

IL LAVORO ED IL TERZO SETTORE A ROMA

Estratto dal rapporto sul terzo settore a Roma elaborato da Lunaria per OPER - Osservatorio per l'economia romana

Dinamiche e sviluppo occupazionale

Nel terzo settore a Roma sono impiegati 124 mila lavoratori (il 19,7% del totale del non profit in Italia), di cui quasi 105 mila dipendenti, oltre 4 mila lavoratori distaccati e 15 mila circa collaboratori. Se si considera il numero medio di lavoratori retribuiti per organizzazione di terzo settore a Roma, è possibile rendersi conto come questo sia notevolmente più alto della media nazionale: complessivamente, nell'area comunale di Roma, vi sono quasi 12 lavoratori retribuiti per ogni istituzione non profit, di questi 10 sono lavoratori dipendenti. Il dato nazionale ci dice che, mediamente, sono 3 i lavoratori retribuiti per ogni istituzione non profit, di cui la quasi totalità (2,4 per istituzione) sono lavoratori dipendenti.

La capacità di ampliare la base occupazionale è sicuramente ancorata a due fattori, la dimensione di budget e le risorse finanziarie. Introducendo il dato relativo alla dimensione delle entrate, si evince che l'utilizzo di quest'ultima forma contrattuale, a Roma, è accentuata presso le organizzazioni non profit con entrate maggiori di 130 mila euro (oltre i 250 milioni di lire) annue. Le organizzazioni di terzo settore di più piccole dimensioni di budget e meno ancorate al sostegno finanziario pubblico, attraverso soprattutto la stipula di convenzioni, non risultano in grado di avere al loro inter-

no una base occupazionale più stabile né tanto meno in grado di svilupparsi da un punto di vista occupazionale.

Sono, invece, 176 mila le persone non retribuite nel terzo settore romano: 141 mila circa sono volontari (il 4,4% dei volontari del totale in Italia, che ricordiamo essere pari a 3,2 milioni di persone), 28 mila sono i religiosi e quasi 7 mila gli obiettori di coscienza. Mentre la presenza media di volontari per organizzazione non profit a Roma, pari a 13,4 volontari per istituzione, rispecchia la media nazionale, lo stesso non può dirsi per quanto riguarda la presenza di religiosi e di obiettori di coscienza: il 25,2% degli obiettori presenti sul totale del non profit in Italia e il 29,5% dei religiosi del totale in Italia dimostrano una elevata concentrazione di queste figure nel terzo settore romano.

Tre, in sintesi, gli elementi rilevanti del dato occupazionale nel terzo settore a Roma: un numero alto di occupati rispetto al totale nazionale, dimensioni occupazionali medie molto più grandi di quella nazionale, la concentrazione dei soggetti di terzo settore nelle classi di budget più alte. Queste tre caratteristiche fotografano un settore nel quale l'occupazione nei servizi alla persona (almeno parzialmente sostitutiva di quella pubblica) e il livello nazionale di attività sono determinanti nel quadro occupazionale del nonprofit romano. La conferma di un terzo settore poco radicato sul territorio (se si esclude la parte importante delle cooperative sociali) è data dal numero di volontari, molto più basso rispetto ad altre realtà geografiche, dove il terzo settore è meno pesante in termini di bilancio e occupati.



Un'analisi qualitativa del lavoro nella cooperazione sociale

Quando si ragiona della capacità dinamica del terzo settore e delle prospettive di crescita, uno degli elementi da tenere maggiormente in considerazione è il fattore occupazionale. Uno dei tratti caratteristici dell'impresa sociale è infatti quello di avere un alto grado di intensità di lavoro e, conseguentemente, un buon rapporto tra tasso di crescita e nuova occupazione creata. Naturalmente, lo si è visto nel quadro numerico generale all'inizio di questo rapporto, ma è bene ricordarlo, un larghissimo numero di soggetti di terzo settore non creano lavoro né vogliono farlo, altri ne creano pochissimo e fanno largo uso di volontariato e una terza componente, più piccola per numero ma grande per bilanci e numero di occupati è quella cui fa riferimento questa capacità occupazionale.

