

indagine sul volontariato in provincia di cuneo

RAPPORTO DI RICERCA
2023





società solidale ets
centro di servizio
per il volontariato
della provincia di cuneo

Indagine sul volontariato in provincia di Cuneo

Rapporto di ricerca

Ricerca realizzata da Eclectica+, Istituto di ricerca e formazione di Torino, per conto di Società Solidale ETS, ente gestore del Centro Servizi per il Volontariato (CSV) di Cuneo.

Rapporto di ricerca a cura di Gaia Cuomo e Sara Rolando

Elaborazione dati e analisi statistica: Gaia Cuomo

Aprile 2023

Società Solidale ETS CSV provincia di Cuneo
Piazzale Croce Rossa Italiana, 1 – 12100 Cuneo
Tel. 0171 6056660 segreteria@csvcuneo.it
www.csvcuneo.it

INDICE

1.	Introduzione	4
2.	Nota metodologica.....	4
3.	Il Campione	5
4.	Perché si diventa volontari?	9
5.	La scelta dell'organizzazione.....	13
6.	Origini e attività delle organizzazioni	17
7.	Risorse delle organizzazioni	25
8.	Promozione, selezione e coinvolgimento dei volontari	28
9.	Funzioni chiave degli ETS	33
10.	Comunicazione esterna.....	36
11.	Rapporto con i soggetti del territorio.....	38
12.	Trasformazioni e nuovi bisogni.....	41
13.	Il punto di vista dei volontari.....	44
14.	Conclusioni	49

1. Introduzione

Questa indagine, promossa da Società Solidale ETS, l'ente gestore del Centro Servizi per il Volontariato di Cuneo, risponde al duplice obiettivo di:

- ottenere un quadro aggiornato sulle caratteristiche e le nuove tendenze del volontariato in Provincia di Cuneo, anche alla luce della riforma del Terzo Settore;
- migliorare la capacità del CSV di sostenere e promuovere lo sviluppo e la capacità di azione degli Enti del Terzo Settore (ETS) del territorio di riferimento, offrendo servizi sempre più adeguati ai bisogni.

La Riforma del Terzo Settore, istituita con la Legge 6 giugno 2016, n.106 "Delega al Governo per la riforma del Terzo Settore, dell'impresa sociale e per la disciplina del servizio civile universale", ha dato avvio a una nuova fase evolutiva del mondo del volontariato di notevole complessità prevedendo una maggiore strutturazione e articolazione per gli ETS. Di qui la necessità di esplorare l'evoluzione degli ETS e dei loro bisogni legati a un contesto sociale e normativo in cambiamento.

Il questionario è stato quindi indirizzato agli Enti del Terzo Settore presenti sul territorio cuneese, associati o meno al CSV, e si rivolgeva sia ai volontari con ruolo di responsabile (presidente, vice-presidente, consigliere) che ai volontari attivi per rilevare entrambe le prospettive.

Lo strumento di rilevazione è stato predisposto dall'impresa sociale Eclectica+, ente specializzato in ricerca sociale.

2. Nota metodologica

Ai fini degli obiettivi dell'indagine è stato elaborato un questionario articolato in 47 domande strutturate con risposte predefinite, da somministrare ai responsabili (presidenti, vice-presidenti, consiglieri) e ai volontari attivi. Le aree di indagine del questionario sono riassunte nella tabella seguente:

Sezioni del questionario	Rispondenti
Identità ed excursus dell'esperienza di volontariato dei rispondenti: dati anagrafici, motivi ritenuti importanti nella decisione di iniziare e continuare l'esperienza di volontariato, scelta dell'organizzazione, anzianità di servizio, frequenza di attività, ruolo.	Responsabili e volontari attivi
Origini e attività degli ETS: caratteristiche strutturali, area di operatività, target di riferimento, attività prevalenti, composizione per genere e età, dimensioni, tipi di risorse umane, fonti di entrata.	Responsabili
Informazioni e opinioni sull'ETS: capacità di svolgere funzioni, attività di promozione e comunicazione esterna, modalità di reclutamento, inserimento e valorizzazione dei volontari, partecipazione alla vita associativa e ai processi decisionali, trasformazioni in atto e nuovi bisogni.	Responsabili
Rapporti con i soggetti pubblici e privati del territorio: forme di collaborazione con le Amministrazioni Pubbliche, partecipazione a organismi e tavoli interistituzionali	Responsabili

Punto di vista del volontario: rapporti con l'ente di appartenenza, valutazione dell'esperienza di volontariato, bisogni percepiti, eventuali motivi per abbandonare l'esperienza.	Volontari attivi
--	------------------

Il questionario è stato pubblicato online sulla piattaforma Survey Monkey e diffuso attraverso la mailing list e i social del CSV a partire dal 6 febbraio 2023 ed è stato chiuso, dopo un recall, il 6 marzo 2023. I dati (anonimi) sono stati poi elaborati con il software per l'elaborazione statistica SPSS v.28.

Le risposte valide analizzate complessivamente sono 203. Le risposte valide nella sezione compilata esclusivamente dai responsabili che, per il ruolo che ricoprono, sono considerati "testimoni privilegiati" del corso di vita dell'organizzazione, sono 114, mentre quelle valide nella sezione dedicata ai volontari sono 89.

È bene sottolineare che, per modalità di campionamento e per dimensioni, non si tratta di un campione rappresentativo dunque **i risultati non sono generalizzabili** all'intera popolazione di riferimento (gli ETS della provincia di Cuneo).

Alcune delle variabili sono state utilizzate come variabili di incrocio per osservare eventuali variazioni nelle risposte dei sottocampioni. Per verificare l'esistenza di una relazione statistica tra le variabili prese in esame è stato svolto il test di significatività chi-quadrato di Pearson (X²). Il test ha l'obiettivo di verificare se le differenze osservate fra le frequenze percentuali sono imputabili al caso, oppure se si può affermare che esista una relazione statistica tra le variabili incrociate.

Nel test del Chi-quadrato:

- Per valori di P (o p-value) maggiori di 0,05 (5%) gli scostamenti osservati sono imputabili al caso.
- Per valori di P inferiori a 0,01 si può affermare che esiste una relazione tra le variabili prese in considerazione, ciò è confortato da un'alta significatività statistica.

Per valori di P compresi tra 0,05 e 0,01 le differenze sono debolmente significative, cioè potrebbero essere dovute al caso.

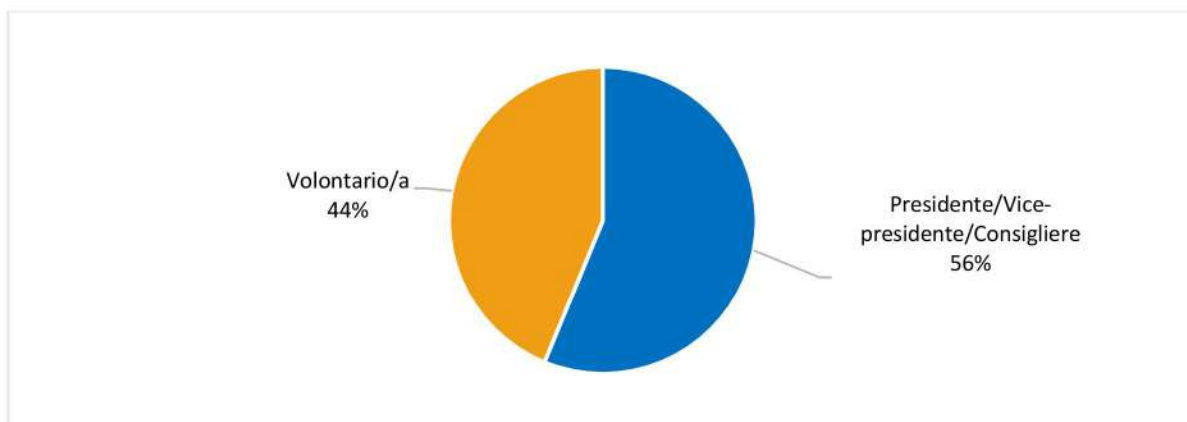
Il risultato del test chi-quadro potrebbe variare nel caso di un campione di dimensioni maggiori. Per questo nel testo vengono commentate sia le differenze statisticamente significative (in questo caso è sempre indicato il valore di P) sia le variazioni di frequenza osservate nei sottocampioni, che, pur non risultando significative, possono suggerire delle tendenze che vanno interpretate con le dovute cautele.

3. Il Campione

Il campione è costituito da rispondenti, uomini e donne, che svolgono attività di volontariato e operano all'interno degli Enti del Terzo Settore presenti sul territorio della provincia di Cuneo.

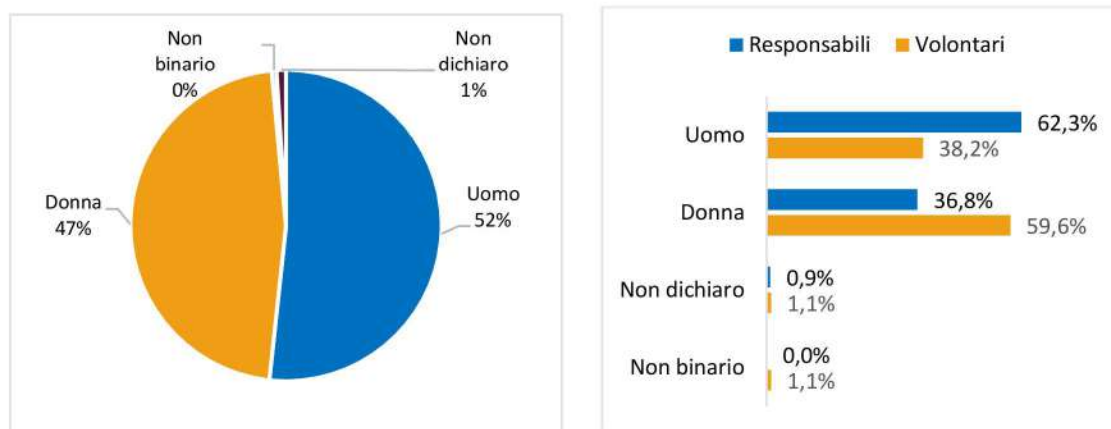
Il 56,2% del campione è costituita da volontari con un ruolo di responsabile (presidenti, vice-presidenti, consiglieri - di seguito "*responsabili*") mentre il 43,8% da volontari attivi (di seguito "*volontari*").

Fig. 1 Ruolo dei rispondenti (N=203)



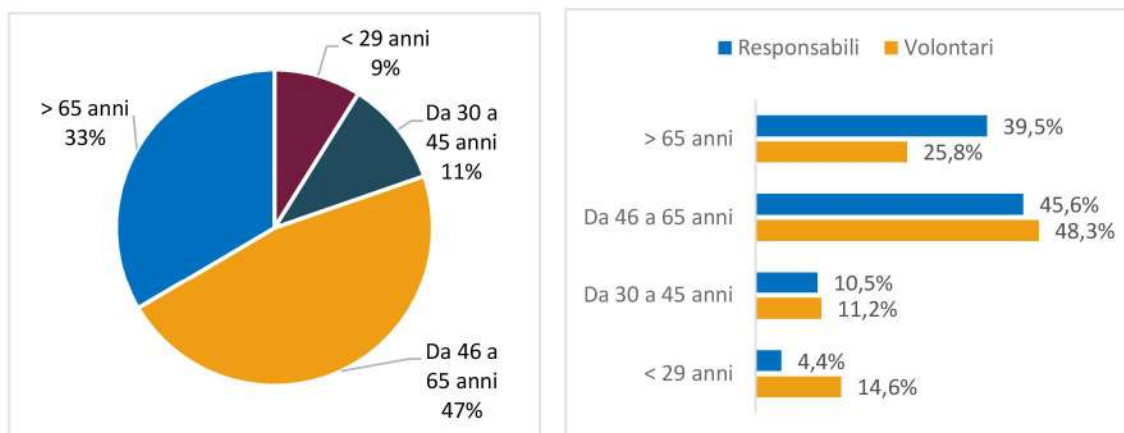
La distribuzione di genere complessiva mostra una lieve prevalenza di rispondenti uomini (52%), ma risulta comunque ben bilanciata (47% donne; altro 2%). Tuttavia guardando alla composizione dei singoli campioni si può notare una netta prevalenza maschile nel caso dei “responsabili” (62,3%) e, viceversa, uno sbilanciamento femminile (59,2%) tra i “volontari attivi”. Nel caso del genere, vista l’esiguità dei rispondenti che hanno preferito non dichiararlo o non si riconoscono nelle definizioni di genere binarie (N=3) questa categoria è stata esclusa dagli incroci per poter applicare il test di significatività statistica.

Fig. 2-3 Genere dei rispondenti (N=203)



La coorte 46-65 anni è quella prevalente (47%), seguita da coloro che hanno più di 65 anni (33%), mentre i giovani adulti (30-45 anni) e i giovani (<29 anni) rappresentano rispettivamente solo l’11% e il 9% dei rispondenti. Benché in entrambi i sottocampioni prevalgano i rispondenti con un’età compresa tra 46 e 65 anni, i volontari sono tendenzialmente più giovani: circa il 25% ha un’età uguale o inferiore a 45 anni contro il 14,6% dei responsabili.

Fig. 4-5 Et  dei rispondenti (N=203)

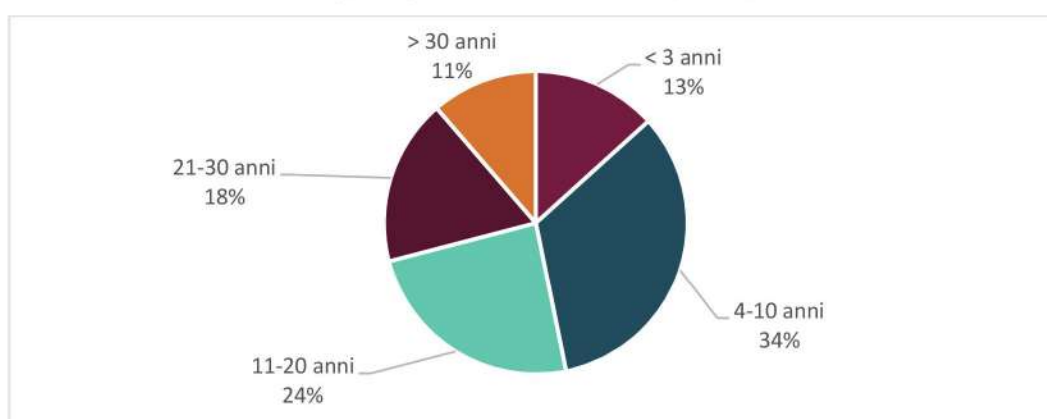


In generale i rispondenti hanno una lunga **esperienza di volontariato**, che si attesta in media a 15,7 anni. Poco pi  di un rispondente su 3 (34%)   volontario da 4-10 anni, circa uno su quattro (24%) da pi  di 10 anni ma meno di 20. I rispondenti con un'esperienza superiore a 20 anni rappresentano complessivamente il 29% del campione, mentre quelli con un'esperienza minore di 3 anni sono solo il 13%.

Tab. 1 Esperienza di volontariato (media, mediana, moda, minimo e massimo) (N=203)

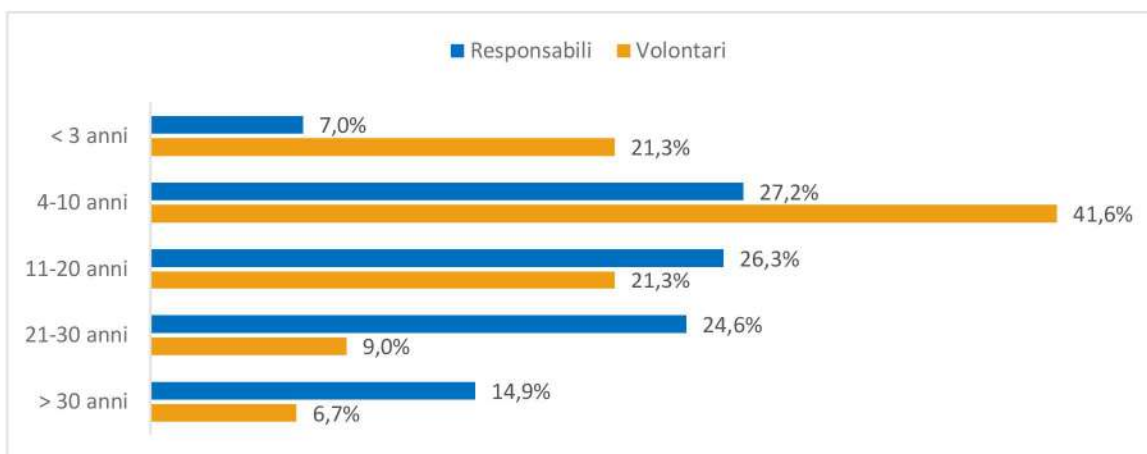
Media	15,73
Mediana	12,50
Moda	10
Minimo	0
Massimo	50

Fig. 6 Esperienza di volontariato (N=203)



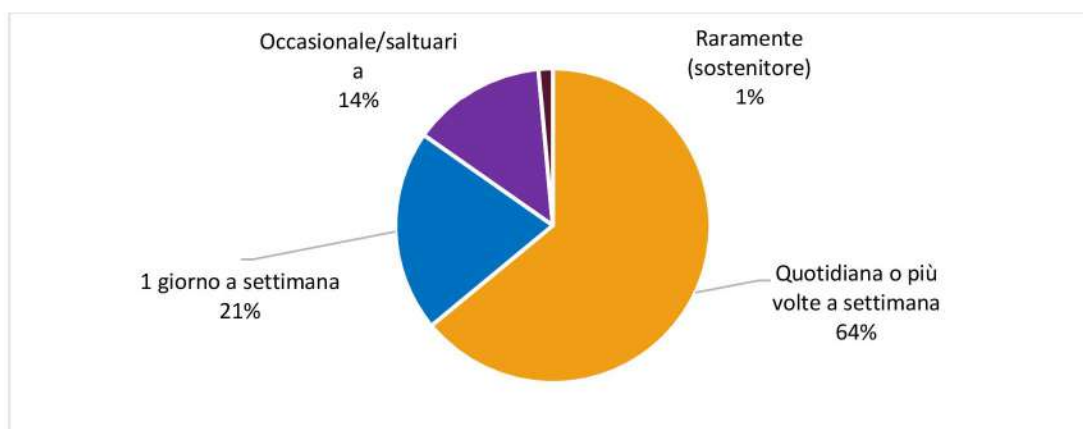
Andando ad analizzare le differenze tra i due sottocampioni si pu  notare che coloro che hanno pi  di 20 anni di esperienza di volontariato sono pi  numerosi nel campione dei responsabili ($P=0,001$). In media, i responsabili ricoprono questo ruolo da 8,4 anni.

Fig. 7 Esperienza di volontariato per ruolo (N=203)



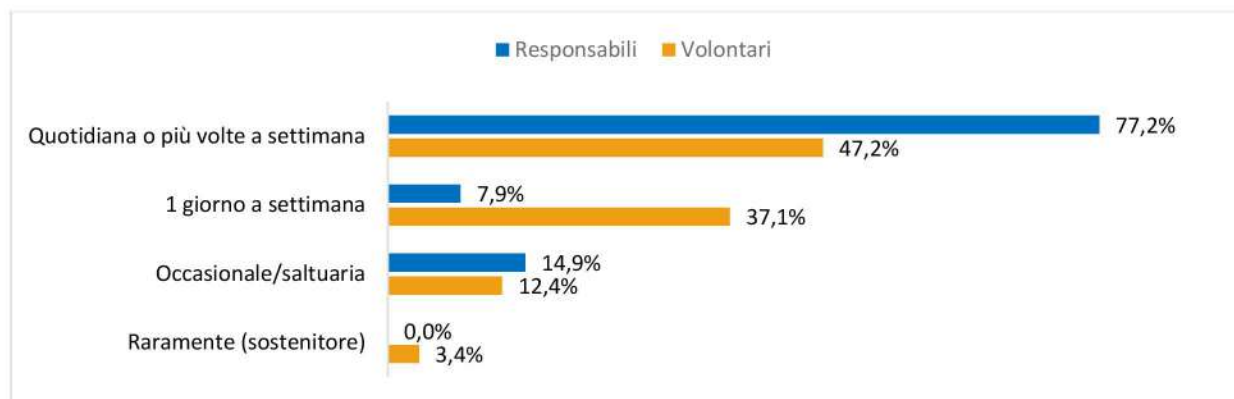
La **frequenza** con cui viene svolta l'attività di volontariato vede la maggior parte dei rispondenti impegnarsi quotidianamente (64%) o almeno un giorno a settimana (21%). Una parte minoritaria registra invece una frequenza più occasionale (13,7%) o una partecipazione sottoforma di sostenitore (1%).

Fig. 8 Frequenza di servizio (N=203)



L'impegno quotidiano è nettamente superiore tra i responsabili (77,2% vs 47,2%), tra i quali sono solo il 7,9% quelli che hanno indicato di essere impegnati solo un giorno a settimana contro il 37,1% dei volontari (P=0,001).

Fig. 9 Frequenza di servizio per ruolo (N=203)

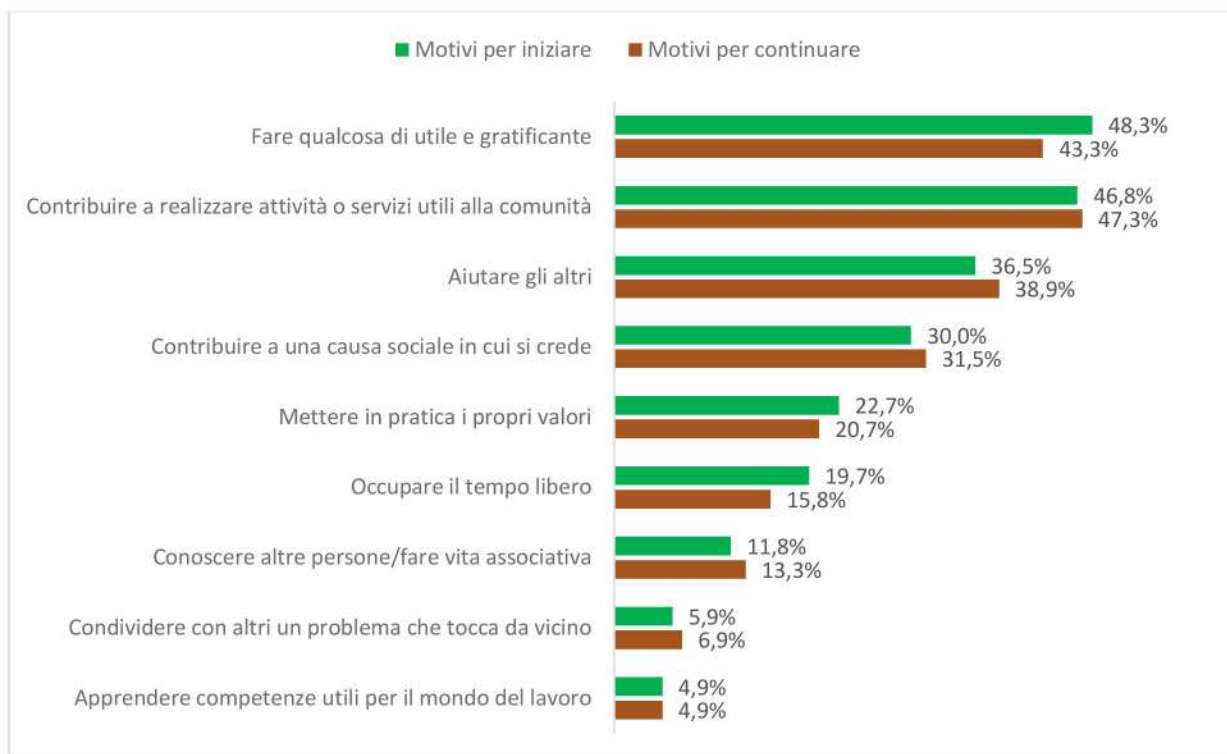


4. Perché si diventa volontari?

La ricerca ha messo in luce le **motivazioni** che, in ordine di importanza, sono alla base della decisione delle persone di iniziare un'esperienza di volontariato e quali di queste sono considerate importanti anche per proseguire l'esperienza. Per indagare questo aspetto è stata presentata ai rispondenti una lista di 9 motivi ed è stato chiesto loro di selezionare quelli ritenuti più importanti. Ciascun rispondente ha selezionato in media 2 risposte, mettendo in evidenza che la spinta altruistica, cioè il desiderio essere utile agli altri, e quella individuale, cioè il desiderio di fare un'esperienza auto-realizzativa, sono ben bilanciati sia nell'intraprendere l'esperienza di volontariato che nel mantenere questo impegno.

Come si può vedere dal grafico, non emergono scostamenti significativi tra i motivi per iniziare e quelli per continuare: complessivamente, il desiderio di 'contribuire a realizzare attività o servizi utili alla comunità' è segnalato come il motivo più importante sia nella decisione di iniziare che in quella di proseguire (46,8% vs 47,3%), insieme al desiderio di 'fare qualcosa di utile e gratificante' (48,3% vs 43,3%) e quello di 'aiutare gli altri' (36,5% vs 38,9%). Alcuni scostamenti tuttavia sembrano indicare che i motivi di tipo individuale tendono a diventare meno importanti nella scelta di continuare l'esperienza.

