- adulti	19,3
- ricerca e documentazione	8,0	- vol. dall'età giovanile	17,5	10,6	- attivi nel lavoro	19,0	
- nessun contenuto da approfondire	----	-----	-----	26,1	- anziani	35,0	
					- maschi	32,0	
<i>totale % *</i>	<i>214</i>	-----	-----	<i>170,3</i>	-----	-----	
<i>totale v.a.</i>	<i>100</i>	-----	-----	<i>188</i>	-----	-----	

\* il totale supera il 100% perché erano possibili più risposte

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

## 4.2. Partecipazione alla vita associativa e alle decisioni

Si tratta ora di verificare la consuetudine dei volontari alla **partecipazione alla vita associativa** intesa sia come coinvolgimento nelle riunioni periodiche di discussione e verifica dell'operatività ordinaria che nella partecipazione effettiva alle decisioni che vengono prese nei vari momenti di programmazione, progettazione e verifica delle attività e dei risultati (Tab. 135).

Sostanzialmente i volontari interpellati partecipano attivamente a tutti questi momenti. Il 91,5% degli intervistati prende parte alle riunioni periodiche o saltuarie delle loro organizzazioni; nella metà dei casi ciò avviene con una periodicità mensile (47,2%). Solo il 3,2% dei volontari non vi partecipa pur potendolo fare e il restante 5,3% afferma l'assenza di riunioni in seno al proprio gruppo di appartenenza. Il dato è tuttavia sovrastimato, data la formazione del campione che, almeno nella metà dei casi, è rappresentativo dei volontari "veterani", presumibilmente più vicini a chi ha responsabilità decisionale se non anche fondatori dell'OdV.

La partecipazione degli intervistati risulta altresì elevata in tutte le **sedi decisionali** (riguarda oltre i due terzi dei casi), a segnalare una reale concertazione tra quanti operano nell'OdV e quindi un effettivo autogoverno di queste compagini. Il clima partecipativo è sicuramente favorito anche dalle dimensioni medio-piccole delle unità biellesi, ma è reale come si evince dal confronto tra la testimonianza dei volontari e quella dei loro presidenti o responsabili.

Tab. 135. Partecipazione dei volontari nelle diverse sedi decisioni dell'OdV, in totale e per classe di età degli intervistati; confronto tra volontari e responsabili

TIPOLOGIA DELLE SEDI DECISIONALI	SI	NO	Totale	Re-spon-sabili OdV	CLASSI DI ETA' DEI VOLONTARI		
					fino a 45	da 46 a 65	oltre 65
- programmazione delle attività annuali	76,7	23,3	100	76,9	<b>84,1</b>	69,9	63,4
- progettazione di specifiche attività	76,7	23,3	100	77,6	<b>85,7</b>	74,7	65,9
- operatività ordinaria dell'organizzazione	73,5	26,5	100	78,9	<b>88,9</b>	75,9	58,5
- verifica e valutazione dei risultati delle attività	77,8	22,2	100	77,6	<b>90,5</b>	74,7	63,4
<i>totale v.a.</i>		-----	189	147	63	83	41

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

Un apposito indice ha permesso di sintetizzare puntualmente il **livello di partecipazione dei volontari alla vita e alle decisioni** delle loro organizzazioni. Per poco meno della metà del campione si tratta di una partecipazione di livello medio-elevato (48 casi su 100, Tab. 136). Tale livello riguarda un particolare profilo di soggetti - giovani-adulti, coniugati, attivi professionalmente - maggiormente appagati sul piano della valorizzazione del capitale culturale acquisito nell'esperienza di volontariato che valutano più positivamente. Anche per la qualità dei rapporti interni alimentati da occasioni di incontro che vengono organizzati nell'anno tra gli aderenti. I volontari più partecipativi sono anche privilegiati per il supporto formativo che ottengono. Si può dire che tale profilo si caratterizza per gli aspetti di tipo acquisitivo e relazionale.



Tab. 136. Caratteristiche maggiormente distintive dei volontari con l'indice medio-elevato di partecipazione alla vita associativa

DESCRIZIONE VARIABILI	Indice medio-elevato	In Totale	Diff. %
- indice medio-alto di valorizzazione del capitale culturale	<b>70,0</b>	48,1	21,9
- negli ultimi 2 anni hanno usufruito di almeno 1 attività formativa	<b>85,7</b>	70,2	15,5
- indice medio-alto di soddisfazione per l'esperienza di volontariato	<b>63,3</b>	48,1	15,2
- classi di età: fino ai 45 anni	<b>47,7</b>	33,7	14,0
- indice medio-alto di qualità dei rapporti interni	<b>65,6</b>	52,4	13,2
- status civile di coniugati/conviventi	<b>71,2</b>	58,9	12,3
- negli ultimi 2 anni hanno usufruito sia di corsi che di altre attività formative	<b>43,3</b>	32,3	11,0
- occasioni di incontro organizzate tra gli aderenti nell'ultimo anno	<b>78,9</b>	68,3	10,6
- sono attivi nel mondo del lavoro	<b>52,2</b>	41,8	10,4
- cambiamenti rilevanti nel corso dell'esperienza di volontariato:			
- nelle competenze	<b>68,9</b>	46,6	22,3
- nelle conoscenze	<b>35,6</b>	24,9	10,7
- nella responsabilità	<b>38,9</b>	28,6	10,3

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

## 5. VALUTAZIONE DELL'ESPERIENZA DI VOLONTARIATO

La valutazione prende in esame due aspetti: anzitutto, il rapporto con l'organizzazione, esaminandone il grado di apprezzamento manifestato per diversi aspetti dell'agire collettivo, successivamente considererà anche i problemi e i bisogni che comporta fare volontariato al suo interno. Il volontario è poi invitato a fare un bilancio dell'esperienza fin qui condotta, dichiarando cambiamenti e aspetti di risultato per la propria vita, nonché la propensione a lasciare o meno l'organizzazione.

### 5.1. Valutazione dell'organizzazione di appartenenza

Il grado di apprezzamento manifestato dai volontari per alcuni aspetti relativi alle loro organizzazioni è generalmente elevato (Tab. 137). L'elemento che ottiene il massimo consenso della maggioranza dei volontari consiste nella «finalità o missione che l'OdV si è data», in coerenza con la loro scelta prioritaria di fare volontariato in una OdV con cui condividere i «valori» che essa testimonia. Ciò ribadisce che la funzione promozionale di un'organizzazione di volontariato ha successo in virtù dell'attrazione che riesce ad avere sui cittadini la propria specifica finalità che deve essere ben percepita dal volontario. Presumibilmente anche la sua patente concretizzazione. Non a caso il secondo elemento in ordine di apprezzamento è «la capacità operativa o realizzativa».

I due aspetti encomiabili che seguono, in ordine decrescente di punteggio medio, fanno riferimento, l'uno, alla «leadership che esprime» e, l'altro, alla «democrazia interna», intesa come partecipazione ed elettività delle cariche sociali.

Infine, con relativo minor apprezzamento, viene indicata «l'organizzazione interna» - aspetto talvolta trascurato dalle OdV - e per ultimo, «l'ideologia o matrice culturale di riferimento». Il patto tacito tra il volontario e l'OdV non si sostiene sulla condivisione di una ideologia o di una credenza in quanto tale, ma sulla concretizzazione dei valori e dei presupposti ideali nelle finalità concrete e operative che essa esprime. In

altri termini, non basta dire, ad esempio, che si vuole fare qualcosa per i poveri in virtù di una condivisa opzione morale o religiosa o politica, occorre dichiarare “cosa si fa”, “come”, “con chi” e “per quale obiettivo concreto”.

Le differenze intracampione sono minime rispetto alla finalità o missione dell’OdV che è apprezzata in modo trasversale con l’eccezione del consenso massimo fornito dai volontari non attivi professionalmente e di età avanzata. Questi ultimi sono relativamente più soddisfatti anche dell’ideologia o della matrice culturale di riferimento della loro OdV così come lo sono i soggetti che hanno un *background* di esperienze di tipo politico-partecipative più significative.

La variabile di genere è pressoché ininfluyente così come il livello di istruzione con l’eccezione di un minor apprezzamento da parte dei meno istruiti per l’organizzazione interna. L’età incide limitatamente, vi è solo un maggior consenso degli anziani per l’organizzazione interna, mentre gli adulti più maturi (sopra i 45 anni) sottolineano particolarmente gli aspetti di qualità come la democrazia interna, la *leadership*, oltre alla matrice culturale e alla *mission* che l’OdV esprime. Lo stesso si può dire per i volontari in condizione non professionale.

Gli intervistati che sono maggiormente partecipi della vita associativa manifestano un più elevato gradimento per 4 dei 6 diversi aspetti della loro OdV, quelli connessi proprio con la dinamica partecipativa interna (*leadership*, democrazia, matrice culturale e capacità operativa). Tra l’altro quanto più cresce l’anzianità di servizio tanto più si palesa il gradimento per l’aspetto della democrazia interna, mentre l’apprezzamento per la capacità operativa comincia ad essere evidente dai primi anni di impegno nell’OdV.

Tab. 137. Grado di apprezzamento dei volontari per i seguenti aspetti della propria organizzazione (valori % riferiti al punteggio massimo "5" e valori medi)

TIPOLOGIA	Massimo punteggio	valore medio	VOLONTARI CON % PIU' ELEVATA DI PUNTEGGIO MASSIMO (5)
- la finalità o la missione che si è data	76,5	4.68	- volontari non attivi professionalmente 80,6 - volontari adulti maturi-anziani (>45 anni) 80,3
- la capacità operativa o realizzativa	54,8	4.36	- indice medio-alto valorizz.capitale sociale 68,5 - indice medio-alto valorizz. capitale culturale 64,8 - volontari da meno di 4 anni 61,4 - indice medio-alto partecipazione alla vita associativa 61,1
- la leadership che esprime	44,4	4.13	- volontari non attivi professionalmente 50,5 - indice medio-alto partecipazione alla vita associativa 49,4 - volontari adulti maturi-anziani (>45 anni) 49,1
- la democrazia interna	45,7	4.07	- indice medio-alto intensità volontariato 55,4 - volontari adulti (46-65 anni) 53,7 - volontari da più di 8 anni 53,6 - indice medio-alto partecipazione alla vita associativa 52,8
- l'organizzazione interna	37,4	4.03	- livello basso di istruzione 47,6 - volontari anziani 47,2 - volontari non attivi professionalmente 46,2 - età inizio carriera: età avanzata 44,3
- l'ideologia o matrice culturale di riferimento	41,7	3.69	- volontari con pregresse esperienze di pro-socialità 50,0 - indice medio-alto valorizz. capitale sociale 50,0 - volontari da meno di 4 anni 49,1 - volontari non attivi professionalmente 48,6 - indice medio-alto partecipazione alla vita associativa 46,6 - volontari adulti maturi-anziani (>45 anni) 46,1

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

## 5.2. Aspetti di soddisfazione per l'esperienza

I volontari hanno espresso anche il loro **grado di soddisfazione per alcuni aspetti della loro esperienza che concernono sia l'organizzazione in cui operano che il loro modo di esserci, di interagire con i diversi portatori di interesse e tutela** (i cosiddetti *stakeholder*) con cui l'OdV entra in contatto.

La soddisfazione maggiore concerne «*l'esperienza maturata nell'OdV*», motivo per cui il 98,4% dei volontari non pensa affatto di lasciare l'organizzazione né prima né dopo l'orizzonte temporale di 1 anno. Il rapporto tra il volontario e la sua organizzazione appare idilliaco e a ciò contribuisce anche la soddisfazione per le « *cose imparate nel fare volontariato*», ovvero per la dimensione autorealizzativa che emerge ancora una volta come connaturata all'opzione di altruismo o di responsabilità sociale di chi fa azione solidale. Ad elevare il grado di soddisfazione concorre alla pari anche l'aspetto relazionale, ovvero la qualità dei rapporti con gli altri membri dell'OdV. Tutti e tre questi elementi sono oggetto di grande soddisfazione per maggioranze di intervistati (Tab. 138).