Questo stesso quadro, presenta però una gamma di posizioni, possibilità, forme contrattuali, livelli di retribuzione e garanzie, molto sfaccettato, e per questo va approfondito, oltre che dal punto di vista quantitativo, anche in termini qualitativi. Fornire un quadro completo è molto difficile. Per questo rapporto sono state effettuate 37 interviste a lavoratori stabilmente occupati da almeno 12 mesi nel terzo settore, indagando alcuni aspetti della loro relazione contrattuale e della loro vita lavorativa. Pur trattandosi di un campione molto ristretto, il quadro che ne esce è molto diverso da quello relativo all'offerta di lavoro che si manifesta attraverso l'invio di curriculum al data base di Lunaria (cfr. par. La domanda di lavoro dei giovani nel terzo

settore). In quel caso siamo in presenza di una ricerca di lavoro mirata, tesa all'impegno e, in molti casi, alla volontà di compiere un'esperienza all'estero, con livelli di istruzione alti.

Nel caso di chi lavora effettivamente nel terzo settore, e specificatamente nella cooperazione sociale, questa componente si riduce molto mentre aumenta in maniera considerevole il numero di persone impiegate nei servizi erogati per conto del settore pubblico. Senza produrre percentuali, che per un campione così basso sarebbe fuorviante, sarà utile fornire alcuni dati. I lavoratori intervistati erano: operatori sociali che lavorano con senza fissa dimora, prostitute, immigrati, animatori culturali presso associazioni, assistenti domiciliari per anziani e disabili, operatori del servizio Informagiovani, con un'età oscillante tra i 25 e i 40 anni.

L'orario di lavoro

Dalle interviste fatte si evince un largo utilizzo della flessibilità oraria. Il numero di ore lavorate varia moltissimo: si va da un uso diffuso del part-time (20/24 ore per settimana), utilizzato come strumento per ripartire il numero di ore disponibili e non come scelta (se non in un caso tra quelli intervistati) a orari full-time che oscillano tra le 32 e le 42,5 ore settimanali, con grandi oscillazioni mese per mese. La scarsa possibilità di programmare i tempi di vita, a breve e a lungo termine, l'orario troppo lungo - o troppo corto - sono aspetti sui quali gli intervistati si sono soffermati a lungo, a conferma del forte disagio generato.

Le retribuzioni

Le retribuzioni sono anch'esse molto diverse tra loro, andando dalle 8 alle 20 mila lire nette l'ora. In nessun caso tra i 37 intervistati, la persona percepiva un'entrata più alta di 1,8 milioni di lire, indipendentemente dall'anzianità di servizio, dalla mansione, dal livello formativo, dal numero di ore o dalla durezza della mansione. In alcuni casi, per via di un numero di ore troppo basso, non si raggiungono le 700 mila lire mensili. Come per i tempi di lavoro, anche per quanto riguarda le retribuzioni, livelli minimi troppo bassi e livelli massimi assolutamente medi, determinano una scarsa propensione alla stabilità da parte dei lavoratori di terzo settore impiegati nei servizi. Specie nelle strutture più grandi, meno motivanti, succede che il personale meglio qualificato e professionale, avvicinato al settore per ragioni motivazionali, se ne allontani dopo un numero relativamente basso di mesi, perdendo la motivazione e non essendo spinto a restare da altro.

Il livello elevato di turnover (avvicendamento tra gli operatori di uno stesso servizio) che ne consegue è penalizzante per gli utenti (peggioramento del servizio), per l'impresa sociale (dispersione dei saperi e delle economie di esperienza connesse), per l'amministrazione comunale committente che dovrà investire di più in monitoraggio e controllo di qualità.

