

*Osservatorio Terzo Settore
Regione Emilia-Romagna*

REPORT

Febbraio 2020

Progetto realizzato grazie a

Indice

INTRODUZIONE	2
PARTE 1 – LE ORGANIZZAZIONI	5
1. VARIABILI DESCRITTIVE	5
2. VOLONTARI: MOTIVAZIONI E PARTECIPAZIONE	8
3. RELAZIONI E APPARTENENZA A RETI	24
4. BUONE PRATICHE REGIONALI	29
PARTE 2 – I NUOVI VOLONTARI	33
1. VARIABILI DESCRITTIVE	33
2. MOTIVAZIONI E PARTECIPAZIONE ALLA VITA ASSOCIATIVA	35
CONCLUSIONI	45
APPENDICE	47

Introduzione

Il presente report, a cura di AICCON – *Associazione Italiana per la promozione della Cultura della Cooperazione e del Non profit*¹, centro studi promosso dall'Università di Bologna, si inserisce all'interno dell'attività dell'*Osservatorio Regionale Terzo settore dell'Emilia-Romagna*. Obiettivo principale dell'indagine condotta, di cui il report rappresenta la sintesi conclusiva, era quello di acquisire informazioni utili alla comprensione delle principali dinamiche che stanno attualmente caratterizzando il mondo del volontariato all'interno delle organizzazioni di volontariato (ODV) e delle associazioni di promozione sociale (APS) presenti sul territorio regionale.

In particolare, si è inteso osservare il fenomeno da una duplice prospettiva: da un lato, quella delle *organizzazioni* con riferimento specifico alla percezione che queste hanno delle motivazioni che muovono i volontari e relativamente alle modalità di partecipazione previste per il loro coinvolgimento, nonché alla capacità delle organizzazioni stesse di fare rete con altri soggetti presenti sui territori di riferimento, evidenziando al contempo le buone pratiche esistenti in termini di valorizzazione delle capacità e delle competenze dei volontari e di valutazione di impatto sociale delle attività condotte dall'organizzazione; dall'altro, quella dei *volontari stessi* (con specifico riferimento a quelli che hanno aderito all'organizzazione da meno di 1 anno o hanno un'età anagrafica inferiore ai 30 anni), al fine di cogliere ulteriori aspetti relativamente alle loro motivazioni e alla partecipazione alla vita associativa e alle aspettative e prospettive future all'interno delle organizzazioni.

Anche il mondo del volontariato, infatti, deve fare i conti con i mutamenti in atto all'interno della nostra società che riguardano, in particolare, il fenomeno del cd. "degiovanimento": come sostiene Rosina (2016)², infatti, ciò che maggiormente preoccupa sono gli squilibri generazionali, che interagiscono con quelli sociali e territoriali. La riduzione delle nascite sottrae popolazione dal basso: rende meno consistenti le generazioni più giovani mentre la popolazione anziana continua ad aumentare ed anzi accresce il suo peso relativo, tanto da poterci fregiare oggi d'essere il paese in Europa con più bassa presenza di under 30. Tale condizione di declino demografico non si vince guardando solo alla quantità, ma promuovendo prima di tutto la qualità della vita delle persone, delle loro relazioni, dell'essere attive ad ogni età, del poter realizzare con successo i propri progetti sia lavorativi che familiari. Sempre secondo Rosina (2019)³, l'intreccio di vulnerabilità e di carenza di valorizzazione dei giovani necessita del riconoscimento che le nostre potenzialità sono legate alla capacità di mettere tutti, a partire dalle età più giovani fino a quelle più avanzate, nelle condizioni di dare il meglio di sé, incentivando la promozione del loro ruolo attivo per arrivare a ottenere anche una demografia più solida, un welfare più sostenibile, un maggior dinamismo economico, che porta anche a maggior ricchezza da redistribuire verso tutti e a favore di una vita di qualità sempre più lunga.

¹ www.aiccon.it

² Rosina, A. (2016), "Come rispondere al declino demografico", *La Repubblica*, 11 giugno. Disponibile alla pagina: <https://www.alessandrorosina.it/category/giovani/degiovanimento/>

³ Rosina, A. (2019), "Perché l'Italia non riesce a essere mai un Paese per giovani", *Avvenire*, 12 dicembre. Disponibile alla pagina: <https://www.alessandrorosina.it/perche-litalia-non-riesce-a-essere-mai-un-paese-per-giovani/#more-5026>

Se è vero come è vero che il volontariato è “un modo d’essere della persona nell’ambito dei rapporti sociali”, così come definito dalla Corte Costituzionale⁴, di cui deve esserne riconosciuto “il valore e la funzione sociale [...] quale espressione di partecipazione, solidarietà e pluralismo”, come riportato nel Codice del Terzo settore (art. 2), va da sé che la qualità del volontariato diventa decisiva per la qualità della democrazia. Ecco, quindi, che la partita si gioca sul “come” individuare le risorse volontarie “giuste” a tal fine e sulle modalità adeguate per valorizzarle e rendere continuativi i rapporti nel tempo, affinché l’investimento che l’organizzazione può fare sui volontari sia produttivo in termini di efficacia e generazione di impatto rispetto ai beneficiari dei servizi e alle comunità e i territori in cui essi agiscono.

Come sostiene Laffi (2019)⁵, il Novecento è stato il tempo del reclutamento di volontari basato su forti ideali e valori. Le nuove generazioni, invece, sono nate in un contesto completamente diverso, in continua evoluzione, sanno di dover essere pragmatici, adattabili, tempestivi. In virtù di tale cambio di passo “occorre cambiare prassi di aggancio e autorappresentazione [...] il racconto va fatto al futuro, serve dichiarare l’urgenza di un mandato che ci viene dalla realtà, bisogna dialogare coi desideri e le aspirazioni dei ragazzi e delle ragazze che si hanno di fronte, allestire compiti che li prevedano in prima persona, per regalare loro quello che cercano nel volontariato, l’esperienza del bene”. In altri termini, l’elemento su cui fare leva non è tanto – o non solo – sull’adesione ideale quanto piuttosto sulla capacità di offrire un’esperienza fondata sulla costruzione di relazioni e legami fra pari e non. Così concepite le organizzazioni di volontariato diventano laboratori per sviluppare abilità, *luoghi* che assumono una funzione educativa prima ancora che formativa.

In quest’ottica, attraverso una lettura longitudinale dei dati contenuti nell’indagine condotta sul doppio livello di osservazione (organizzazioni e nuovi volontari), è possibile delineare alcuni punti cardine attraverso cui dare avvio, nel prossimo futuro, da parte Enti del Terzo settore a percorsi che fanno del volontariato un elemento centrale nello sviluppo interno ed esterno alle organizzazioni stesse in quanto “contenitore relazionale” abilitante “persone relazionali”, ovvero intrinsecamente orientate alla creazione di relazioni e alla reciprocità.

Di seguito, in estrema sintesi, gli elementi che, rispetto al presente documento, offrono una chiave di lettura trasversale delle evidenze emerse dall’indagine realizzata:

1. le **motivazioni intrinseche** che spingono i volontari, in particolare quelli “nuovi” (presenti nell’organizzazione da meno di un anno o con età anagrafica inferiore a 30 anni), ad entrare negli ETS e svolgere in maniera continuativa l’attività di volontariato;
2. la **partecipazione** dei volontari alla **vita associativa**, sia in termini di attività dentro cui prestano il proprio tempo e le proprie competenze e abilità sia in termini di capacità di coinvolgimento nei processi organizzativi e decisionali degli ETS stessi;
3. la tensione delle organizzazioni a sviluppare **relazioni** e **reti** di diversa natura e volte a perseguire obiettivi differenti che contribuiscono, più in generale, all’interesse generale e a produrre impatto sociale nelle comunità e nei territori di riferimento;

⁴ Corte Costituzionale (1992), *Sentenza n. 75*, 17-28 febbraio. Disponibile alla pagina: <https://www.cortecostituzionale.it/actionSchedaPronuncia.do?anno=1992&numero=75>

⁵ Laffi (2019), “Come avvicinare i giovani al volontariato? Ecco una risposta”, in *Vita Non Profit*, 5 dicembre. Disponibile alla pagina: <http://www.vita.it/it/article/2019/12/05/come-avvicinare-i-giovani-al-volontariato-ecco-una-risposta/153502/>

-
4. la necessità di implementare **modelli organizzativi aperti** e **inclusivi** al fine di aumentare la propria capacità di adattamento e, di conseguenza, di risposta alle dinamiche in atto nella nostra società e ai bisogni sociali emergenti;
 5. lo sviluppo di una cultura e di una pratica della **valutazione** delle proprie attività, intesa come esercizio di attribuzione “di senso” al valore generato dagli ETS in qualità di capacità trasformativa delle persone cui essi si rivolgono con il proprio operato.

PARTE 1 – LE ORGANIZZAZIONI

1. Variabili descrittive

Il primo elemento che permette un'osservazione delle organizzazioni rispondenti (n. 604) è la loro *distribuzione geografica*⁶ che evidenzia come la provincia di Parma catalizzi sul proprio territorio oltre ¼ delle organizzazioni rispondenti (figura 1.1).