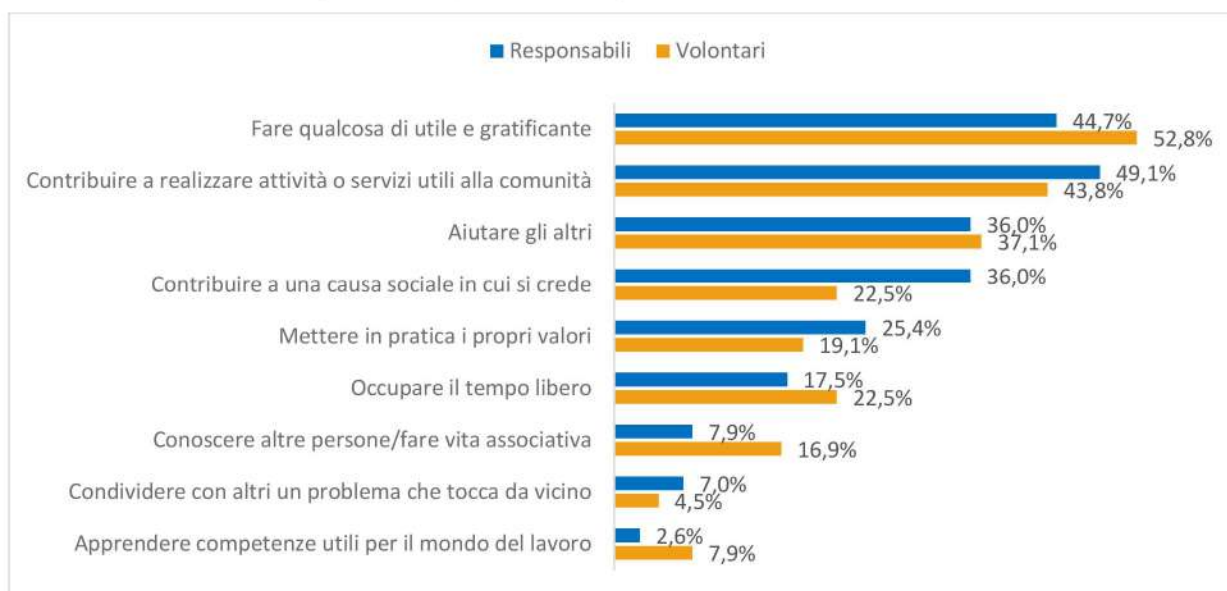
Fig. 10 Motivi per iniziare vs motivi per continuare l'esperienza di volontariato (N=203)



Benché siano notabili alcune differenze nel confronto tra i responsabili e i volontari, è bene sottolineare che i motivi di tipo individuale e quelli altruistici risultano ben bilanciati per entrambe le figure.

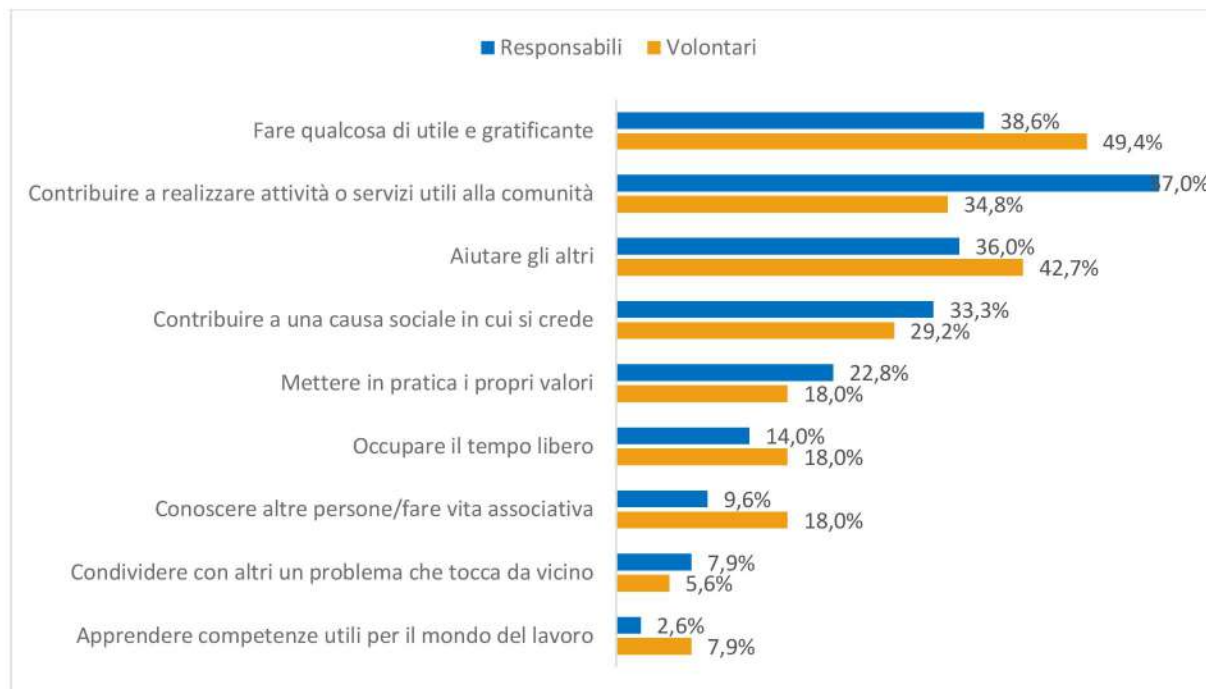
Tuttavia si possono notare alcune differenze: i motivi "altruistici" sembrano più importanti nella decisione di iniziare a fare volontariato per i responsabili, in particolare, quello di 'contribuire a una causa sociale in cui si crede' (36% vs 22,5%; $P=0,037$). Al contrario i motivi di tipo auto-realizzativo come il 'desiderio di fare qualcosa di utile e gratificante' (52,8% vs 44,7%) e 'conoscere altre persone' (16,9% vs 7,9%; $P=0,05$) risultano più importanti tra i volontari.

Fig. 11 Motivi per iniziare: responsabili vs volontari (N=203)



Altre differenze emergono confrontando responsabili e volontari rispetto ai motivi ritenuti importanti per continuare l'esperienza di volontariato. In questo caso, il desiderio di 'contribuire a realizzare attività utili alla comunità' è indicato dal 57% dei responsabili contro il 34,8% dei volontari (P= 0,02).

Fig. 12 Motivi per continuare: responsabili vs volontari (N=203)



I motivi "individuali" e quelli "altruistici" non risultano influenzati dal genere dei rispondenti sia all'inizio dell'esperienza che nel suo corso. Anche se confrontando le risposte, i motivi "altruistici" sembrano in qualche misura diventare più importanti, per continuare l'esperienza, tra i rispondenti uomini rispetto alle donne.

Fig. 13 Motivi per iniziare per genere (N=200)

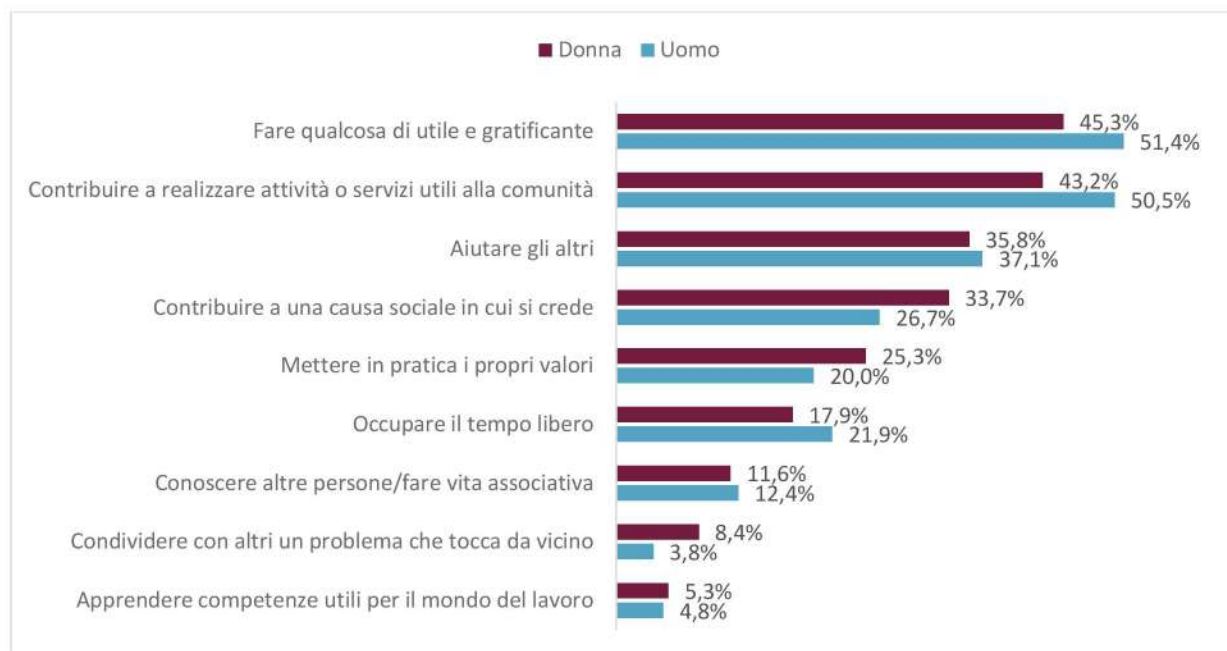
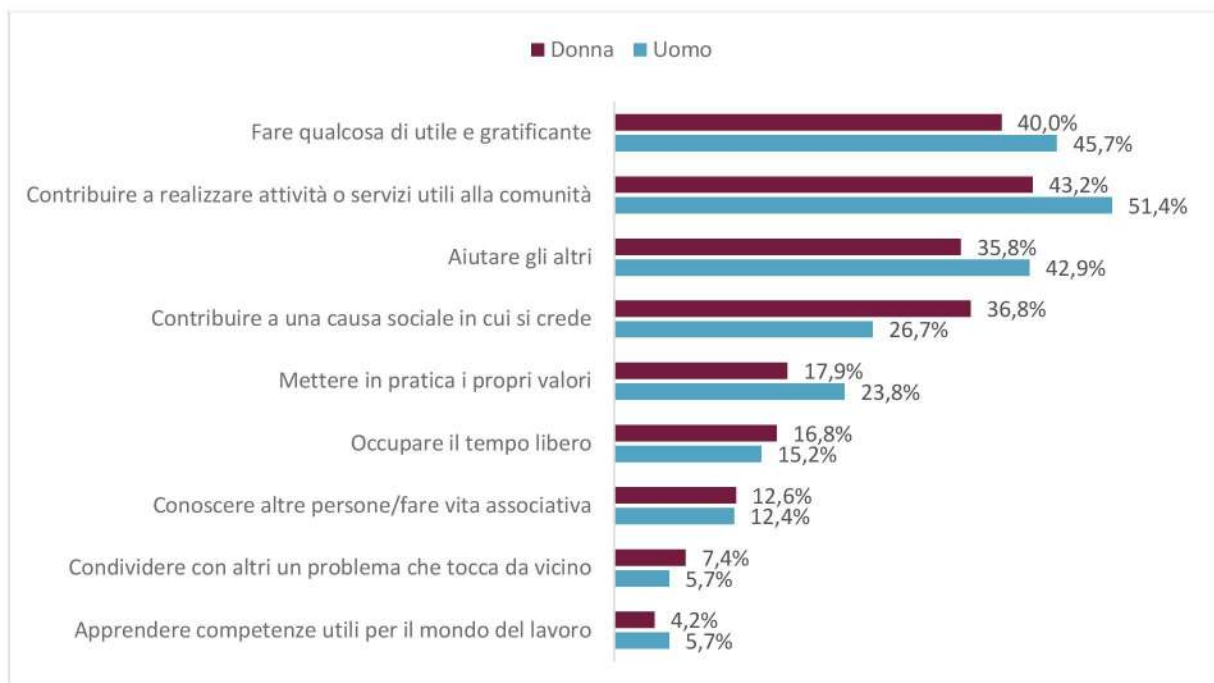
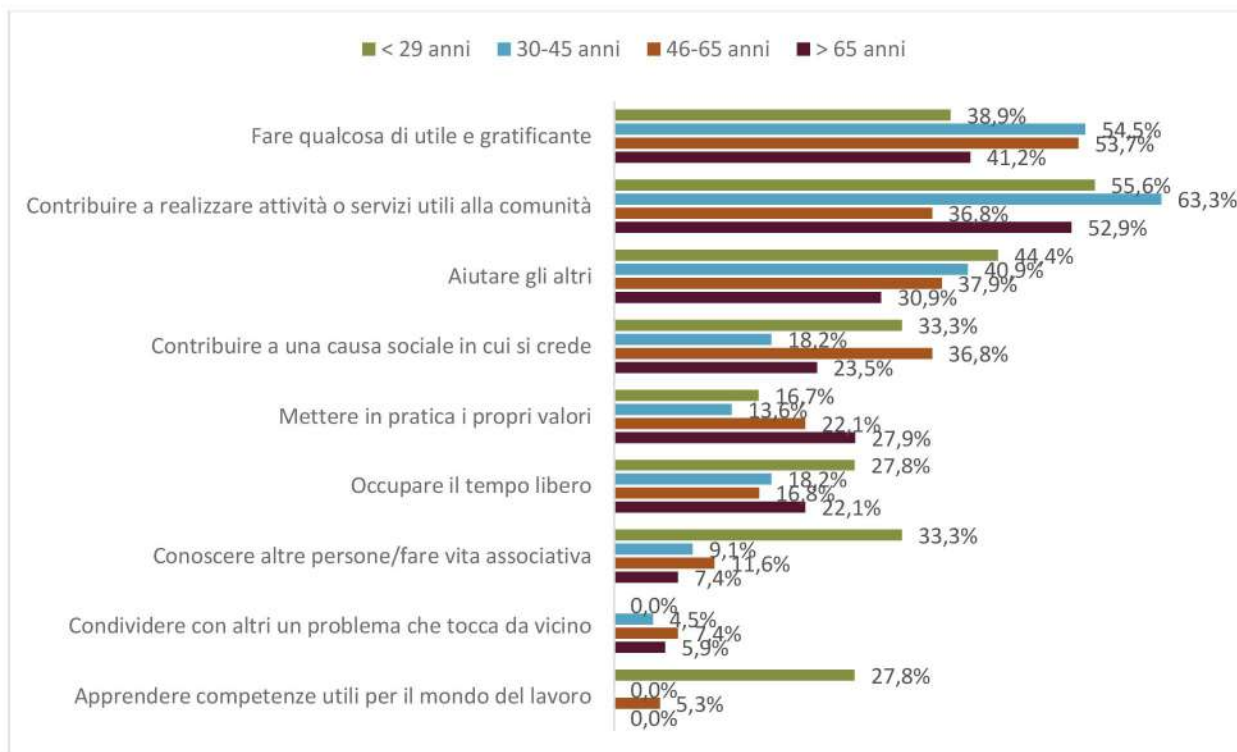


Fig. 14 Motivi per continuare per genere (N=200)



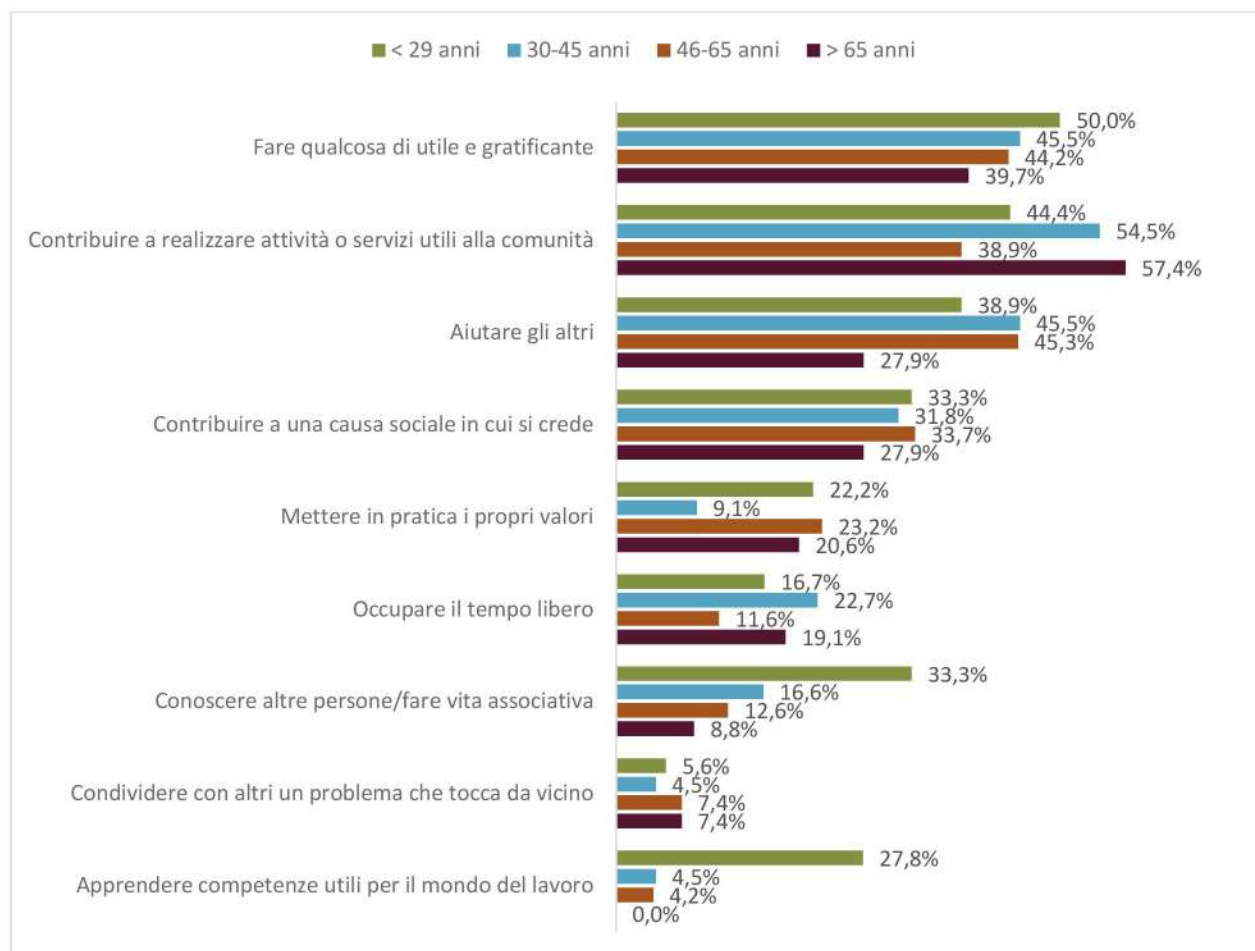
L'età dei rispondenti sembra influenzare in qualche modo i motivi ritenuti più importanti per iniziare a fare volontariato: in particolare i motivi "individuali" come il desiderio di 'apprendere competenze utili per il mondo del lavoro' (P=0,001) e quello di 'conoscere altre persone' (P=0,0024) risultano particolarmente importanti tra i più giovani.

Fig. 15 Motivi per iniziare per età (N=203)



Nel corso dell'esperienza i motivi individuali restano più importanti tra i più giovani, in particolare quello di 'apprendere competenze utili per il mondo del lavoro' (P=0,001) e 'conoscere altre persone', mentre i motivi "altruistici" come il desiderio di 'contribuire a realizzare attività o servizi utili' sembrano più rilevanti tra i volontari più anziani.

Fig. 16 Motivi per continuare per età (N=203)

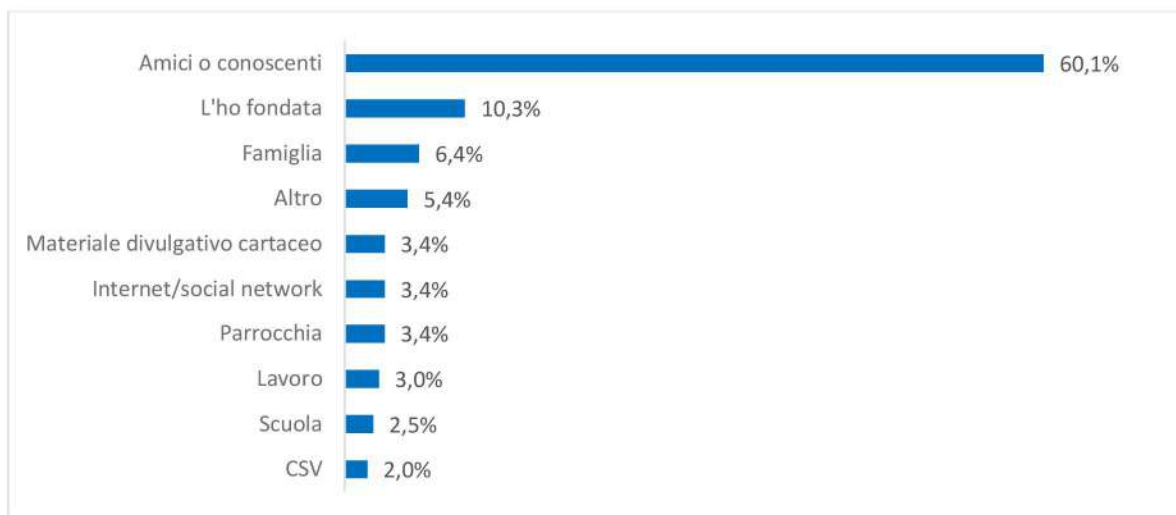


5. La scelta dell'organizzazione

La scelta dell'organizzazione in cui operare è influenzata, da un lato, dai canali tramite cui i rispondenti hanno conosciuto l'ente di cui fanno parte e, dall'altro, dai motivi che hanno sostenuto la scelta di aderirvi.

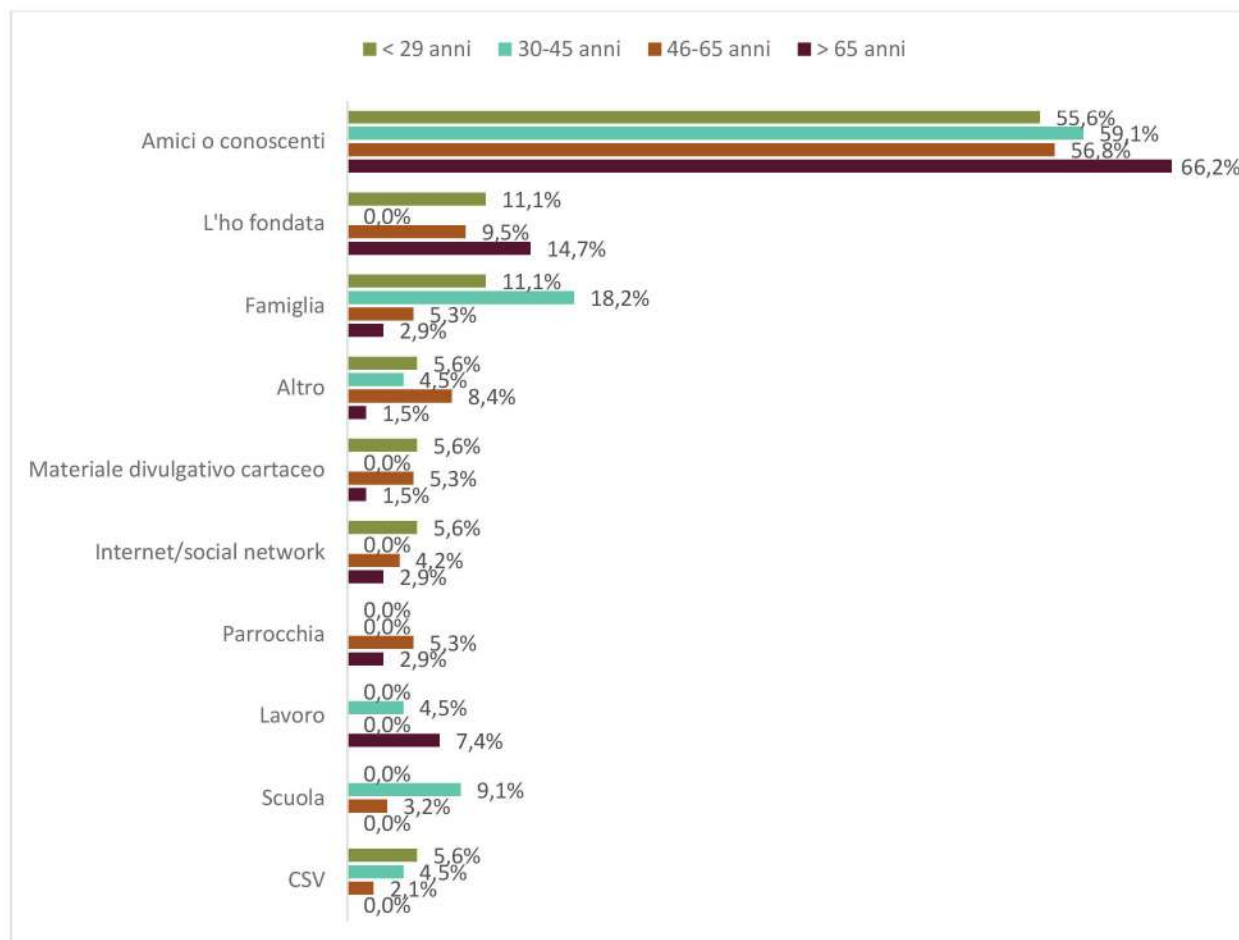
Il **primo contatto con le organizzazioni** è avvenuto tramite le reti amicali e informali, selezionate dal 60,1% dei rispondenti. Questo dato conferma che la contaminazione tra pari è uno dei canali privilegiati nella decisione di intraprendere nuovi percorsi ed esperienze. Al secondo posto, il 10,3% dei rispondenti ha specificato di aver fondato l'ente di cui fa parte, mentre tutti gli altri canali registrano percentuali piuttosto basse (<7%). Tra le risposte "altro" liberamente espresse troviamo: il Comune, i corsi di formazione (es. sul primo soccorso) e la ricerca autonoma. Percentuali così esigue relative ai canali più strutturati (es. CSV e scuola) segnalano che è ancora necessario intraprendere azioni che favoriscano la sinergia tra le realtà locali nell'ottica di far incontrare domanda e offerta di volontariato.