La soddisfazione raggiunge punte elevate anche per l'«attività svolta dall'OdV». Leggermente più bassa è la gratificazione per la «qualità del rapporto tra i volontari dell'OdV» (il clima interno) e «con i beneficiari dell'attività», in considerazione del fatto che non tutti i volontari prendono in carico specifiche categorie di utenza.

Al di sopra del 40 per cento i volontari manifestano anche la propria piena soddisfazione per «i risultati conseguiti dall'OdV in coerenza con la propria mission», a cui essi sono molto sensibili oltre che artefici degli stessi e quindi di per sé orientati a rendicontarli attraverso un processo che porta all'auspicata redazione di un bilancio sociale o di missione. I volontari si dichiarano invece tra “abbastanza” e “poco” soddisfatti per i rapporti della loro OdV con le Amministrazioni Pubbliche e, soprattutto, con le altre organizzazioni *nonprofit* in generale. Tale riscontro evidenzia la percezione di qualche difficoltà all'interno dell'OdV nel rapportarsi agli *stakeholder* esterni, oggi imprescindibili per una efficace e incisiva azione sul territorio dove il lavoro di rete e l'integrazione delle risorse costituisce il valore aggiunto di una moderna visione del sociale.

Tab. 138. Grado di soddisfazione dei volontari per alcuni aspetti della loro esperienza (valori % e medi)

TIPOLOGIA	molto 1	abba- stanza 2	poco 3	per niente 4	nr	in totale	Valo- re medio
- l'esperienza maturata nell'OdV	55,6	41,8	1,1	0,0	1,3	100	1.45
- la qualità dei rapporti con gli altri membri dell'OdV	55,0	37,6	1,1	1,1	5,3	100	1.45
- le cose imparate	55,6	37,0	2,6	1,1	3,7	100	1.47
- l'attività svolta dall'OdV	50,3	37,6	2,6	1,1	8,5	100	1.50
- i rapporti tra i volontari dell'OdV	46,6	45,0	4,2	0,5	3,7	100	1.57
- i risultati conseguiti dall'OdV in coerenza con la propria mission	44,4	44,4	4,8	0,5	5,8	100	1.59
- la qualità del rapporto con i beneficiari dell'attività dell'OdV	43,9	40,2	7,4	2,1	6,3	100	1.66
- il rapporto dell'OdV con le Amministrazioni pubbliche	20,6	44,4	18,0	6,3	10,6	100	2.11
- il rapporto dell'OdV con altre organizzazioni nonprofit	13,8	47,6	20,1	4,2	14,3	100	2.17

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

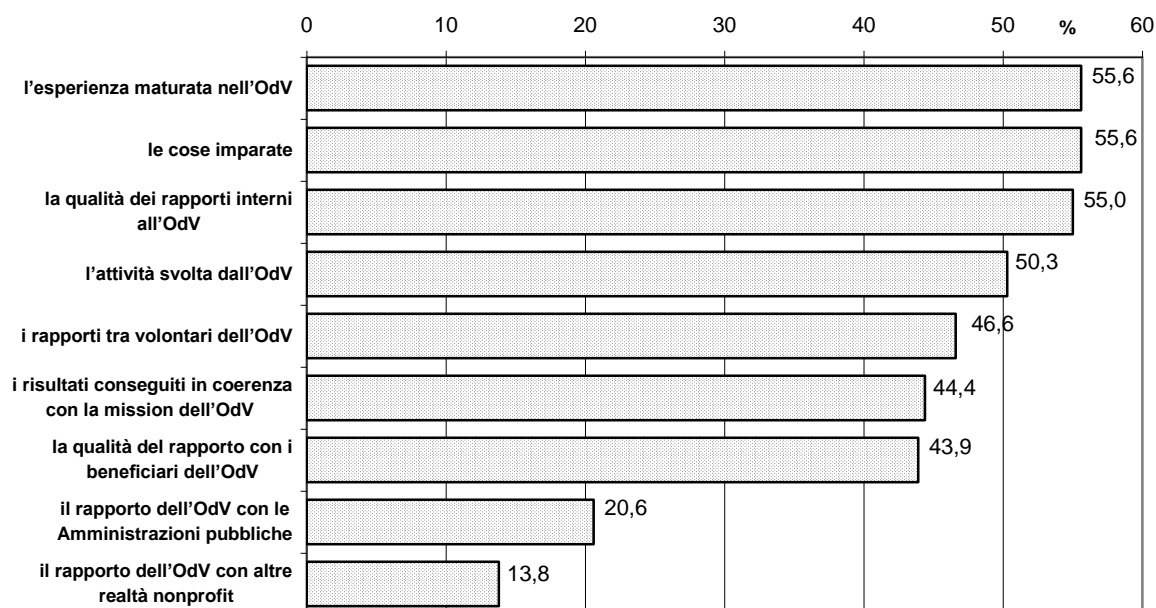
Non vi sono al riguardo molte differenziazioni all'interno del campione (Tab. 139). La soddisfazione maggiore per i vari aspetti considerati riguarda i volontari che non superano i 45 anni e che sono maggiormente impegnati nelle loro organizzazioni. Ciò vale soprattutto per l'«esperienza umana», per la qualità dei rapporti «tra i volontari» o con i propri *stakeholder* di riferimento («i beneficiari»). Si può dire che l'impegno profuso per la propria organizzazione sia l'indicatore della bontà dell'esperienza con il valore aggiunto della vita relazionale, che viene apprezzata particolarmente dai volontari che non sono impegnati nel mondo del lavoro. Di certo si può segnalare che non servono molti anni di carriera per apprezzare sia l'«attività svolta dell'OdV» che la «qualità del rapporto con i propri beneficiari» diretti.

Tab. 139. Grado di soddisfazione elevato dei volontari per alcuni aspetti della loro esperienza  
(valori % e medi)

TIPOLOGIA	IN TO- TA- LE	GENERE VOLONTARI		INDICE PARTECIPAZ. VITA ASSOC.		INDICE VAL. CAPITALE CULTURALE		% PIU'
		M.	F.	medio- basso	medio- alto	medio- basso	alto	
- l'esperienza maturata	55,6	55,1	56,0	45,5	66,7	43,9	68,1	- giovani-adulti 71,4 - indice med.-alto di intensità volont. 62,4 - attivi professionale 62,0
- le cose imparate	55,6	49,0	62,6	49,5	62,2	38,8	73,6	-----
- la qualità dei rapporti con gli altri membri dell'OdV	55,0	51,0	59,3	52,5	57,8	48,0	62,6	- giovani-adulti 60,3
- l'attività svolta dall'OdV	50,3	43,9	57,1	47,5	53,3	44,9	56,0	- giovani-adulti 61,9 - carriera < a 4 anni 59,6
- i rapporti tra i volontari	46,6	45,9	47,3	37,4	56,7	42,9	50,5	- indice med.-alto di intensità volont. 52,7 - non attivi profess. 50,9
- i risultati conseguiti dall'OdV	44,4	38,8	50,5	39,4	50,0	39,8	49,5	-----
- la qualità del rapporto con i beneficiari diretti	43,9	34,7	53,8	45,5	42,2	41,8	46,2	- carriera < a 4 anni 54,4 - non attivi profess. 47,3
- il rapporto dell'OdV con Le Amministrazioni Publ.	20,6	16,3	25,3	19,2	22,2	21,4	19,8	-----
- il rapporto dell'OdV con altre orga.ni nonprofit	13,8	11,2	16,5	13,1	14,4	10,2	17,6	-----
<b>totale %</b>	<b>385,8</b>	<b>345,9</b>	<b>428,4</b>	<b>349,6</b>	<b>425,5</b>	<b>331,7</b>	<b>443,9</b>	

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

Graf. 5. Grado elevato di soddisfazione dei volontari per alcuni aspetti della loro esperienza



### 5.3. Problemi e bisogni dei volontari

I **problemi** che i volontari riscontrano nel rapporto con la loro organizzazione rivelano una frequenza occasionale (“qualche volta”) più che abituale (“spesso”). Quello più frequente - riguarda 6 volontari su 10 - concerne la già citata situazione che vede il volontario *«affrontare dei problemi o dei casi che richiedono una preparazione più approfondita»* (Tab. 140). Emerge qui l'importanza della formazione come elemento essenziale di sostegno sia all'operatività efficace che alla tenuta complessiva della risorsa umana in organizzazioni che si basano sulla spontanea e gratuita dedizione di questa.

Un altro aspetto di difficoltà da non sottovalutare è *«la scarsa disponibilità di tempo per condividere le scelte operative nell'organizzazione»* (avvertito con diversa frequenza dal 50% dei rispondenti), soprattutto se associato al fatto di *“non poter discutere con gli altri volontari di quello che si fa e dei problemi che si incontrano”* (il 26,5% tra “spesso” e “abbastanza”). **L'orientamento al fare, le emergenze continue, la disponibilità non sempre costante di tutti, talvolta non permette la migliore e ponderata condivisione di scelte su obiettivi e modalità operative, pur nel clima sostanzialmente democratico e partecipativo di queste formazioni.** Il rischio in questi casi per il volontario è quello di essere solo o privo di sostegno nel momento della difficoltà e di avere poca possibilità di confrontarsi con gli altri volontari sulle cose da fare e di affrontare i problemi via via che si incontrano. Anche per prevenire questo pericolo e, soprattutto, per favorire un clima di amicizia intragruppo l'organizzazione si attiva con iniziative finalizzate a far incontrare i volontari in occasioni di festa, di convivialità o nell'ambito di gite. Il 68,3% dei volontari afferma infatti di aver partecipato ad incontri informali organizzati al di fuori dell'attività di volontariato con gli altri aderenti e il 44,3% dei casi menziona più di due occasioni di incontro con gli altri

volontari, fattore e segnale al tempo stesso di un clima interno sereno e di una condivisione che va oltre le cose da fare insieme. D'altra parte la relazionalità intragruppo è facilitata dal fatto che 9 intervistati su 10 dichiarano di avere un rapporto di amicizia con uno o più volontari della propria organizzazione anche al di fuori del tempo impegnato per questa, soprattutto con persone conosciute precedentemente all'ingresso nell'OdV (52,9%).

Più *soft* sono gli altri tipi di problema: 3 intervistati su 10 almeno "qualche volta" ritengono di non ricevere un *adeguato sostegno in caso di difficoltà*; la *scarsa considerazione che ricevono le mie proposte* (14 su 100) a suffragio della diffusa percezione dei volontari di essere valorizzati nell'OdV, mentre il livello di problematicità minore concerne il *dialogo con i responsabili dell'OdV* (13 su 100), di cui precedentemente avevamo vista considerevolmente apprezzata dai volontari la *leadership*.