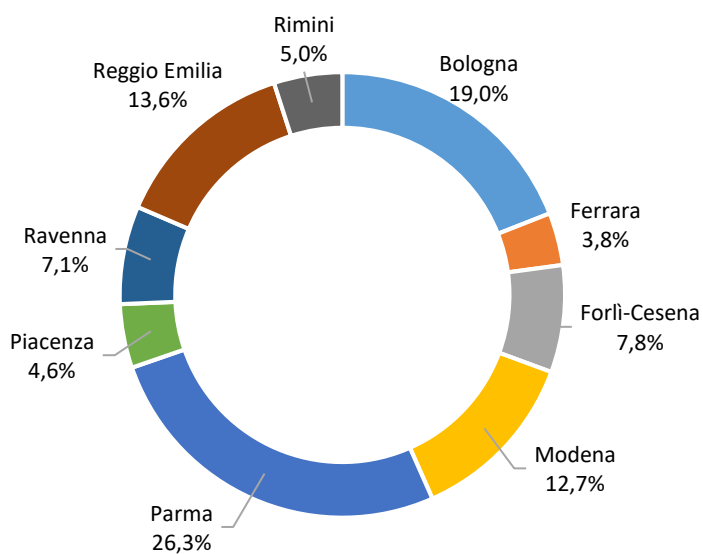


Fig. 1.1. Distribuzione geografica per sede, per provincia (2019)

Fonte: elaborazione AICCON

Il secondo elemento di analisi delle realtà rispondenti riguarda l'*ambito di attività*⁷. Tra quelli proposti, che riflettono di fatto i nuovi settori previsti dalla riforma del Terzo settore⁸, un'organizzazione su 7 opera principalmente nell'ambito di "attività culturali di interesse generale con finalità educativa" e 2 su 15 nell'"organizzazione e gestione di attività culturali, artistiche o ricreative di interesse sociale" (tabella 1.1). Seguono i settori "Interventi e servizi sociali" (9,9%), "Prestazioni socio-sanitarie" (5,7%), "Beneficenza, sostegno a distanza, cessione gratuita di alimenti o prodotti o erogazione di denaro, beni o servizi a sostegno di persone svantaggiate o di attività di interesse generale" (5,4%) ed "Educazione, istruzione e formazione professionale" (5,3%). In questi primi sei settori di attività si concentrano il 53,4% dei soggetti che hanno risposto al questionario di indagine.

⁶ Per 94 organizzazioni (15,6% dei rispondenti) la sede operativa non coincide con quella legale. Tenuto conto di questa informazione, tutte le realtà sono state riclassificate in termini di distribuzione geografica e successivamente analizzate con riferimento al territorio su cui si trova la propria sede, operativa oppure legale (solo qualora coincidente con quella operativa).

⁷ Il totale delle risposte è 1.536, poiché era possibile selezionare uno o più ambiti di attività.

⁸ Cfr. d.lgs. 3 luglio 2017, n. 117, *Codice del Terzo settore*, art. 5 – "Attività di interesse generale".

Tab. 1.1. Distribuzione per ambito di attività (2019)

Ambito di attività	Val. %
Attività culturali di interesse sociale con finalità educativa	14,1%
Organizzazione e gestione di attività culturali, artistiche o ricreative di interesse sociale	13,1%
Interventi e servizi sociali	9,9%
Prestazioni socio-sanitarie	5,7%
Beneficenza, sostegno a distanza, cessione gratuita di alimenti o prodotti o erogazione di denaro, beni o servizi a sostegno di persone svantaggiate o di attività di interesse generale	5,4%
Educazione, istruzione e formazione professionale	5,3%
Interventi di tutela e valorizzazione del patrimonio culturale e del paesaggio	5,1%
Interventi e prestazioni sanitarie	4,6%
Promozione e tutela dei diritti umani, civili, sociali e politici, nonché dei diritti dei consumatori e degli utenti delle attività di interesse generale, promozione delle pari opportunità e delle iniziative di aiuto reciproco, incluse le banche dei tempi e i gruppi di acquisto solidale	3,7%
Organizzazione e gestione di attività turistiche di interesse sociale, culturale o religioso	3,3%
Protezione civile	3,3%
Interventi e servizi finalizzati alla salvaguardia e al miglioramento delle condizioni dell'ambiente e all'utilizzazione accorta e razionale delle risorse naturali	3,2%
Promozione della cultura della legalità, della pace tra i popoli, della nonviolenza e della difesa non armata	3,1%
Formazione extra-scolastica, finalizzata alla prevenzione della dispersione scolastica e al successo scolastico e formativo, alla prevenzione del bullismo e al contrasto della povertà educativa	2,7%
Accoglienza umanitaria ed integrazione sociale dei migranti	2,0%
Organizzazione e gestione di attività sportive dilettantistiche	2,0%
Cooperazione allo sviluppo	1,8%
Servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e di persone svantaggiate e molto svantaggiate	1,4%
Servizi strumentali ad enti del Terzo settore	1,4%
Ricerca scientifica di particolare interesse sociale	1,3%
Alloggio sociale	0,7%
Agricoltura sociale	0,4%
Formazione universitaria e post-universitaria	0,3%
Attività commerciali, produttive, di educazione e informazione, di promozione, di rappresentanza, di concessione in licenza di marchi di certificazione, svolte nell'ambito o a favore di filiere del commercio equo e solidale	0,3%
Riqualificazione di beni pubblici inutilizzati o di beni confiscati alla criminalità organizzata	0,3%
Cura di procedure di adozione internazionale	0,1%
Radiodiffusione sonora a carattere comunitario	0,1%
Altro ⁹	5,7%
TOTALE	100,0%

Fonte: elaborazione AICCON

Ulteriore variabile descrittiva è rappresentata dal *livello geografico di intervento*. Quasi 3 organizzazioni su 4 (73,0%) agiscono a livello o provinciale (oltre 3 su 8) o comunale (oltre 2 su 6) (tabella 1.2). Quasi una su 10 opera a livello nazionale (5,3%) o internazionale (4,3%).

⁹ Per un maggiore dettaglio delle attività indicate nell'opzione di risposta "Altro", cfr. *Appendice*.

Inoltre, la metà delle rispondenti ha un'esperienza almeno ventennale: il 50,3% delle organizzazioni, infatti, si è costituita prima del 2000 (figura 1.2). Una realtà su 5 si è costituita, invece, da meno di 10 anni.

Con riferimento alla dimensione in termini economici, il 61,1% delle organizzazioni rispondenti ha *entrate* inferiori a 25 mila euro (tabella 1.3); meno di 1 su 6 fa registrare entrate superiori a 100 mila euro.

Tab. 1.2. Distribuzione per livello geografico di intervento (2019)

Livello	Val. %
Comunale	34,3%
Sovracomunale	2,5%
Provinciale	38,7%
Interprovinciale	1,2%
Regionale	12,6%
Interregionale	1,2%
Nazionale	5,3%
Internazionale	4,3%
TOTALE	100,0%

Fonte: elaborazione AICCON

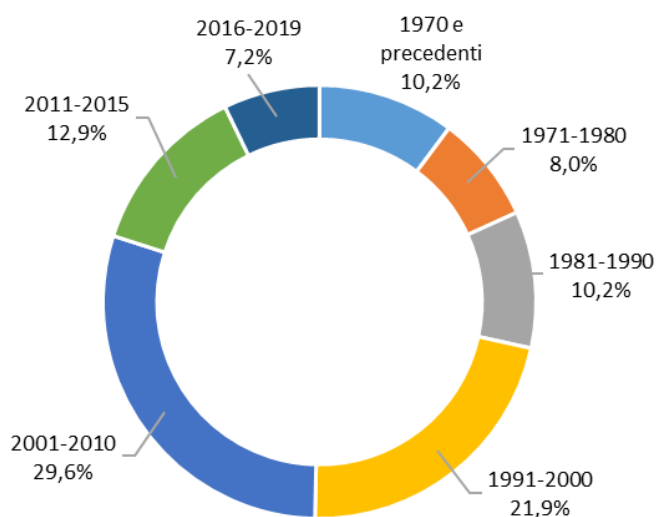


Fig. 1.2. Distribuzione per anno di costituzione

Fonte: elaborazione AICCON

Tab. 1.3. Distribuzione per entrate (al 31/12/2018)

Classi di entrate	Val. %
Sotto 5.000€	28,8%
Tra 5.000€ e 25.000€	32,3%
Tra 25.000€ e 50.000€	15,1%
Tra 50.000€ e 100.000€	8,3%
Sopra 100.000€	15,6%
TOTALE	100,0%

Fonte: elaborazione AICCON

Infine, 4 organizzazioni su 6 svolgono attività di *rendicontazione sociale* mediante la redazione annuale del bilancio sociale, strumento che in quasi il 69% delle realtà che lo realizzano è stato introdotto già prima del 2011, data di pubblicazione delle prime linee guida in materia¹⁰ (figura 1.3).

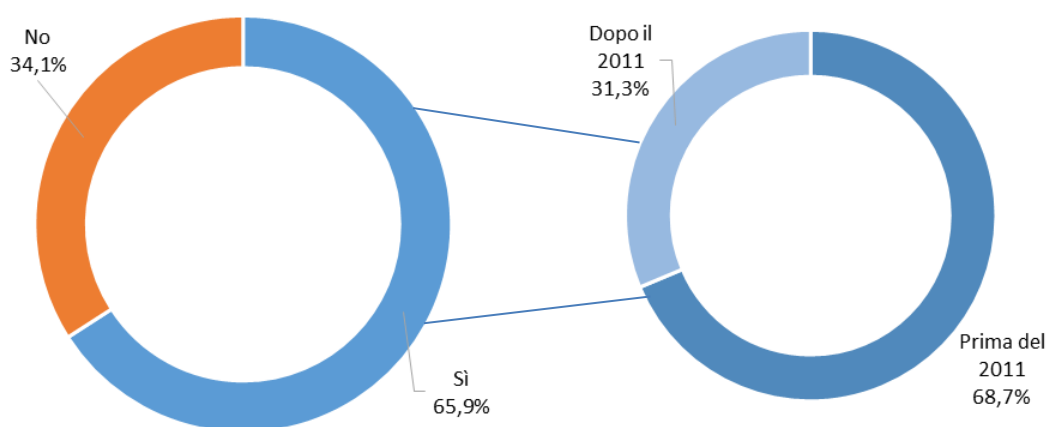


Fig. 1.3. Realizzazione del bilancio sociale

Fonte: elaborazione AICCON

2. Volontari: motivazioni e partecipazione

Nella maggior parte dei casi (in più di un'organizzazione ogni 2) la *base associativa* è costituita da oltre 50 soci (figura 2.1). Mediamente, sono 503 le persone facenti parte della base associativa delle organizzazioni oggetto di analisi¹¹. La distribuzione del numero dei soci rispetto alla dimensione economica (per classi di entrate) evidenzia una correlazione tra le due dimensioni: le organizzazioni con una base associativa composta da meno di 49 soci sono, infatti, quelle che rientrano nelle classi di entrate inferiori (sotto i 5 mila euro) (tabella 2.1).