Fig. 17 Canali di primo contatto (N=203)



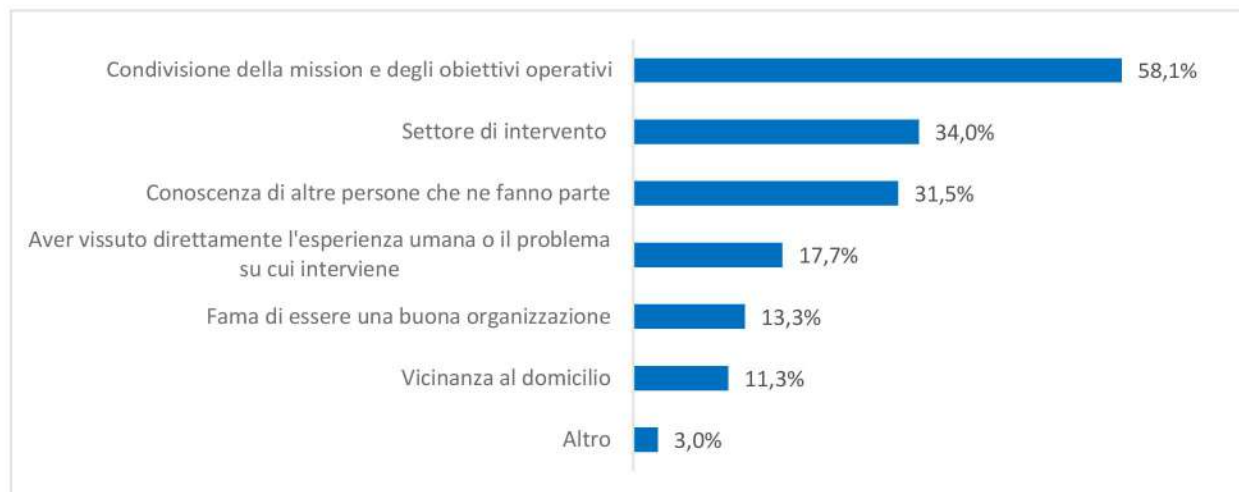
Oltre al dato prevalente sulle reti amicali, la famiglia e la scuola sembrano i canali di primo contatto più diffusi tra i giovani adulti (30-45 anni), mentre tra i più anziani è maggiore la presenza di chi ha fondato l'organizzazione.

Fig. 18 Canali di primo contatto per età (N=203)



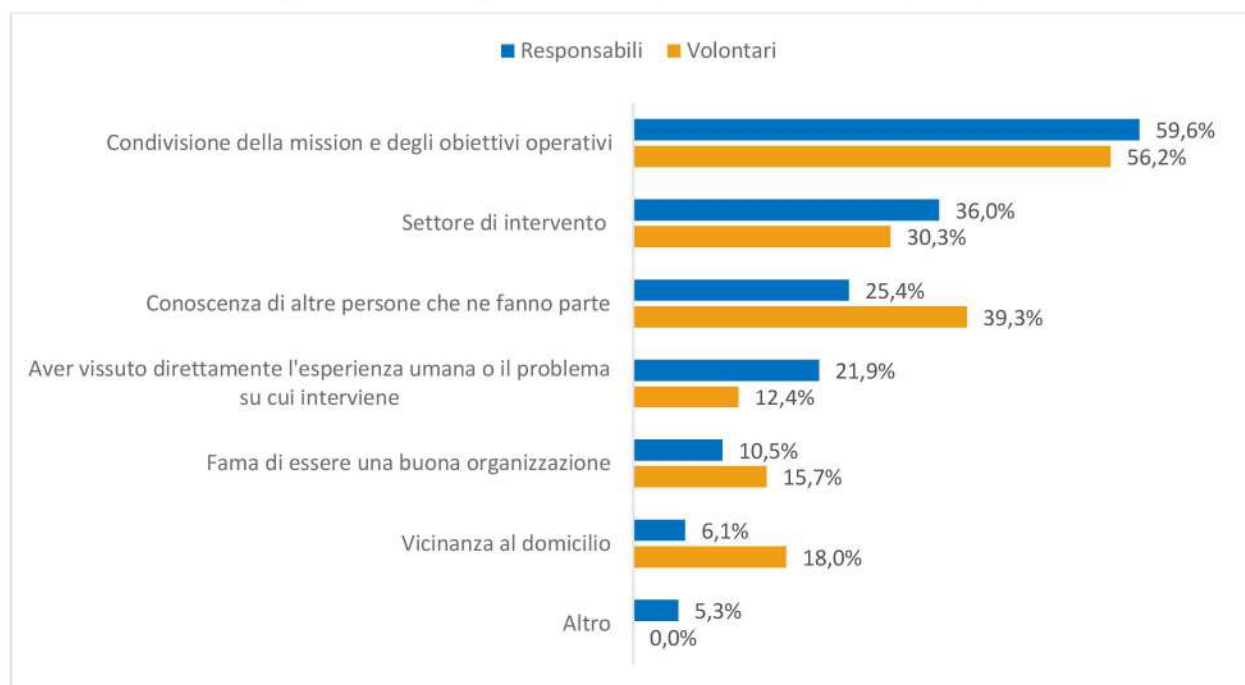
I motivi alla base della **scelta dell'organizzazione** sono vari. La 'condivisione della *mission* e degli obiettivi operativi' risulta quello più importante perfino rispetto al 'settore di intervento' (58,1% vs 34%). La 'conoscenza di altre persone' si attesta al secondo posto (31,5%). Tra gli altri motivi, liberamente espressi, è stata indicata la necessità di dare vita a un ente nuovo non assimilabile ad altri già presenti sul territorio.

Fig. 19 Scelta dell'organizzazione (N=203)



Analizzando le differenze per tipo di rispondente, risulta che i motivi che potremmo definire più "concreti", quali la 'vicinanza al proprio domicilio' (18% vs 6,1%; $p=0,008$) o la 'conoscenza di altre persone che fanno parte dell'organizzazione' (39,3% vs 25,4%; $p=0,035$) rivestono un ruolo più importante tra i volontari. Al contrario, l'aver vissuto direttamente l'esperienza umana su cui interviene l'organizzazione sembra più importante per i responsabili (21,9% vs 12,4%).

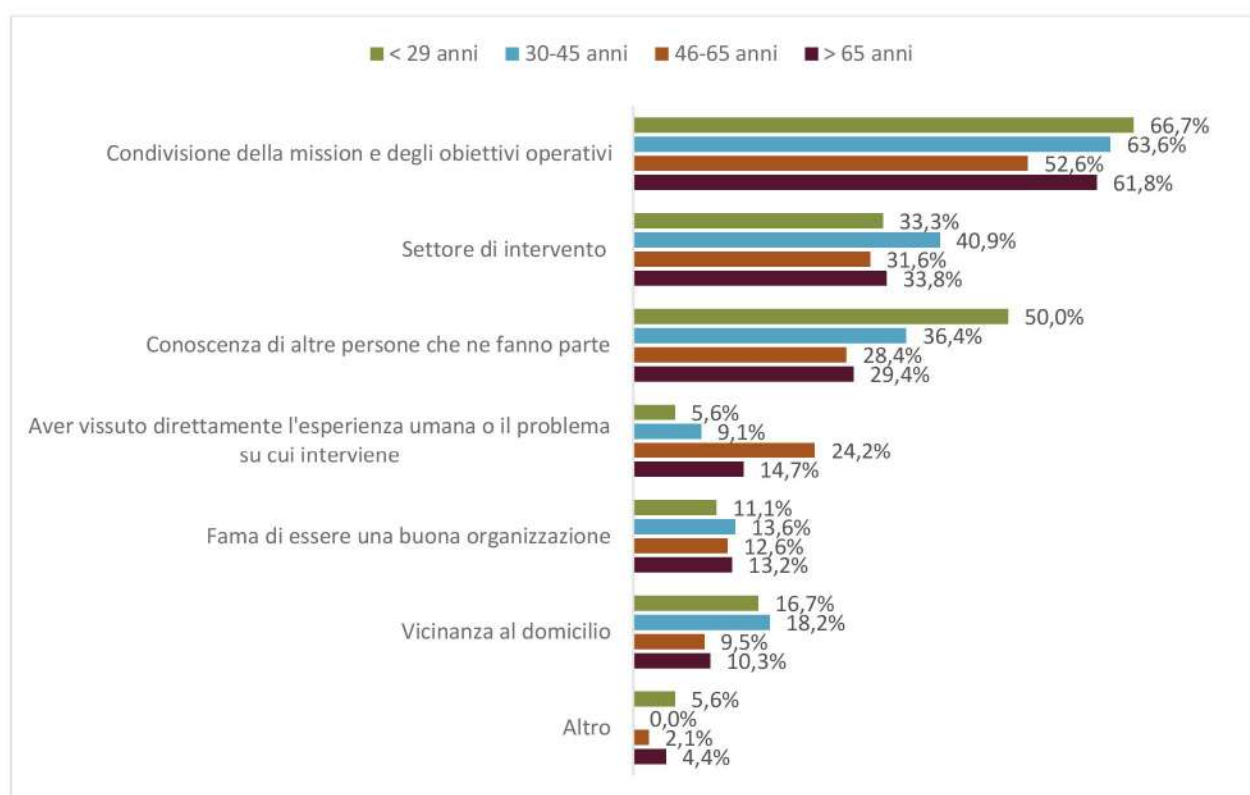
Fig. 20 Scelta dell'organizzazione: responsabili vs volontari (N=203)



La scelta dell'organizzazione non sembra influenzata dal genere dei rispondenti e le differenze tra uomini e donne risultano complessivamente ben bilanciate.

Dall'incrocio tra la scelta dell'organizzazione e l'età dei rispondenti non sono emerse differenze statisticamente significative anche se alcuni scarti sono notevoli: il maggiore si registra in corrispondenza della 'conoscenza di altre persone' che sembra più importante per i più giovani (50%) che per le altre coorti in cui è stata indicata da meno di un rispondente su tre (<30%). Al contrario l'aver vissuto direttamente l'esperienza umana su cui interviene l'ente è più importante per la coorte 46-65 anni (24,2%) e nei rispondenti di più di 65 anni (14,7%), mentre tra i più giovani è stata indicata complessivamente da meno del 15%.

Fig. 21 Scelta dell'organizzazione per età (N=203)

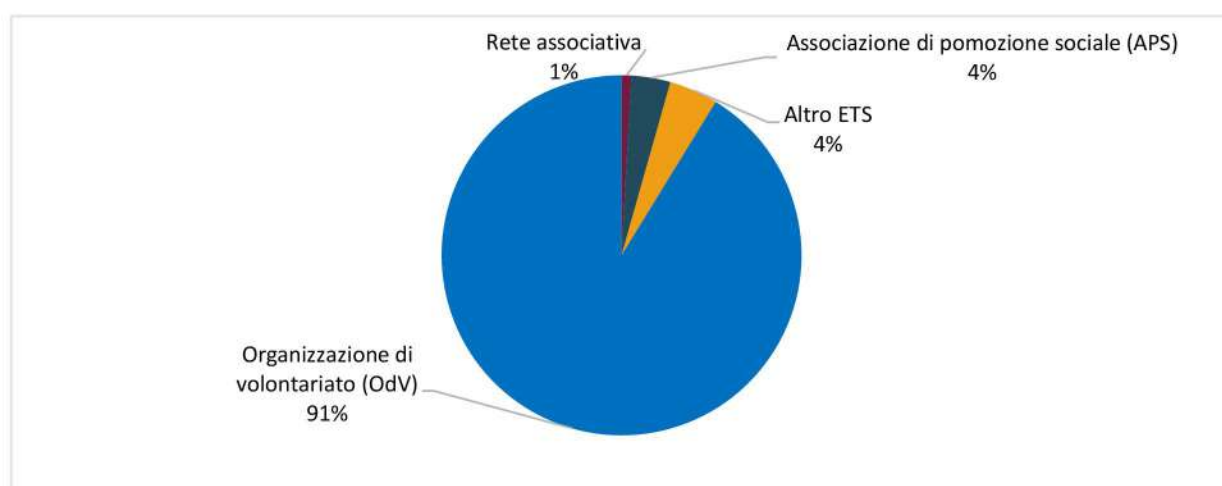


6. Origini e attività delle organizzazioni

6.1 Tipo di ente

Le **organizzazioni di volontariato** (OdV) costituiscono il 91,2% del campione, il restante 8,8% è rappresentato da associazioni di promozione sociale, reti associative e altri ETS. La maggior parte degli enti rappresentati è associata a Società Solidale ETS - Centro Servizi per il Volontariato di Cuneo al CSV (86%) ma non è né affiliata ad altri a sovra organismi (60,5%).

Fig. 22 Tipo di ETS (N=114)



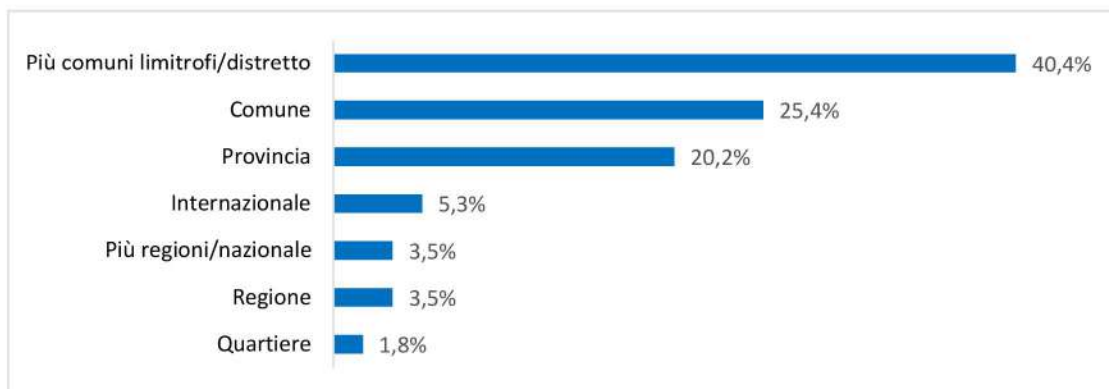
Tab. 2 Affiliazione a sovra organismi e CSV (N=114)

	Affiliato a altra organizzazione	Socio del CSV
Sì	39,5	86,0
No	60,5	14,0
Totale	100,0	100,0

6.2 Area di operatività

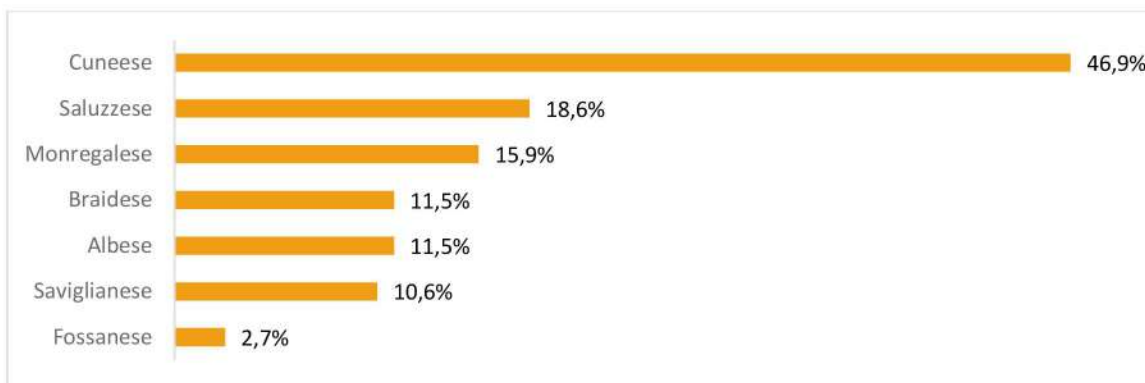
Per la maggioranza degli ETS rappresentati il **raggio di intervento** è quello intercomunale (40,4%). Un'organizzazione su quattro opera solo a livello comunale, mentre 1 su 5 interviene a livello provinciale. Solo il 12,3% del campione, infine, ha dichiarato di operare oltre il confine provinciale.

Fig. 23 Raggio di intervento (N=114)



Il cuneese è il **territorio** che raccoglie il maggior numero di enti rispondenti (46,9%), seguito dal Saluzzese (18,6%), mentre gli altri territori, tranne quello di Fossano, si distribuiscono piuttosto omogeneamente con una variazione che si aggira tra l'11 e il 16%. È bene specificare che la distribuzione territoriale non rispecchia la reale presenza di ETS sul territorio cuneese, ma semplicemente il tasso di partecipazione alla presente ricerca. Tuttavia la concentrazione delle risposte nel territorio cuneese corrisponde anche a un maggiore numero di ETS nel capoluogo di Provincia.

Fig. 24 Territorio di riferimento (N=114)

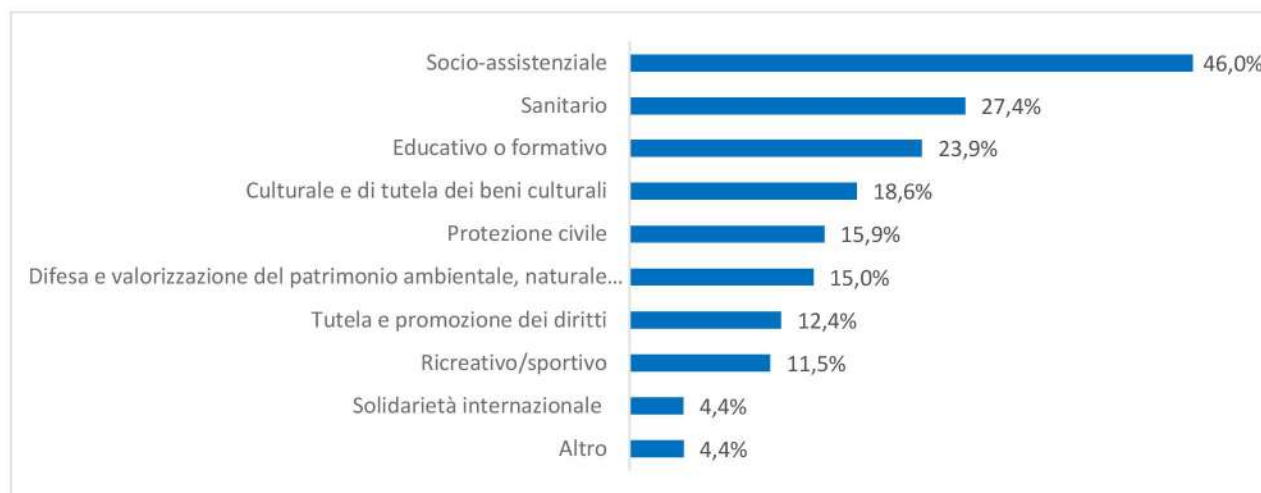


6.3 Settore di intervento

Come si può vedere dal grafico, il **settore di intervento** più diffuso tra gli enti rappresentati è quello socio-assistenziale, indicato dal 46% dei rispondenti. Seguono il settore sanitario (27,3%) e quello educativo-formativo (23,9%). Meno diffusa è l'attività negli altri ambiti, selezionati da meno del 20% dei rispondenti.

Tra le risposte “altro”, liberamente indicate dal 4,4% dei rispondenti, segnaliamo gli enti che si occupano di auto-mutuo aiuto, quelli che operano nelle emergenze, nel soccorso montano e in ambito turistico-religioso.

Fig. 25 Settore di intervento (N=114)

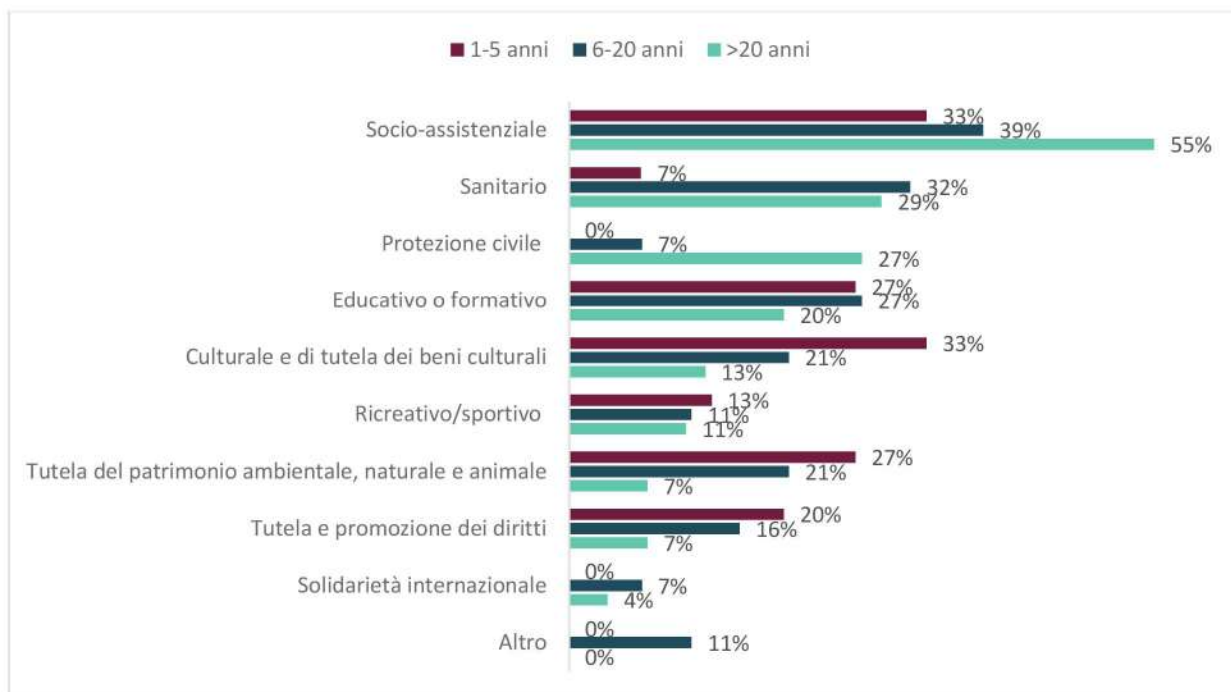


Complessivamente, gli enti che hanno risposto all’indagine hanno in media 24 anni. Quello più datato risale al 1855, mentre il più recente è del 2023.

Incrocando l’**anzianità degli enti** per il settore di intervento, si può ottenere un indicatore di quali sono i settori più tradizionali e quali quelli più nuovi. Non stupisce dunque che i settori socio-assistenziale, sanitario e della protezione civile registrano il maggior numero di enti con alle spalle più di 20 anni di vita. Al contrario i settori tutela ambientale, tutela dei diritti e tutela dei beni culturali sono più rappresentati tra gli enti più giovani.

Qualche differenza interna al campione è correlata all’anzianità degli enti e all’adesione a un’organizzazione di secondo livello: tra gli enti “storici” è maggiore la presenza di chi opera nella protezione civile (27% vs 7% e 0%; $P=0,004$) che è anche il settore affiliato in misura maggiore a sovra organismi ($P=0,002$).

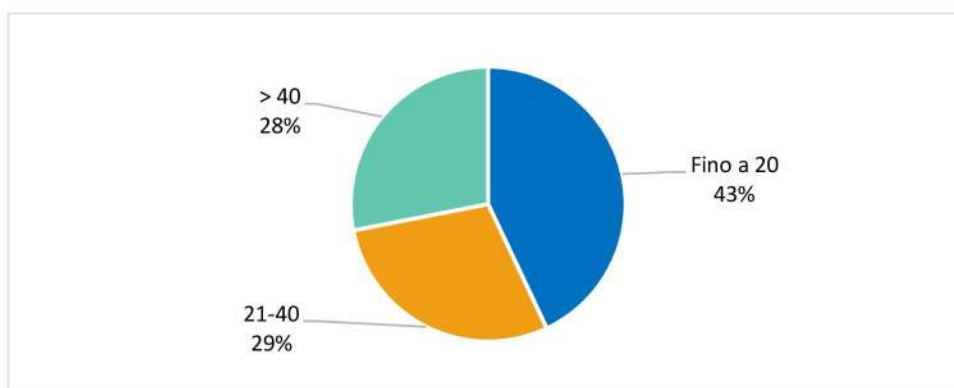
Fig. 26 Settore di intervento per anzianità degli ETS (N=114)



6.4 Volontari attivi

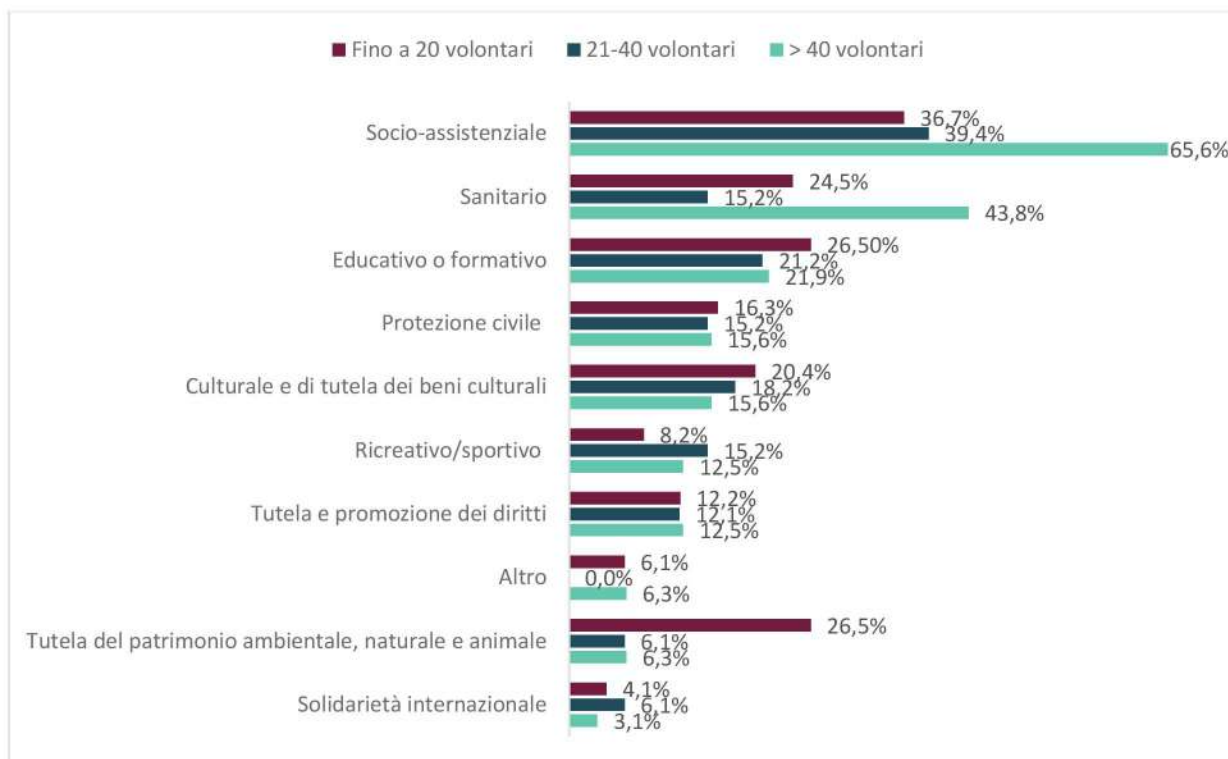
Il **numero di volontari attivi** fornisce un indicatore sintetico sulle **dimensioni** degli enti coinvolti nello studio. Nel 43% dei casi si tratta di enti di piccole dimensioni che non superano le 20 persone. Gli enti di medie (21-40 volontari) e grandi dimensioni (>40 volontari) si dividono quasi equamente il resto del campione.