Tab. 140. Frequenza con cui i volontari riscontrano i seguenti problemi nel rapporto con la loro organizzazione (valori % su 185 rispondenti e medi)

TIPOLOGIA DI PROBLEMI	spes- so 1	qual- che volta 2	mai 3	in tota- le	Va- lore medio
- trovarsi nella situazione di dover affrontare problemi o casi che richiedono una preparazione più approfondita	2,7	57,3	40,0	100	2.37
- la scarsa disponibilità di tempo per condividere scelte operative nell'OdV	7,7	42,3	50,0	100	2.42
- non avere adeguato sostegno in caso di difficoltà	2,7	27,0	70,3	100	2.68
- non poter discutere con gli altri volontari di quello che si fa e dei problemi che si incontrano	5,4	21,1	73,5	100	2.68
- la scarsa considerazione che ricevono le mie proposte per contribuire al miglioramento del servizio o attività	1,1	13,1	85,8	100	2.85
- non avere il necessario dialogo con i responsabili dell'OdV	1,6	11,0	87,4	100	2.86

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

Il problema principale riferito dai volontari riguarda in particolare coloro che hanno iniziato a fare volontariato in età adulta, di genere femminile e che hanno una carriera più lunga di volontariato (Tab. 141). Quest'ultimo aspetto non dispensa i volontari dalla necessità di avere una preparazione più approfondita per affrontare problemi e casi che emergono dalla dinamica dei bisogni. E' evidente invece la connessione tra questo tipo di problema e la scarsa partecipazione alla vita associativa che appartiene anche a coloro che dichiarano di «non avere adeguato sostegno in caso di difficoltà». Così come appare coerente la denuncia di questo problema e di quello che fa riferimento allo scarso dialogo interno («non poter discutere con gli altri volontari di quello che si fa e dei problemi che si incontrano») da parte di chi rivela un indice medio-basso di qualità dei rapporti intergruppo. Se le donne, come i giovani adulti, rivelano soprattutto il problema della preparazione più approfondita, i maschi avvertono maggiormente il limite di tempo per poter condividere le scelte operative nell'OdV, problema che riguarda anche i volontari con una esperienza lunga (> di 8 anni) e di età matura (>46 anni). Gli anziani, infine, denunciano maggiormente la scarsità di dialogo sulle cose che si fanno e sui problemi che si incontrano.

Tab. 141. I gruppi di volontari che riscontrano “spesso” o “qualche volta” i seguenti problemi nel rapporto con la loro organizzazione; i gruppi di volontari con i valori più elevati

TIPOLOGIA DI PROBLEMI	IN TOTALE	VOLONTARI CON % PIU' ELEVATA
- trovarsi nella situazione di dover affrontare problemi o casi che richiedono una preparazione più approfondita	58,7	- età inizio carriera vol.: adulta 66,7 - carriera del volontariato: + di 8 anni 66,2 - indice medio-basso di partecipazione alla vita associativa 65,6 - giovani-adulti (>46) 65,1 - femmine 62,6
- la scarsa disponibilità di tempo per condividere scelte operative nell'OdV	48,1	- carriera di volontario: + di 8 anni 57,7 - indice medio-alto di valorizzazione del capitale culturale 57,1 - indice medio-alto di partecipazione alla vita associativa 54,4 - volontari adulti maturi-anziani (>46) 54,1 - indice medio-alto di intensità di impegno volontario 53,8 - maschi 53,1
- non avere adeguato sostegno in caso di difficoltà	29,1	- indice medio-basso di qualità dei rapporti interni 35,6 - indice medio-basso di partecipazione alla vita associativa 34,3
- non poter discutere con gli altri volontari di quello che si fa e dei problemi che si incontrano	25,9	- indice medio-basso di qualità dei rapporti interni 34,4 - anziani 34,1 - inizio carriera: in età avanzata 30,8
- la scarsa considerazione che ricevono le mie proposte per contribuire al miglioramento del servizio o attività	13,8	-----
- non avere il necessario dialogo con i responsabili dell'OdV	12,2	- indice medio-basso di partecipazione alla vita associativa 17,2

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

L'indice di qualità dei rapporti interni aggiunge un'ulteriore informazione al riguardo in quanto è di livello medio-elevato per il 52,4% dei volontari, in particolare per i soggetti che dimostrano la più elevata soddisfazione per l'esperienza di volontariato (il 62,6%).

I volontari indicano anche di cosa hanno maggiormente bisogno per svolgere al meglio la propria attività di volontariato. Tra i bisogni proposti e quelli aggiunti dai volontari nessuno viene condiviso dalla maggioranza degli intervistati. L'esigenza più diffusa è quella di poter disporre di «più mezzi e strumenti per operare» - 29 su 100 - bisogno che riverbera quello annoso delle OdV alle prese con il problema del reperimento delle risorse (Tab. 142). Altri tre bisogni sono condivisi da almeno due intervistati su dieci e fanno riferimento rispettivamente alla possibilità di avere occasioni di maggior scambio con gli altri membri dell'organizzazione nonché di intensificare quelli con i volontari di altre organizzazioni, esigenza quest'ultima che denota una certa presa d'atto del lavoro in rete nel volontariato biellese a fronte di una frammentazione del fenomeno in tante piccole e medie organizzazioni che spesso toglie forza e capacità di proposta e di pressione all'intero movimento solidaristico. Segue poi quello di «una vita associativa più intensa». E' evidente che in una porzione non



irrilevante di OdV vi è qualche problema di rapporto e di coesione associativa se non anche di partecipazione effettiva, al di là di una formale chiamata a raccolta dei membri attivi del gruppo.

Un altro 18,7% dichiara invece di aver bisogno di maggiori *opportunità formative*. Del tutto marginali sono gli altri bisogni ipotizzati o indicati direttamente dagli intervistati e, tra i primi, quello di «avere maggior tempo a disposizione». Sono pochi infine i volontari che vorrebbero «essere maggiormente considerati sul piano decisionale» e «apprezzati per il contributo fornito all'interno dell'organizzazione», in quanto si sentono evidentemente sufficientemente valorizzati dall'OdV in cui sono inseriti.

Tab. 142. I bisogni maggiormente avvertiti dai volontari per svolgere meglio la propria attività, in totale e quello prioritario; i gruppi di volontari con i valori più elevati

TIPOLOGIA DI BISOGNI	IN TO-TALE	PRIORI -TA' 1	VOLONTARI CON % PIU' ELEVATA
- più mezzi e strumenti per operare	28,9	24,3	- carriera nel volontariato: più di 8 anni 39,4 - maschi 38,5 - hanno sperimentato un significativo cambiamento nella motivazione 37,5 - indice medio-alto di val. capitale culturale 35,2 - indice medio-basso di soddisfazione esper. di volontariato 35,1 - attivi professionalmente 34,2
- occasioni di maggior scambio con i membri dell'OdV	24,6	11,1	- carriera nel volontariato: da 4 a 8 anni 32,2 - indice medio-basso di soddisfazione esper. di volontariato 30,9 - età di inizio del volontariato: adulta 30,0
- una vita associativa più intensa	20,3	13,8	- indice medio-basso di soddisfazione esper. di volontariato 27,8 - anziani 26,8
- occasioni di rapporto e di scambio con volontari di altre OdV	20,3	4,8	- indice medio-basso di valorizzazione del capitale sociale 34,0
- maggiori opportunità formative	18,7	7,4	-----
- avere più tempo a disposizione	4,8	4,1	-----
- maggior apprezzamento per il mio contributo all'interno dell'OdV	2,1	1,1	-----
- essere più adeguatamente impegnato rispetto a competenze o abilità	2,1	0,5	-----
- altro	3,2	2,8	
- niente di particolare	32,1	30,1	- anziani 43,9 - indice medio-alto di soddisfazione esper. di volontariato 43,3 - carriera nel volontariato: fino a 3 anni 42,1 - età d'inizio del volontariato: avanzata 41,3 - indice medio-basso: - di intensità dell'impegno volontario 38,9 - di valorizzazione del capitale sociale 38,5
<i>totale %</i>	<i>157,1</i>	<i>100</i>	

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

### 5.3. Bilancio dell'esperienza e valutazioni finali

**L'esperienza di volontariato cambia la vita di chi la fa? Se sì, rispetto a che cosa, soprattutto?** Alla prima domanda la risposta è affermativa e lo si è appurato con una domanda che ha colto la rilevanza dei cambiamenti subentrati nella percezione dei volontari a seguito del loro percorso esistenziale nel volontariato. Si direbbe un percorso che cambia la persona soprattutto sul piano valoriale, dello stile di vita, delle relazioni sociali. Dopo tale esperienza la vita non è più la stessa perché muta la gerarchia dei valori e contano quelli che danno significato all'esistenza. Ciò comporta una maggiore coerenza tra lo *status* di cittadino e quello di volontario, l'uno sfuma nell'altro. La stessa motivazione dell'essere volontario cambia per una porzione non piccola di intervistati. Tende a approfondirsi, ad essere più complessa. Si arricchisce anche la vita di relazione e quindi il capitale sociale del volontario.

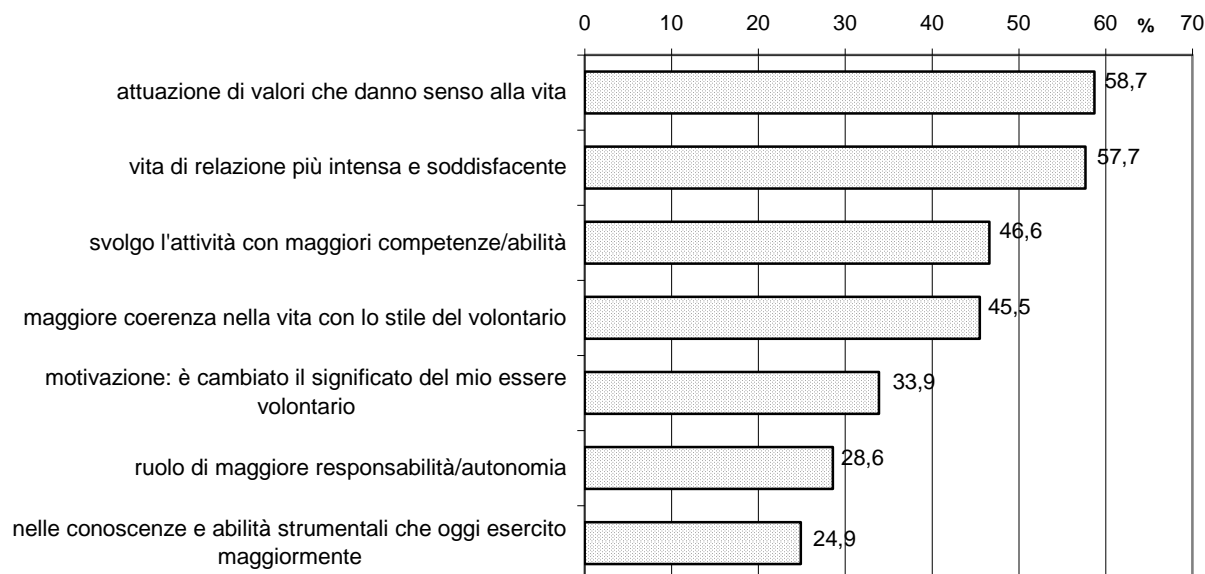
Il volontario incrementa anche il proprio capitale culturale perché acquisisce competenze tecniche pregevoli, spesso nel corso della propria esperienza di volontariato assume ruoli di maggiore responsabilità e autonomia, esercita svariate mansioni, scopre nuove abilità ed estende le proprie conoscenze, come si rileva dalla Tab. 143.

*Tab. 143. Rilevanza con cui i volontari registrano per sé i seguenti cambiamenti nel corso della loro esperienza (valori % e medi)*

TIPOLOGIA DEI CAMBIAMENTI	rilevante 1	poco rilevante 2	per niente rilev. 3	nr	in totale	Valore medio
- nell'attuazione di alcuni valori che danno senso alla vita	58,7	20,6	17,5	3,2	100	1.57
- nella vita di relazione, è oggi più intensa e soddisfacente	57,7	27,0	13,2	2,2	100	1.55
- competenze: svolgo la mia attività con maggiori capacità tecnico-professionali o abilità specifiche	46,6	29,6	21,2	2,7	100	1.74
- nella maggiore coerenza della vita di tutti i giorni con lo stile del volontario	45,5	30,2	22,8	1,6	100	1.77
- motivazione: è cambiato il significato del mio essere volontario	33,9	27,0	37,6	1,6	100	2.04
- responsabilità: ho un ruolo dirigenziale o di coordinamento, un incarico esclusivo o di piena autonomia	28,6	31,7	37,0	2,7	100	2.09
- nelle conoscenze e abilità strumentali che oggi esercito maggiormente	24,9	28,6	42,9	3,7	100	2.19

*Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008*

Graf. 6. I principali tipi di cambiamento esperiti dai volontari in modo rilevante



Diversa è al riguardo l'esperienza dei volontari in base alle **variabili socio-anagrafiche** (Tab. 144): per le femmine contano di più gli aspetti immateriali, come l'approfondimento dei valori che danno senso alla vita e una più intensa vita di relazione.