I contratti di lavoro

Il tipo di contratto varia anch'esso moltissimo: si va dalla collaborazio-

ne coordinata e continuativa, al lavoro per progetti (cioè collaborazioni occasionali), al lavoro dipendente (di soci lavoratori, così come di dipendenti di associazioni). Il tipo di contratto non deriva necessariamente dalla tipologia di impresa sociale nella quale il lavoratore presta la propria opera: la collaborazione coordinata e continuativa, così come il rapporto subordinato o l'occasionale dipendono molto dal tipo di servizio che il soggetto di terzo settore eroga o dal tipo di convenzione stipulata con il settore pubblico. La nuova normativa sulla figura del socio lavoratore delle cooperative (L. 142/2001), che distingue l'adesione alla cooperativa (il diventare socio), dalla partecipazione come lavoratore (art.1, co.3, lg.142/01), ha infatti prodotto il moltiplicarsi di collaborazioni coordinate e continuative all'interno delle cooperative stesse.

Una simile differenziazione rende frammentario anche il livello di garanzie: ferie, maternità, straordinari, orari notturni. Ci sono casi in cui il lavoratore gode di tutte le garanzie previste dai contratti nazionali, altri in cui, nonostante la collaborazione coordinata e continuativa co.co.co.), sono previste delle forme di indennità per malattia, maternità o ferie pagate, altri ancora in cui a orari rigidi, turni di notte, corrisponde una paga oraria sempre identica, il mancato pagamento delle ore non lavorate a causa di malattia, l'assenza di ferie. Siamo insomma in presenza di un quadro composito ed estremamente eterogeneo nel quale convivono forme di garanzia e tutela del

lavoro normali (il socio pagato secondo il contratto nazionale o la collaborazione come fatto episodico o prolungato nel tempo nella quale sono previste per contratto tra le due parti, alcune forme di tutela per maternità, riposo, ecc.) con forme imposte di utilizzo dello strumento flessibile. Nel caso delle collaborazioni occasionali, alcune delle quali anche ben pagate, c'è da registrare un enorme ritardo dei pagamenti. In questo caso si tratta spesso di un effetto domino che coinvolge più attori: l'istituzione tarda a pagare l'impresa che gestisce il servizio, l'impresa tarda a pagare il lavoratore. Se il fenomeno è grave per le imprese, che non godono di grande credito e hanno spesso capitali ridotti, questo danneggia ancora di più il lavoratore. L'aumento delle co.co.co. nel terzo settore, la differenza tra soci e collaboratori, la quantità di posizioni, orari, retribuzioni, hanno determinato una spinta verso regolamenti interni e altre forme di organizzazione e razionalizzazione delle relazioni di lavoro. Le organizzazioni più sensibili (o dove cominciarono ad emergere differenze e conflitti tra soci e non soci, ecc.) hanno quindi fatto la scelta di stipulare contratti di lavoro che tenessero insieme alcuni elementi specifici del lavoro nel terzo settore e alcune garanzie del lavoro. Un esempio è quello dei contratti elaborati da Nidil-Cgil, ALAI-Cisl e CPO-Uil con alcune organizzazioni romane. In alcuni casi (quello dell'Archi, struttura che ha la sua sede nazionale a Roma, un comitato regionale

del Lazio con sede a Roma e molti circoli) si tratta di un accordo quadro che, preso atto delle diverse forme di rapporto di lavoro (dipendente, co.co.co.) ne equipara le retribuzioni e, per quanto possibile, i diritti (anticipo mensile, diritto alle ferie per contratti di collaborazione oltre una certa durata, diritto alla sospensione temporanea del contratto per malattia o maternità).

In casi diversi, pur essendo apprezzabile lo sforzo fatto di volersi dotare di uno strumento uniforme per le diverse co.co.co., quello che appare dai contratti tipo elaborati con le organizzazioni sindacali è una fotografia dell'esistente: pagamenti legati a quelli del finanziatore (l'ente pubblico), eventuale diritto alla proroga del contratto in caso di maternità o malattia "il committente si riserva di verificare se sussiste, al rientro del collaboratore, ancora la necessità di svolgere la attività stabilita dal presente contratto". I riconoscimenti sono invece quello di 1,25 giorni di riposo pagato per ogni mese di lavoro e l'eventuale prelievo in caso di assunzione di "personale per mansioni identiche a quelle del collaboratore, per il medesimo progetto, a parità di costo aziendale".

Lo sforzo e la direzione di marcia, quella di uniformare in qualche maniera un mondo del lavoro diviso da contratti e condizioni, sono interessanti e utili, l'obiettivo sembra essere ancora distante.