Fig. 27 Numero di volontari attivi (N=114)



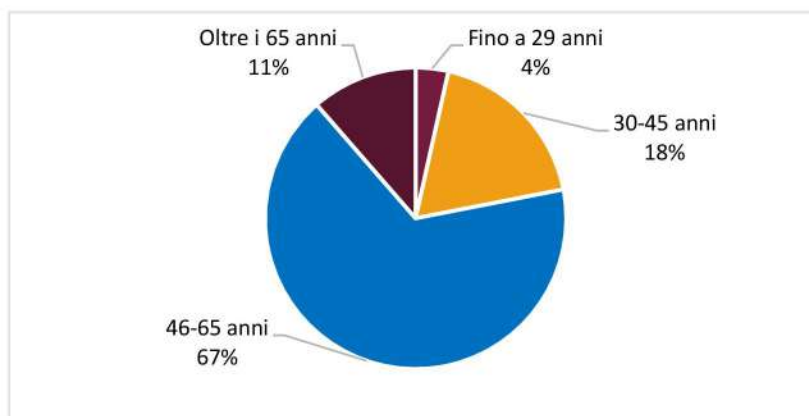
Incrociando il settore di intervento per la dimensione degli enti, emergono alcune differenze statisticamente significative prevedibili: gli enti che operano in ambito sanitario ($P=0,030$) o nel settore socio-assistenziale ($P=0,027$), che come detto rappresentano i settori di attività più storici, sono tendenzialmente anche più grandi. Il settore di tutela ambientale, più giovane, registra invece una maggioranza di enti di piccole dimensioni ($P=0,010$).

Fig. 28 Settore di intervento per dimensioni dell'ETS (N=114)



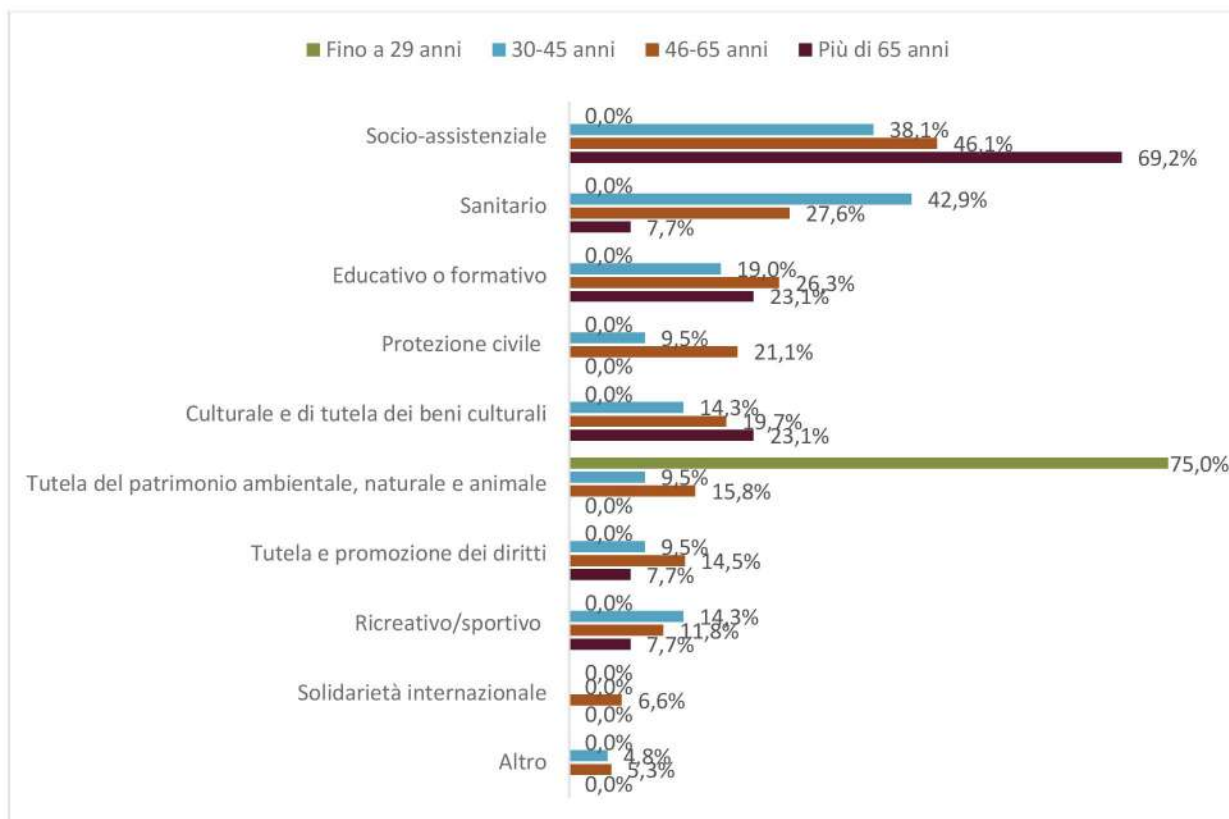
La **fascia d'età prevalente** dei volontari attivi negli ETS rispondenti è quella rappresentata dalla coorte 46-65 anni, indicata dal 66,7% dei rispondenti, seguita dalla coorte 30-45 anni (18,4%).

Fig. 29 Fascia d'età prevalente dei volontari (N=114)



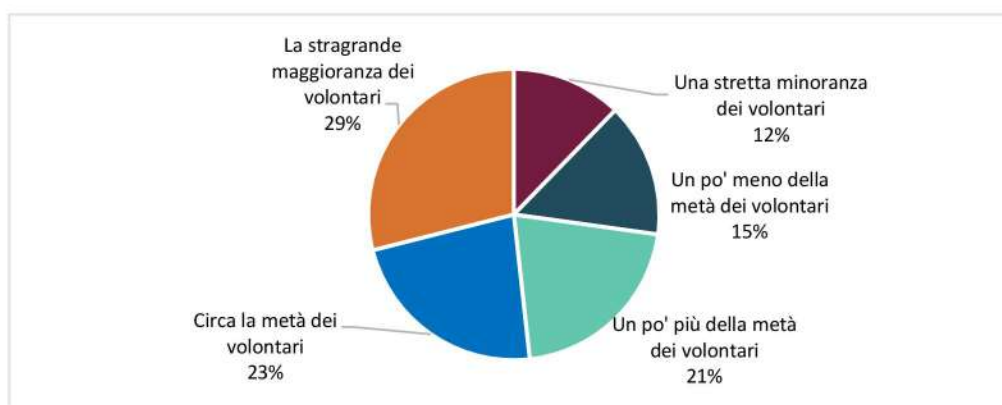
Incrociando il settore di intervento per la fascia d'età prevalente dei volontari, il settore che registra la percentuale più elevata (75%) di volontari nella fascia di età più bassa (<29 anni) è quello che opera a favore della tutela ambientale, mentre quello che registra il maggior numero di volontari con più di 65 anni (69,2%) è quello socio-assistenziale.

Fig. 30 Settore di intervento per fascia d'età prevalente (N=114)



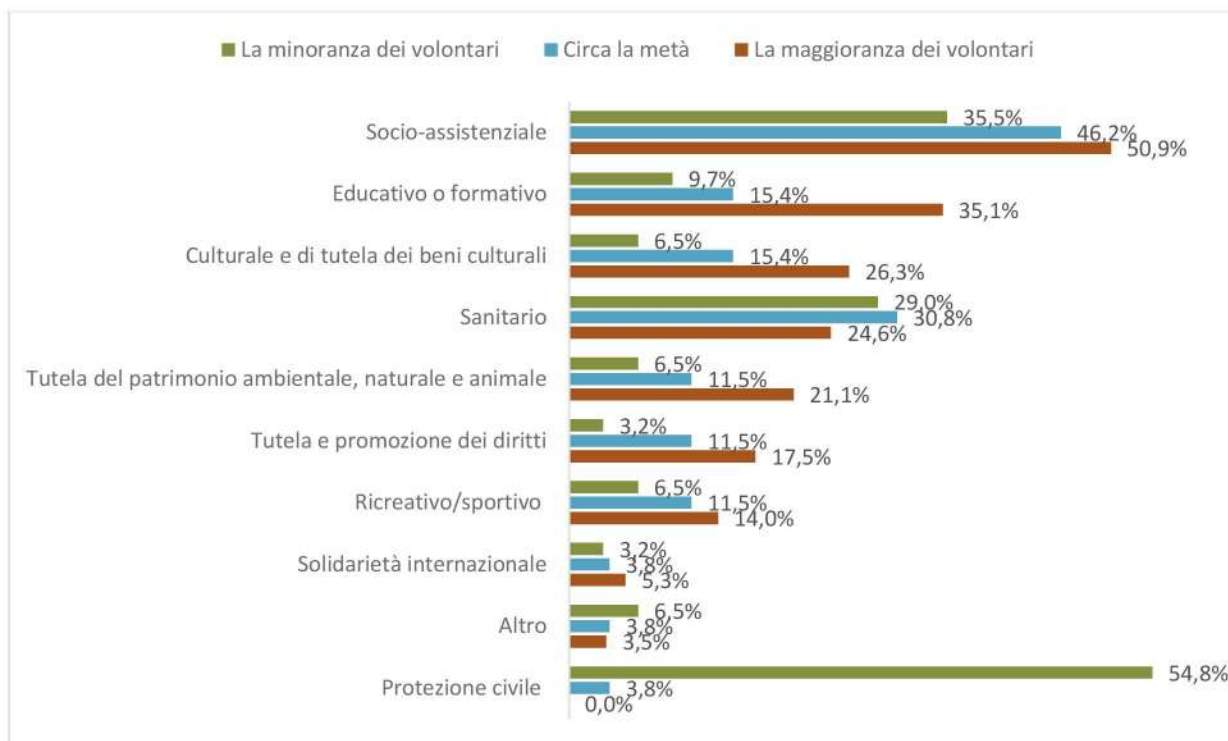
Complessivamente le **donne** rappresentano più della metà dei volontari nel 50% dei casi, mentre gli enti in cui prevale la componente maschile sono meno di una su tre (27%).

Fig. 31 Composizione degli ETS per componente femminile (N=114)



Analizzando la composizione di genere per settore di intervento, si può notare che il settore socio-assistenziale e quello educativo registrano la componente femminile più alta: in particolare in quello educativo (35%) le donne sono la maggioranza ($P=0,015$). Al contrario, il settore della protezione civile è costituito prevalentemente da uomini ($P=0,001$).

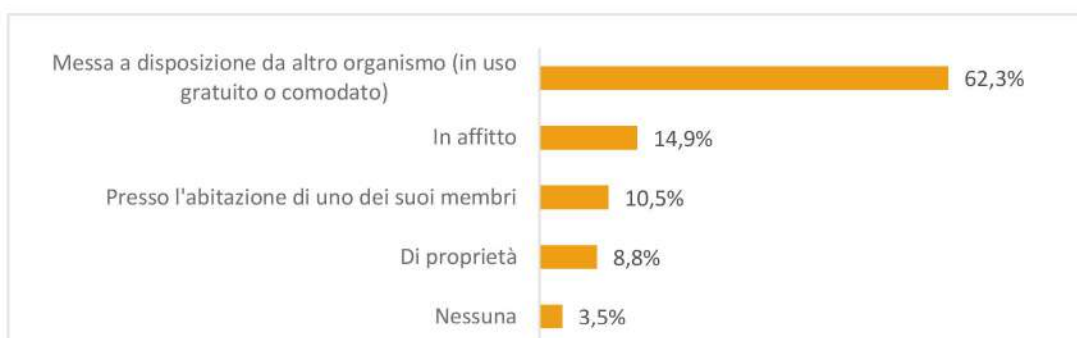
Fig. 32 Settore di intervento per componente femminile (N=114)



6.5 Sede

La maggior parte degli enti dispone di un locale gratuito o in comodato d'uso messo a disposizione da un altro organismo (62,3%), mentre solo il 14,9% paga un affitto e sono ancora meno gli enti che dispongono di una sede di proprietà (8,8%): si tratta in prevalenza di enti di grandi dimensioni. Benché sia una minoranza residuale (3,5%) qualche ente non dispone di nessuna sede.

Fig. 33 Disponibilità di sede (N=114)

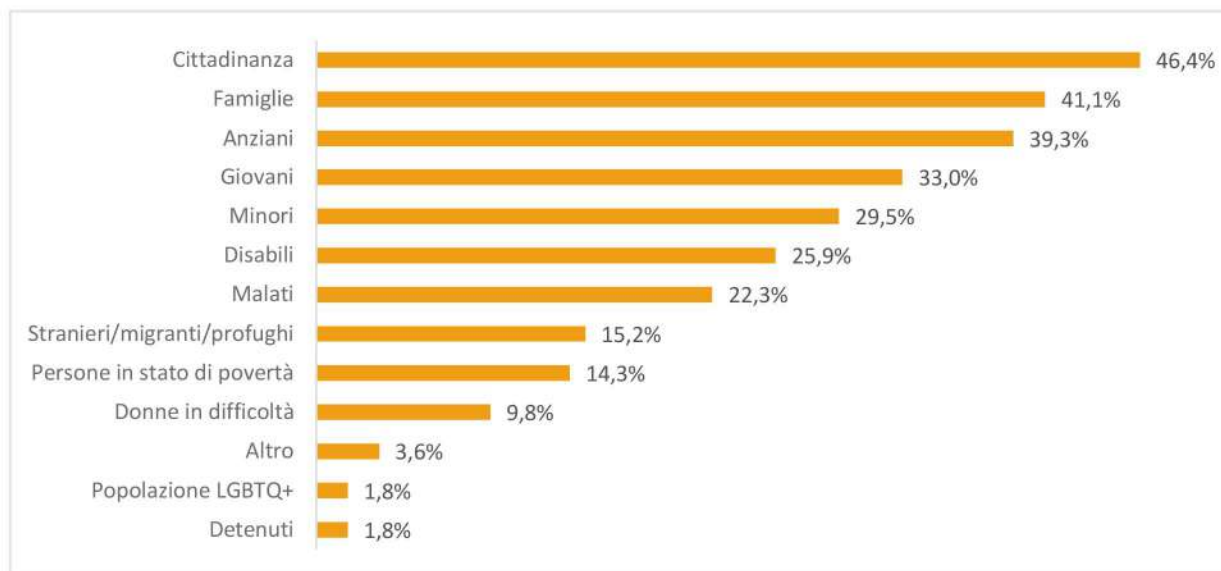


6.6 Destinatari e attività

Le attività degli enti rappresentati nel campione si rivolgono in media a più di due **tipi di destinatari**. Quello prevalente è la cittadinanza in generale, indicata da quasi la metà degli enti rispondenti (46,4%). Seguono, per frequenza, le famiglie (41,1%), gli anziani (39,3%), i giovani (33%) e i minori (29,5%). Circa 1 ente su 4 si occupa inoltre di persone con disabilità e malate.

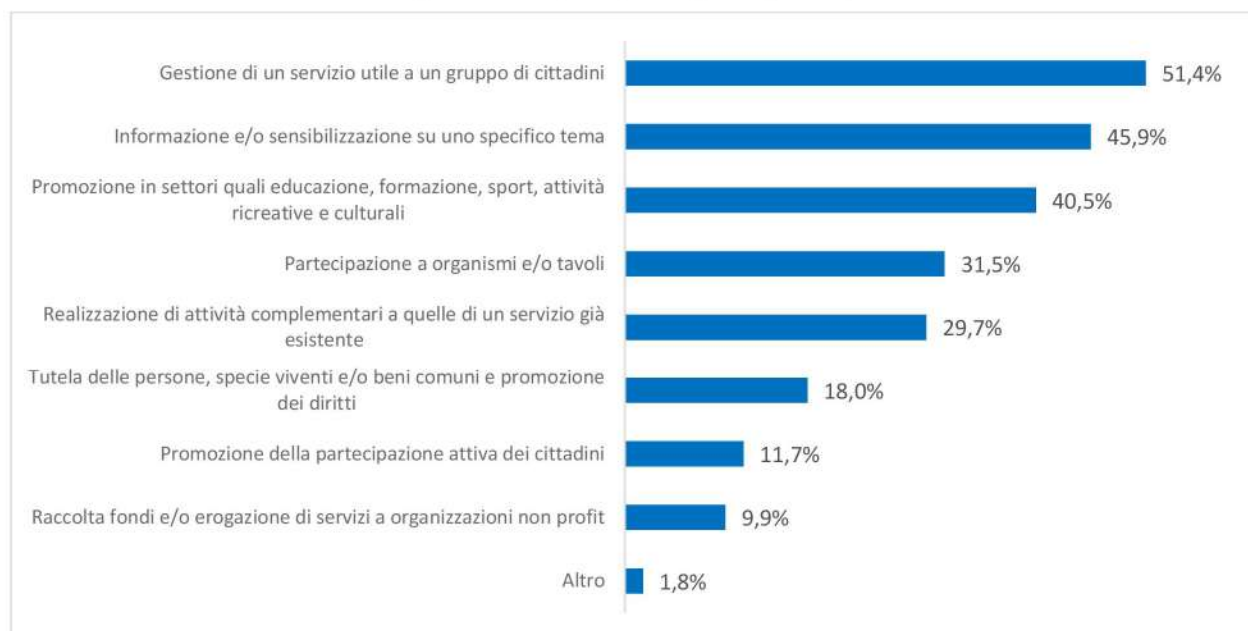
Tra le risposte “altro” i rispondenti hanno indicato di operare a beneficio degli animali (2 risposte), di famiglie con problemi alcol-correlati e di pellegrini.

Fig. 34 Target di riferimento prevalente (N=114)



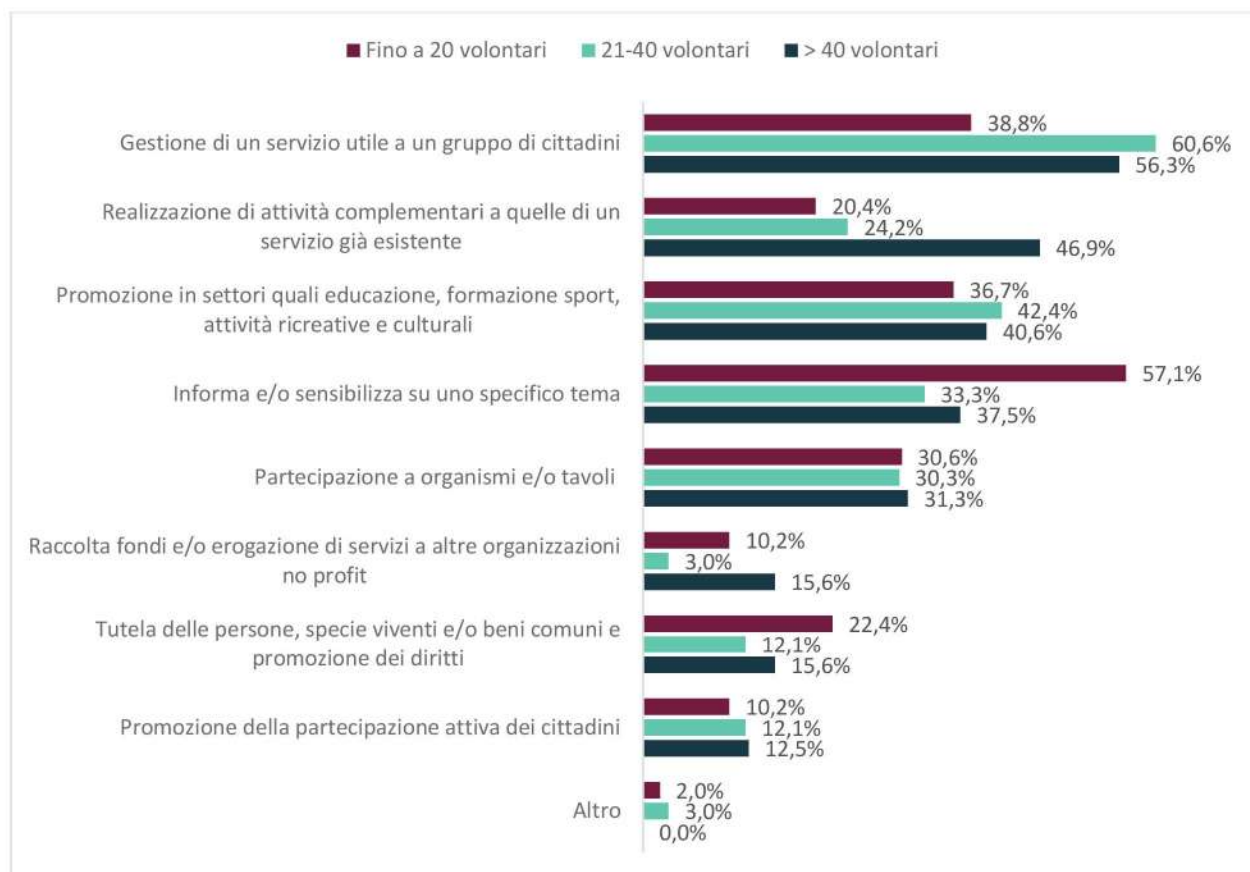
Per realizzare le proprie finalità statutarie, gli enti rispondenti fanno mediamente due **attività principali**. La ‘gestione diretta di un servizio utile a un particolare gruppo di cittadini’ è la più diffusa (51,4%). La ‘funzione informativa nei confronti dei cittadini’ è al secondo posto con il 45,9% dei rispondenti, seguita dallo ‘svolgimento di attività promozionali di tipo educativo-culturale’ (40,5%). Poco meno di un terzo dei rispondenti partecipa a ‘organismi o tavoli di proposta e decisione’ e realizza ‘un’attività complementare’ a quella di un servizio gestito da altri.

Fig. 35 Attività principali degli ETS (N=114)



Tra gli enti più grandi è maggiore la presenza di quelli che si occupano di realizzare ‘un’attività complementare a quella di un servizio già esistente’ (P=0,029). Si può notare inoltre che tra gli enti più piccoli sembra maggiore la presenza di chi realizza ‘attività di informazione e sensibilizzazione’ (57,1% vs 33,3% e 37,5%) o ‘attività a favore della tutela delle persone, specie viventi e/o beni comuni’ (22,3% vs 12,1% e 15,6%).

Fig. 36 Attività principali per dimensioni dell’ETS (N=114)

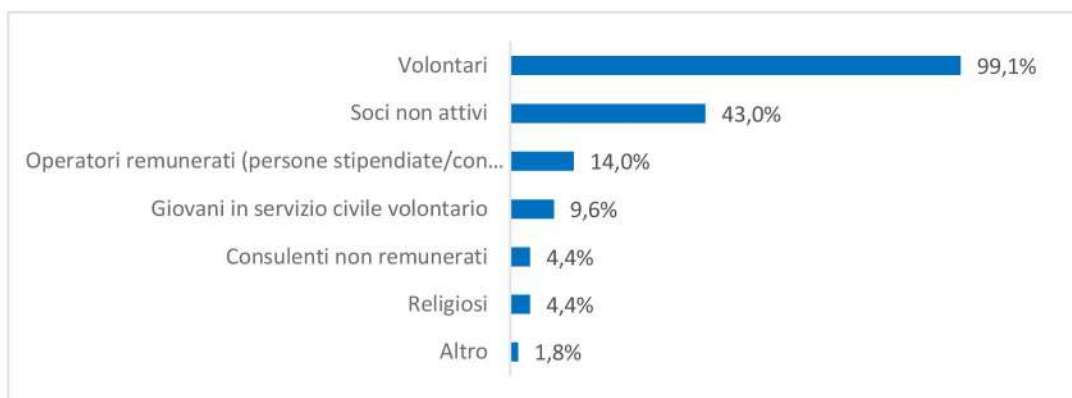


7. Risorse delle organizzazioni

I **volontari attivi** rappresentano la risorsa fondamentale degli Enti del Terzo Settore. Se tutte le unità rispondenti possono fare affidamento sulla presenza di volontari attivi al loro interno (99,1%), va segnalato che poco meno della metà degli enti rappresentati (43%) contano soci non attivi. Sono invece una minoranza ridotta (14%) gli enti che si avvalgono anche di operatori remunerati, e ancora meno (circa uno su 10) quelli che hanno indicato la presenza di operatori in servizio civile volontario.