Chi inizia a fare volontariato in età avanzata registra in misura più marcata una serie di cambiamenti, in particolare, l'influenza dell'esperienza del volontariato nella vita di tutti i giorni, e l'interiorizzazione dei valori di senso, mentre chi fa il suo esordio nel volontariato in età giovanile sottolinea la crescita delle competenze e delle conoscenze-abilità acquisite.

E' rilevante soprattutto constatare che quanto più un volontario è impegnato nella propria organizzazione tanto più apprezza una serie di cambiamenti sul piano relazionale, delle competenze e delle responsabilità acquisite, nonché della motivazione che diviene più complessa e approfondita.

L'acquisizione dello stile di volontario nella vita di tutti i giorni è un cambiamento percepito maggiormente, oltre che dalla componente femminile e dei volontari che iniziano la loro pratica solidale in età avanzata, da chi beneficia in termini di qualità dei rapporti interni e del capitale sociale. Il raggiungimento della coerenza tra vita e attività solidale è la dimostrazione che il volontariato cambia effettivamente la percezione della propria identità e dei valori che fondano la cittadinanza.

Tab. 144. Cambiamenti registrati dai volontari nel corso della loro esperienza per alcune caratteristiche degli stessi

TIPOLOGIA DEI CAMBIAMENTI	GENERE		IND. DI QUALITA' RAPPORTI INTERNI		IND. DI VALORIZ. CAPITALE SOCIALE		ETA' INIZIO VOLONTARIATO			IND. DI PARTECIPAZIONE VITA ASS.		IND. DI INTENSITA' AZIONE VOL.	
	M.	F.	bas- so	medio- alto	med.- basso	med.- alto	giova- nile	avvan- zata	avvan- zata	med.- basso	med.- alto	bassa	alta
- attuazione dei valori di senso	53,1	<b>64,8</b>	48,9	<b>67,7</b>	47,9	<b>69,9</b>	57,1	53,3	<b>64,6</b>	56,6	61,1	55,2	62,4
- vita di relazione più intensa e soddisfacente	51,0	<b>64,8</b>	52,2	<b>62,6</b>	30,2	<b>86,0</b>	57,1	58,3	56,9	52,5	<b>63,3</b>	55,2	60,2
- più competenze	41,8	<b>51,6</b>	37,8	<b>54,5</b>	43,8	49,5	<b>66,7</b>	48,3	26,2	26,3	<b>68,9</b>	41,7	<b>51,6</b>
- stile del volontario nella vita di tutti i giorni	40,8	<b>50,5</b>	40,0	<b>50,5</b>	33,3	<b>58,1</b>	42,9	41,7	<b>52,3</b>	45,5	45,6	45,8	45,2
- è cambiata la motivazione	30,6	37,4	27,8	<b>39,4</b>	21,9	<b>46,2</b>	31,7	38,3	32,3	27,3	<b>41,1</b>	36,5	31,2
- incarichi di maggior responsabilità	30,6	26,4	17,8	<b>38,4</b>	19,8	<b>37,6</b>	34,9	26,7	24,6	19,2	<b>38,9</b>	18,8	<b>38,7</b>
- più conoscenze e abilità strumentali	24,5	25,3	24,4	25,3	26,0	23,7	<b>38,1</b>	25,0	12,3	15,2	<b>35,6</b>	22,9	26,9

Infine il bilancio estremamente lusinghiero dei volontari si arricchisce di qualche altra considerazione conclusiva, riportata nella Tab. 145. Ai volontari è stato chiesto di esprimere il loro **grado di accordo nei confronti di alcune proposizioni con cui si può sintetizzare l'esperienza di volontariato** nei suoi aspetti positivi e meno.

Si nota il più elevato accordo dei volontari sulla bontà complessiva dell'esperienza: 73 su 100 l'augurerebbe a tutti i cittadini. Inoltre essi concordano sul fatto che l'esperienza ha valore nel segno della reciprocità: «è stata utile agli altri, ma anche a me» (56 su 100). Abbastanza consenso riceve anche la proposizione che segnala la percezione del cambiamento che interviene nella persona che fa volontariato, anche senza indicarne il senso o la direzione.

Sulle affermazioni che contengono elementi di criticità vi è un consenso piuttosto ridotto. In particolare si ha conferma del fatto che solo pochissimi volontari pensano di lasciare questo impegno: il 4,8% è solo "abbastanza d'accordo" con tale proposito.

In definitiva chi fa volontariato nel biellese, soprattutto se da più tempo, manifesta chiari segnali di soddisfazione, di tensione ad operare, di voglia di crescere e di armonia con la propria organizzazione che lascia ben sperare per il futuro di questo fenomeno essenzialmente basato sulla risorsa umana.

Tab. 145. Grado di accordo con le seguenti valutazioni di bilancio dell'esperienza di volontariato (valori % e medi)

TIPOLOGIA	molto 1	abba- stanza 2	poco 3	per niente 4	in totale % e v.a.	Valore medio
- è una esperienza che auguro a tutti di fare nella vita	72,6	24,2	1,1	2,2	100 186	1.33
- questa esperienza è stata utile agli altri, ma anche a me	56,2	35,1	2,2	6,5	100 185	1.59
- è una esperienza importante ma faticosa	21,3	44,1	18,6	16,0	100 188	2.29
- senza questa esperienza oggi sarei una persona diversa	25,3	28,0	19,9	26,9	100 186	2.48
- se tornassi indietro l'affronderei diversamente	2,7	6,9	28,2	62,2	100 188	3.50
- talvolta penso di lasciare questo impegno	0,0	4,8	14,4	80,7	100 187	3.76

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

La tabella 146 segnala alcune interessanti differenziazioni intracampione. I giovani e la componente femminile sono maggiormente inclini a sottolineare l'utilità dell'esperienza "per sé e per gli altri" e ciò che ha comportato in termini di cambiamento della persona. In assoluto sono i più soddisfatti dell'esperienza di volontariato finora condotta a segnalarne l'utilità a due vie.

Vi è altresì coerenza tra la percezione di vivere un'«esperienza importante ma faticosa» e il maggiore impegno profuso nella propria organizzazione che trova compensazione nel beneficio rappresentato dalla qualità di rapporti in essa vissuti.

Tab. 146. Grado di accordo con le seguenti valutazioni di bilancio dell'esperienza di volontariato (valori % e medi)

TIPOLOGIA	Sono molto d'accordo	VOLONTARI CON % PIU' ELEVATA
- è una esperienza che auguro a tutti di fare nella vita	72,6	- indice medio-alto di valorizzazione del capitale sociale 82,6 - femmine 80,0 - indice medio-alto di valorizzazione del capitale culturale 78,9 - indice medio-alto di qualità dei rapporti interni 78,4
- questa esperienza è stata utile agli altri, ma anche a me	56,2	- indice medio-alto di soddisfazione per l'esperienza di volontariato 72,2 - femmine 68,5 - indice medio-alto di valorizzazione del capitale culturale 67,8 - giovani 65,0 - indice medio-alto di valorizzazione del capitale sociale 64,8 - indice medio-alto di qualità dei rapporti interni 62,9
- senza questa esperienza oggi sarei una persona diversa	25,3	- inizio carriera vol.: età giovanile 35,5 - indice medio-alto di valorizzazione del capitale culturale 35,2 - giovani 34,9 - attivi nel mercato del lavoro 34,6 - femmine 33,3
- è una esperienza importante ma Faticosa	21,3	- indice medio-alto di intensità dell'azione volontaria 32,6 - indice medio-alto di qualità dei rapporti interni 30,6
- se tornassi indietro l'affronterei diversamente	2,7	-----

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

Si è costruito, infine, un *indice di soddisfazione dell'esperienza associativa* che ha permesso di distribuire gli intervistati su due livelli di gratificazione in base agli aspetti di valutazione della propria esperienza associativa, alla frequenza con cui essi hanno riscontrato problemi o difficoltà nel corso delle attività, al giudizio su talune caratteristiche proprie dell'OdV e, infine, alla misura in cui essi si sentono apprezzati per il loro contributo (Tab. 147). Per poco meno della metà dei casi la soddisfazione per la propria esperienza è più che positiva. Su questo livello si collocano in percentuale superiore, nell'ordine, coloro che valutano elevata la qualità dei rapporti interni all'OdV, che considerano particolarmente formativa l'esperienza di volontariato, che partecipano maggiormente alle decisioni della propria organizzazione. Il livello di soddisfazione non varia invece significativamente sulla base dell'intensità del loro impegno per l'OdV.

Tab. 147. *Indice di soddisfazione dell'esperienza di volontariato in totale e per alcuni indicatori*

LIVELLI-INDICE	IN TO- TALE	IND. QUALITÀ DEI RAPPORTI INTERNI		IND. PARTECI- PAZIONE ALLA VITA ASSOC.		IND. VALORIZZ. DEL CAPITALE CULTURALE		IND. VALORIZZ. DEL CAPITALE SOCIALE	
		medio- basso	medio- alto	med.- basso	med.- alto	medio- basso	medio- alto	medio- basso	medio- alto
- medio-bassa soddisfazione	51,9	67,8	37,4	65,7	36,7	68,4	34,1	59,4	44,1
- medio-alta soddisfazione	48,1	32,2	<b>62,6</b>	34,3	<b>63,3</b>	31,6	<b>65,9</b>	40,6	<b>55,9</b>
<i>totale %</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

## 6. SINTESI E CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

La ricognizione approfondita realizzata nella provincia di Biella su 147 organizzazioni di volontariato (OdV) e su 189 volontari ha fornito una serie importante di dati che non è possibile sintetizzare e interpretare con la sola ottica del ricercatore, anche perché si prestano ad approfondimenti e ad analisi che spettano agli operatori del Centro di Servizio per il Volontariato e ai volontari stessi. Come di fatto è già avvenuto per la programmazione delle attività del A.CSV biellese. D'altra parte è assodato che il volontario, come in generale l'operatore del sociale, non può sottrarsi ad una funzione di ricerca che è strettamente connessa con la sua operatività e con l'aspetto della sua formazione. "Azione", "ricerca" e "formazione" costituiscono tre momenti di uno stesso processo che permette a chi opera nel sociale di valutare ciò che realizza e di migliorarne continuamente la qualità, paradigma quest'ultimo di ogni intervento di "interesse generale" e a impatto pubblico.

La ricerca, che ha preso in esame sia le OdV che i volontari, è stata anche l'occasione di promuovere una riflessione tra gli "addetti ai lavori" locali sul fenomeno e può costituire la base di partenza per future iniziative di "ricerca-azione" partecipata e connessa con la formazione permanente dei volontari.