¹⁰ Agenzia per il Terzo settore, *Linee guida e schemi per la redazione del bilancio sociale delle organizzazioni non profit*, 15 aprile 2011.

¹¹ Il dato medio è calcolato tenendo conto di alcune grandi associazioni che presentano un elevato numero di soci: AVIS Provinciale Rimini (11.782), AIDO Sezione Provinciale di Piacenza (12.880), AVIS provinciale Reggio Emilia (16.709), ACLI Emilia-Romagna (20.000), AIDO Reggio Emilia (21.000), UISP Comitato di Parma (23.000), AIDO Provinciale Parma (24.500), Uisp Comitato territoriale di Bologna (51.000). Eliminando dal conteggio queste organizzazioni, il numero medio di soci si abbassa a 205 unità per associazione.

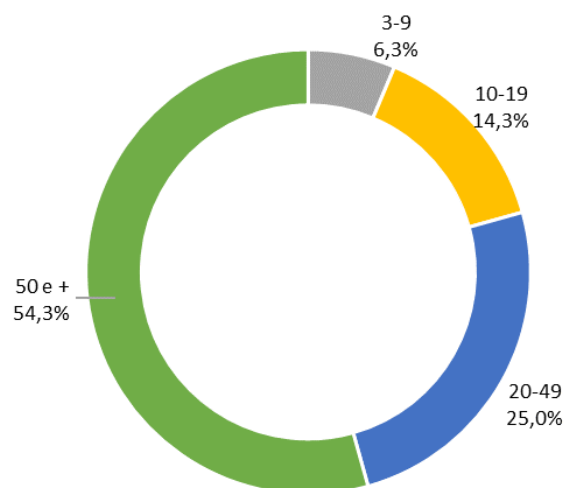


Fig. 2.1. Numero di soci (2019)

Fonte: elaborazione AICCON

Tab. 2.1. Relazione tra numero di soci ed entrate dell'organizzazione di appartenenza (2019)

Soci	Entrate					Totale
	sotto 5.000€	tra 5.000€ e 25.000€	tra 25.000€ e 50.000€	tra 50.000€ e 100.000€	sopra 100.000€	
0	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	50,0%	100,0%
3-9	42,1%	39,5%	10,5%	2,6%	5,3%	100,0%
10-19	45,3%	27,9%	9,3%	4,7%	12,8%	100,0%
20-49	42,0%	36,7%	10,7%	5,3%	5,3%	100,0%
50 e +	17,2%	30,4%	19,3%	11,3%	21,8%	100,0%
Totale	28,8%	32,3%	15,1%	8,3%	15,6%	100,0%

Fonte: elaborazione AICCON

Nel complesso, sono 85.104 i *volontari* impegnati nelle 604 organizzazioni oggetto dell'analisi: mediamente, sono 106 i volontari impegnati nello svolgimento delle attività delle organizzazioni oggetto dell'analisi¹². Un'organizzazione ogni 4, invece, impiega almeno 50 volontari al suo interno (figura 2.2). La distribuzione del numero dei volontari rispetto alla dimensione economica (per classi di entrate) evidenzia una correlazione tra le due dimensioni: le organizzazioni con meno di 19 volontari sono, infatti, quelle che rientrano principalmente nelle classi di entrate inferiori (sotto i 25 mila euro) (tabella 2.2). Le realtà con un numero di volontari compreso tra 20 e 49 si concentrano, invece, entro i 50 mila euro di entrate, mentre quelle con il maggior numero di volontari sono anche quelle con l'ammontare di entrate più importante (34,0% sopra i 100 mila euro). La distribuzione del numero dei volontari per provincia mostra come le province di Modena e Forlì-Cesena siano caratterizzate per la presenza di organizzazioni con oltre 50 volontari (rispettivamente per il 30,7% - la stessa percentuale caratterizza la provincia di Modena per la classe di volontari compresa tra 20 e 49 - e il 28,9%) (figura 2.3); Reggio Emilia (42,7%), Rimini (32,1%), Ravenna (31,0%), Ferrara e Bologna (entrambe 30,4%), invece, sono le province in cui vi è una maggioranza di realtà in cui operano tra i

¹² Il dato medio è calcolato tenendo conto di alcune grandi associazioni che presentano un elevato numero di volontari: ANPAS Emilia-Romagna (15.000), Avis Reggio Emilia (16.709), AIDO Reggio Emilia (21.000). Eliminando dal conteggio queste organizzazioni, il numero medio di volontari si abbassa a 54 unità per associazione.

20 e i 49 volontari. Piacenza e Parma, infine, si contraddistinguono per la concentrazione di realtà con un numero di volontari compreso tra 10 e 19 persone (con percentuali pari a 42,9% e a 31,4%).

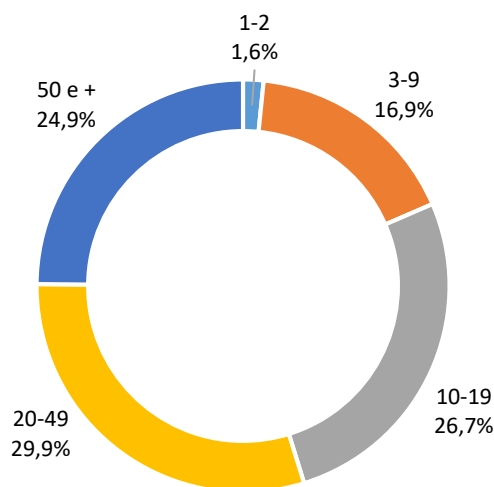


Fig. 2.2. Numero di volontari (2019)

Fonte: elaborazione AICCON

Tab. 2.2. Relazione tra numero di volontari ed entrate dell'organizzazione di appartenenza (2019)

Volontari	Entrate					Totale
	sotto 5.000€	tra 5.000€ e 25.000€	tra 25.000€ e 50.000€	tra 50.000€ e 100.000€	sopra 100.000€	
1-2	44,4%	22,2%	11,1%	11,1%	11,1%	100,0%
3-9	46,0%	37,0%	9,0%	5,0%	3,0%	100,0%
10-19	38,0%	36,7%	11,4%	8,2%	5,7%	100,0%
20-49	21,5%	29,4%	24,9%	6,8%	17,5%	100,0%
50 e +	12,2%	29,3%	11,6%	12,9%	34,0%	100,0%
Totale	28,1%	32,5%	15,1%	8,5%	15,9%	100,0%

Fonte: elaborazione AICCON

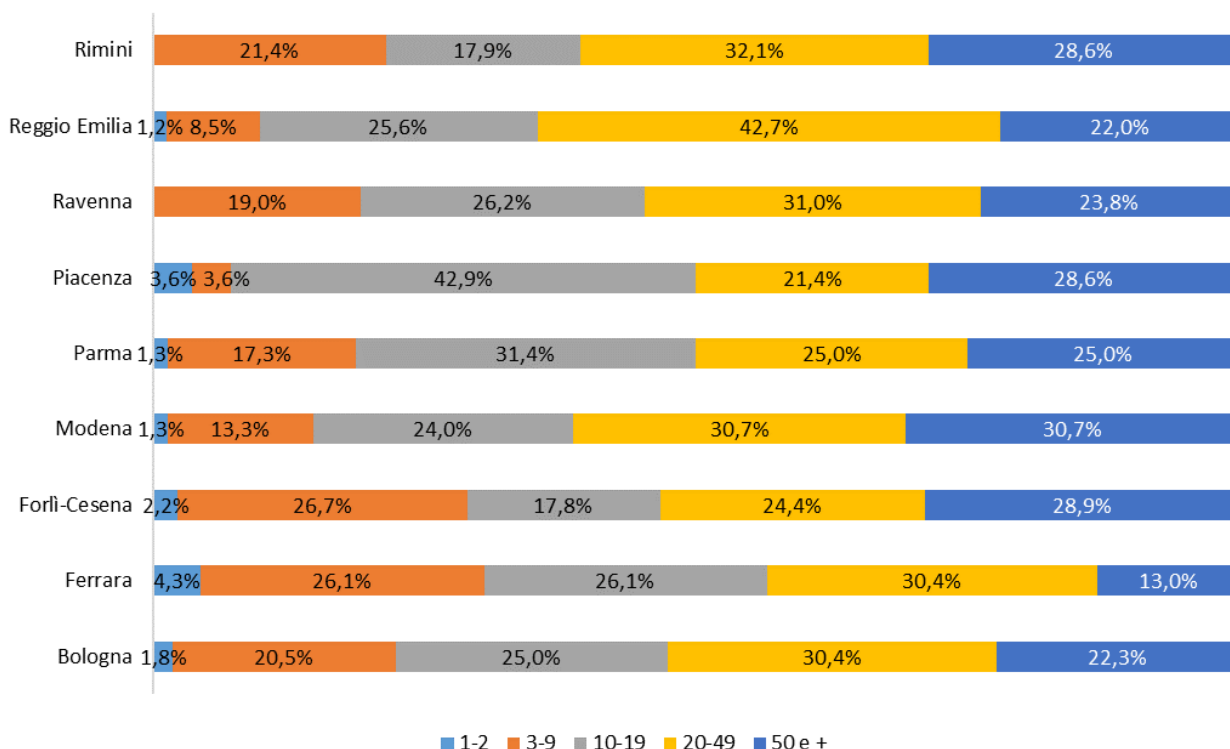


Fig. 2.3. Distribuzione numero di volontari per provincia (2019)

Fonte: elaborazione AICCON

La distribuzione dei volontari per *sex* fotografa una ripartizione fondamentale in equilibrio tra maschi e femmine, con una leggera preponderanza del numero di donne che impiegano gratuitamente il proprio tempo nelle organizzazioni rispondenti (+6,6 punti percentuali rispetto agli uomini) (figura 2.4). Incrociando il dato con la distribuzione territoriale emerge come solo nelle province di Ferrara e Piacenza il dato sia invertito, ossia vi sia una prevalenza di volontari uomini sulla componente femminile (rispettivamente +12,0 e +11,0 punti percentuali) (figura 2.5).