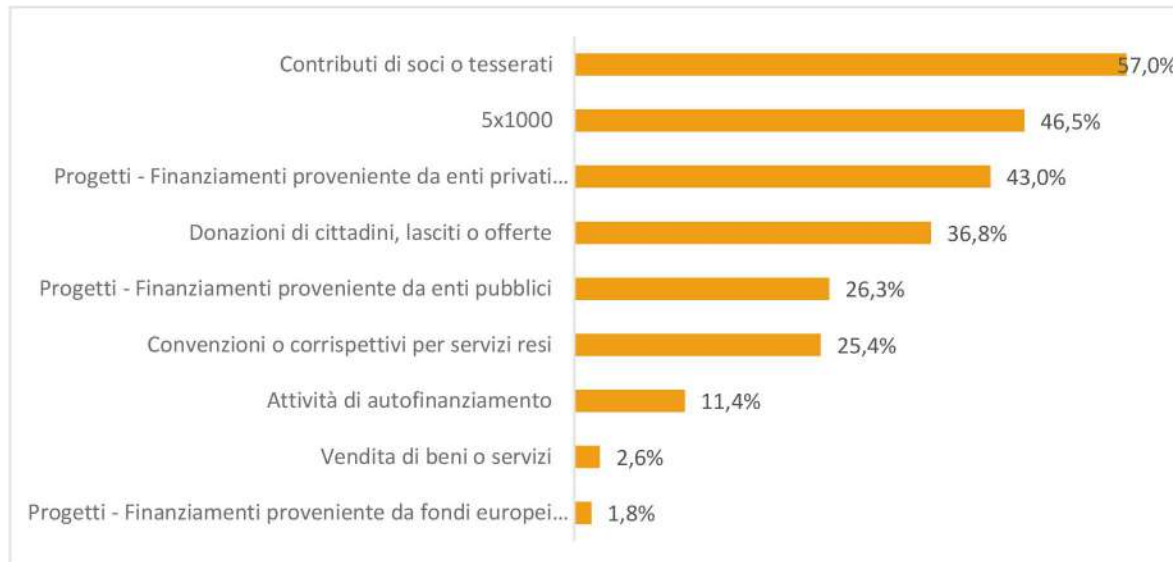
Tra le “altre” risorse umane sono state segnalate, da 2 rispondenti su 114, i lavoratori socialmente utili e i tecnici sportivi.

Fig. 37 Figure presenti all'interno degli ETS (N=114)



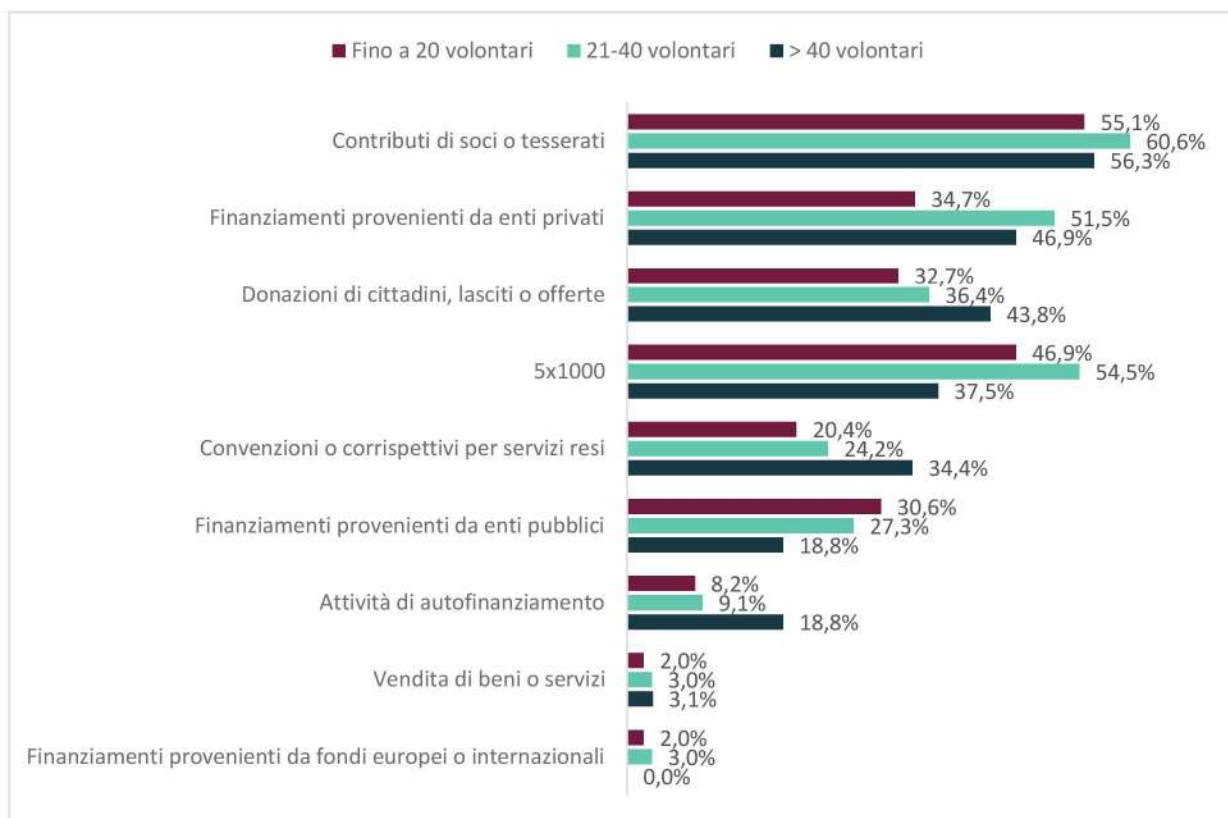
Le **fonti di entrata** su cui le organizzazioni possono contare sono poco più di 2 per unità. I contributi di soci e sostenitori sono la fonte primaria di sostegno economico, segnalata dal 57% dei rispondenti. Al secondo posto troviamo il 5x1000 (46,5%) e le risorse derivate da enti privati sotto forma di finanziamento di progetti (43%). Le donazioni, i lasciti e le offerte dei cittadini sono un'altra importante forma di sostegno, selezionata da circa un terzo dei rispondenti. Meno diffuse invece sono le risorse pubbliche e quelle derivanti da convenzioni per servizi resi, selezionate entrambe da 1 rispondente su 4. Solo una minoranza esigua è rappresentata da coloro che riescono ad accedere ai finanziamenti europei.

Fig. 38 Fonti di entrata prevalenti (N=114)



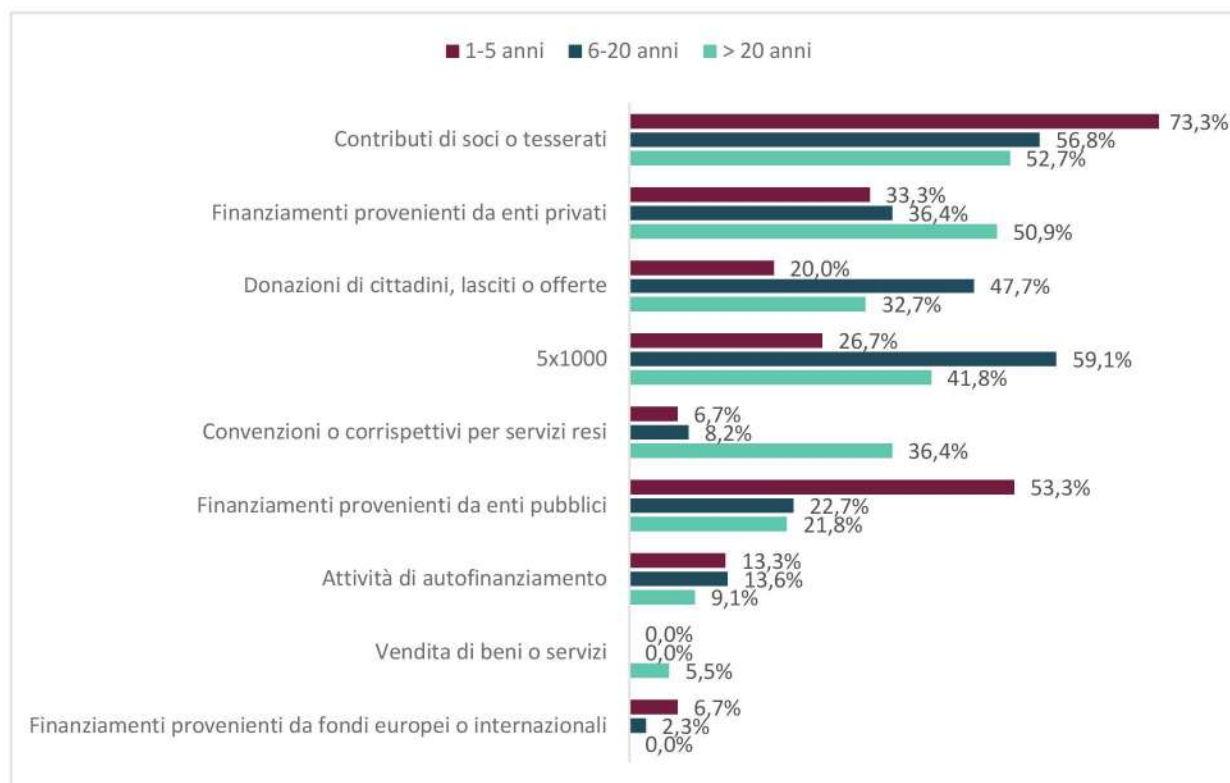
Incrociando le fonti di entrata principali per le dimensioni dell'ente, si riscontrano alcune differenze: i contributi derivanti da 'attività di autofinanziamento', 'donazioni, lasciti e offerte' e da 'corrispettivi per servizi resi' sono più frequenti tra gli enti più grandi, mentre i 'finanziamenti privati' e il '5X1000' sono maggiori tra gli enti di medie dimensioni. È interessante notare anche che gli unici enti che hanno indicato i 'Finanziamenti provenienti da fondi europei o internazionali' tra le fonti di entrata prevalenti sono quelli di piccole o medie dimensioni.

Fig. 39 Fonti di entrata per dimensioni dell'ETS (N=114)



Gli enti più giovani sembrano poter contare in misura maggiore dei 'contributi dei propri soci' e dei 'finanziamenti provenienti da enti pubblici', mentre quelli "storici" sui 'corrispettivi per servizi resi' (P=0,024) e i 'finanziamenti provenienti da enti privati'. Tra gli enti più giovani è maggiore la presenza di chi ha selezionato i 'finanziamenti derivanti da fondi europei o internazionali'.

Fig. 40 Fonti di entrata per anzianità degli ETS (N=114)



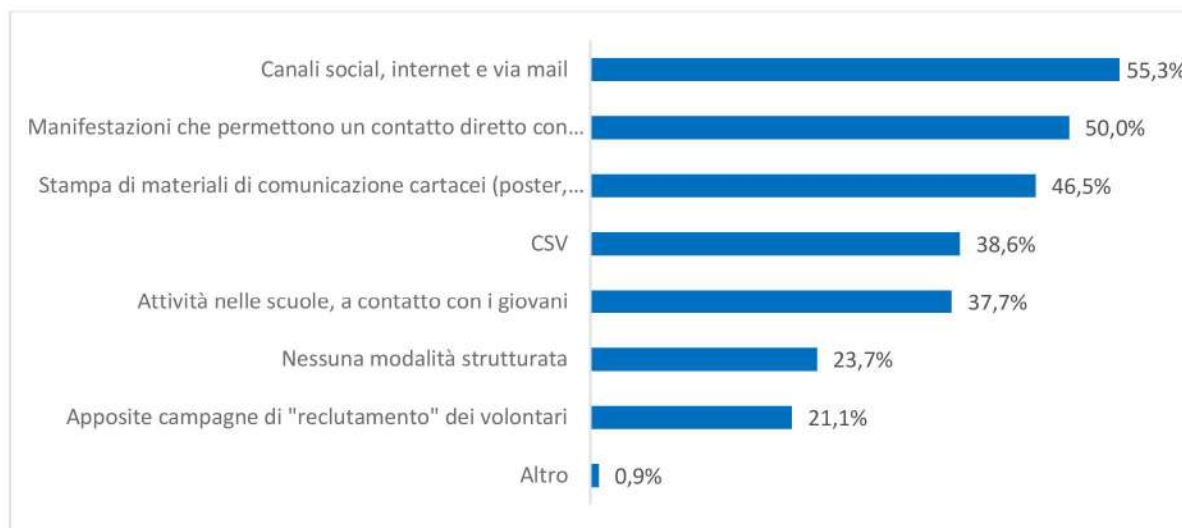
8. Promozione, selezione e coinvolgimento dei volontari

Le **modalità di promozione del volontariato** e di **reclutamento delle risorse umane** costituiscono un importante nodo da esplorare in quanto la presenza di volontari rappresenta la condizione necessaria per l'esistenza e l'attività degli ETS.

Come si può vedere dal grafico, la promozione del volontariato con l'obiettivo di reclutare nuovi volontari si basa per lo più sull'utilizzo dei canali social, internet e posta elettronica (55,3%) e sulla partecipazione a manifestazioni pubbliche (50%).

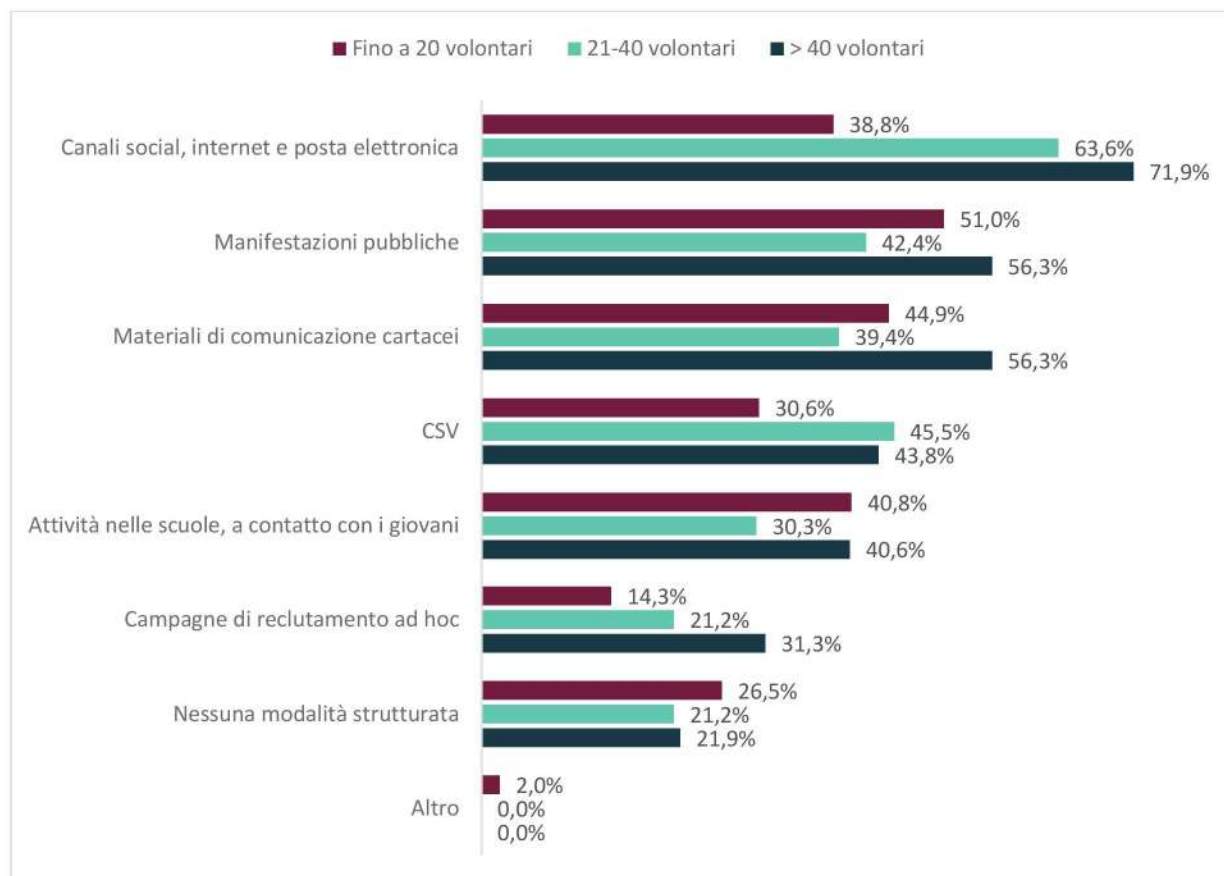
Poco meno della metà degli enti rappresentati (46,5%) utilizza per il reclutamento di volontari la diffusione di materiali cartacei (poster, brochure...), mentre il CSV e l'attività all'interno delle scuole sono stati selezionati da poco più di un terzo del campione. Solo una parte minoritaria, corrispondente al 21,1% dei rispondenti, ha dichiarato di organizzare specifiche campagne di reclutamento.

Fig. 41 Modalità di promozione del volontariato (N=114)



Le unità più grandi sembrano avere maggiori opportunità di realizzare 'attività di promozione del volontariato' rispetto a quelle medio-piccole, in particolare attraverso l' 'utilizzo dei canali online' (71,9%; $P=0,007$), la 'partecipazione a manifestazioni pubbliche' e 'la realizzazione di materiali cartacei'. Tuttavia gli ETS più piccoli, benché nel 26,5% dei casi non abbiano modalità strutturate di promozione, risultano piuttosto attivi all'interno delle scuole al pari delle unità più grandi.

Fig. 42 Modalità di promozione del volontariato per dimensioni dell'ETS (N=114)



L'inserimento dei nuovi volontari nell'organizzazione è una fase importante in quanto costituisce il primo contatto tra la nuova risorsa e l'ente. Per questo motivo è stato chiesto ai rispondenti di indicare se e quali modalità vengono messe in atto per accogliere e accompagnare i volontari all'interno del nuovo contesto.

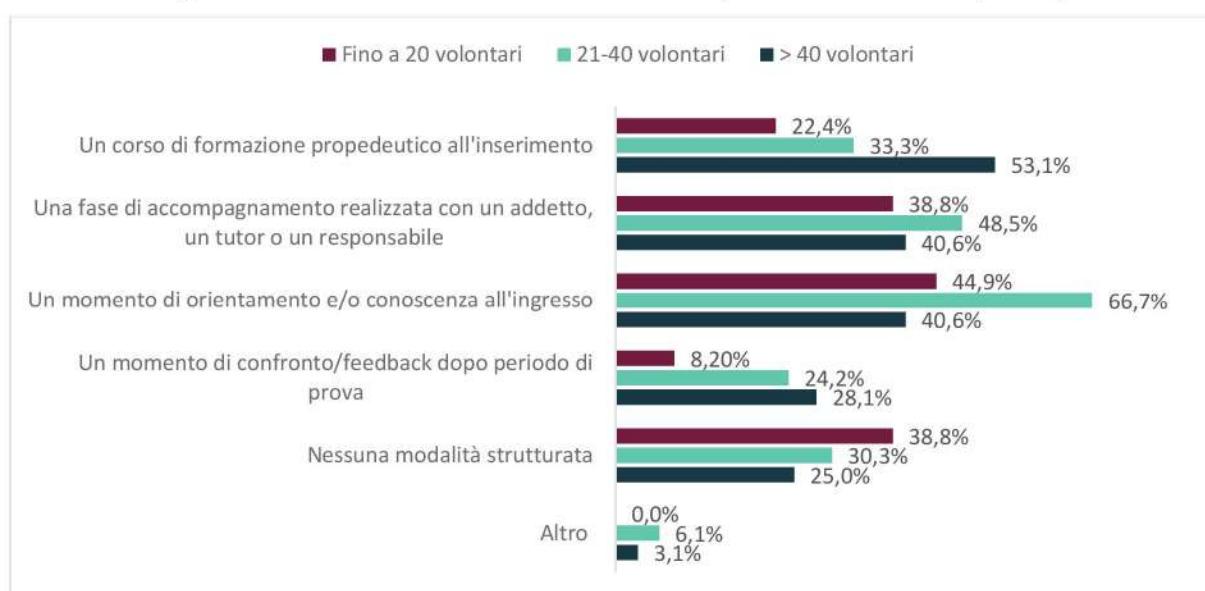
Dai dati emerge che organizzare un 'momento dedicato all'orientamento' in ingresso è la modalità preferita dalla metà esatta degli enti rappresentati dai rispondenti (50%), seguito dall'affiancamento per un certo periodo' realizzato da una persona incaricata (42,1%) e da un 'corso di formazione propedeutica all'inserimento' (34,2%). È importante segnalare che circa un terzo del campione ha dichiarato di non avere attività strutture di inserimento dei nuovi volontari.

Fig. 43 Modalità di inserimento dei nuovi volontari (N=114)



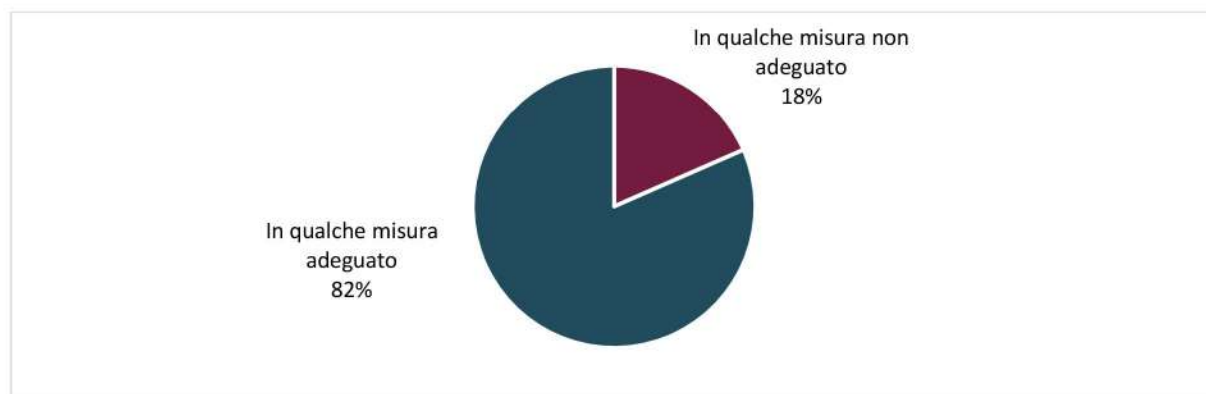
Non stupisce che alcune differenze tra le modalità di inserimento dei nuovi volontari siano correlate con le dimensioni dell'ente: in particolare tra gli enti più grandi è maggiore la presenza di chi organizza 'corsi di formazione propedeutici all'inserimento' ($p=0,017$) e di chi organizza 'un momento di confronto con i neo-volontari' ($p=0,045$), mentre la maggior parte delle unità più piccole non prevede alcuna modalità di inserimento strutturata o preferisce modalità più informali.

Fig. 44 Modalità di inserimento dei nuovi volontari per dimensioni dell'ETS (N=114)



Il **coinvolgimento del personale** presente nell'organizzazione è funzionale a favorire la motivazione e la volontà di proseguire l'attività dei soci. In questo senso, la capacità degli enti di rendere attivamente partecipe il proprio personale nelle decisioni e nelle proprie attività è stata valutata positivamente da più dell'80% dei rispondenti.

Fig. 45 Coinvolgimento del personale (N=114)

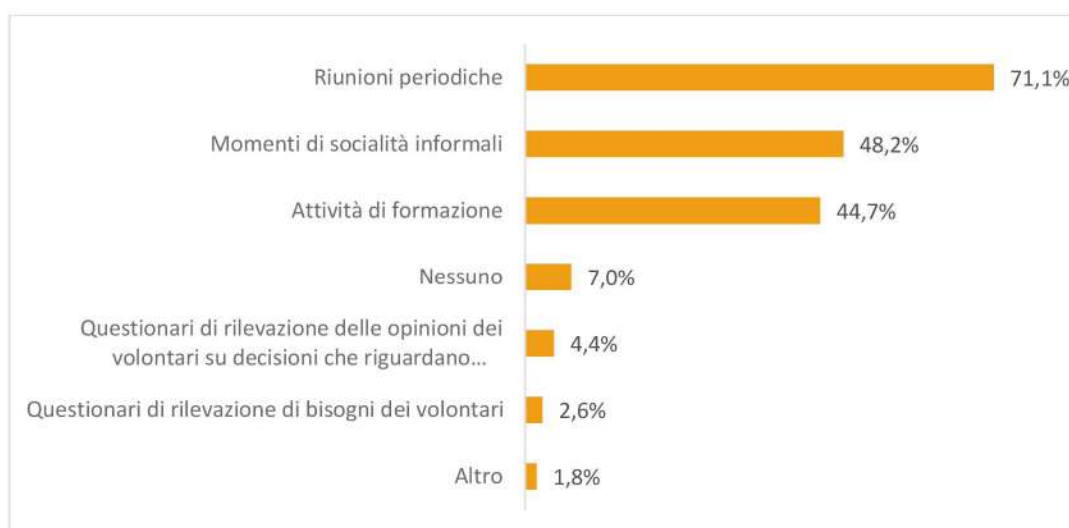


In qualche misura non adeguata: risposte 1=per nulla + 2=poco
 In qualche misura adeguata: risposte 4=molto + 3=abbastanza

La partecipazione attiva può essere sollecitata in diversi modi: tra questi la realizzazione di 'riunioni periodiche' è quella maggiormente messa in pratica (71,1%), seguita dall'organizzazione di 'momenti di socialità informali (gite, cene...)' indicata da poco meno della metà dei rispondenti (48,2%) e dalle 'attività di formazione' (44,7%) che, oltre a incrementare le competenze del personale circa le funzioni del volontariato, possono rappresentare anche una buona occasione di riflessione e confronto. Poco spazio è riservato invece a "sentire la voce" dei volontari attraverso questionari specifici di rilevazioni periodiche di bisogni e opinioni (<5%).