L'indagine sulle OdV ha evidenziato una serie di **aspetti positivi** che partono dalla densità elevata del fenomeno, peraltro vivace anche negli ultimi anni, e da una sua **buona distribuzione** sul territorio provinciale. Così come è particolarmente diffusa l'emanazione di **gruppi "indipendenti"** rispetto a quelli affiliati/federati in virtù dell'azione dei cittadini, soprattutto nei **settori e campi di intervento della partecipazione civica** (ambiente, cultura e beni culturali, educazione permanente, protezione civile, promozione del bene sport per tutti...). Questi ultimi, funzionali alla qualità della vita delle comunità locali, non sono oggi meno presidiati dalle OdV biellesi di quelli attinenti i temi e i problemi di rilevanza socio-sanitaria. La **tensione pragmatica** a dare risposte concrete, possibilmente complementari a quelle pubbliche e tendenzialmente "specializzate", si coniuga con le **funzioni di testimonianza dei valori e di sensibilizzazione dei cittadini**, in coerenza con le indicazioni statutarie che nei due terzi dei casi sono rimaste immutate nel tempo. Anche la più ampia identificazione della *mission* con la parola-chiave di "**promozione**" attesta un'attenzione delle compagini biellesi ad una rinnovata *vision* del sociale, così come è coerente con il recente sviluppo di attività di *Welfare* non tradizionale.

Altro aspetto rilevante è la complessiva **regolarità dell'azione delle OdV** esaminate nell'ultimo anno, mentre la propensione a crescere per attività e utenze riguarda oltre il 40% del campione. E' questa anche la proporzione di OdV che manifesta vitalità e dinamismo nella **realizzazione di progetti**, per lo più da esse stesse proposti ai soggetti erogatori, pubblici e privati, con il risultato prevalentemente dichiarato di fare "sperimentazione" e di usufruire di una maggiore "visibilità esterna".

La disamina si è concentrata su alcuni **processi** che danno conto della qualità intrinseca del fenomeno, a partire da come le OdV si organizzano, strutturano ruoli e responsabilità per sostenere funzioni articolate e nell'insieme complesse. La possibilità che hanno di mantenere o elevare la capacità operativa dipende anzitutto dallo **sviluppo di una serie di funzioni gestionali** interne che risultano adeguate per numero ed



efficienza in 52 casi su 100. **Il collegamento e la collaborazione** con altre organizzazioni pubbliche o private del territorio costituisce un altro fattore strategico di efficienza operativa ed è di livello medio-elevato per una unità su due. Nel rapporto con le altre anime del terzo settore, praticato dal 57,8% delle OdV, sembra esservi una discreta consapevolezza della reciproca autonomia e distinzione di ruoli e funzioni, pur condividendo alcuni valori. Ciò va nella direzione di ridurre sovrapposizioni e competizioni improprie a vantaggio di una cooperazione costruttiva e integrativa.

Variabili che fanno la differenza nel caratterizzare il fenomeno sono quelle della **dimensione** e della **composizione interna** delle OdV. E' evidente che le unità medio-grandi (oltre i 20 volontari continuativi), quelle "semiprofessionalizzate" (il 18,4% con presenza di lavoro remunerato) e quelle ubicate nel comune capoluogo risultano avvantaggiate sia rispetto alla capacità di soddisfare i propri bisogni di tipo "conservativo" (risorse strutturali, umane e finanziarie) che di assecondare quelli di sviluppo-innovazione (dalla comunicazione alla valutazione).

La **valutazione** delle attività e la rendicontazione dei risultati sono strumenti-obiettivi che cominciano a fare parte della cultura operativa delle OdV. Vi è una propensione promettente che può ulteriormente crescere con la pratica della progettazione e una strategia di raccolta fondi. Per ora solo due unità su dieci dispongono di uno strumento-documento come il "bilancio sociale o di missione" - o qualcosa del genere - ma a fare ben sperare per lo sviluppo di una rendicontazione sociale è l'ampio orientamento delle OdV a considerare indicatori maggiormente probanti di valutazione dei risultati dell'attività la "soddisfazione espressa dai propri beneficiari o utenti", la "crescita di qualità degli interventi" e la "maggior visibilità esterna" (oltre all'acquisizione di nuovi volontari).

Una quota già importante di OdV biellesi (35 su 100) dimostra di considerare la **comunicazione** come uno strumento congiunto all'operatività, necessario al raggiungimento delle loro finalità sia in direzione del proprio sviluppo (comunicazione promozionale e talvolta "autoreferenziale") che in funzione animazionale richiamando l'attenzione dei cittadini sui temi e i problemi che affrontano, e al tempo stesso mediando e implementando l'informazione che passa attraverso i *mass media*. Importante è poi il ruolo dei volontari come fonte diretta e soggetti protagonisti di comunicazione ritagliandosi spazi e presenze significative nei *mass media*. La ormai estesa disponibilità di strumenti informatici di comunicazione *online* (pressoché 8 OdV su 10 ne sono dotate) sta facilitando l'azione dei volontari come emettitori e recettori di comunicazione e quindi lo scambio costante con gli altri soggetti della "rete".

Si è potuto verificare che la capacità di fare comunicazione e di operare in rete o in sinergia con gli altri attori del territorio caratterizza le compagini più vivaci, efficienti, correlandosi con una forte dinamica accrescitiva e con un flusso di volontari a saldo positivo. Quest'ultimo va di pari passo con una situazione di maggior valorizzazione della risorsa umana, dal momento della promozione e selezione dei volontari (si guarda più alle qualità umane dei candidati che ai requisiti oggettivi o alle pregresse conoscenze/competenze), a quello dell'inserimento (particolarmente curato da 28 OdV su 100), della formazione e della partecipazione alla vita associativa che appare soddisfacente nei due terzi dei casi.

La **formazione** è stata garantita nell'ultimo biennio da 62 organizzazioni su 100, soprattutto da quelle più grandi, da quelle attive nei settori del *Welfare* (e quindi

affiliate/federate) e ubicate nel capoluogo di provincia. Si tratta per lo più di una formazione di breve durata, affidata ad enti terzi, mirata sia al campo di intervento specifico (“*mission*”) e relativi obiettivi da conseguire che allo sviluppo di “competenze di tipo tecnico-professionale”, quest’ultimo considerato il contenuto prioritario dai presidenti.

Centrale risulta il fattore della **promozione del volontariato** per assicurare un maggior numero di attivisti alle OdV (bisogno prioritario), anche in relazione alla crescita registrata negli ultimi anni di incombenze gestionali e relazionali nonché di attività e utenze. I volontari continuativi, in particolare giovani - che garantiscono un ricambio e una coesistenza generazionale - sembrano non bastare mai e le OdV sono oggi più esigenti o selettive nei loro confronti (richiesta di più tempo, più responsabilità, competenze relazionali e *cooperative learning*), così come i volontari stessi sono più esigenti nei confronti delle organizzazioni solidaristiche per la tensione a coniugare l’azione prosociale con istanze personali di autorealizzazione sul piano valoriale, culturale (soprattutto i giovani), partecipativo e sociale (capitale sociale). Per questo forse l’attività di sostegno ai propri bisogni ritenuta più utile dalle OdV biellesi è quella della promozione della propria compagine, più che del volontariato in generale, aspetto che si configura come una domanda personalizzata al Centro di Servizio per il Volontariato. In ogni caso nella loro cospicua maggioranza (63 su 100) le OdV adottano una qualche modalità strutturata per l’acquisizione di nuovi volontari e nella loro quasi totalità considerano tale acquisizione indicatore eclatante di valutazione dei risultati della propria attività. L’esito nel breve periodo è incoraggiante dato che negli ultimi due anni si è verificato un saldo entrati/usciti di segno positivo per 51 unità su 100. Tuttavia la presenza dei giovani appare alquanto ridotta (1 volontario giovane su 10, presente solo nel 37,4% delle OdV) ragione per cui servirebbe una approfondita riflessione che tenga conto delle specifiche iniziative di accostamento dei giovani (nelle scuole è attiva 1 unità su 3), delle peculiari motivazioni che caratterizzano il volontariato in età giovanile e delle modalità di valorizzazione e di partecipazione di questa risorsa nell’ambito delle compagini solidaristiche.

Il bisogno più diffusamente esternalizzato dalle OdV biellesi è quello di **disporre di maggiori finanziamenti** a fronte di entrate relativamente modeste per almeno 6 unità su 10 che non superano i dieci mila euro nell’ultimo anno (ma il dato modale è più vicino ai 5.000 euro). Per fronteggiare tale bisogno esse dimostrano un attivismo diffuso (a parte il 18% di soggetti passivi) che si esplica con modalità varie ma ancora insufficienti, poco sistematiche e incisive sul piano della raccolta fondi. Il dichiarato interesse di una consistente minoranza di OdV (45 unità su 100) allo sviluppo di una specifica competenza per la raccolta fondi e, soprattutto, la rilevanza attribuita all’utilità di un “sostegno finanziario” per i progetti” (52 OdV su 100), sono due vie di uscita dal bisogno che emergono nettamente. Per altro la rilevanza del sostegno finanziario ai loro progetti segna l’unico *gap* statisticamente significativo tra il servizio da esse ritenuto più utile e il servizio soddisfatto dal CSV. Non a caso a tale agenzia sono più vicine proprio le unità particolarmente interessate a sviluppare strategie di *people raising* e di *fund raising*.

La disamina circa i **problemi endemici ed esogeni** che condizionano l’operatività delle OdV sul territorio di competenza ha fatto emergere decisamente l’importanza dei primi, in particolare la «scarsità di risorse umane e finanziarie», mentre i presidenti

proiettano il problema della «scarsa interazione e coordinamento tra le OdV» del loro territorio sulla generalità delle stesse piuttosto che attribuirlo alla propria compagine. Vi è quindi la necessità di trovare forme di mediazione costruttiva e di animazione al fine di assecondare momenti di incontro e possibilità di intesa e di collaborazione tra le OdV, riconfermando quanto già sta avvenendo su impulso del CSV.

Un aspetto di criticità sotteso al mondo del volontariato biellese concerne il **rapporto con le Amministrazioni pubbliche** i cui limiti e difficoltà costituiscono l'ostacolo esterno maggiormente percepito dalle OdV (48 su 100), mentre un'ampia componente di esse (39 unità su 100) avverte come massimamente acuto il bisogno di essere “valorizzata e sostenuta dalle Amministrazioni pubbliche”.

Nel complesso si tratta di un rapporto di tipo complementare-integrativo (53 OdV su 100) più che di “delega” o di “separatezza” ed è caratterizzato meno che altrove da convenzioni (poco più di un terzo) e da dipendenza dai finanziamenti pubblici (un quarto delle OdV). Il Comune è il referente naturale della gran parte delle OdV che lo rappresentano più come soggetto “finanziatore”, mentre ASL e Consorzio vengono considerati “*partner*” da un certo numero di unità che gravitano nel settore della sanità.

Chi collabora maggiormente con il Pubblico (livello-indice medio-elevato per una unità su due) presenta caratteristiche di reticolarità, buon dinamismo, efficienza, complessità organizzativa, attenzione ai bisogni, capacità di comunicazione, aspetti che risultano altresì attrattivi nei confronti delle risorse umane gratuite e remunerate più cospicuamente disponibili in queste compagini. Tuttavia rispetto a queste sono di entità statistica dimezzata le OdV che dimostrano di esercitare attivamente una “sussidiarietà” attiva e “circolare” nei confronti delle istituzioni locali, condizionandone gli orientamenti di politica sociale o la progettualità specifica.

Il rapporto virtuoso con il Pubblico si misura anche attraverso la **partecipazione delle OdV agli organismi** come le Consulte, provinciale, comunale o di area (o similari) che coinvolgono tre unità su dieci e gli stessi Tavoli di elaborazione delle politiche sociali inseriti nel percorso programmatico dei Piani di Zona (21,8%). Tale partecipazione è oggi importante per esercitare una funzione reale e legittima di impulso e di controllo, ma anche di *partnership*, nei confronti delle istituzioni pubbliche. Se si considera anche la presenza delle OdV nei coordinamenti si può rilevare la buona propensione a sostenere un ruolo politico e di rappresentanza degli interessi dei propri beneficiari e delle comunità e da rafforzare ulteriormente sia sul versante della metodologia della partecipazione (definizione di regole, ruoli e rappresentanze) che della formazione dei “portavoce” non solo testimoni dei bisogni e di esperienze operative, ma anche autorevoli per cultura di “governo”.