La variabile relativa all'*età*, invece, evidenzia una concentrazione del capitale umano volontario nella fascia di età 30-54 anni (quasi 1 ogni 3 volontari) (figura 2.6); quasi il 55%, invece, ha un'età superiore ai 55 anni, mentre circa 1 su 8 rientra nelle categorie inferiori ai 30 anni.

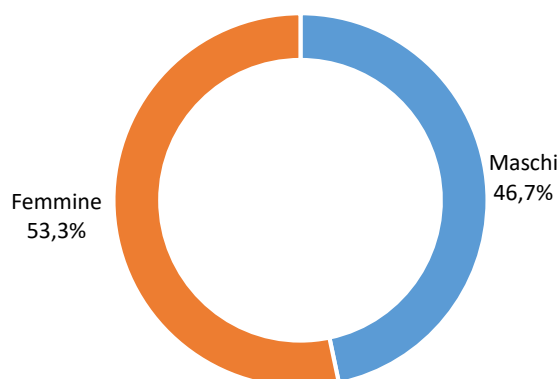


Fig. 2.4. Distribuzione numero di volontari per sesso (2019)

Fonte: elaborazione AICCON

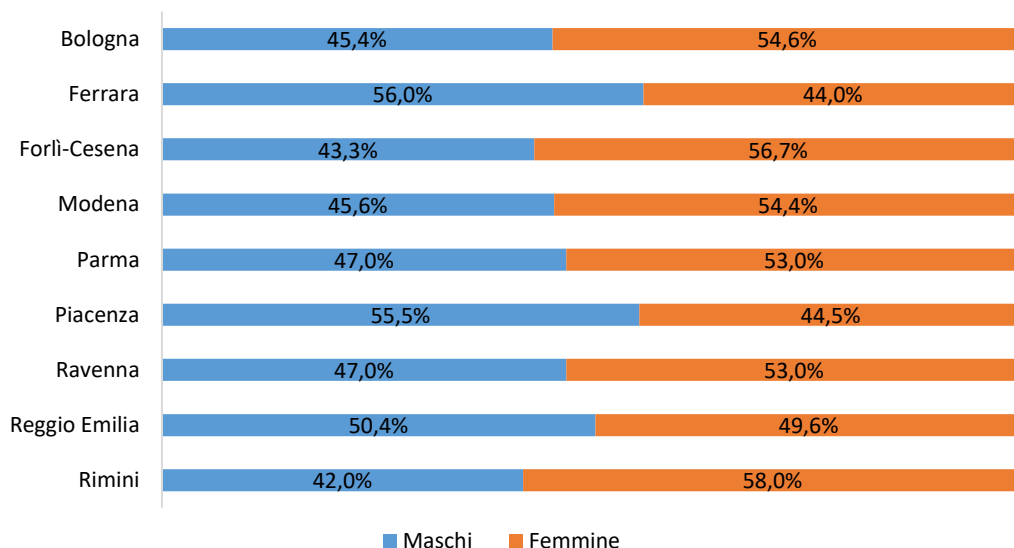


Fig. 2.5. Distribuzione numero di volontari per sesso e per provincia (2019)

Fonte: elaborazione AICCON

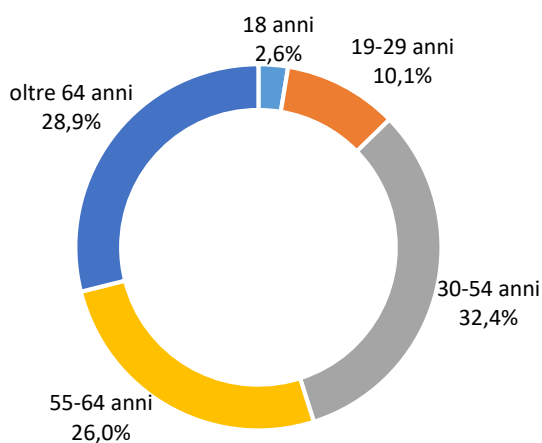


Fig. 2.6. Distribuzione numero di volontari per età (2019)

Fonte: elaborazione AICCON

Sono le province di Piacenza, Reggio Emilia e Forlì-Cesena quelle maggiormente rappresentative della fascia di età 30-54 anni (rispettivamente 37,7%, 35,5% e 35,1%) (figura 2.7), mentre Ravenna, Ferrara e Bologna sono le province con i volontari più longevi (sopra i 55 anni, con percentuali pari a 62,5%, 57,0% e 56,4%). I volontari più giovani (sotto i 30 anni di età), invece, si collocano principalmente nelle province di Piacenza (20,1%), Ferrara (18,4%) e Modena (16,1%).

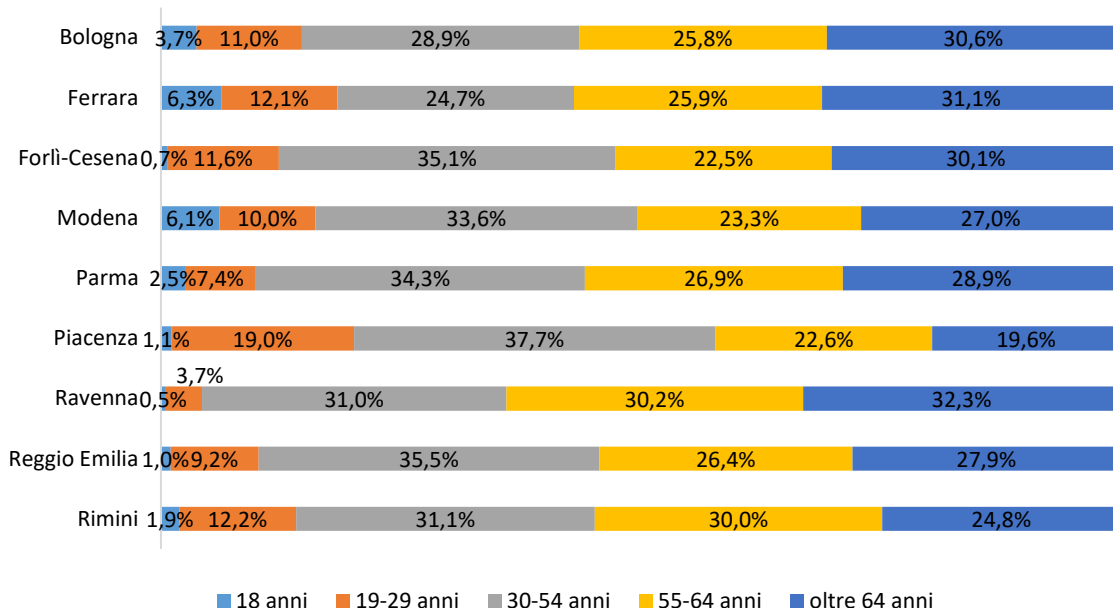


Fig. 2.7. Distribuzione numero di volontari per età e per provincia (2019)

Fonte: elaborazione AICCON

I volontari che hanno aderito da meno di un anno all'organizzazione in cui operano sono 13.903, ovvero il 16,3% del totale dei volontari impegnati nelle realtà rispondenti. Mediamente, quindi, si tratta di 23 nuovi volontari per ogni organizzazione rispondente. Di questi, la metà si trova tra Bologna (poco meno di 3 su 10) e Reggio Emilia (oltre 2 su 10) (figura 2.8).

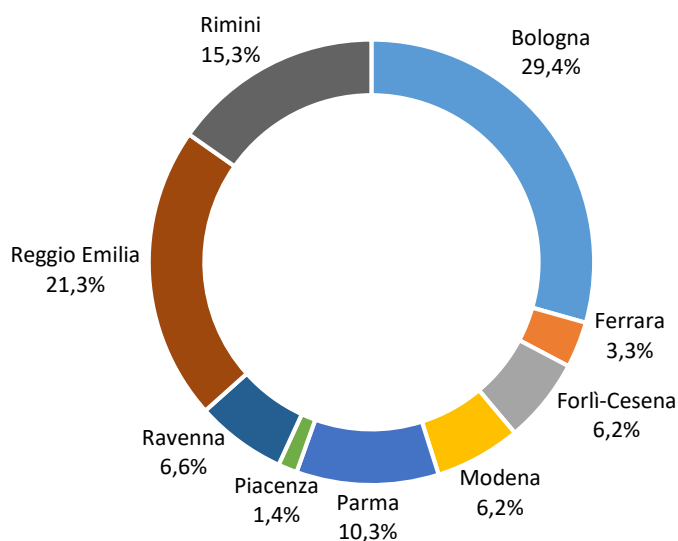


Fig. 2.8. Distribuzione numero di volontari aderenti da meno di un anno per provincia (2019)

Fonte: elaborazione AICCON

Oltre 1 su 3 volontario opera nelle organizzazioni di appartenenza da meno di 5 anni e, complessivamente, più di 3 su 5 da meno di 10 anni (figura 2.9). Ovviamente, sono le realtà costituite dal 2011 in poi a rappresentare maggiormente la classe relativa agli anni di adesione inferiore ("Da meno di 5 anni"), mentre, per contro, sono principalmente le realtà la cui costituzione è antecedente

agli anni 2000 a catalizzare la presenza di volontari che donano il loro tempo da più di 10 anni (figura 2.10).