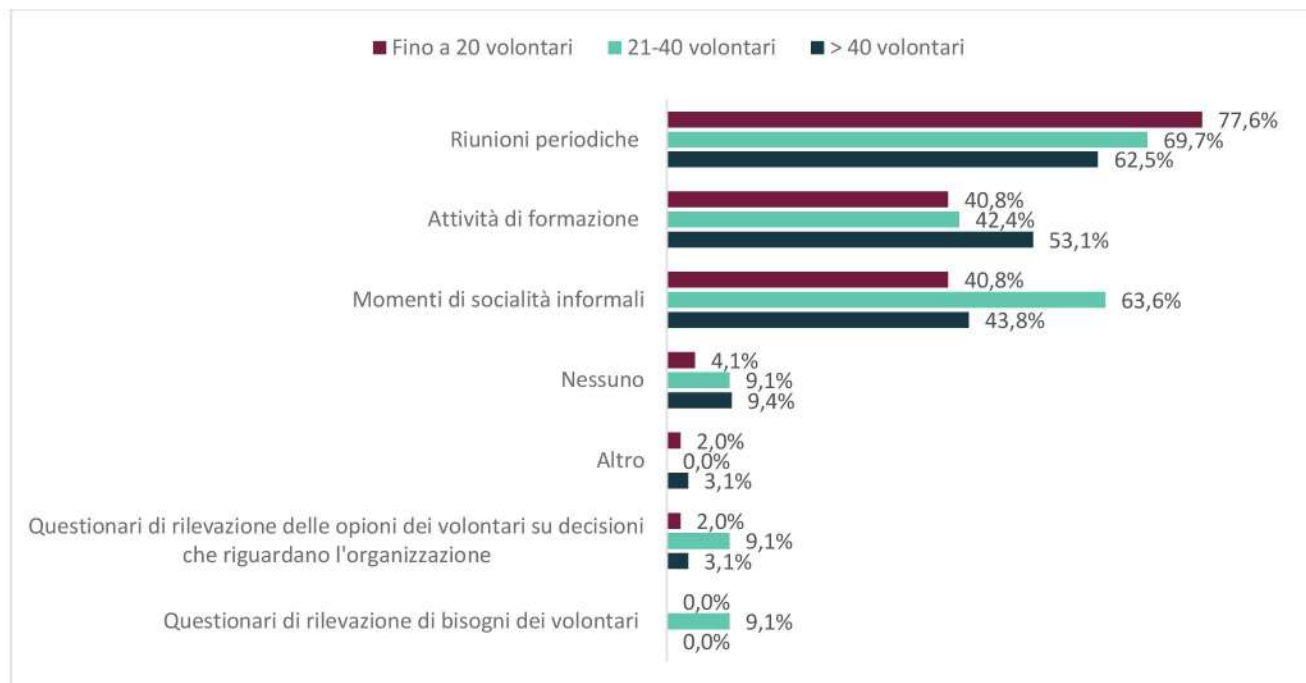
Tra le risposte "altro" liberamente indicate troviamo l'organizzazione di gruppi di confronto diretto sia tra volontari che tra questi ultimi e l'organo direttivo.

Fig. 46 Modalità di coinvolgimento dei volontari all'interno degli enti (N=114)



Non stupisce che gli enti più grandi sembrano avere maggiori possibilità di organizzare attività più strutturate come la formazione, mentre le unità medio-piccole preferiscano modalità più snelle di coinvolgimento diretto come le 'riunioni periodiche' e i 'momenti di socialità informali'.

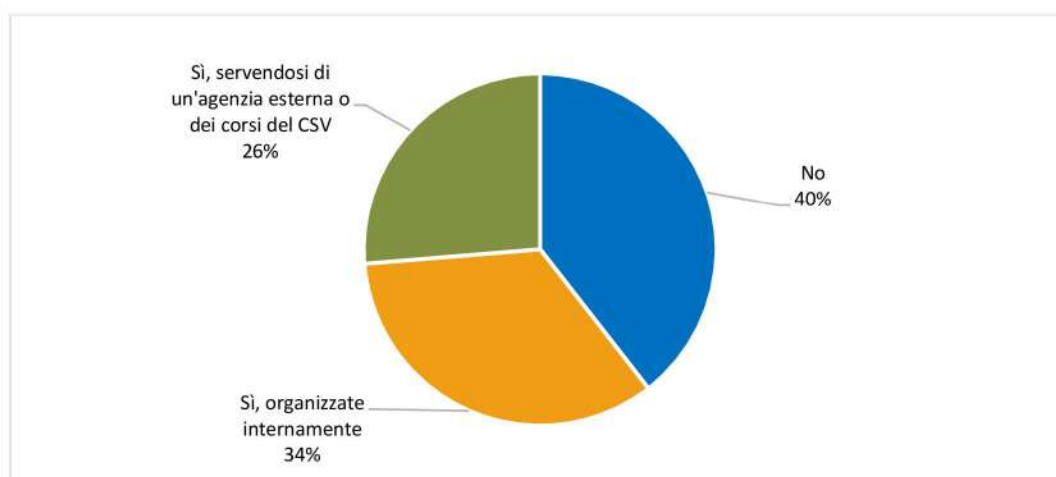
Fig. 47 Modalità di coinvolgimento dei volontari per dimensioni dell'ETS (N=114)



Le **attività formative** sono state oggetto di un approfondimento volto a esplorare la tendenza degli ETS a realizzare periodicamente corsi di formazione per i volontari e altri operatori, identificare il soggetto attuatore (interno o esterno) e individuare i fabbisogni alla base della spinta a realizzare le attività formative.

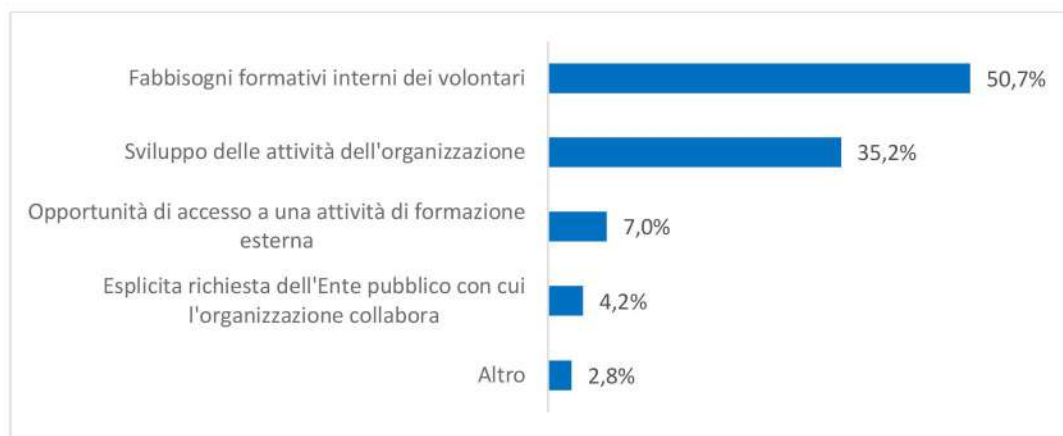
Il 39,5% degli enti rispondenti non realizza periodicamente attività di formazione. Tra quelli che invece lo fanno, prevalgono quelli che le organizzano internamente rispetto a quelli che si servono di un'agenzia esterna o del CSV (34,2 vs 26,3%).

Fig. 48 Attività formative organizzate e soggetto attuatore (N=114)



Come si può vedere dal grafico, le esperienze formative organizzate hanno tenuto conto soprattutto dei fabbisogni formativi dei volontari (50,7%) e dello sviluppo delle attività dell'organizzazione (35,2%). Tra le risposte "altro" si trova: la necessità di accompagnare e sostenere in modo adeguato un eventuale cambiamento del servizio offerto.

Fig. 49 Bisogni alla base delle attività formative organizzate (N=114)



9. Funzioni chiave degli ETS

Gli Enti del Terzo Settore si trovano a dover far fronte a una complessità organizzativa-gestionale sempre maggiore. Questa complessità crescente può portare alla luce l'oggettiva difficoltà di soddisfare i bisogni e realizzare al meglio le proprie funzioni. Si è deciso quindi di indagare il livello di soddisfazione e apprezzamento dei rispondenti riguardo la capacità dell'organizzazione di esercitare in modo adeguato alcune funzioni chiave. Alcune domande sono state poste sia ai responsabili che ai volontari attivi per permettere il confronto tra le due prospettive.

Una prima domanda, posta solo ai "responsabili", intendeva esplorare la **distribuzione dei ruoli** e dei compiti per specifiche funzioni al fine di ottenere un indicatore dell'attenzione e dell'importanza attribuita a ciascuna di esse. Dalle risposte emerge che, grazie ai volontari, è possibile svolgere la maggior parte delle attività e delle funzioni presenti all'interno delle organizzazioni: in media i rispondenti hanno attribuito ai volontari 10 funzioni delle 13 proposte. Il loro contributo nello svolgimento delle attività si attesta su percentuali superiori al 74% nella maggior parte delle funzioni "core".

Tra le funzioni che risultano più deboli o del tutto assenti e sulle quali si registrano le percentuali inferiori ci sono la gestione e la formazione del personale. Quest'ultima è anche la funzione che viene più frequentemente attribuita a personale retribuito, seppur solo nel 10% dei casi.

Tab. 3 Distribuzione delle funzioni in base al ruolo delle risorse umane (N=114)

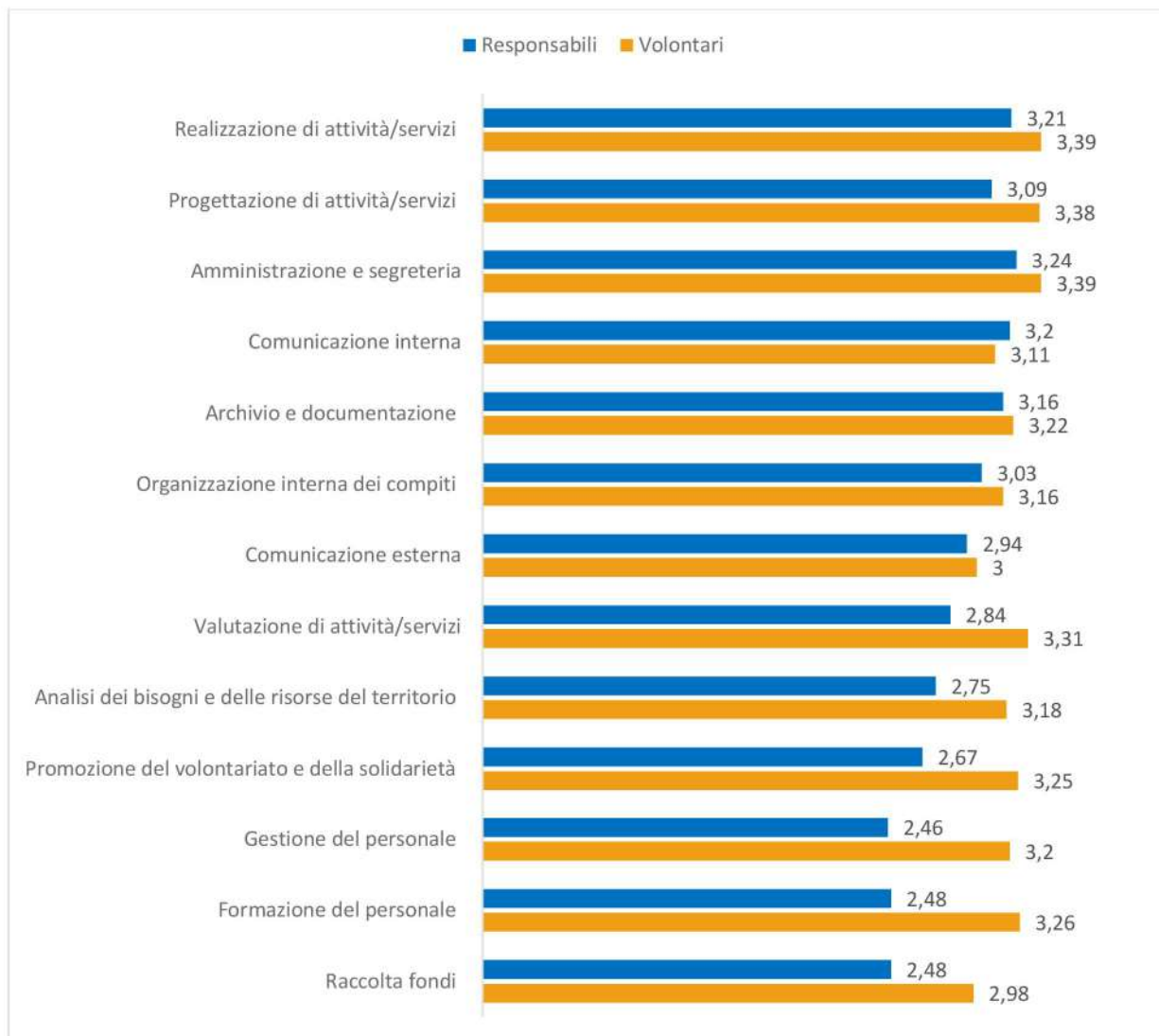
	Volontari	Persone retribuite	Entrambe le figure	Nessuno (funzione non presente)
Progettazione di attività/servizi	84,2%	2,6%	9,6%	3,5%
Realizzazione di attività/servizi	79,8%	5,3%	14%	0,9%
Valutazione di attività/servizi	77,2%	2,6%	5,3%	14,9%

Raccolta fondi	74,6%	0,9%	1,8%	22,8%
Amministrazione e segreteria	89,5%	6,1%	2,6%	1,8%
Comunicazione interna	91,2%	1,8%	3,5%	3,5%
Comunicazione esterna	83,3%	2,6%	7%	7%
Archivio e documentazione	90,4%	5,3%	2,6%	1,8%
Gestione del personale	47,4%	7%	1,8%	43,9%
Formazione del personale	43,9%	10,5%	7,9%	37,7%
Promozione del volontariato e della solidarietà	78,9%	-	4,4%	16,7%
Organizzazione interna dei compiti	86%	0,9%	7,9%	5,3%
Analisi dei bisogni e delle risorse del territorio	74,6%	-	3,5%	21,9%

L'**adeguatezza** con cui tali funzioni vengono praticate è stata oggetto di una domanda posta sia ai responsabili che ai volontari. Entrambi i tipi di rispondente hanno espresso una valutazione complessivamente positiva (scala 1-4), anche se i giudizi dei volontari sono mediamente più positivi rispetto a quelli dei responsabili che tendono a essere mediamente più critici.

Come si può vedere dal grafico sul punteggio medio complessivo (Fig. 50), se i volontari considerano in qualche misura adeguata (valore medio ≥ 3) la capacità dell'ente di assolvere a tutte le funzioni individuate, i responsabili valutano in qualche misura inadeguate (valore medio ≤ 3) 7 funzioni sulle 13 proposte. In particolare la 'raccolta fondi', la 'formazione' e la 'gestione del personale' registrano i valori medi più bassi tra i responsabili. Seguono per criticità la capacità di 'promuovere il volontariato', la funzione di 'analisi dei bisogni del territorio' e la 'valutazione delle attività'. Per i volontari la funzione che risulta meno adeguata è la capacità di 'raccolgere fondi'.

Fig. 50 Opinioni sull'adeguatezza* dell'ETS a svolgere una serie di funzioni: responsabili vs volontari (N=203)

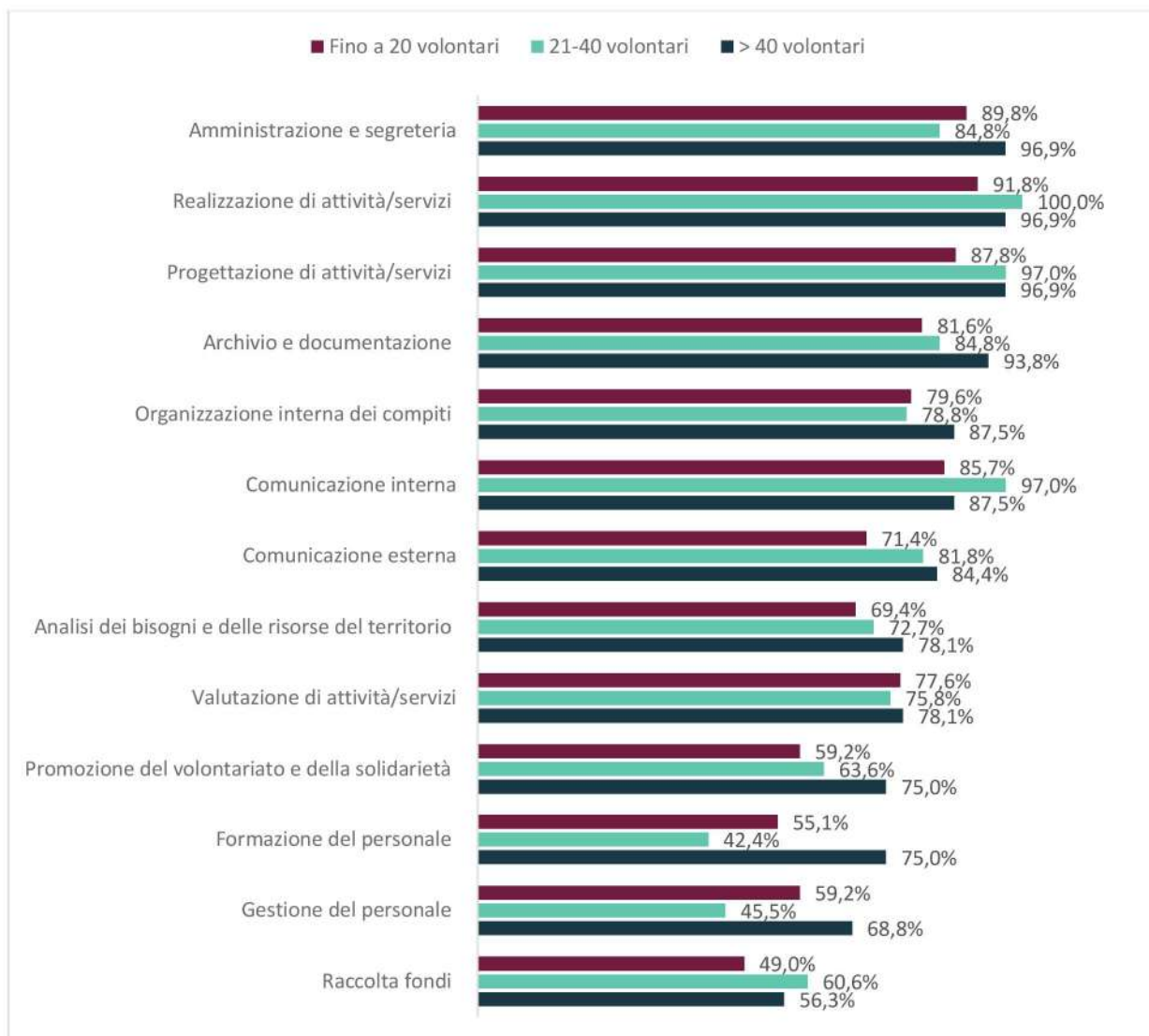


* Valore medio calcolato su scala 1-4.

Valori medi < 3 = in qualche misura non adeguata; Valori medi ≥ 3 = in qualche misura adeguata

La capacità degli enti di svolgere le funzioni chiave è in qualche grado influenzata dalle loro dimensioni: mediamente il livello di adeguatezza è valutato in modo più critico dalle organizzazioni medio-piccole, mentre le unità più grandi si mostrano complessivamente più soddisfatte. La formazione del personale per esempio è valutata positivamente dal 75% dai grandi ETS contro il 55,1% di quelli piccoli e il 42,4% di quelli medi (P=0,028).

Fig. 51 Opinioni sull'adeguatezza* dell'ETS a svolgere una serie di funzioni per dimensioni dell'ETS (N=114)



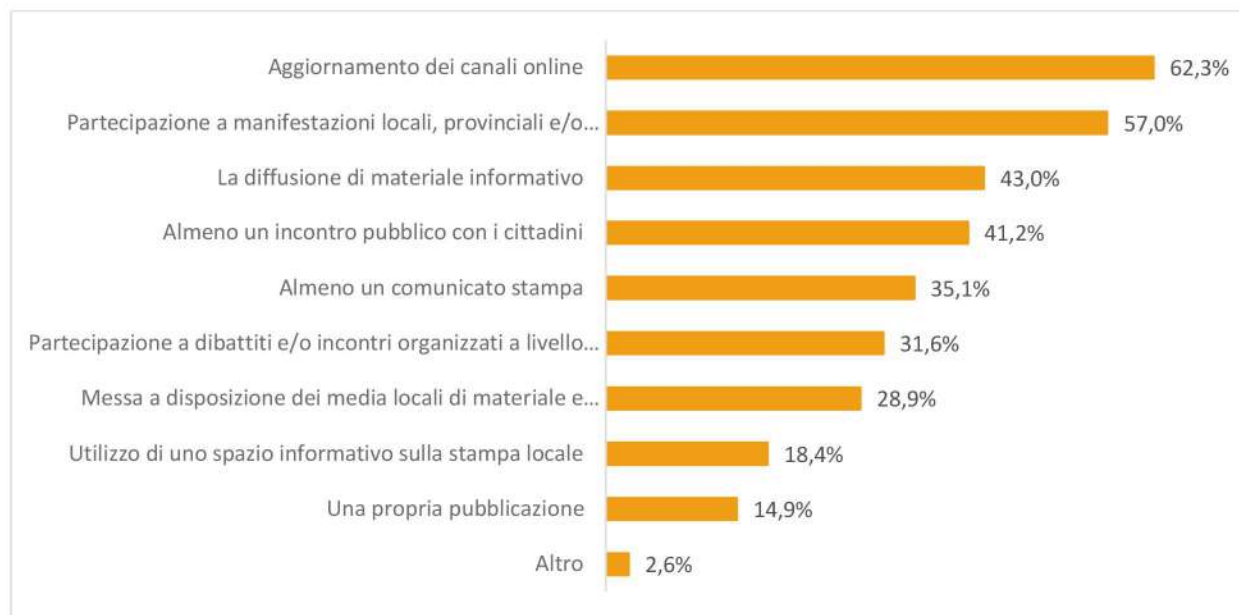
10. Comunicazione esterna

La comunicazione esterna è un fattore strategico che favorisce la visibilità della propria organizzazione e il dialogo con gli attori del territorio di riferimento. Il ruolo degli ETS non è solo un ruolo operativo, ma anche culturale e politico.

Ai rispondenti sono state proposte 9 modalità di informazione e sensibilizzazione e in media i rispondenti ne hanno selezionate 3 su 9. Le modalità più diffuse, adottate da più della metà degli enti rappresentati, sono l'aggiornamento dei propri canali di comunicazione online (sito web, pagine social...) (62,3%) e la partecipazione a manifestazioni pubbliche sul volontariato (57%). Al terzo posto, adottata da poco meno della metà degli enti, troviamo la diffusione di materiale informativo (43%), seguita dall'organizzazione di incontri pubblici con i cittadini (41,2%). Circa un terzo del campione, infine, pubblica almeno un comunicato stampa (35,1%) e partecipa a dibattiti o incontri locali (31,6%).

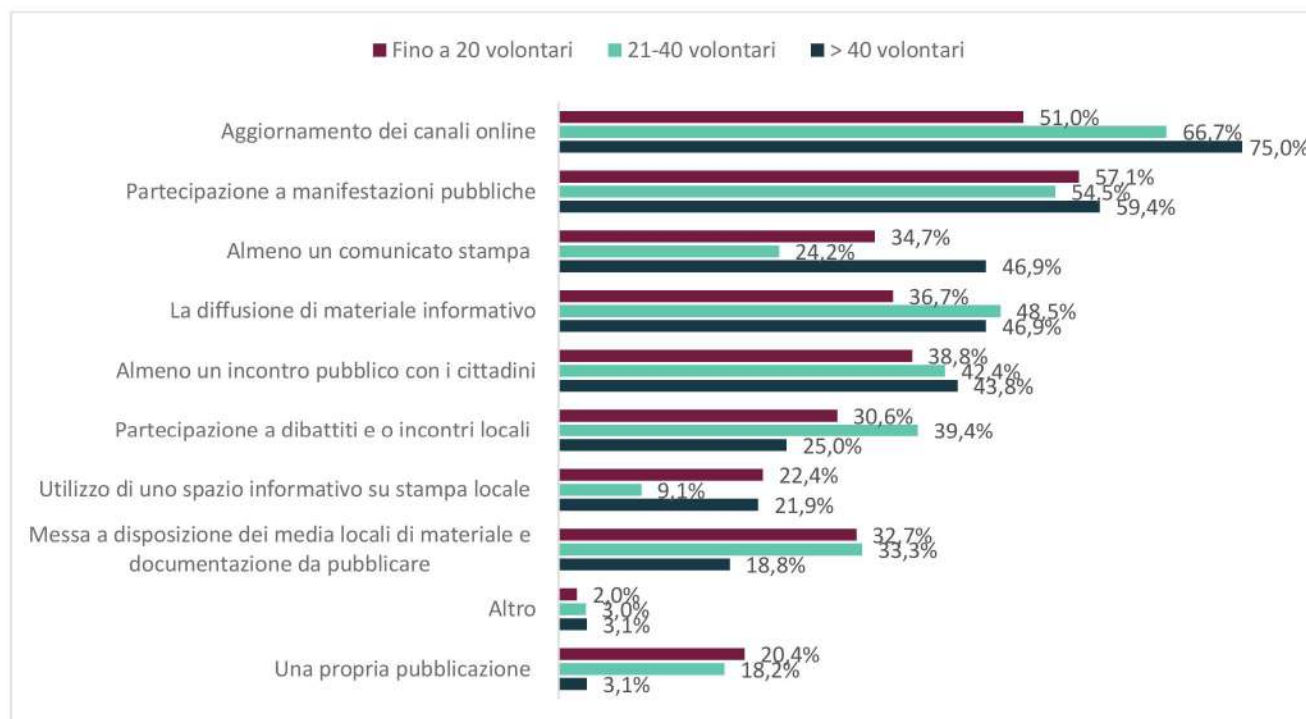
Tra le “altre” modalità, due organizzazioni hanno indicato di organizzare il c.d. “pranzo sociale” o di allestire un punto di incontro *ad hoc* per chi desidera informarsi.

Fig. 52 Modalità di comunicazione esterna (N=114)



Le organizzazioni più piccole sembrano complessivamente più attente a questa funzione, utilizzando con percentuali superiori al 30% almeno 6 modalità di comunicazione esterna su 9. Non stupisce però che gli enti più grandi sembrano avere maggiori possibilità di mettere in atto più azioni di informazione e sensibilizzazione, preferendo in ogni caso modalità poco strutturate come ‘l’aggiornamento dei canali online’ e la ‘partecipazione a manifestazioni pubbliche’.

Fig. 53 Modalità di comunicazione esterna per dimensioni dell’ETS (N=114)



11. Rapporto con i soggetti del territorio

Il ruolo degli ETS si esplicita anche nelle relazioni con gli altri soggetti del territorio. Spesso gli ETS possono assolvere al meglio alla loro *mission*, solo in sinergia con gli altri soggetti, pubblici e privati, soprattutto nel contesto post-riforma in cui la reti di collaborazione e la co-progettazione sono requisiti indispensabili per accedere a molti dei finanziamenti previsti.