Il **rapporto con il CSV** in termini statistici è pressoché generalizzato dato che solo 9 OdV su 100 ne sono estranee e sale a 16 su 100 se si considerano le unità che non ricavano da questo rapporto alcuna risposta rispetto alle proprie esigenze. Si tratta di un rapporto che non teme confronti con nessun'altra agenzia presente nel nostro Paese dove il livello di vicinanza tra i due soggetti è mediamente meno soddisfacente (poco più del 50% delle OdV è connesso con tale agenzia). Al di là di un probabile aspetto selettivo che può aver privilegiato nelle interviste le OdV più vicine al CSV a scapito delle altre, resta la considerazione che il CSV biellese appare la “casa comune” del volontariato locale: sei unità su dieci sono “organiche” al CSV (ma soprattutto le

formazioni del capoluogo). Esse esprimono una soddisfazione massima per le prestazioni di base del Centro (supporto logistico, informazione, consulenza di gestione) e per 4 unità su dieci in merito a tutte o quasi le prestazioni ricevute. Al contrario, andrebbe analizzato quel 30,1% che si dichiara meno soddisfatto (non esprime il massimo del gradimento per alcuna prestazione). Il saldo complessivo di prestazioni offerte dal CSV rispetto alla domanda potenziale - ma anche reale - delle OdV, è decisamente in attivo, pur con qualche differenziazione interna alla tipologia delle attività. E' sottesa una maggiore aspettativa per attività di impulso e consulenza alla progettazione e di sostegno finanziario ai progetti formativi e di attività, promossi o meno dal CSV.

Dai dati complessivamente esaminati e dalla proiezione nel medio periodo del destino delle OdV che i loro presidenti fanno, emerge un segmento importante di unità - circa il **35%** - **che appartiene alla categoria dell'eccellenza** in quanto particolarmente vitali e dinamiche e destinate ad una ulteriore crescita. Un altro 40 per cento presenta una situazione di raggiunto consolidamento che tende a mantenersi nel tempo. Qualche incertezza per il futuro o per la difficoltà di crescita o in termini di continuità manifestano invece le restanti 25 unità su 100 che dovrebbero pertanto essere oggetto di una specifica attenzione da parte del CSV a cui talvolta non sanno bene cosa chiedere.

La ricerca si è inoltre focalizzata sull'esperienza dei volontari delineandone anzitutto il **profilo socio-anagrafico prevalente**: genere maschile, età adulto-matura, *status* matrimoniale con figli, istruzione di livello medio-superiore, occupazione in posizioni medie ed elevate nella scala professionale. Chi non ha ancora un ruolo professionale considera l'esperienza di volontariato in larga misura utile anche in vista di una futura attività lavorativa, mentre chi lavora riconosce di essere portatore nell'organizzazione di volontariato di specifiche competenze tecnico-professionali e, soprattutto, della cultura del lavoro.

“**Volontari non si nasce, si diventa**” trova conferma nella disamina del *background* dei volontari, a cominciare dall'*imprinting* dei valori familiari, ma anche dalle esperienze pro-sociali o di impegno “pubblico” nell'associazionismo di tipo spontaneo od organizzato o nei movimenti di partecipazione sociale. Per 64 volontari su 100 tale formazione propedeutica al volontariato è stata alquanto importante, mentre ne è estraneo solo l'8,2% degli intervistati. I soggetti con una più significativa esperienza pro-sociale pregressa sono i volontari oggi più impegnati nelle loro organizzazioni.

Le **motivazioni** che conducono al volontariato sono variegata o plurime in ragione della coesistenza di istanze diverse, anche apparentemente distanti per cui accanto al movente principale («voler essere utile agli altri») vi può essere quello autorealizzativo, ovvero l'attenzione alla crescita personale, o quello socializzante («stare bene con gli altri»; quest'ultimo è il movente prioritario dell'opzione di operare in una OdV piuttosto che individualmente. La valenza partecipativa (sentirsi cittadini attivi nel proprio contesto) e la dimensione valoriale («dare un senso alla propria vita» o «vivere valori di senso»), oltre ad essere tra le più importanti motivazioni, sono quelle che nel corso dell'esperienza assumono maggior rilievo. Infatti, le motivazioni cambiano per incidenza o priorità nel corso dell'esperienza, in particolare tra coloro che hanno iniziato a fare volontariato da giovani.

**Come è avvenuto il primo contatto con una OdV?** Soprattutto per conoscenza tramite amici o conoscenti che spesso già vi operano confermandosi l'importanza del canale di invio rappresentato dalla dimensione orizzontale e relazionale.

**Perché viene scelta un'organizzazione piuttosto che un'altra?** Oltre che per la «conoscenza di qualcuno che vi opera» (risposta prioritaria), incide soprattutto la «condivisione della *mission* e degli obiettivi operativi dell'OdV» che sopravanza in modo netto la «matrice culturale o ideologica» che essa rappresenta.

**I motivi di abbandono** dell'OdV riferiti ai fuoriusciti degli ultimi due anni sono soprattutto quelli «personali» dovuti a cause di forza maggiore collegate con il ciclo di vita («cambiamento significativo») o ad una contingente situazione di difficoltà a svolgere attività di volontariato («mancanza di tempo»), mentre gli aspetti negativi, come la «perdita della motivazione di partenza» o il «disaccordo» interno rappresentano una minoranza di quelli dichiarati (il 37%).

Si può diventare volontari a tutte le età. In poco più di un terzo dei casi vi è stata un'esperienza pregressa in altra organizzazione e in una cifra di poco superiore (36,5%) vi è attualmente **contiguità/continuità con altra organizzazione *nonprofit***. Soprattutto tra i volontari più assidui e impegnati vi è chi svolge anche incarichi di rappresentanza in organismi di partecipazione di secondo o terzo livello (sono coinvolti due intervistati su dieci).

**Il tempo donato** alla propria OdV dal volontario (9 ore settimanali come dato mediano) è sottratto in almeno 6 casi su dieci ad altre dimensioni della vita, *in primis* al «tempo libero» e alla «vita familiare», pur se si riscontra una generale armonia tra la scelta dell'azione donativa e il sostegno dei familiari. Oltre al tempo donato i volontari sono la **prima risorsa economica** delle loro compagini in quanto contribuiscono - talvolta in modo decisivo - ad elevare direttamente o indirettamente le risorse finanziarie delle OdV (in 8 casi su 10), mentre è molto più improbabile che essi ricevano un «rimborso spese» (il 16,7%).

**L'identità** dei volontari è stata rilevata attraverso l'uso di parole-chiave. Se essi hanno ben chiaro il nesso tra volontariato e «solidarietà», appaiono meno disposti a considerare la «gratuità» come caratteristica specifica e distintiva del volontariato. Ad essa preferiscono quella di «utilità sociale» (e, in second'ordine, «non scopo di lucro»). Per essi essere volontari significa anzitutto «condivisione» e «altruismo», mentre ritengono meno pregnante il riferimento al «dono». Vi è forse un cambio di paradigma nel modo di concepire il volontariato, più in sintonia con la categoria generalista del *nonprofit* o inteso come l'espressione della «doverosità del gratuito»<sup>11</sup>? L'argomento merita un approfondimento in un frangente storico in cui si afferma la «cittadinanza attiva» e si valuta l'impatto sociale dell'esperienza di volontariato nell'ottica dell'affermazione della «gratuità del doveroso» e quindi dell'efficacia della «contaminazione» pubblica dei valori del volontariato che solo la gratuità può veicolare. In ogni caso i volontari biellesi identificano bene la funzione prima del volontariato, quella della «tutela dei soggetti più deboli e della promozione dei diritti di cittadinanza», mentre considerano marginale la «gestione di servizi su delega della Pubblica Amministrazione», ad affermare l'autonomia e l'originalità della proposta del volontariato.

---

<sup>11</sup> Cfr. N. Lipari, *Per un volontariato quale modello di cittadinanza*, in «Un modello di cittadinanza», Fondazione Italiana per il Volontariato (a cura di E. Gastaldi e L. Mariotti), Roma, 2005, pp. 16-28.

Ai volontari è stata chiesta una **valutazione** sia al riguardo dell'organizzazione di appartenenza che della propria esperienza nel volontariato, e quindi di una carriera media di circa 6 anni. Il grado di apprezzamento per la loro organizzazione - piuttosto diffuso - raggiunge il picco rispetto alla **«finalità o missione che si è data»** con cui essi evidentemente si identificano e precede le «capacità realizzative» nonché gli aspetti di «democraticità» interna.

Dell'esperienza maturata nel volontariato sono molto soddisfatti e, in particolare, delle **«cose imparate»** e della «qualità dei rapporti con gli altri membri dell'OdV», vale a dire gli aspetti di autorealizzazione e di socializzazione ad elevata intensità relazionale. Non mancano tuttavia alcuni problemi, per quanto non vissuti frequentemente, come quello di **«dover affrontare situazioni o casi che richiedono una preparazione più approfondita»** e, per un intervistato su due, «la scarsa disponibilità di tempo per condividere scelte operative nell'OdV», mentre sul piano della formazione sentono soprattutto il bisogno di sviluppare le «competenze trasversali». I bisogni più manifestati (ad eccezione del 32,1% che non dichiara “nulla di particolare”) sono quelli di avere maggiori **«occasioni di scambio»** e di relazione sia all'interno che all'esterno dell'OdV e poi di «avere più mezzi e strumenti a disposizione», coerentemente con le scarse risorse denunciate dai loro presidenti.

Il **bilancio** dell'esperienza di volontariato appare contrassegnato da **rilevanti cambiamenti**, soprattutto per effetto dell'interiorizzazione di «valori che danno senso alla vita» e per la possibilità di vivere una «più intensa e soddisfacente» trama di relazioni arricchendo il “capitale sociale”. In terzo luogo i volontari rilevano il valore aggiunto della crescita in termini di “capitale culturale”. Infine, poco meno del 50%, segnala la «maggiore coerenza della vita di tutti i giorni con lo stile del volontario» e quindi la capacità di vivere la “gratuità del doveroso” nella vita ordinaria di cittadino. In ragione di chi sostiene che la funzione principale del volontariato odierno sia quella dell'educazione alla solidarietà intesa come «dovere inderogabile» di ogni cittadino (art. 2 della Carta Costituzionale) l'impatto del fenomeno solidaristico nella società biellese sarà massimo quando tutti i volontari condivideranno tale consapevolezza<sup>12</sup>.

La ricerca rivela in definitiva un fenomeno in movimento, discretamente organizzato per operare con continuità, orientato a far fronte ai propri bisogni e in grado di essere supportato dal Centro di Servizio per il Volontariato. E' basato anche sulla forte motivazione dei volontari che operano in sintonia con la *mission* delle OdV a cui appartengono.

---

<sup>12</sup> “Seguendo tutta l'evoluzione del volontariato mi sono profondamente convinto, e ho sempre sostenuto in tutte le occasioni e in tutte le sedi, che l'apporto maggiore del volontariato alla società, al bene comune non è produrre una quantità grande di servizi gratuitamente, ma trasferire nel lavoro normale per cui uno è pagato i valori e i comportamenti di disponibilità, di rispetto delle persone, di condivisione, di solidarietà, di disinteresse, di amore del prossimo vissuti nell'esperienza di volontariato, consentendo quasi come un riossigenamento dei valori nella comunità” di Giovanni Nervo in “*Un modello di cittadinanza*”, Fondazione Italiana per il Volontariato (a cura di E. Gastaldi e L. Mariotti), Roma, 2005, pag. 198.