La domanda di lavoro dei giovani nel terzo settore

Sono sempre di più i giovani che cercano un'opportunità di lavoro nel ter-



zo settore, al fine di fare qualcosa di insieme utile, soddisfacente e con un certo grado di autonomia. In questo i giovani sono incoraggiati da due fattori principali: in parte dai media che continuano a descrivere il nonprofit come uno dei settori economici in crescita; in parte dall'attrazione nei confronti di un settore visto esso stesso come giovane, anche nella città di Roma: qui i lavoratori con età inferiore ai 30 anni rappresentano circa il 25% del totale, mentre la classe più numerosa è quella tra i 30 ed i 40 anni (55%). Questi numeri giustificano la percezione delle organizzazioni senza scopo di lucro come strutture aperte, più vicine alle fasce di età più basse, ed in grado di facilitare l'ingresso nel mondo del lavoro per molti ragazzi e ragazze. È importante quindi rilevare chi sono, e cosa cercano, i giovani che si avvicinano all'economia sociale.

Lunaria dal 1998 gestisce un database che raccoglie i curricula di coloro che desiderano lavorare nel terzo settore, e lo utilizza per preselezionare il personale per le organizzazioni che ne fanno richiesta. I dati dedotti dai curricula raccolti in tale database non sono certo esaustivi dell'intero fenomeno della domanda di occupazione nel terzo settore, sono però utili ad individuare delle tendenze.

Nell'ultimo anno (dal Gennaio 2001 al Gennaio 2002) sono stati raccolti 231 curricula di persone provenienti da Roma e provincia, circa il 30% in più di quelli raccolti durante il 2000. Tra questi troviamo 51 uomini e 180 donne, a ricordare che il terzo settore attira prevalentemente personale femminile, ma allo stesso tempo va con-

siderato che sono le donne ad avere maggiori difficoltà ad inserirsi in posti di lavoro stabili ed adatti alle loro esigenze. Per quanto riguarda le fasce d'età le troviamo così distribuite: 20,4% tra 18 e 25 anni, 63,9% tra i 26 ed i 35, il 15,7% maggiori di 35 anni, nessun curriculum di ragazzi al di sotto i 18 anni è mai pervenuto. Il primo dato notevole è il livello di scolarizzazione: nessuno con la sola licenza media, 62 con il diploma di scuola superiore ed i restanti 169 laureati, pari al 73,2%. Tra questi troviamo una maggioranza di laureati in scienze politiche, sociologia, psicologia e lettere, seguono gli economisti ed i laureati in legge. E' evidente il predominio delle scienze umanistiche, che può ascrivere ad una maggiore propensione per il sociale di chi sceglie questi studi, alla loro capacità di adattamento e gestione dovuta alla minore specializzazione tecnica, ma anche alle loro minori opportunità di inserimento lavorativo immediato. Il 99% però conosce una lingua straniera e di questi la maggior parte (il 96%) conosce l'inglese, è il 75% invece a conoscere due lingue. Possiamo notare in questo caso un incremento rispetto ai curricula raccolti negli anni precedenti, nel 1999 e 2000 solo il 94% del totale era a conoscenza di una lingua straniera. Stessa tendenza si rileva anche per l'uso del computer (l'88% lo usa a livello di utente e il 12% sa anche programmare) e la frequenza di corsi di formazione e specializzazione (l'85%).

Solo alcuni dei curricula raccolti appartengono a persone alla prima

esperienza lavorativa, oltre il 70% di loro lavorano, magari facendo attività saltuarie, o hanno già lavorato. Singolare invece come il 38% non abbia mai avuto in precedenza un'esperienza di volontariato. Questo spiega forse la loro difficoltà ad inserirsi nel settore, per il quale il volontariato rimane la strada d'accesso privilegiata. Bisogna notare comunque un'inversione di tendenza: nel 1999 e 2000 erano ben l'84% delle persone inserite nella banca dati a non aver mai avuto un'esperienza di volontariato. Evidentemente diminuiscono le persone che si avvicinano al settore provenienti da mondi non attigui ad esso, come appunto il volontariato, la religione, la politica, i movimenti.