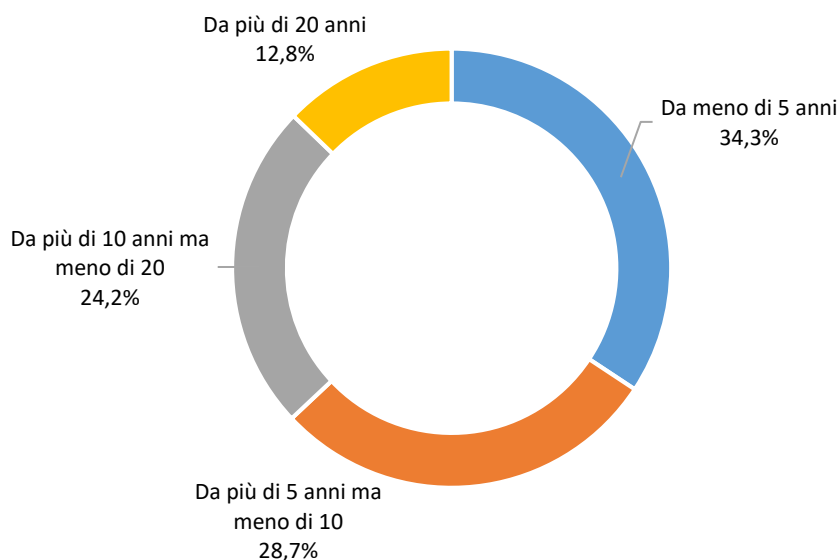


Fig. 2.9. Distribuzione numero di volontari per anni di adesione all'organizzazione (2019)

Fonte: elaborazione AICCON

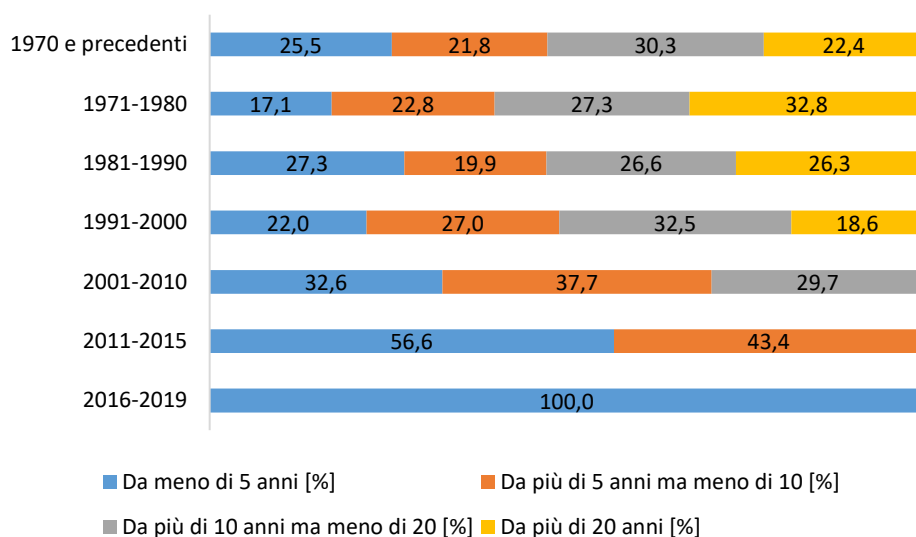


Fig. 2.10. Distribuzione numero di volontari per anni di adesione all'organizzazione e per anno di costituzione dell'organizzazione (2019)

Fonte: elaborazione AICCON

La principale *modalità* adottata dalle organizzazioni rispondenti per *motivare e coinvolgere i volontari* è quella relativa alla realizzazione di momenti collettivi di confronto e discussione con loro (es. riunioni, assemblee, ecc.): 8 su 10 realtà utilizzano, infatti, tali momenti, mentre poco meno di 7 su 10, invece, fanno della convivialità l'elemento catalizzante per perseguire gli stessi scopi (tabella 2.3). Meno frequente è, infine, il ricorso alla tecnologia in tal senso: meno di 5 realtà su 10, infatti, dichiarano di utilizzare strumenti tecnologici/canali *social* dell'organizzazione. I momenti collettivi di confronto/discussione vengono utilizzati in particolar modo dalle realtà presenti nei territori di Forlì-Cesena (83,0%) e Piacenza (82,1%) (figura 2.11); i momenti conviviali rivolti ai volontari, invece, nei

territori di Modena (75,3%) e Ravenna (74,4%) (figura 2.12); infine, gli strumenti tecnologici e i canali *social* dell'organizzazione sono più diffusi nelle organizzazioni delle province di Piacenza (67,9%) e Reggio Emilia (56,1%) (figura 2.13). Le realtà con un numero di volontari compreso tra 20 e 49 unità sono quelle che maggiormente utilizzano momenti collettivi di confronto/discussione e momenti conviviali rivolti ai volontari (rispettivamente 31,4% e 32,3%) (figure 2.14 e 2.15), mentre quelle di più grandi dimensioni in termini di presenza di volontari al proprio interno (più di 50 unità per organizzazione) sono i più avvezzi all'utilizzo degli strumenti tecnologici/canali *social* al fine di motivare e coinvolgere i volontari (figura 2.16).

Tab. 2.3. Modalità adottate per motivare e coinvolgere i volontari (2019)

	Sì	No	Totale
Momenti collettivi di confronto/discussione (<i>riunioni, assemblee, ...</i>)	76,2%	23,8%	100,0%
Momenti conviviali rivolti ai volontari (<i>feste, gite, visite a mostre, ...</i>)	67,1%	54,1%	100,0%
Strumenti tecnologici/canali <i>social</i> dell'organizzazione (<i>sito web, newsletter, WhatsApp, ...</i>)	45,9%	32,9%	100,0%
Altro ⁽¹³⁾	10,8%	89,2%	100,0%

Fonte: elaborazione AICCON

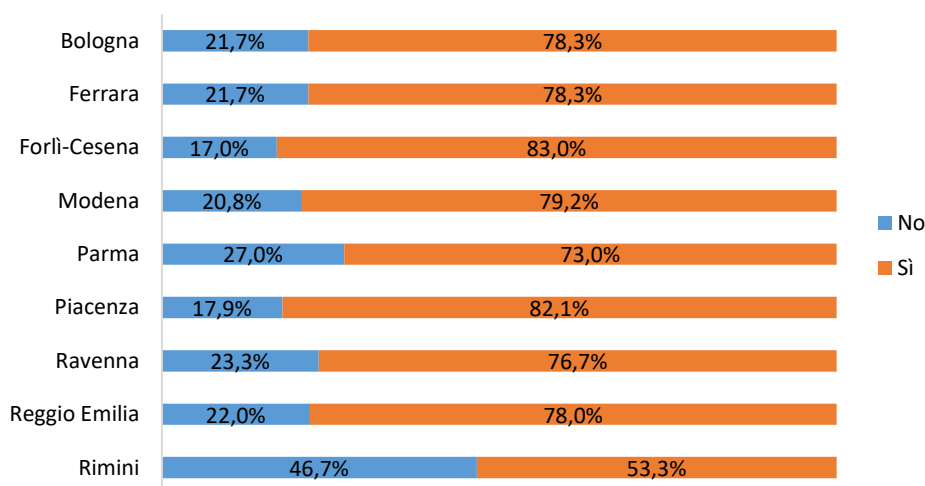


Fig. 2.11. Utilizzo di momenti collettivi di confronto/discussione per motivare e coinvolgere i volontari per sede dell'organizzazione (2019)

Fonte: elaborazione AICCON

¹³ Fatto 100 il totale delle risposte "Altro", il 30,8% ha indicato *corsi di formazione*, il 18,5% *comunicazioni/contatti diretti/i* e il 7,7% *passaparola*. Per un dettaglio maggiore delle categorie che compongono la voce "Altro", cfr. *Appendice*.