## INDICE DI TABELLE E GRAFICI

### PARTE PRIMA: LE ORGANIZZAZIONI DI VOLONTARIATO

<i>Tab. 1. Distribuzione delle OdV per provincia nella regione Piemonte e in rapporto alla popolazione; confronto fra universo e campione (in valori assoluti e %)</i>	<i>Pag.</i> 9
<i>Tab. 2. Epoca di nascita delle OdV per provincia di appartenenza</i>	10
<i>Tab. 3. Come sono nate le OdV biellesi</i>	10
<i>Tab. 4. Le OdV appartenenti o meno alle reti del volontariato in totale, per epoca di nascita e macrosettore di appartenenza in provincia di Biella ; confronto con Piemonte e Nord-Ovest, epoca di nascita e macrosettore</i>	11
<i>Tab. 5. Ambito territoriale in cui operano abitualmente le OdV della provincia</i>	12
<i>Tab. 6. Principali ambiti territoriali in cui operano le OdV della provincia di Biella in totale e per alcune variabili descrittive</i>	12
<i>Tab. 7. Principali ragioni della nascita delle OdV biellesi in totale, per epoca di nascita, macrosettore di attività, tipo di comune ed appartenenza o meno a reti</i>	14
<i>Tab. 8. Attività con cui le OdV biellesi soddisfano le finalità, in totale e in ordine di priorità assoluta</i>	16
<i>Tab. 9. I fondatori delle OdV biellesi: numero complessivo e medio; distribuzione per l'attuale incarico e relativa incidenza % su totale dei fondatori e delle OdV (in % su 147 OdV)</i>	17
<i>Tab. 10. Le parole chiave della mission delle OdV biellesi in totale e in ordine di priorità (fino a tre risposte)</i>	18
<i>Tab. 11. Le parole chiave della mission delle OdV biellesi in totale per alcune caratteristiche delle stesse</i>	19
<i>Tab. 12. Andamento dell'attività delle OdV biellesi nel 2007</i>	19
<i>Tab. 13. La propensione alla crescita delle attività negli ultimi 2 anni da parte delle OdV biellesi , in totale e per alcune caratteristiche delle stesse</i>	20
<i>Tab. 14. Progetti proposti / richiesti dalle /alle OdV biellesi nel 2007 (in % sul totale OdV e sulle 62 unità che li hanno realizzati)</i>	21
<i>Tab. 15. I vantaggi portati nell'OdV dalla realizzazione di progetti (in % sulle 62 OdV che hanno realizzato specifici progetti)</i>	22
<i>Tab. 16. I motivi per cui le OdV non partecipano ai bandi (in % sul totale OdV e sulle 80 unità che non partecipano ai bandi)</i>	23
<i>Tab. 17. I campi di attività delle OdV biellesi in totale e quello prevalente; confronto tra OdV per comune di ubicazione e distretto</i>	24
<i>Tab. 18. Principali ambiti territoriali in cui operano le OdV della provincia di Biella in totale e per alcune variabili descrittive</i>	25
<i>Tab. 19. Tipi di utenze o categorie di cittadini in carico alle OdV biellesi in totale e per caratteristiche delle stesse</i>	26
<i>Tab. 20. Caratteristiche delle OdV biellesi con un alto livello di vitalità/dinamicità ( in ordine di differenza % rispetto al campione complessivo )</i>	27
<i>Tab. 21. Come i Presidenti immaginano le loro OdV nella prospettiva dei prossimi 5 anni</i>	28
<i>Tab. 22. Come i Presidenti immaginano le loro OdV nella prospettiva dei prossimi 5 anni in totale e per alcune caratteristiche delle stesse</i>	28
<i>Tab. 23. Funzioni organizzativo-gestionali svolte dalle Odv biellesi con volontari e/o con altro personale e valutazione della loro adeguatezza</i>	31
<i>Tab. 24. Caratteristiche delle OdV per livello medio-elevato e medio-basso dell'indice di complessità organizzativa</i>	32
<i>Tab. 25. Bisogni considerati rilevanti dalle OdV biellesi per punteggio di massima rilevanza, punteggio medio e indicazione di quello prioritario (in % su 147 OdV)</i>	35
<i>Tab. 26. Le caratteristiche delle OdV con in punteggi superiori alla media per ciascun tipo di bisogno</i>	38
<i>Tab. 27. Caratteristiche delle OdV connesse con i bisogni conservativi o evolutivi</i>	39
<i>Tab. 28. La percezione dei problemi maggiori riscontrati dalla singola OdV e quelli proiettati sulla totalità delle OdV del territorio biellese</i>	41

<i>Tab. 29. Le attività e i servizi ritenuti più utili e quella/o prioritario (in % su 147 OdV)</i>	42
<i>Tab. 30. Le attività e i servizi ritenuti utili dalle OdV biellesi per alcune caratteristiche delle stesse</i>	44
<i>Tab. 31. Modalità e strumenti in base ai quali le OdV individuano i bisogni del territorio</i>	46
<i>Tab. 32. <u>Percezione di nuovi bisogni e capacità di risposta da parte delle OdV biellesi</u></i>	46
<i>Tab. 33. Le OdV biellesi nella scelta dei servizi o delle attività da realizzare tengono conto: (...)</i>	47
<i>Tab. 34. Valutazione dell'adeguatezza del livello di risposta ai bisogni dei cittadini nel contesto locale da parte dell'offerta di servizi/opportunità esistenti</i>	48
<i>Tab. 35. Categorie di cittadini i cui bisogni sono poco considerati nella programmazione pubblica dell'offerta di servizi/interventi ( in % su 144 rispondenti )</i>	49
<i>Tab. 36. Adozione di modalità strutturate per l'acquisizione di nuovi volontari</i>	50
<i>Tab. 37. Numero di modalità di promozione dei volontari da parte delle OdV della provincia di Biella in totale e per alcune variabili descrittive</i>	51
<i>Tab. 38. Caratteristiche e/o capacità di fatto considerate dalle OdV biellesi nella selezione dei volontari</i>	52
<i>Tab. 39. Requisiti oggettivi con cui le OdV biellesi selezionano di fatto coloro che si candidano a fare volontariato.</i>	53
<i>Tab. 40. Modalità di inserimento dei nuovi volontari nelle OdV biellesi</i>	54
<i>Tab. 41. Il livello di cura dell'inserimento dei nuovi volontari da parte delle OdV biellesi in totale e per alcune caratteristiche descrittive</i>	54
<i>Tab. 42. Attività di formazione realizzate e relativa titolarità</i>	55
<i>Tab. 43. Chi ha fatto formazione nelle OdV biellesi in totale e per alcune caratteristiche descrittive</i>	55
<i>Tab. 44. Numero di ore complessive di formazione erogate negli ultimi due anni a beneficio degli operatori delle OdV (numero medio o mediano delle unità attive)</i>	56
<i>Tab. 45. Obiettivi delle attività formative promosse o realizzate per i volontari negli ultimi due anni e quello indicato come più importante (in % sulle 97 OdV che fanno formazione)</i>	57
<i>Tab. 46. Numero di obiettivi della formazione usufruita dai volontari delle OdV biellesi negli ultimi 2 anni, in totale e per alcune caratteristiche descrittive</i>	57
<i>Tab. 47. Frequenza delle riunioni di discussione e verifica dell'operatività ordinaria delle OdV con la partecipazione dei volontari</i>	58
<i>Tab. 48. % di OdV biellesi i cui volontari sono chiamati a partecipare ai diversi tipi di sedi decisionali</i>	58
<i>Tab. 49. Le modalità con cui le organizzazioni hanno verificato nell'ultimo anno i risultati dell'attività</i>	60
<i>Tab. 50. Importanza attribuita dalle OdV ai seguenti indicatori di valutazione dei risultati dell'attività</i>	61
<i>Tab. 51. Modalità di informazione e di sensibilizzazione nei confronti dei propri beneficiari e dei cittadini realizzate nel 2007 in proprio e/o attraverso i mass media; indicazione della più importante (in % su 160 unità)</i>	63
<i>Tab. 52. Dotazione da parte delle OdV biellesi di mezzi di comunicazione on-line in totale, per epoca di nascita, macrosettore di attività e comune di estrazione; confronto tra le OdV delle ultime rilevazioni FIVOL 2001 e 2006 e con il Piemonte (per il 2006)</i>	64
<i>Tab. 53. Partecipazione ad uno o più organismi di rappresentanza e coordinamento del volontariato nel 2007 ( % e numero medio di incontri a cui hanno preso parte)</i>	66
<i>Tab. 54. OdV che partecipano o meno agli organismi consultivi e decisionali e ai coordinamenti del volontariato in totale e per alcune variabili descrittive</i>	66
<i>Tab. 55. I soggetti pubblici e privati con i quali le OdV hanno collaborato o interagito in modo significativo nel 2007</i>	67
<i>Tab. 56. Indice di collegamento delle OdV biellesi con i soggetti pubblici e privati del territorio e qualifica dei partner in totale, per ampiezza demografica dei comuni e caratteristiche delle OdV con i valori più elevati</i>	69
<i>Tab. 57. Le attività realizzate o condivise dalle OdV con i soggetti pubblici e privati</i>	71
<i>Tab. 58. Rapporto di convenzione delle OdV con una o più Amministrazioni pubbliche nel 2007</i>	72
<i>Tab. 59. OdV biellesi convenzionate e non in totale e per alcune caratteristiche delle stesse</i>	72
<i>Tab. 60. Funzione svolta dalle OdV biellesi in rapporto alle Amministrazioni pubbliche</i>	73
<i>Tab. 61. Parola-chiave con cui le OdV della provincia di Biella si "rappresentano" le Amministrazioni pubbliche</i>	73