Infine la maggior parte dei ruoli a cui queste persone aspirano sono nell'ambito della cooperazione internazionale o della progettazione e gestione, solo un 10% dice di essere interessato ai servizi alla persona, a fronte dell'alto numero di possibili fund-raiser, progettisti, formatori, esperti in gestione del personale. Sono però le competenze tecniche ad essere le più richieste dalle organizzazioni che cercano nuovo personale: segreteria, amministrazione, inserimento dati, ufficio stampa, ma anche assistenti domiciliari ed educatori di comunità. Domanda e offerta di lavoro, quindi, non si incrociano né dal punto di vista delle aspirazioni dei possibili nuovi occupati, né dal punto di vista delle competenze acquisite. Sebbene quindi le professionalità sul mercato non siano sempre le più richieste dal settore, almeno a Roma, bisogna sottolineare

la forte motivazione dei candidati: il 40% è disponibile a spostarsi e di questi la maggior parte andrebbe anche a lavorare all'estero.

Il fabbisogno formativo e l'offerta di formazione professionale

La formazione per il terzo settore in Italia non ha ancora una sua chiara strutturazione. Si può dire che il panorama delle opportunità formative vari di regione in regione ed anche a seconda delle professionalità che vengono formate: spesso sotto nomi diversi si nascondono competenze simili o gli stessi sbocchi professionali. La recente legge sui servizi sociali (Lg.328/00) ha contribuito ad uniformare la definizione di certe professioni in tutto il paese, ma solo alcune. Esistono corsi per le professionalità di base che operano nel settore, ma spesso l'aggiornamento viene demandato alle organizzazioni stesse. Esistono scuole superiori che formano generici operatori sociali, prevedendo un possibile sbocco nelle facoltà umanistiche, o nelle lauree brevi per assistenti sociali o educatori di comunità. Se si escludono le suddette lauree brevi (insieme a poche altre di tipo prevalentemente paramedico) non esistono altre opportunità offerte dalla scuola pubblica. I corsi professionali invece sono di solito gestiti dalle regioni, e queste li finanziano quasi interamente attraverso il Fondo Sociale Europeo. Per i volontari provvedono solitamente centri specializzati, a carattere non profit, finanziati dalle regioni proprio per fare formazione, con-

sulenza e ricerca (i centri di servizio per il volontariato).

La ricerca più completa sui corsi di formazione organizzati dalle regioni è stata effettuata dall'Isfol (Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori), che ha creato una banca dati di quelli effettuati sino al 1998. Da questo database è stato possibile estrarre i corsi afferenti al terzo settore realizzati nel Comune di Roma nel 1998:

- 3 corsi per l'amministrazione di cooperative, di cui nessuno specifico per la cooperazione sociale;
- 61 corsi nei settori sanitario e sociale;
- 7 corsi su argomenti legati all'ambiente; molti di questi possono riguardare il terzo settore, specialmente quelli sulle bio-tecnologie e bio-agricoltura, il riciclaggio, lo sviluppo sostenibile;
- 8 corsi sulla salvaguardia del patrimonio culturale, anche qui molti possono riguardare il terzo settore;
- 5 corsi nel settore dell'educazione, principalmente riguardanti i servizi all'infanzia.

Riassumendo possiamo dire che la ricerca identifica 84 corsi promossi sul territorio del Comune che interessano il terzo settore nel 1998, e ci si può aspettare che ogni anno la tendenza sia in crescita. E' interessante notare che la maggior parte della formazione si concentra nel settore sociosanitario, mentre per le professioni nuove e più moderne le opportunità formative sono ancora scarse. Si può quindi pensare che, se da un lato il sistema formativo è relativamente lento a recepire il fabbisogno del terzo

settore, è anche vero che in assoluto le competenze nel settore socio-sanitario sono ancora le più richieste. Come visto prima però i giovani che si avvicinano al settore portano invece competenze di tipo maggiormente gestionale e un'idea del nonprofit fatto quasi esclusivamente di progetti culturali e cooperazione allo sviluppo.