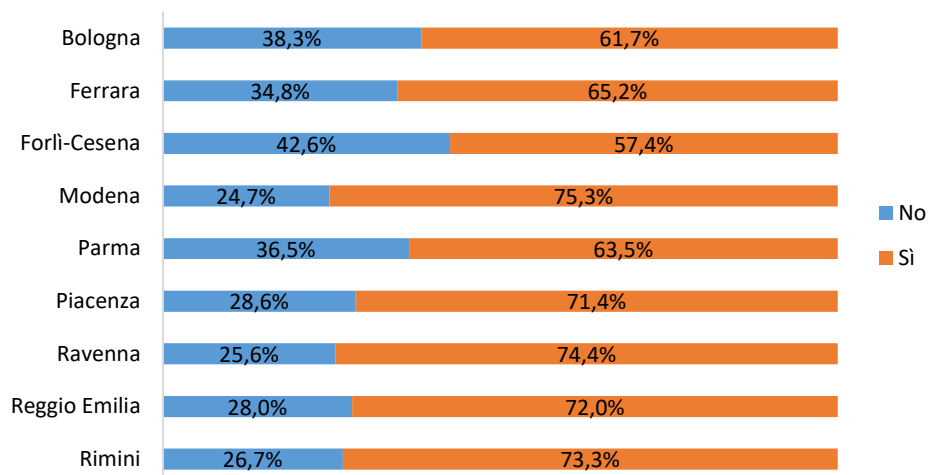


Fig. 2.12. Utilizzo di momenti conviviali per motivare e coinvolgere i volontari per sede dell'organizzazione (2019)

Fonte: elaborazione AICCON

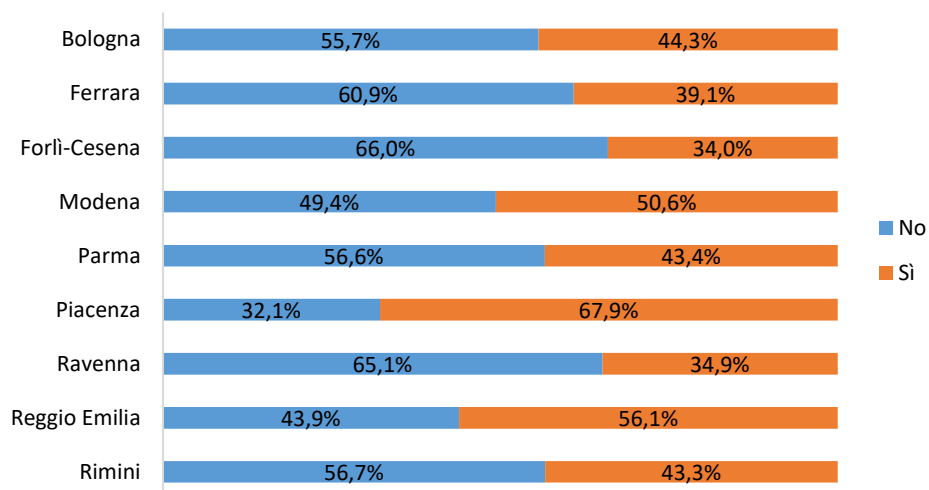


Fig. 2.13. Utilizzo di strumenti tecnologici/canali social per motivare e coinvolgere i volontari per sede dell'organizzazione (2019)

Fonte: elaborazione AICCON

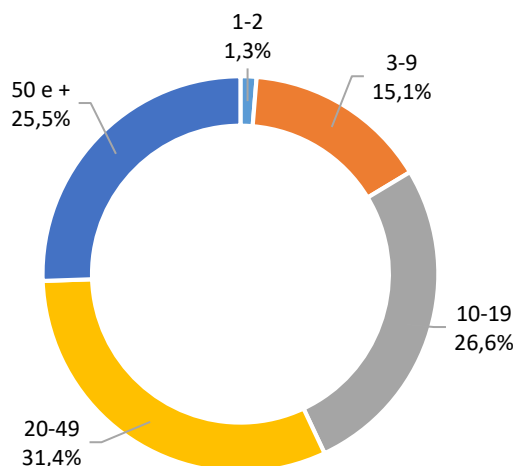


Fig. 2.14. Utilizzo di momenti collettivi di confronto/discussione per motivare e coinvolgere i volontari per numero di volontari dell'organizzazione (classi) (2019)

Fonte: elaborazione AICCON

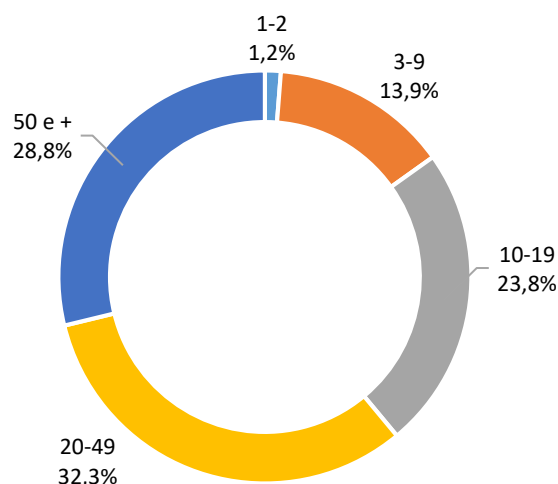


Fig. 2.15. Utilizzo di momenti conviviali per motivare e coinvolgere i volontari per numero di volontari dell'organizzazione (classi) (2019)

Fonte: elaborazione AICCON

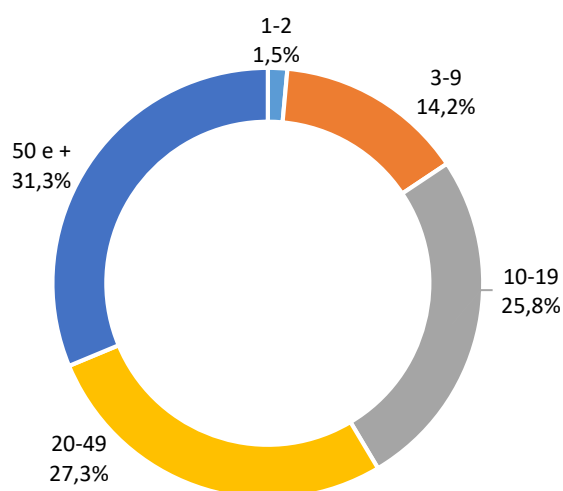


Fig. 2.16. Utilizzo di strumenti tecnologici/canali social per motivare e coinvolgere i volontari per numero di volontari dell'organizzazione (classi) (2019)

Fonte: elaborazione AICCON

Per far fronte al fabbisogno dell'organizzazione di *nuove risorse volontarie*, si rileva come la principale *modalità* utilizzata a tal proposito sia di natura squisitamente informale: il passaparola tra persone già facenti parte dell'organizzazione e la relativa cerchia di conoscenti viene utilizzato da oltre 9 realtà su 10 (tabella 2.4). Cioè a dire come la dimensione relazionale e reputazionale e, quindi, il capitale sociale di cui si nutrono sia caratterizzante per queste realtà del Terzo settore a tal punto da utilizzarla come leva per la ricerca di nuovo capitale umano volontario. Meno efficace, invece, risulta essere l'approccio a nuove figure volontarie intermediato da soggetti terzi come i CSV e gli Informagiovani del territorio di riferimento, cui si rivolgono rispettivamente soltanto 1 organizzazione su 10 e circa 1 organizzazione su 20. I dati suddivisi per territori di appartenenza della sede dell'organizzazione evidenziano una concentrazione maggiore di realtà che operano in tal senso attraverso il passaparola, gli stand e il sito/le pagine *social* dell'organizzazione nella provincia di Piacenza (con percentuali rispettivamente pari al 96,4%, 67,1% e 46,4%); il contatto con il CSV di

riferimento è più diffuso tra le organizzazioni presenti nella provincia di Modena, mentre quello con l'Informagiovani nella provincia di Reggio Emilia (figura 2.17).

Tab. 2.4. Modalità impiegate per ricercare nuovi volontari (2019)

	Sì	No	Totale
Passaparola tra persone già parte dell'organizzazione e conoscenti	91,4%	8,6%	100,0%
Tramite stand dell'organizzazione durante manifestazioni/eventi	59,9%	40,1%	100,0%
Mediante la pubblicazione sul sito/pagine social dell'organizzazione di annunci di ricerca di volontari	34,4%	65,6%	100,0%
Tramite il CSV di riferimento	10,8%	89,2%	100,0%
Attraverso l'Informagiovani del territorio di riferimento	5,8%	94,2%	100,0%
Altro ⁽¹⁴⁾	6,6%	93,4%	100,0%

Fonte: elaborazione AICCON

¹⁴ Per un dettaglio delle categorie che compongono la voce "Altro", cfr. *Appendice*.