<i>Tab. 62. Parole-chiave per descrivere il rapporto con Comune e ASL da parte delle OdV biellesi in totale e per alcune caratteristiche delle stesse</i>	74
<i>Tab. 63. Caratteristiche delle OdV per livello medio-elevato e medio-basso dell'indice di rapporto con Amministrazioni e Istituzioni pubbliche; confronto con le altre Odv ( in ordine di differenza %)</i>	75
<i>Tab. 64. Capacità delle OdV biellesi di influenzare od orientare le decisioni di una Amministrazione o istituzione pubblica in totale e per area distrettuale</i>	76
<i>Tab. 65. Rapporto delle OdV della provincia di Biella con il Centro di Servizio per il Volontariato</i>	77
<i>Tab. 66. Tipo di rapporto tra le OdV biellesi e il Centro di Servizio per il Volontariato in totale e per alcune caratteristiche descrittive</i>	77
<i>Tab. 67. Servizi ottenuti dal Centro di Servizio per il Volontariato, punteggio massimo raggiunto e punteggio medio di soddisfazione ( in % su 134 OdV )</i>	78
<i>Tab. 68. Il gradimento espresso dalle OdV biellesi per le prestazioni ricevute dal CSV , in totale e per alcune caratteristiche delle stesse ( in % su 134 OdV che hanno un rapporto con il CSV)</i>	79
<i>Tab. 69. I servizi ritenuti più utili dalle OdV biellesi e quelli ottenuti dal CSV ( in % su 147 OdV )</i>	80
<i>Tab. 70. I servizi ottenuti dal CSV e quelli ritenuti più utili dalle OdV "utenti" del CSV (in % su 134 casi )</i>	81
<i>Tab. 71. Grado di coerenza tra i servizi ritenuti più utili per l'OdV e le prestazioni ottenute dal CSV in provincia di Biella in totale e per alcune variabili descrittive</i>	81
<i>Tab. 72. Condizioni che favorirebbero una maggiore partecipazione delle OdV alle attività e/o alla gestione del Centro di Servizio per il Volontariato ( in % su 133 rispondenti )</i>	83
<i>Tab. 73. Titolo di godimento della sede delle OdV biellesi</i>	84
<i>Tab. 74. Organi sociali delle OdV</i>	85
<i>Tab. 75. Governance delle OdV biellesi in totale e per alcune caratteristiche delle stesse</i>	85
<i>Tab. 76. Periodicità del ricambio delle cariche elettive</i>	86
<i>Tab. 77. Periodicità del rinnovo delle cariche sociali nelle OdV biellesi in totale e per alcune caratteristiche delle stesse</i>	86
<i>Tab. 78. Dimensione delle OdV biellesi in totale e per alcune caratteristiche descrittive</i>	87
<i>Tab. 79. La composizione delle OdV biellesi in totale e per alcune caratteristiche descrittive</i>	87
<i>Tab. 80. Numero di nuovi volontari e di fuoriusciti negli ultimi 2 anni dalle OdV biellesi e direzione del saldo entrati-usciti ( in % sulle 140 OdV nate prima del 2006 )</i>	88
<i>Tab. 81. Indici di turn over dei volontari nelle OdV della provincia di Biella</i>	88
<i>Tab. 82. Motivi dell'abbandono dell'organizzazione da parte dei volontari ( n° di casi e relative percentuali sui volontari usciti e sulle OdV )</i>	89
<i>Tab. 83. Caratteristiche anagrafiche dei volontari ( in % su 147 OdV )</i>	90
<i>Tab. 84. Profilo anagrafico dei volontari presenti nelle OdV biellesi per alcune caratteristiche delle stesse</i>	90
<i>Tab. 85. La presenza giovanile nelle OdV biellesi in totale e per alcune caratteristiche descrittive</i>	91
<i>Tab. 86. Classi di età e appartenenza di genere dei Presidenti</i>	91
<i>Tab. 87. Sesso dei Presidenti e anni di svolgimento dell'incarico nelle OdV biellesi e per alcune caratteristiche delle stesse</i>	92
<i>Tab. 88. Numero tipi di richieste delle OdV biellesi ai nuovi volontari, in totale e per alcune caratteristiche descrittive</i>	93
<i>Tab. 89. Copertura assicurativa dei volontari delle OdV biellesi e soggetto che se ne fa carico; confronto tra OdV con caratteristiche diverse</i>	93
<i>Tab. 90. Organizzazioni con volontari che usufruiscono delle flessibilità nell'orario di lavoro e di una turnazione favorevole, in totale e per classe di volontari presenti</i>	94
<i>Tab. 91. Fonti di entrata delle OdV biellesi nel 2007</i>	95
<i>Tab. 92. Numero tipi di entrate finanziarie nel 2007 da parte delle OdV biellesi in totale e per alcune caratteristiche descrittive</i>	95
<i>Tab. 93. Fonte prevalenza delle entrate finanziarie e dipendenza dai proventi pubblici, in totale e per alcune variabili descrittive</i>	96
<i>Tab. 94. Distribuzione delle OdV per classi di entrata nel 2007</i>	96

Tab. 95. Andamento del budget 2007 rispetto al 2006 ( in % su 143 OdV )	97
Tab. 96. Andamento di entrate economiche ( budget ) e dei volontari nelle OdV biellesi in totale e per alcune caratteristiche descrittive	97
Tab. 97. OdV con l'acronimo ONLUS e/o giovatesi dei benefici fiscali ONLUS	98
Tab. 98. L'utilizzo della denominazione di ONLUS e dei relativi benefici fiscali da parte delle OdV biellesi in totale e per alcune caratteristiche descrittive	98
Tab. 99. Le OdV interessate a sviluppare specifiche competenze per fronteggiare i problemi di raccolta fondi e di acquisizione di nuovi volontari	99
Tab. 100. Situazione delle OdV biellesi per quanto concerne la raccolta fondi	100
Tab. 101. Ruolo del CSV a favore delle OdV biellesi per quanto concerne la raccolta fondi	101

## **PARTE SECONDA: I VOLONTARI**

Tab. 102. Classe di età dei volontari, in totale e per genere	103
Tab. 103. Status civile degli intervistati, in totale e per alcune variabili	103
Tab. 104. Livello di scolarizzazione per genere e per classe di età dei volontari	104
Tab. 105. Titolo di studio dei volontari a confronto con la popolazione generale della provincia di Biella in età superiore ai 14 anni	104
Tab. 106. Condizione professionale dei volontari, in totale e per alcune variabili descrittive	105
Tab. 107. Posizione lavorativa degli intervistati occupati (oggi o in passato), in totale e per alcune variabili descrittive	106
Tab. 108. Valutazione dell'utilità della propria esperienza di volontariato per una futura attività lavorativa in totale e per caratteristiche anagrafiche	106
Tab. 109. Utilità dell'esperienza lavorativa nell'attuale esperienza di volontariato, in totale e per classe di età e posizione professionale dei volontari	107
Tab. 110. Grado di influenza delle diverse figure nella formazione alla cittadinanza attiva dei volontari (valori % e medi)	108
Tab. 111. L'influenza delle principali figure per la formazione alla cittadinanza attiva dei diversi gruppi di volontari	109
Tab. 112. Esperienze pregresse all'impegno in altre organizzazioni di volontariato, in totale e per alcune variabili descrittive	111
Tab. 113. Indice di preparazione al volontariato per pregresse esperienze pro-sociali e /o influenze di figure di formatori in totale, per sesso e scolarizzazione dei volontari	112
Tab. 114. Tipologia delle motivazioni alla base dell'attività di volontariato all'inizio della stessa e attualmente; ordine di priorità per importanza	113
Tab. 115. Tipologia delle motivazioni che orientano al volontariato all'inizio dell'esperienza e attualmente e le componenti del campione con i valori più elevati per ciascun tipo ( % sul totale dei volontari e delle risposte )	115
Tab. 116. I motivi della scelta dell'organizzazione e quello prioritario in totale e per alcune caratteristiche dei volontari	118
Tab. 117. Motivo prevalente dell'abbandono dell'organizzazione (in % su 64 volontari )	119
Tab. 118. Motivi dell'abbandono dell'organizzazione ( in % su 106 rispondenti )	120
Tab. 119. Età di inizio dell'attività di volontariato in totale e per alcune variabili descrittive	121
Tab. 120. Presenza a vario titolo dei volontari in altre organizzazioni di volontariato o nonprofit e compiti di rappresentanza in organismi consultivi e partecipativi, in totale e per alcune variabili descrittive	122
Tab. 121. Tempo settimanale donato dai volontari per alcune variabili descrittive	123
Tab. 122. Il volontariato degli intervistati ha sottratto tempo alle seguenti attività , in totale e per alcune variabili descrittive	124
Tab. 123. Percezione dei volontari circa la disponibilità della loro famiglia per l'impegno solidale in totale e per alcune variabili descrittive	125

<i>Tab. 124. Contributo economico fornito dai volontari alle OdV, in totale e per alcune variabili descrittive</i>	126
<i>Tab. 125. Cosa definisce meglio il volontariato, in totale sulle risposte e in ordine di priorità; caratteristiche dei volontari con la % più elevata per ciascuna definizione</i>	128
<i>Tab. 126. Funzioni principali del volontariato, in totale e in ordine di priorità; caratteristiche dei volontari con i valori % più elevati</i>	131
<i>Tab. 127. Le parole a cui associano maggiormente il loro essere volontari , in totale e per alcune variabili descrittive</i>	133
<i>Tab. 128. Tipologia di motivi che, in ordine di priorità, spingono i soggetti a preferire di fare volontariato in una organizzazione piuttosto che in modo individuale</i>	134
<i>Tab. 129. Tipologia di motivi che prioritariamente hanno spinto gli intervistati a fare volontariato in una organizzazione piuttosto che in modo individuale, in totale e per alcune variabili descrittive</i>	135
<i>Tab. 130. Fruizione di attività formative in totale e per alcune variabili descrittive</i>	136
<i>Tab. 131. Numero attività formative e relative ore di formazione usufruite dai volontari negli ultimi 2 anni, in totale e per alcune variabili descrittive</i>	137
<i>Tab. 132. Numero di tipi di contenuti formativi proposti ai volontari in totale e per alcune caratteristiche descrittive</i>	137
<i>Tab. 133. Contenuti formativi fruiti e quelli di cui i volontari sentono maggiormente il bisogno o da essi desiderati; confronto fra i volontari che hanno partecipato ad attività formative e il totale dei volontari intervistati</i>	139
<i>Tab. 134. Contenuti formativi fruiti e quelli di cui i volontari sentono maggiormente il bisogno o da essi desiderati; confronto fra i volontari che hanno partecipato ad attività formative e il totale dei volontari intervistati</i>	140
<i>Tab. 135. Partecipazione dei volontari nelle diverse sedi decisionali dell'OdV, in totale e per classe di età degli intervistati; confronto tra volontari e responsabili</i>	141
<i>Tab. 136. Caratteristiche maggiormente distintive dei volontari con l'indice medio-elevato di partecipazione alla vita associativa</i>	142
<i>Tab. 137. Grado di apprezzamento dei volontari per i seguenti aspetti della propria organizzazione ( valori % riferiti al punteggio massimo "5" e valori medi )</i>	144
<i>Tab. 138. Grado di soddisfazione dei volontari per alcuni aspetti delle loro esperienza ( valori % e medi )</i>	145
<i>Tab. 139. Grado di soddisfazione elevato dei volontari per alcuni aspetti della loro esperienza (valori % e medi )</i>	146
<i>Tab. 140. Frequenza con cui i volontari riscontrano i seguenti problemi nel rapporto con la loro organizzazione (valori % su 185 rispondenti e medi )</i>	148
<i>Tab. 141. I gruppi di volontari che riscontrano "spesso" o "qualche volta" i seguenti problemi nel rapporto con la loro organizzazione; i gruppi di volontari con i valori più elevati</i>	149
<i>Tab. 142. I bisogni maggiormente avvertiti dai volontari per svolgere meglio la propria attività, in totale e quello prioritario ; i gruppi di volontari con i valori più elevati</i>	150
<i>Tab. 143. Rilevanza con cui i volontari registrano per sé i seguenti cambiamenti nel corso della loro esperienza ( valori % e medi )</i>	151
<i>Tab. 144. Cambiamenti registrati dai volontari nel corso della loro esperienza per alcune caratteristiche degli stessi</i>	153
<i>Tab. 145. Grado di accordo con le seguenti valutazioni di bilancio dell'esperienza di volontariato (valori % e medi )</i>	154
<i>Tab. 146. Grado di accordo con le seguenti valutazioni di bilancio dell'esperienza di volontariato (valori % e medi )</i>	155
<i>Tab. 147. Indice di soddisfazione dell'esperienza di volontariato in totale e per alcuni indicatori</i>	156

## **GRAFICI**

<i>Graf. 1 I motivi della scelta dell'organizzazione e quello prioritario</i>	<i>118</i>
<i>Graf. 2 Tempo settimanale donato per alcune caratteristiche</i>	<i>123</i>
<i>Graf. 3 Parola chiave per definire il volontariato</i>	<i>129</i>
<i>Graf. 4 Funzioni principali del volontariato e quella prioritaria</i>	<i>131</i>
<i>Graf. 5 Le parole maggiormente associate al loro essere volontari</i>	<i>133</i>
<i>Graf. 6. Grado elevato di soddisfazione dei volontari per alcuni aspetti della loro esperienza</i>	<i>147</i>
<i>Graf. 7 I principali tipi di cambiamento esperiti dai volontari in modo rilevante</i>	<i>152</i>