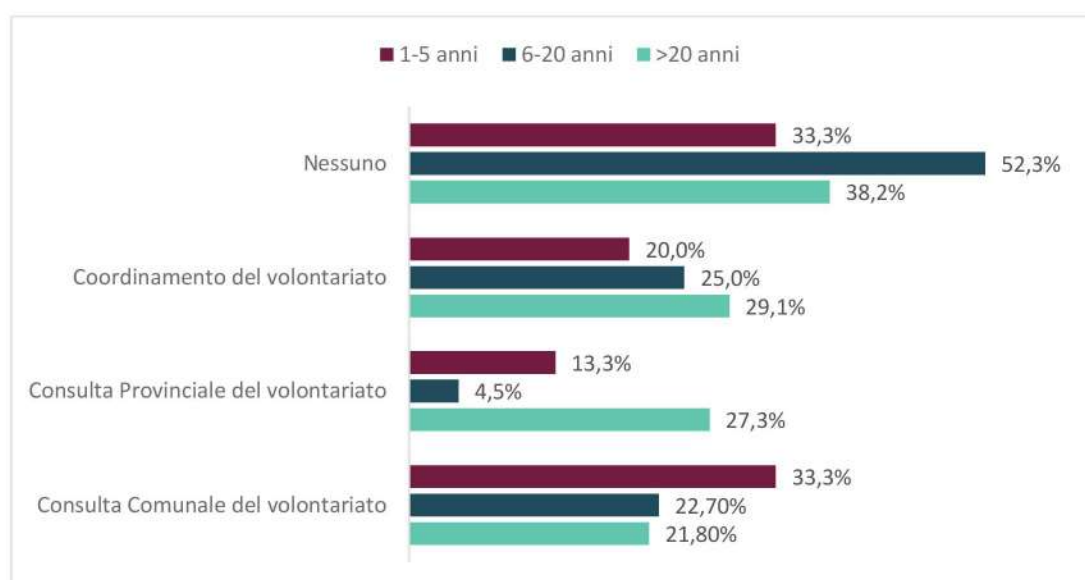
La **partecipazione a organismi o tavoli consultivi**, tuttavia, è ancora piuttosto bassa: il 43% delle organizzazioni non fa/ha fatto parte di nessun organismo, mentre solo circa 1 su 4 partecipa al coordinamento del volontariato e alla consulta comunale del volontariato.

Fig. 54 Partecipazione attuale o pregressa a organismi o tavoli consultivi (N=114)



Tra gli enti "storici" è maggiore la presenza di quelli che fanno/hanno fatto parte dei tavoli di consultazione, in particolare della Consulta provinciale del volontariato ($p=0,010$), mentre gli enti più giovani aderiscono più frequentemente ad organismi a livello locale o non hanno mai preso parte a nessun tavolo consultivo.

Fig. 55 Partecipazione a organismi o tavoli consultivi per anzianità degli ETS (N=114)



Le relazioni con i soggetti esterni risultano complessivamente piuttosto esigue: esplorando **il ruolo che i soggetti pubblici e privati** ricoprono nei confronti di ciascun ente, si può notare che la colonna “nessun rapporto” registra le percentuali più alte.

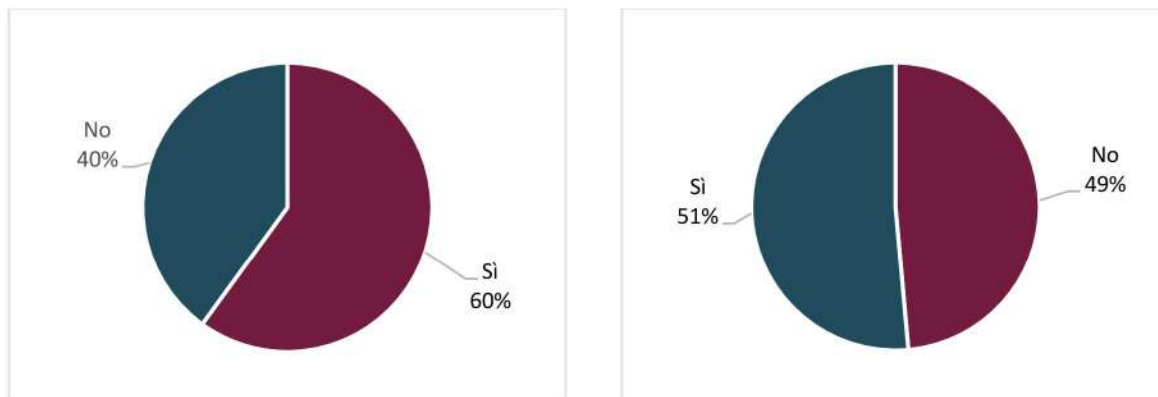
Esaminando la tabella 4 si può notare che il CSV, gli altri ETS e le scuole (centri di formazione professionale, Università) sono spesso partner degli ETS (valori > 40%), mentre le Fondazioni sono i principali finanziatori (46,5%). Il CSV e il Comune rivestono entrambi i ruoli rispettivamente nel 33,3% e il 22,8% dei casi.

Tab. 4 Ruolo dei soggetti pubblici e privati nei confronti degli ETS (N=114)

	Nessun rapporto	Partner	Finanziatore	Entrambi i ruoli
Comune e/o Comunità montana	33,3%	27,2%	16,7%	22,8%
ASL o ASO	57,9%	30,7%	3,5%	7,9%
Provincia	72,8%	21,1%	2,6%	3,5%
Regione	57,0%	15,8%	16,7%	10,5%
Altro Ente Pubblico	67,5%	17,5%	6,1%	8,8%
Scuole, centri di formazione professionale, Università	56,1%	41,2%	0,9%	1,8%
Strutture ecclesiali	64,0%	30,7%	1,8%	3,5%
Altri ETS	51,8%	42,1%	1,8%	4,4%
CSV	9,6%	44,7%	12,3%	33,3%
Imprese sociali	86,0%	11,4%	0,9%	1,8%
Fondazioni	33,3%	8,8%	46,5%	11,4%
Partiti, sindacati	96,5%	3,5%	-	-
Imprese	70,2%	5,3%	20,2%	4,4%

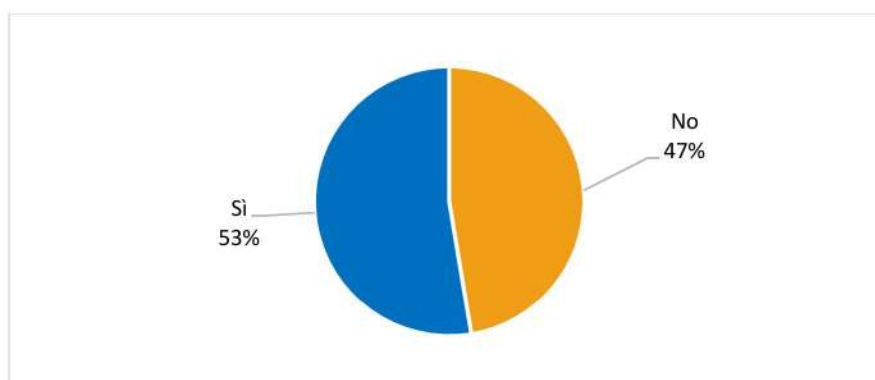
La **collaborazione in rete** con le altre organizzazioni di volontariato è attiva nel 60% dei casi, quella con altri organismi del Terzo Settore lo è nel 51,4%. Si tratta di un riscontro piuttosto positivo, anche se i dati non permettono di approfondire la natura delle interazioni, le modalità e gli esiti delle collaborazioni.

Fig. 56 - 57 Forme di collaborazione con altre organizzazioni di volontariato o organismi del Terzo Settore (N=114)



Poco più della metà degli enti rappresentati (52,6%) ha stipulato una **convenzione con un ente pubblico**.

Fig. 58 Presenza di convenzioni con la Pubblica Amministrazione (N=114)

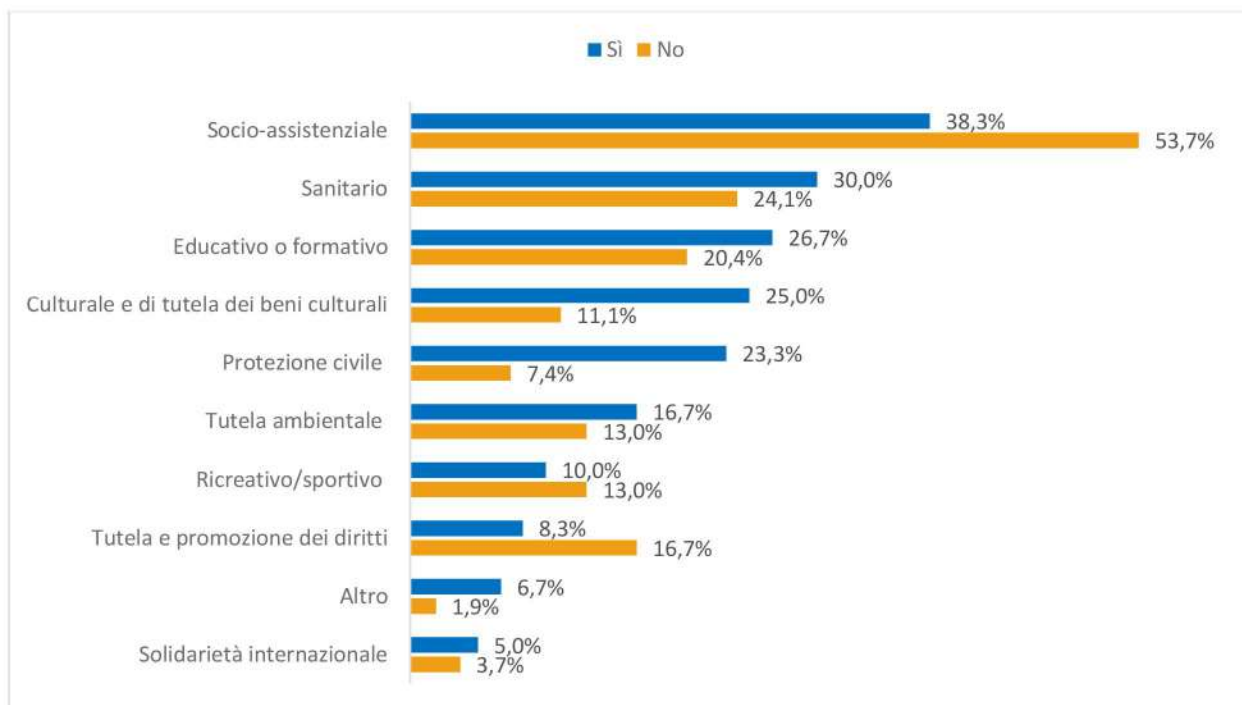


L'oggetto della convenzione, nel 47,7% dei casi, riguarda la gestione di qualche attività complementare a quella erogata del servizio pubblico in questione, mantenendo un'autonomia progettuale e operativa'. Il 32,8% degli enti rappresentati dai rispondenti si occupa della gestione di qualche attività insieme o in stretta connessione con la Pubblica Amministrazione (PA) e all'interno della programmazione della stessa, mentre solo nel 16,9% dei casi si occupa della gestione di un'attività trascurata o non realizzata dalla PA.

Incrociando questa variabile a quella relativa alle dimensioni dell'ETS, sembra che le dimensioni degli ETS non influiscano sulle loro capacità di operare in convenzione con l'ente pubblico.

Rispetto al settore di intervento, la collaborazione tra le istituzioni pubbliche e la protezione civile è l'unica risultata statisticamente significativa ($P=0,020$), sebbene anche gli enti che operano nel settore socio-assistenziale, sanitario ed educativo/formativo mostrino percentuali di collaborazioni con le PA abbastanza buone. Al contrario sembra meno frequente la collaborazione tra enti pubblici e enti che operano nell'ambito della tutela e promozione dei diritti.

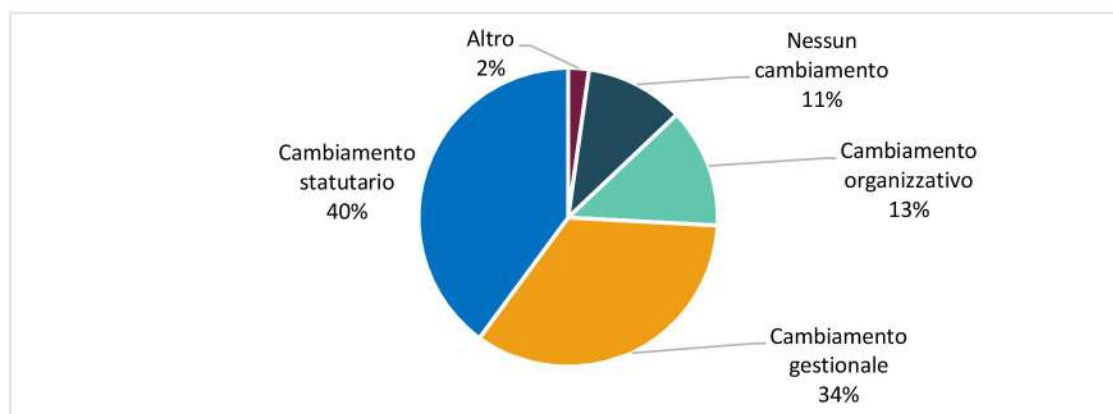
Fig. 60 Rapporto con la Pubblica Amministrazione per settore di intervento (N=114)



12. Trasformazioni e nuovi bisogni

A seguito della Riforma del Terzo Settore, la maggior parte delle organizzazioni ha subito cambiamenti di tipo statutario (40%) e di tipo gestionale (34%), mentre i cambiamenti di tipo organizzativo riguardano solo il 13% dei casi. Sono in minoranza le organizzazioni che non hanno vissuto alcuna modifica (10,7%) o che, essendosi costituiti a Riforma avvenuta, non hanno subito cambiamenti (3 risposte).

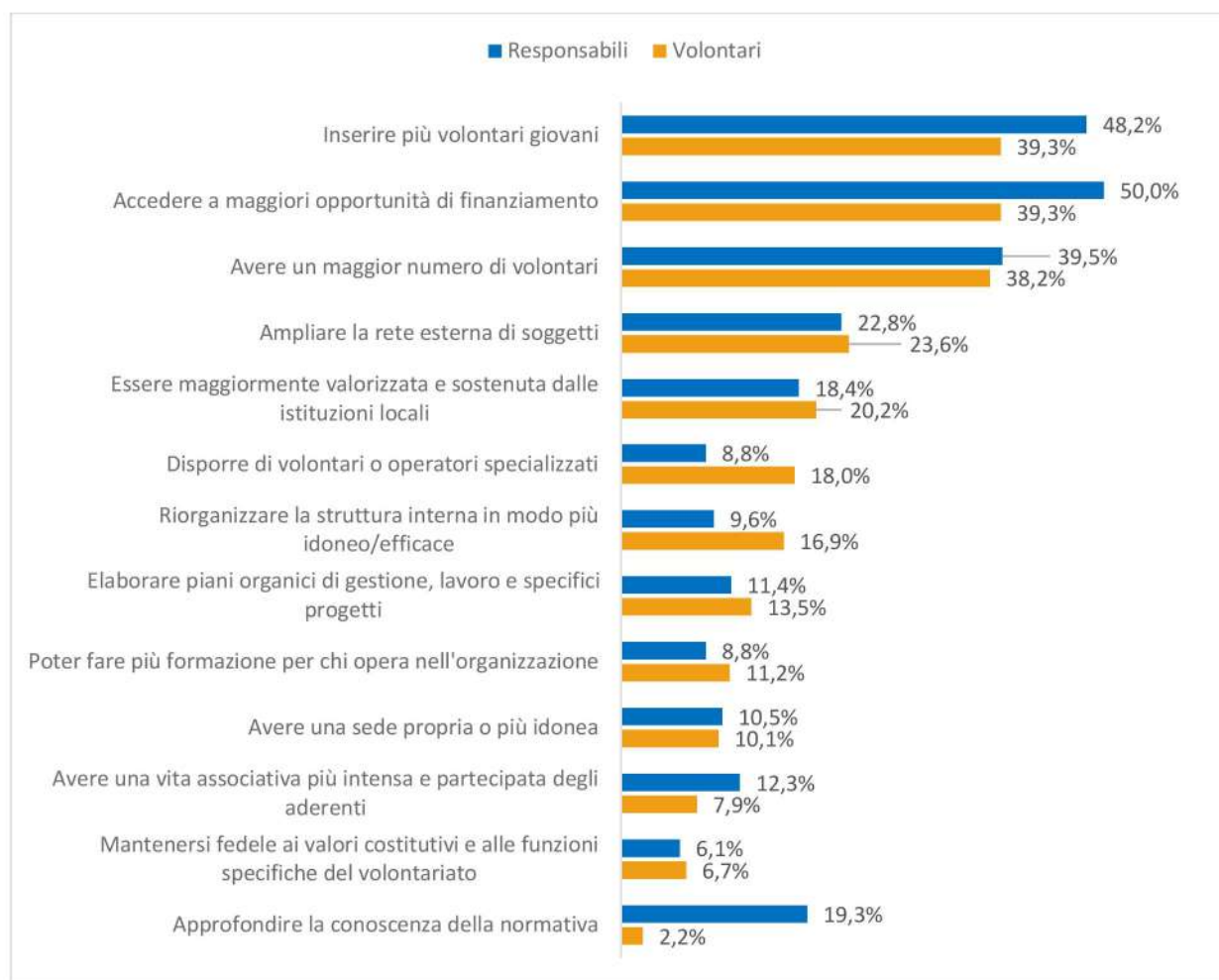
Fig. 61 Cambiamenti intercorsi a seguito della Riforma (N=114)



Un processo complesso come quello previsto dalla Riforma può portare alla luce nuovi bisogni che riguardano la necessità di far fronte e sostenere il cambiamento. Nell'ultimo biennio, il 62,3% dei rispondenti ha indicato di aver registrato nuovi bisogni nell'area della propria operatività. In media ciascun rispondente ha selezionato circa 2,5 su 13 risposte proposte.

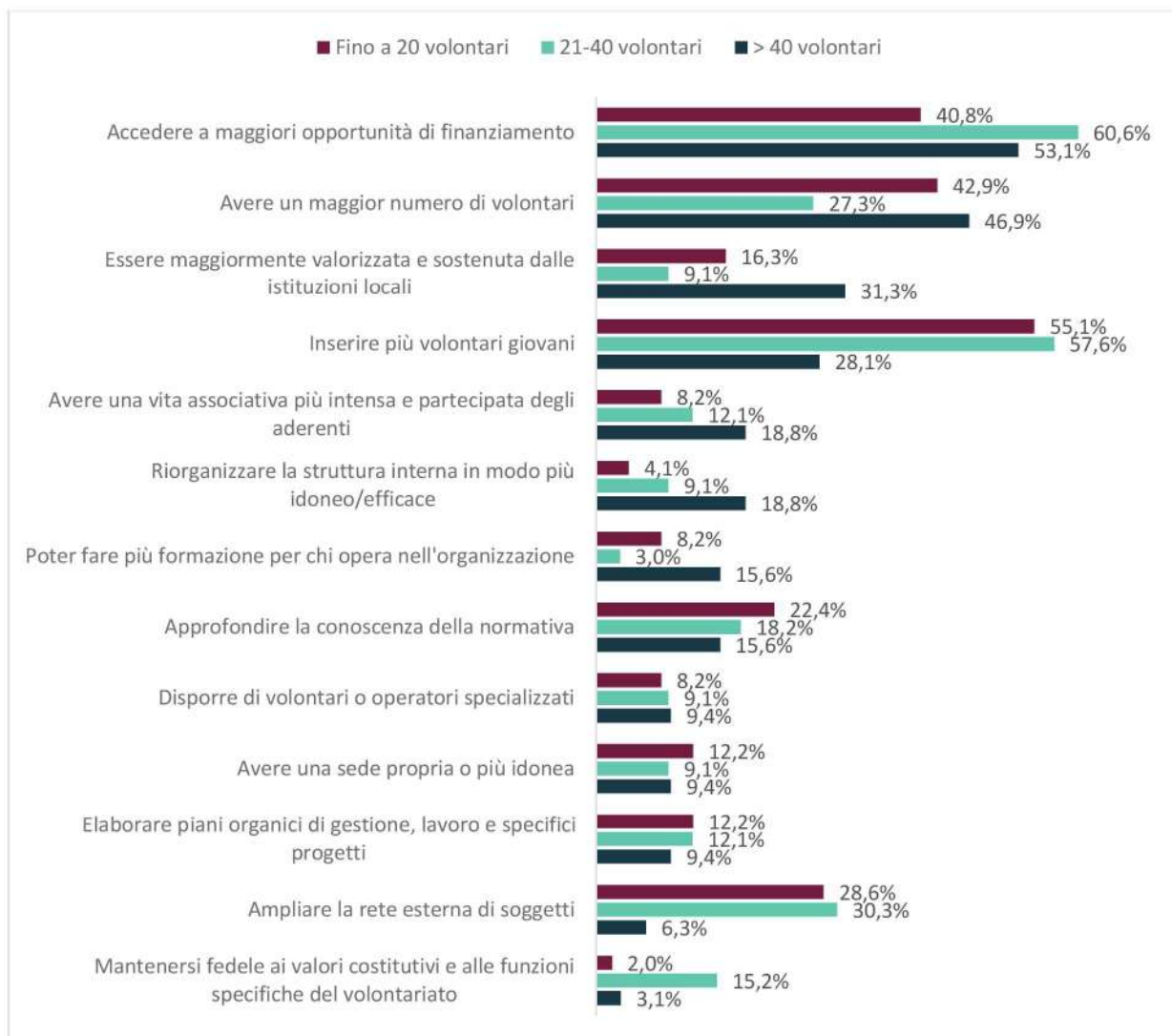
I **bisogni maggiormente percepiti** sia dai responsabili che dai volontari sono complessivamente quelli che riguardano il reperimento delle risorse economiche e umane. Dal confronto tra i due ruoli, emergono però alcune differenze, in quanto la 'necessità di accedere a maggiori opportunità di finanziamento', quella di 'inserire più volontari giovani', quella di 'poter contare su di un numero maggiore di risorse umane' e 'avere una vita associativa più intensa', sono bisogni più avvertiti dai rispondenti responsabili che dai volontari. Benché rilevato in percentuale decisamente minore rispetto agli altri bisogni, il maggiore scarto tra responsabili e volontari si rileva per quanto riguarda la necessità di 'approfondire la conoscenza della normativa'. Al contrario i volontari avvertono in misura maggiore rispetto ai responsabili la necessità di 'disporre di volontari o operatori specializzati' (18% vs 8,8%) e quella di 'riorganizzare la struttura interna in modo più idoneo/efficace' (16,9% vs 9,6%).

Fig. 62 Bisogni percepiti come più importanti: responsabili vs volontari (N=203)



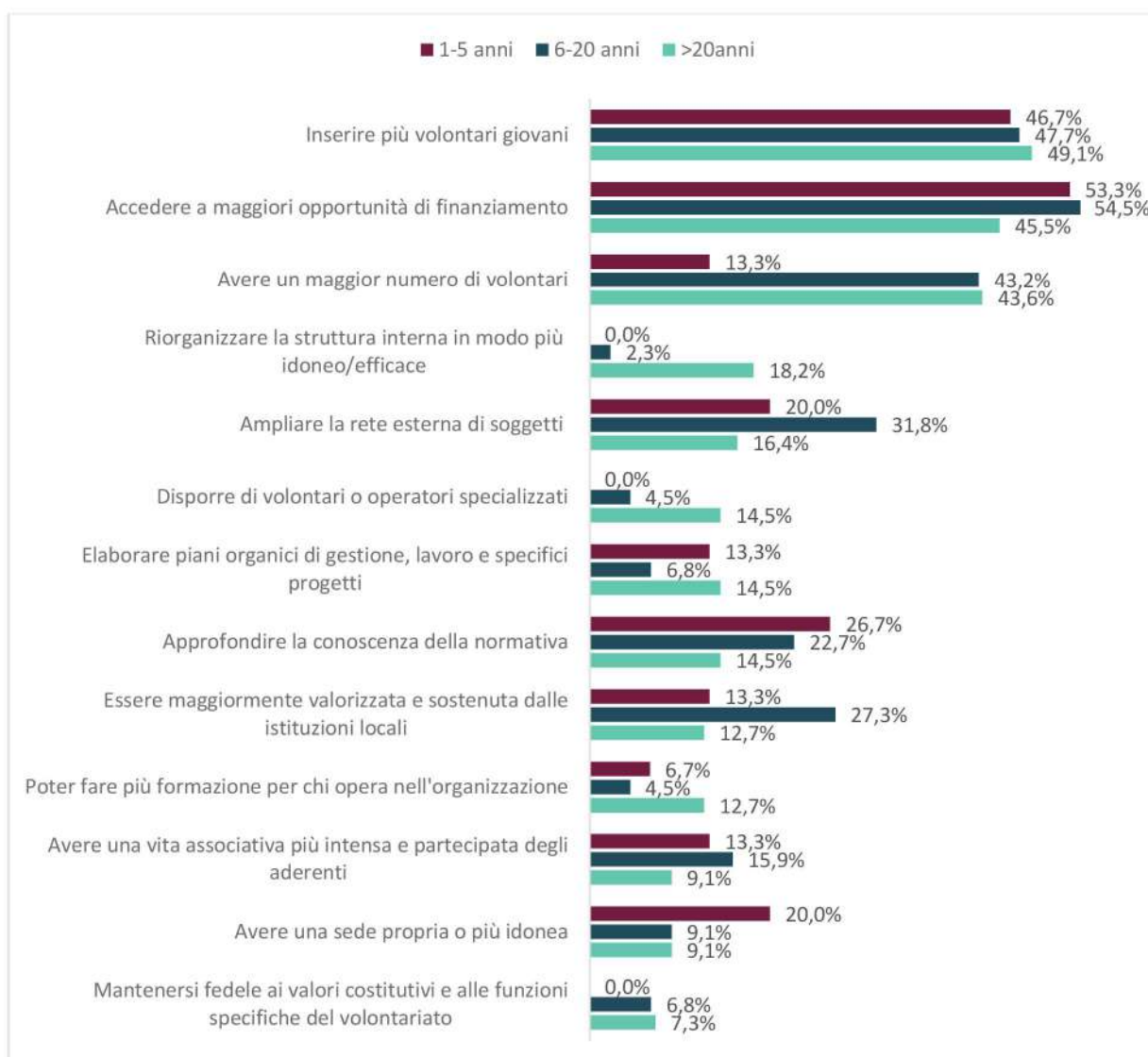
La dimensione dell'organizzazione sembra fare la differenza rispetto ad alcuni bisogni. Gli enti medio-piccoli sembrano avere maggiori necessità in termini di risorse strutturali, economiche e umane: in particolare la necessità di 'inserire più volontari giovani' è quella maggiormente sentita rispetto agli enti più grandi (55,1% e 57,6% vs 28,1%; $P=0,026$), seguito dal bisogno di ampliare la rete esterna di soggetti (28,6% e 30,3% vs 6,3%; $P=0,031$).