I corsi organizzati da soggetti di terzo settore ed aperti ad altre realtà simili sono invece molto numerosi. Si tratta in genere di corsi o seminari sugli argomenti su cui l'organizzazione promotrice è particolarmente attiva. Si va dalla cooperazione internazionale a questioni specifiche come la comunicazione o il recupero di soggetti svantaggiati. La qualità di tali offerte formative è molto variabile, ma di solito, trattandosi di argomenti molto specifici trattati da coloro che sono a contatto con essi nel modo più diretto, si raggiunge un buon livello di preparazione. L'accesso a tali corsi è spesso complicato dalla difficoltà di circolazione delle informazioni, che tendono a raggiungere solo persone già inserite in quel circuito.

Le metodologie didattiche più applicate e in genere più gradite sono l'alternanza formazione-lavoro ed interventi brevi per la riqualificazione del personale. Vengono considerati efficaci anche gli scambi e le visite tra le varie organizzazioni, o la partecipazione a gruppi di riflessione interorganizzativi. Inoltre alcune ricerche evidenziano che l'offerta formativa è più gradita quando proviene diretta-

mente da organismi non profit.

Università private o istituti che si occupano in modo specifico di formazione hanno cominciato ultimamente ad interessarsi al terzo settore, proponendo corsi per la gestione delle imprese sociali e del non profit. I costi possono variare dai 300 ai 5 mila euro (in caso di borse di studio disponibili).

Al di là della formazione ricevuta e dall'autorevolezza degli enti di formazione, l'accesso al terzo settore però rimane legato ai contatti personali ed alle precedenti esperienze in organizzazioni affini, meno ai titoli professionali acquisiti. Una ricerca qualitativa su un ristretto numero di organizzazioni in tutto il paese dimostra come il 75% delle nuove assunzioni avvenga attraverso contatti personali o tra persone già attive nell'organizzazione come volontari.

Per quanto riguarda invece l'aggiornamento e la riqualificazione professionale, gli ostacoli principali all'attuazione di percorsi formativi interni al terzo settore sono legati ai costi. I finanziamenti specifici sono percepiti come insufficienti e soprattutto erogati in maniera non organica: le grandi organizzazioni riescono quindi a supplire attraverso le professionalità già presenti al loro interno, ma le piccole devono appoggiarsi a qualche rete o consorzio che provveda per loro e riesca a ricorrere al finanziamento pubblico. Chi lavora invece con bandi ed appalti spesso non ha nei contratti fondi stanziati per la formazione o tempi dedicati ad essa: si trova costretto quindi a ritagliarla a scapito di altre voci di spesa.

L'OFFERTA DELLE UNIVERSITÀ ROMANE PER FORMARE DIRIGENTI DEL TERZO SETTORE

| Università | Settore | Corso | Durata |
|---------------------------|----------|--|--------|
| Università La Sapienza | Pubblico | Laurea triennale interfacoltà in servizio sociale | 3 anni |
| | | Laurea in Scienze e istituzioni per la Cooperazione e lo Sviluppo | 3 anni |
| | | Master in tutele internazionale dei diritti umani | 3 anni |
| Università Luiss di Roma | Privato | Laurea in economia del non profit (facoltà di economia) Manager dei Flussi migratori | 3 anni |
| Università Roma Tre | Pubblico | Laurea in Scienze storiche del territorio e per la cooperazione internazionale | 3 anni |
| | | Laurea in Discipline del servizio sociale ad indirizzo formativo europeo | 3 anni |
| | | Laurea in Educatore professionale di comunità | 3 anni |
| | | Laurea in Consulente esperto di processi di pace, cooperazione e sviluppo. | 3 anni |
| Università di Tor Vergata | Pubblico | Corso di Perfezionamento in Tutela e promozione dei diritti umani. | 1 anno |
| Università S. Pio V | Privato | Master in diritti umani nella realtà contemporanea | 1 anno |
| Università Lumsa | Privato | Laurea in Servizio Sociale | 3 anni |
| | | Laurea in Esperto nelle organizzazioni del terzo settore Laurea in Scienze sociali per la cooperazione, lo sviluppo e la pace | 3 anni |

Fonte: *Lunaria 2002*