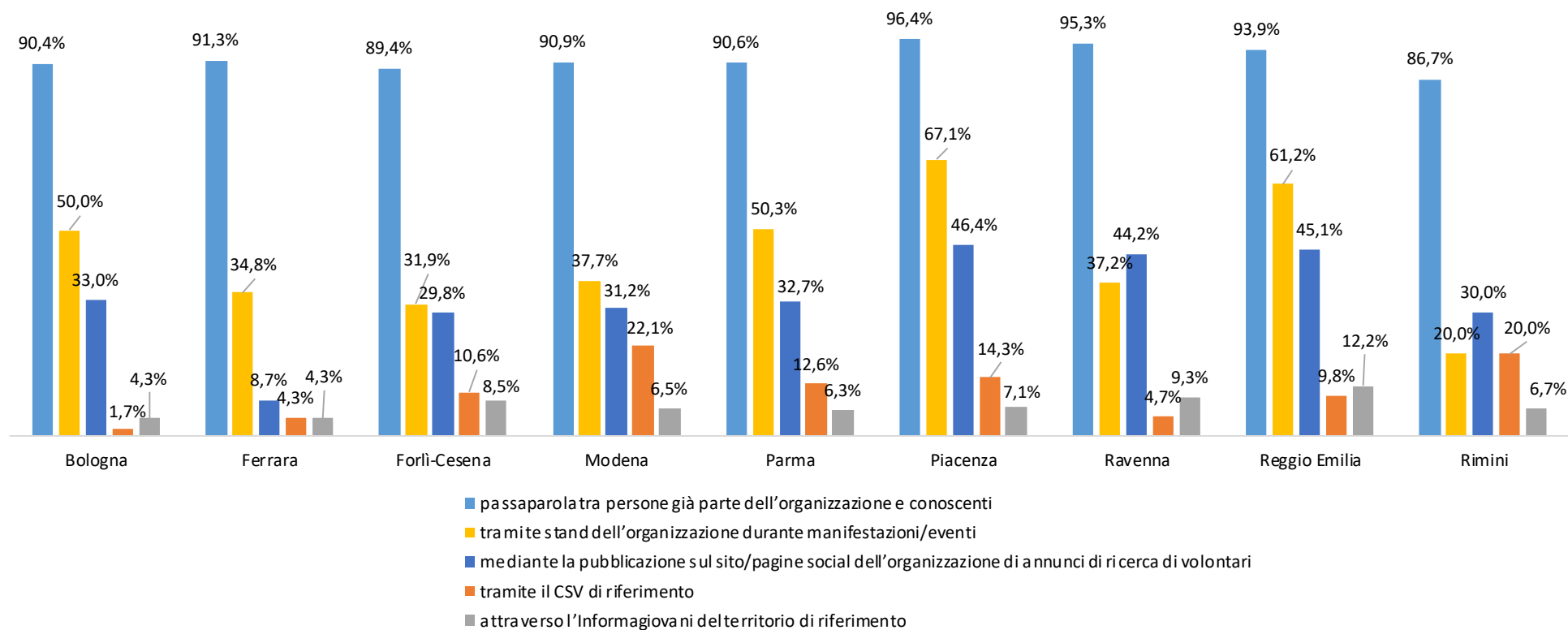


Fig. 2.17. Modalità impiegate per ricercare nuovi volontari per sede dell'organizzazione (2019)

Fonte: elaborazione AICCON

Quasi 8 organizzazioni su 10 prevedono all'interno del loro *processo decisionale* il *coinvolgimento diretto* dei *volontari* (figura 2.18). Oltre la metà delle organizzazioni rispondenti utilizza quale principale modalità per ottenere tale obiettivo la realizzazione di riunioni – sia di persona che *online* (ad es. tramite gruppi WhatsApp), anche se quest'ultima modalità è meno frequente (figura 2.19), oltre che la partecipazione alle assemblee dei soci (più di 2 realtà ogni 9) e al consiglio direttivo (circa 1 su 6).

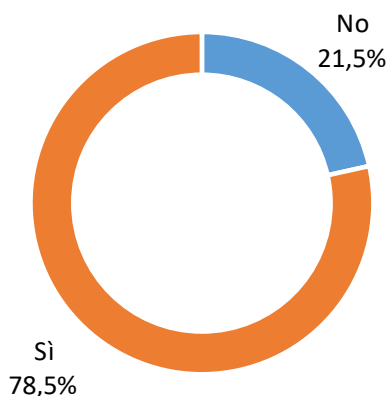


Fig. 2.18. Coinvolgimento dei volontari nei processi decisionali dell'organizzazione (2019)

Fonte: elaborazione AICCON

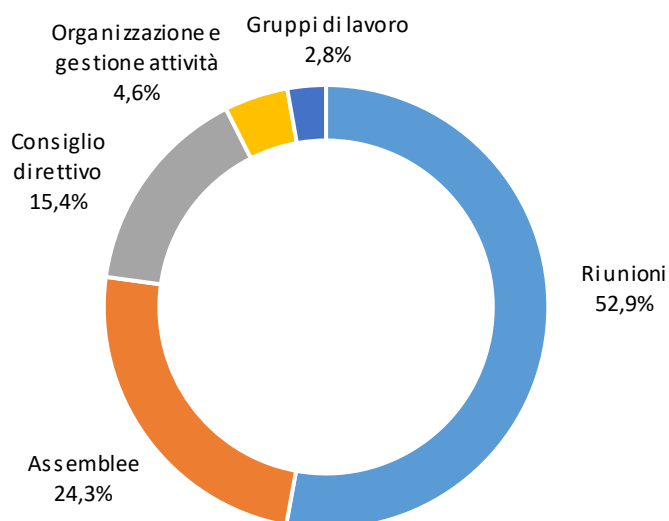


Fig. 2.19. Modalità di coinvolgimento dei volontari nei processi decisionali dell'organizzazione (2019)

Fonte: elaborazione AICCON

Più di 6 organizzazioni su 10 prevedono *percorsi formativi e di crescita* rivolti specificatamente ai propri volontari, di cui oltre 3 su 10 in maniera continuativa, cioè dal momento dell'entrata e per tutta la permanenza della risorsa all'interno dell'organizzazione stessa (figura 2.20). Ciò è vero in particolar modo per le realtà presenti sul territorio della provincia di Piacenza (39,3%) e Reggio Emilia (35,4%), mentre quelle presenti nella provincia di Rimini si caratterizzano per l'erogazione di percorsi di formazione e crescita durante la permanenza dei volontari nell'organizzazione ma non nel momento dell'ingresso nella stessa (30,0%) (figura 2.21).

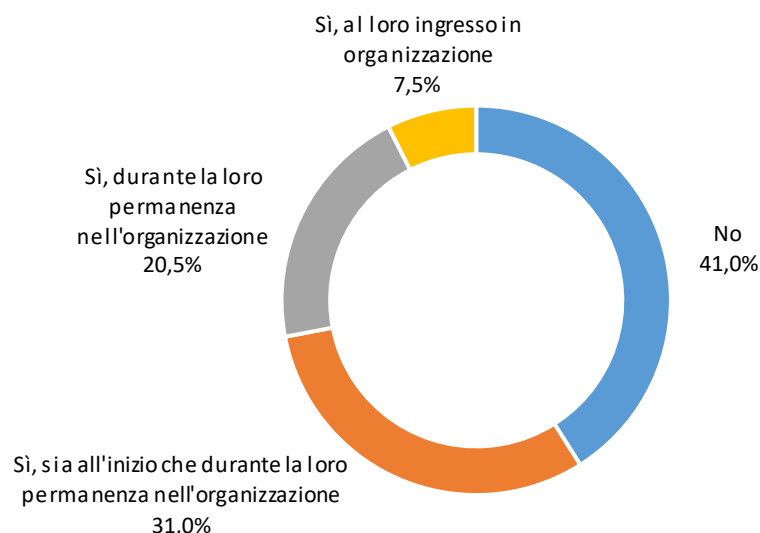


Fig. 2.20. Realizzazione di percorsi formativi e di crescita rivolti ai volontari (2019)

Fonte: elaborazione AICCON

Le organizzazioni di più recente costituzione (2016-2019) sono le uniche realtà in cui prevale la tendenza a non formare i volontari: più di 1 su 2, infatti, non prevede alcun tipo di percorso formativo o di crescita rivolto specificatamente a tali risorse umane (figura 2.22).

Tra le organizzazioni che realizzano percorsi formativi e di crescita per i propri volontari, oltre 7 su 10 erogano corsi volti a potenziare le competenze specifiche necessarie all'inserimento delle risorse umane volontarie nelle attività realizzate dall'organizzazione di appartenenza (tabella 2.5). 1 ogni 2 organizzazioni, invece, integra la conoscenza di tali figure con approfondimenti sui valori del volontariato e sulle competenze trasversali (cd. *soft skills*).

Tab. 2.5. Principali tematiche trattate nei percorsi formativi e di crescita rivolti ai volontari (2019)

	Sì	No	Totale
Competenze specifiche connesse all'azione svolta nell'organizzazione (es. comunicazione, trasporto sociale, ecc.)	71,6%	28,4%	100,0%
Valori del volontariato	50,8%	49,2%	100,0%
Competenze trasversali (es. relazionali, ecc.)	50,3%	49,7%	100,0%
Sicurezza	38,8%	61,2%	100,0%
Altro ⁽¹⁵⁾	6,5%	93,5%	100,0%

Fonte: elaborazione AICCON

¹⁵ Quattro le sotto-categorie che rientrano nella categoria "Altro": il tema oggetto dell'attività principale dell'organizzazione (87,0%), la *privacy* (4,3%), il Terzo settore (4,3%), le motivazioni (4,3%).



Fig. 2.21. Realizzazione di percorsi formativi e di crescita rivolti ai volontari per sede dell'organizzazione (2019)