Fig. 63 Bisogni percepiti come più importanti per numero di volontari attivi (N=114)



Anche l'anzianità dell'ETS incide in qualche misura su alcuni dei bisogni percepiti: oltre a quelli più frequentemente indicati, cioè avere più risorse umane ed economiche (piuttosto bilanciati), gli enti più datati riferiscono nel 43,6% dei casi la necessità di 'avere un maggior numero di volontari' (vs 13,3% degli enti più giovani) e l'esigenza di 'riorganizzazione della struttura interna' (vs 2,3% degli enti più giovani; P=0,01). Al contrario le organizzazioni più giovani sentono più forte il bisogno di 'approfondire la conoscenza della normativa' (26,7% vs 22,7% e 12,7%) e quella di poter disporre di una sede più idonea (20% vs 9,1% e 9,1%).

Fig. 64 Bisogni percepiti come più importanti per anzianità degli ETS (N=114)

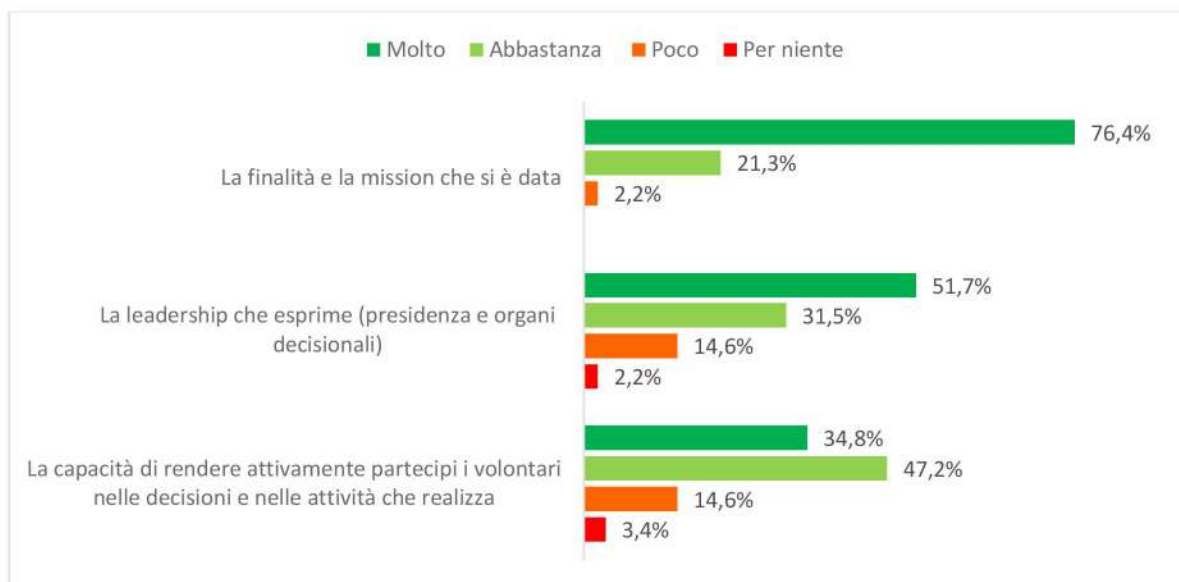


13. Il punto di vista dei volontari

Alcune domande sono state elaborate con l'obiettivo specifico di coinvolgere i volontari attivi in una riflessione valutativa dell'esperienza di volontariato.

Il **grado di apprezzamento** manifestato dai volontari nei confronti delle loro organizzazioni è generalmente elevato. L'aspetto che ottiene il maggior apprezzamento è relativo alla finalità e alla *mission* dell'organizzazione di cui si fa parte, evidenziando l'importanza di condividere i valori di cui si fanno testimoni e portavoce gli enti. Quello invece che registra la percentuale più elevata di critica è la capacità dell'ente di coinvolgere attivamente i volontari nelle scelte che riguardano l'organizzazione.

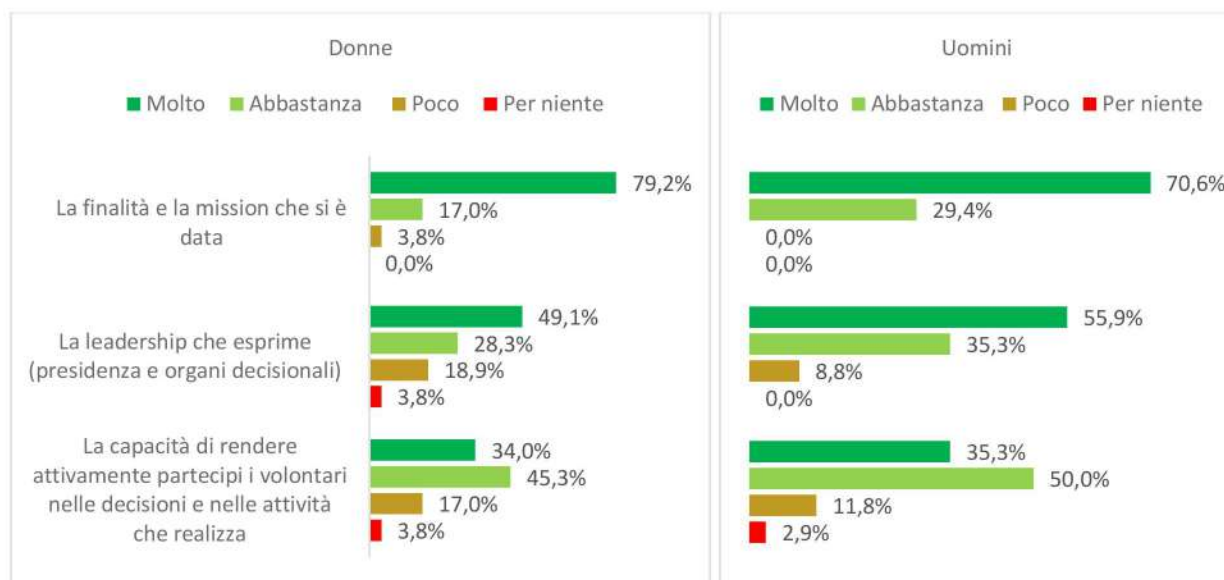
Fig. 65 Grado di apprezzamento* relativo all'organizzazione (N=89)



*Risposte: 1= 'per nulla', 2= 'poco', 3= 'abbastanza', 4= 'molto'

Dal confronto per il genere, benché le differenze siano minime, i risultati suggeriscono una minore soddisfazione delle donne per la leadership e la capacità dell'ETS di coinvolgere i volontari nelle decisioni rispetto agli uomini. Anche i rispondenti anziani risultano più critici rispetto a quelli più giovani.

Fig. 66 Grado di apprezzamento* relativo all'organizzazione: donne vs uomini (N=89)

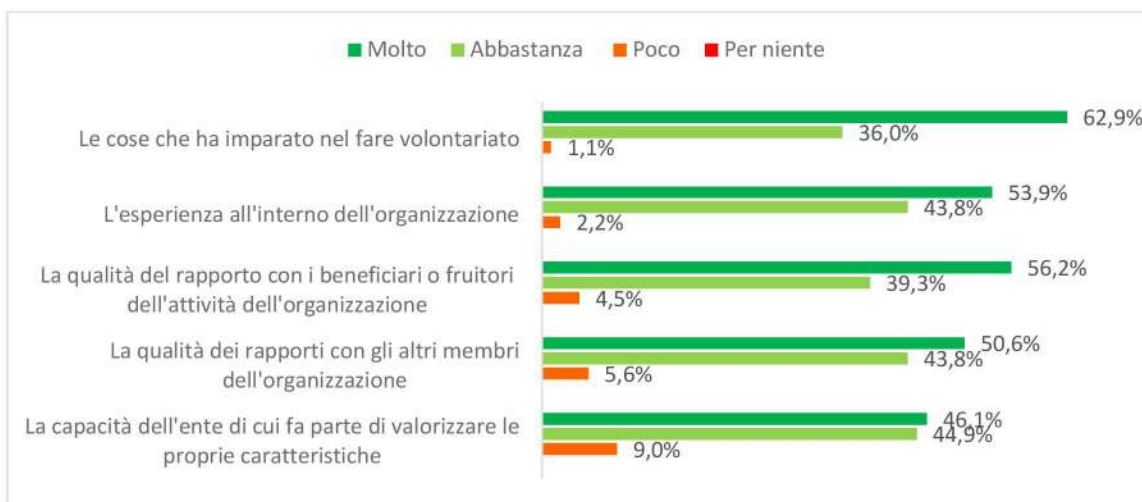


*Risposte: 1= 'per nulla', 2= 'poco', 3= 'abbastanza', 4= 'molto'

Anche il grado di soddisfazione per alcuni **aspetti relativi all'esperienza di volontariato** è generalmente elevato. La soddisfazione maggiore riguarda la gratificazione ricavata dalle cose imparate grazie all'esperienza, ovvero la dimensione auto-realizzativa che emerge ancora una volta come importante

per chi fa questo tipo di scelta. Mentre un consenso lievemente minore si registra nella valutazione della capacità degli enti di valorizzare le caratteristiche personali dei volontari.

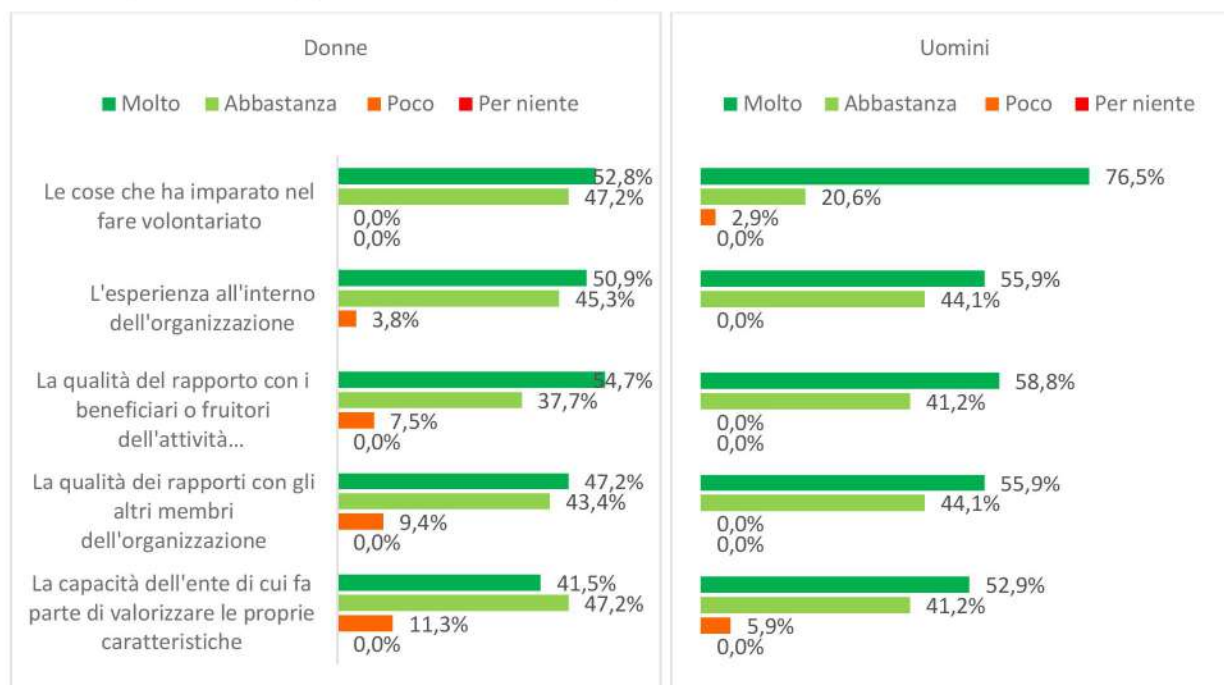
Fig. 67 Grado di soddisfazione* relativo all'esperienza di volontariato (N=89)



* Risposte: 1= 'per nulla', 2= 'poco', 3= 'abbastanza', 4= 'molto'

I volontari uomini sembrano tendenzialmente più soddisfatti della propria esperienza di volontariato rispetto alle donne (che mostrano uno sguardo più critico sulle relazioni pari e con i destinatari), allo stesso modo i volontari più giovani lo sono in misura maggiore rispetto a quelli nelle coorti intermedie e i più anziani.

Fig. 68 Grado di apprezzamento* relativo all'esperienza di volontariato: donne vs uomini (N=89)



Risposte: 1= 'per nulla', 2= 'poco', 3= 'abbastanza', 4= 'molto'

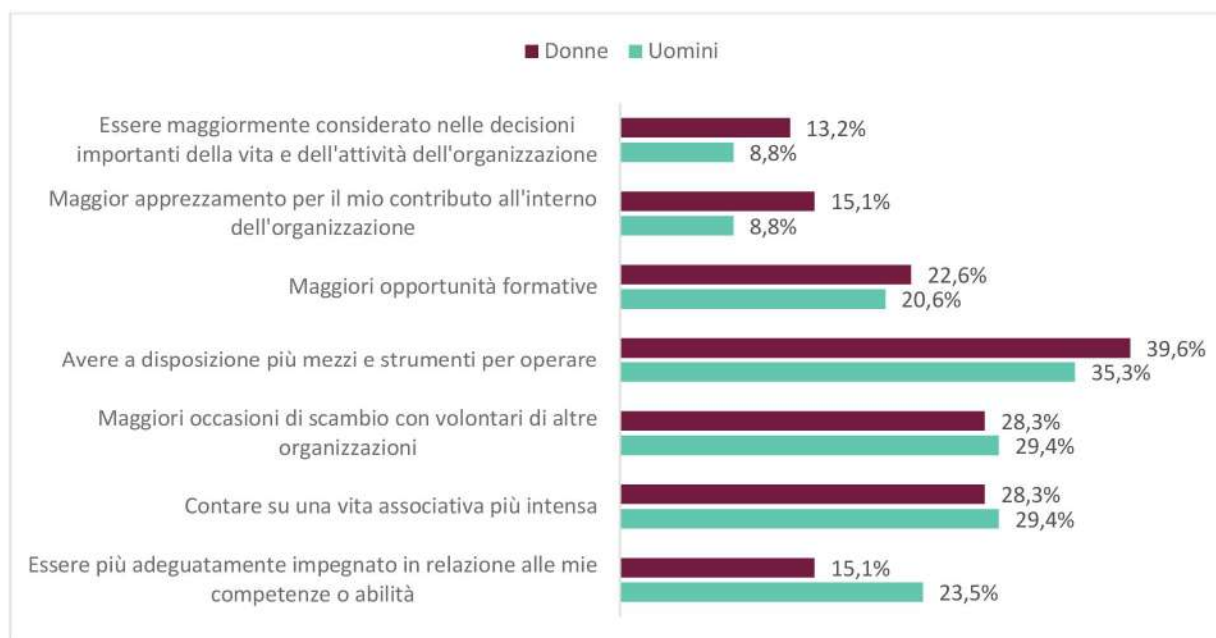
In linea con la domanda precedente, è stato chiesto ai volontari di indicare di **cosa hanno maggiormente bisogno per svolgere al meglio la propria attività**. Al primo posto è emersa l'esigenza di poter disporre di più strumenti per operare (39,5%). Altri due bisogni, condivisi dal 29,1% dei volontari, fanno riferimento all'opportunità di avere maggiori occasioni di scambio con volontari di altre organizzazioni e il poter contare su una vita associativa più intensa.

Fig. 69 Bisogni percepiti come importanti per svolgere l'attività (N=89)



Le donne hanno indicato almeno 4 bisogni su 7: in particolare, la necessità di 'avere a disposizione più strumenti per operare'. Anche se si tratta di una minoranza, le donne hanno segnalato in misura maggiore rispetto agli uomini, il bisogno di 'essere maggiormente considerate nelle decisioni dell'ente' e quello di 'essere maggiormente apprezzate per il proprio contributo'.

Fig. 70 Bisogni percepiti come importanti per genere (N=89)



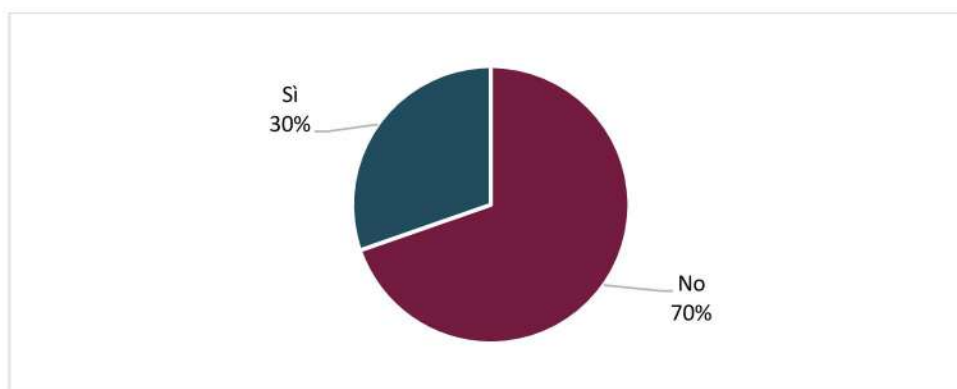
I volontari più giovani sembrano percepire una maggiore necessità rispetto alle altre fasce d'età di 'contare su una vita associativa più intensa' (38,5% vs 30%; 27,9% e 21,7%) e di 'maggiori opportunità formative' (38,5% vs 20%, 25,6% e 4,3%).

Fig. 71 Bisogni percepiti come importanti per età (N=89)



Quasi il 70% dei rispondenti non ha mai pensato di abbandonare l'attività di volontariato.

Fig. 72 Volontà di abbandonare l'attività di volontariato (N=89)



Le motivazioni personali sono le prime in ordine di frequenza per cui una minoranza di rispondenti ha pensato di concludere l'esperienza di volontariato (35,7%), seguite dai problemi gestionali e organizzativi (28,6%). Chi ha indicato 'altro' ha espresso l'avanzare dell'età come uno degli altri motivi che possono influire sulla decisione di concludere l'esperienza.

Fig. 73 Motivi per lasciare il proprio impegno di volontariato (N=27)



14. Conclusioni

I dati restituiscono una fotografia aggiornata sulle caratteristiche e le tendenze degli Enti del Terzo Settore presenti sul territorio cuneese. Sebbene la natura del campione non consenta una generalizzazione dei risultati, questi forniscono alcune informazioni utili a comprendere l'evoluzione degli ETS, dei volontari e dei loro bisogni in un contesto sociale e normativo in cambiamento.

Di seguito riassumiamo i principali spunti di riflessione scaturiti dallo studio, utili anche alla progettazione di azioni volte ad aumentare la capacità del CSV di sostenere e promuovere lo sviluppo degli ETS del territorio.

L'ingresso nel mondo del volontariato

Tra i bisogni maggiormente sentiti dagli ETS in questo periodo storico è la difficoltà a reclutare nuovi volontari, specialmente tra i giovani: criticità rilevata più volte nel corso delle precedenti rilevazioni e consultazioni organizzate dal CSV e che si evince anche dai dati del questionario. Il questionario offre diversi spunti utili per una comunicazione efficace in tal senso.

In primo luogo, l'analisi dei motivi per diventare volontari conferma che l'esperienza di volontariato è utile anche al volontario, in termini di benessere, relazioni sociali e gratificazione. Questo è un aspetto che andrebbe valorizzato nella comunicazione esterna volta a reclutare nuovi soci, tenendo conto che, per i giovani in particolare, questa esperienza può essere un modo per acquisire competenze utili da spendere anche nel mercato del lavoro.

Inoltre va tenuto presente che i canali informali – le reti amicali – rappresenta il primo fattore che condiziona la scelta dell'ente presso il quale prestare servizio, mentre i canali strutturati risultano essere poco influenti. Questo vale soprattutto per i giovani, per i quali la conoscenza di altre persone che ne fanno parte risulta più influente che per le altre coorti, mentre sembra avere perso rilevanza l'essere toccati personalmente dal problema cui l'ETS intende rispondere. D'altra parte dall'analisi emerge anche

che solo una stretta minoranza di ETS utilizza modalità strutturate per promuovere l'adesione da parte di volontari. Si evince dunque l'opportunità di intraprendere azioni di sistema che favoriscano la sinergia tra le realtà locali nell'ottica di far incontrare domanda e offerta di volontariato, e che valorizzino gli aspetti propri di ciascun settore di intervento. Tenendo presente che la presenza di volontari giovani sembra essere rilevante solo nell'ambito della tutela ambientale, tema che sappiamo essere particolarmente sentito dalle nuove generazioni.

Risorse e capacità di azione

Il volontario non è solo la risorsa umana prevalente nell'ambito degli enti coinvolti nella ricerca (solo una stretta minoranza ha indicato la presenza di operatori remunerati), ma anche la principale fonte di finanziamento della maggior parte delle organizzazioni, insieme al 5x1000. I confronti basati sulle dimensioni degli ETS (utilizzando come indicatore il numero di volontari) suggeriscono alcune tendenze che possono essere indicative di trasformazioni in atto nel mondo del volontariato. Se da un lato gli enti storici e di grandi dimensioni sono quelli che possono fare affidamento su entrate più cospicue derivanti dai contributi versati dai soci, i finanziamenti europei o internazionali risultano essere, nel nostro campione, una fonte di sostegno significativa solo per alcuni (pochi) enti di piccole o medie dimensioni.

Nella stragrande maggioranza dei casi sono i volontari a ricoprire tutte le funzioni principali svolte dall'ETS. Questo spiega la carenza o l'assenza di risorse umane dedicate alla gestione delle risorse umane e alla formazione. È significativa anche la quota di ETS che non hanno sviluppato la funzione di raccolta fondi. I rispondenti "responsabili", che come detto sono anche i più anziani e quelli che dedicano più tempo al volontariato, hanno espresso giudizi mediamente più critici rispetto ai "volontari" circa l'adeguatezza di diverse funzioni: oltre a quelle già citate (gestione RU e formazione) anche la promozione del volontariato, l'analisi dei bisogni, la valutazione dei servizi e la comunicazione esterna.

I bisogni maggiormente percepiti, in linea con quanto detto finora, risultano il reperimento di risorse economiche e il reperimento di risorse umane, maggiormente avvertiti dagli ETS di piccole-medie dimensioni.

Rapporti con gli altri soggetti del territorio

Uno degli aspetti più importanti della Riforma del Settore è l'introduzione per legge dei tavoli di co-programmazione tra enti pubblici e del privato sociale. In attesa che il legislatore indichi i modi concreti in cui realizzare quanto disposto dalla norma, sono ancora molti tra gli enti rispondenti quelli che non aderiscono a nessun tavolo consultivo, specialmente tra gli enti giovani e di piccole o medie dimensioni. Complessivamente gli enti che risultano avere un rapporto con la maggior parte degli ETS, oltre al CSV, sono i Comuni e le Fondazioni, che rappresentano anche l'unico tipo di ente (insieme alla Regione, che però complessivamente ha meno rapporti con gli ETS) che ha un ruolo prevalente di finanziatore anziché di partner. Le collaborazioni orizzontali, tra ETS, risultano invece decisamente più diffuse.

Il punto di vista dei volontari

In generale il livello di apprezzamento dei volontari per l'ETS in cui operano è elevato, ed è importante sottolineare che l'aspetto più gradito è relativo alla mission, quindi attiene alla sfera valoriale. L'aspetto in qualche misura più critico (sebbene per una minoranza) riguarda invece la capacità dell'ente di coinvolgere attivamente i volontari nelle decisioni e nelle attività. Anche il livello di soddisfazione circa la propria esperienza da volontario è generalmente molto elevato. L'aspetto risultato in qualche misura

più critico (ma solo per una minoranza dei rispondenti) è la capacità dell'ETS di valorizzare le caratteristiche personali dei volontari.

In linea con i pareri ampiamente favorevoli sull'esperienza di volontariato, meno di un terzo dei rispondenti ha pensato qualche volta di interromperla, e, nella maggioranza dei casi, i motivi sono di tipo personale, mentre i problemi relazionali con l'ETS o con i colleghi volontari sono stati indicati da un numero esiguo di rispondenti.

* * *

In conclusione, il mondo del volontariato in provincia di Cuneo risulta essere composito e ricco di risorse, tra le quali la più importante e vitale è senz'altro quella rappresentata dai volontari. Tra i punti di forza abbiamo registrato complessivamente una visione generalmente molto positiva dell'esperienza di volontariato: i rispondenti hanno mostrato una forte motivazione a sostenere e partecipare attivamente alla vita delle proprie organizzazioni. Tuttavia va sottolineato che alcuni aspetti quali le risorse economiche, il ricambio generazionale e la necessità di rafforzare le azioni di sistema e le reti territoriali meritano attenzione e risposte mirate.



L'utilizzo e/o la riproduzione dei contenuti nel presente report deve essere richiesto ed autorizzato dal CSV Società Solidale ETS di Cuneo.

segreteria@csvcuneo.it