Fonte: elaborazione AICCON

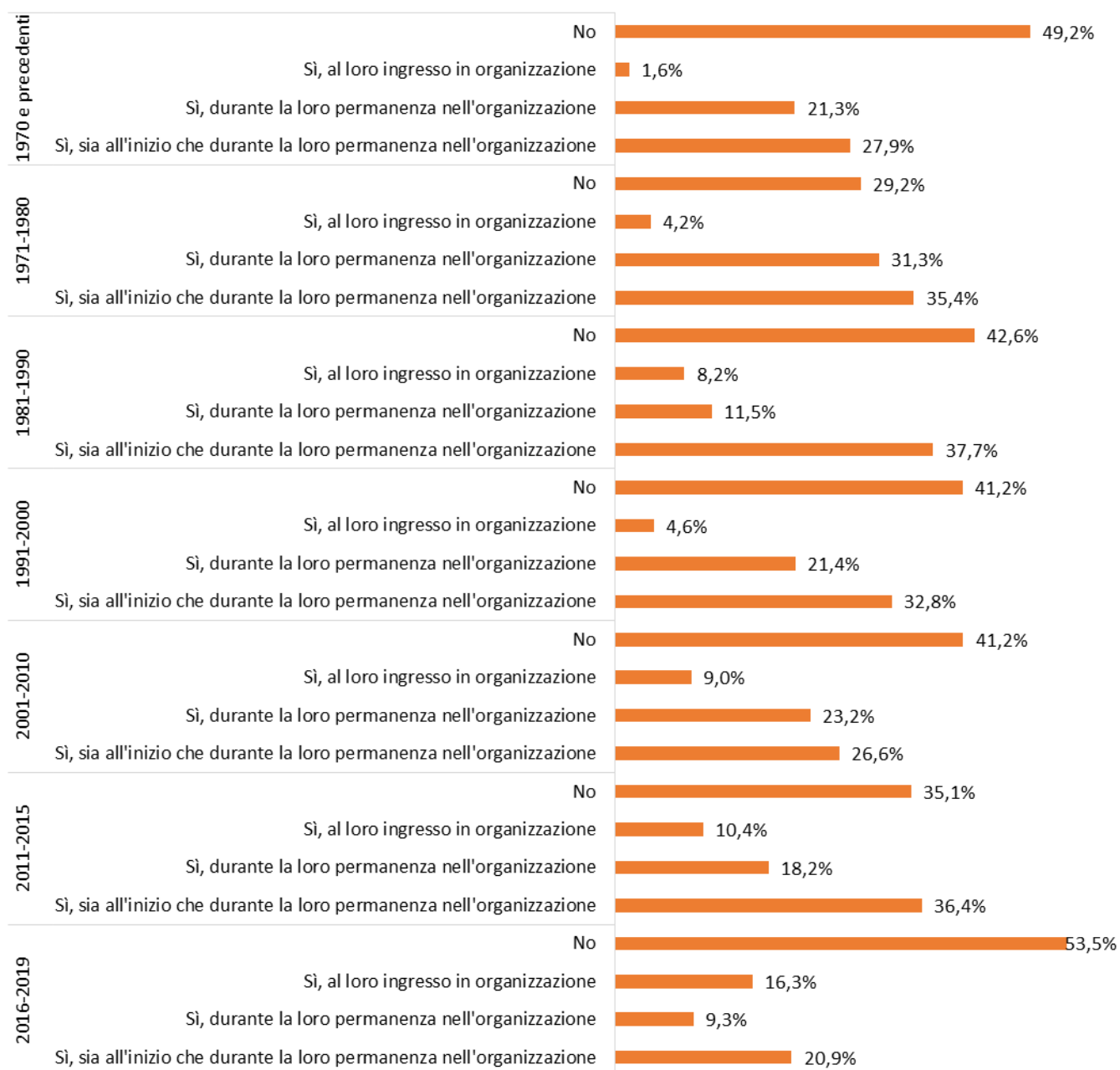


Fig. 2.22. Realizzazione di percorsi formativi e di crescita rivolti ai volontari per anno di costituzione dell'organizzazione (2019)

Fonte: elaborazione AICCON

3. Relazioni e appartenenza a reti

Circa 5 organizzazioni su 8 tra le rispondenti dichiarano di non appartenere ad alcun tipo di *rete a livello regionale*. Delle restanti, quasi 2 su 5 fanno parte di reti regionali omogenee ossia costituite da organizzazioni del Terzo settore aventi la stessa forma giuridica e operanti negli stessi ambiti di attività (tabella 3.1).

Tab. 3.1. Appartenenza a reti regionali, per tipologia di rete (2019)

	Sì	No	Totale
Sì, fa parte di reti tra organizzazioni del Terzo settore aventi la stessa forma giuridica e operanti negli stessi ambiti di attività	37,4%	62,6%	100,0%
Sì, fa parte di reti tra entità aventi diversa natura giuridica (pubblica, privata non profit, privata for profit) aventi obiettivi condivisi (es. lotta alla povertà educativa, far fronte alla questione dell'immigrazione, ecc.)	13,6%	86,4%	100,0%
Sì, fa parte di reti tra organizzazioni del Terzo settore aventi la stessa forma giuridica ma operanti in ambiti diversi di attività	12,3%	87,7%	100,0%
Sì, fa parte di reti tra organizzazioni del Terzo settore aventi diversa forma giuridica ma operanti nello stesso ambito di attività	11,9%	88,1%	100,0%
No, non facciamo parte di nessuna rete	38,2%	61,8%	100,0%

Fonte: elaborazione AICCON

Osservando il dato rispetto al livello territoriale, se, da un lato, la provincia di Parma è quella con la percentuale più alta di realtà che dichiarano di non appartenere ad alcuna rete a livello regionale (24,2%), dall'altro lato è anche il territorio in cui si sviluppano maggiormente reti omogenee in termini identitari e organizzativi (reti tra organizzazioni del Terzo settore aventi la stessa forma giuridica e operanti negli stessi ambiti di attività, 27,4% e tra organizzazioni del Terzo settore aventi la stessa forma giuridica ma operanti in ambiti diversi, 31,1%), ma anche maggiormente eterogenee che vedono la collaborazione tra entità aventi diversa natura giuridica (pubblica, privata non profit, privata for profit) ma obiettivi condivisi (es. lotta alla povertà educativa, far fronte alla questione dell'immigrazione, ecc.) (29,3%) (figura 3.1). Bologna è, invece, la provincia in cui si sviluppano maggiormente reti tra organizzazioni del Terzo settore aventi diversa forma giuridica ma operanti nello stesso ambito di attività (25,0%).

Dall'incrocio del dato rispetto ai principali ambiti di attività¹⁶ in cui operano le organizzazioni rispondenti non si rilevano particolari differenze: le organizzazioni operanti in tutti e quattro i principali ambiti sviluppano maggiormente reti caratterizzate da una forte componente di omogeneità (reti tra organizzazioni del Terzo settore aventi la stessa forma giuridica e operanti negli stessi ambiti di attività): 31,6% per quelle attive nell'ambito delle "Attività culturali di interesse sociale con finalità educativa", 32,6% per quelle operanti nel settore "Organizzazione e gestione di attività culturali, artistiche o ricreative di interesse sociale", 56,3% per le realtà che realizzano "Interventi e servizi sociali" e 60,5% delle organizzazioni che erogano "Prestazioni socio-sanitarie".

¹⁶ "Attività culturali di interesse sociale con finalità educativa" (14,1% delle organizzazioni rispondenti), "Organizzazione e gestione di attività culturali, artistiche o ricreative di interesse sociale" (13,1% delle organizzazioni rispondenti), "Interventi e servizi sociali" (9,9% delle organizzazioni rispondenti), "Prestazioni socio-sanitarie" (5,7% delle organizzazioni rispondenti).

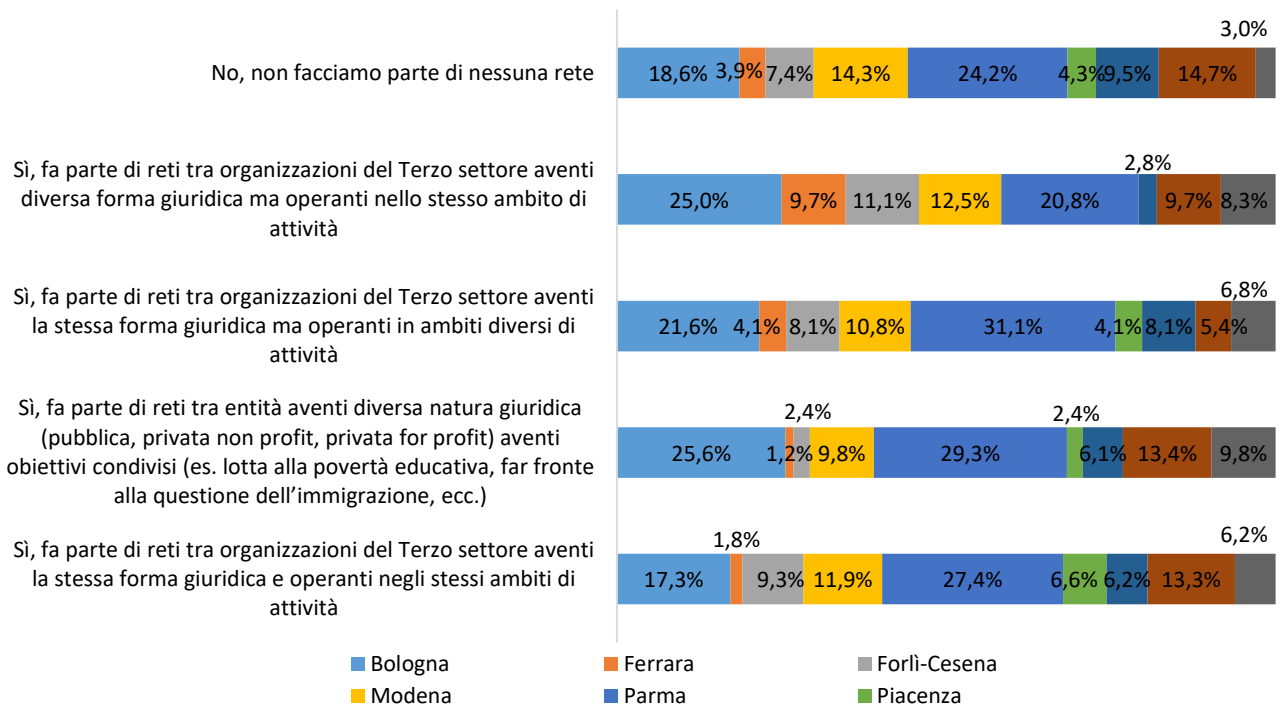


Fig. 3.1. Appartenenza a reti regionali, per tipologia di rete e sede dell'organizzazione (2019)

Fonte: elaborazione AICCON

Guardando all'obiettivo perseguito attraverso l'appartenenza alle reti regionali, oltre 2 organizzazioni su 5 evidenziano di operare in ottica collaborativa al fine di produrre *innovazione sociale* (figura 3.2), ovvero cercare di trovare nuove soluzioni ai problemi sociali dei territori in cui operano. Più di 1 su 3, invece, utilizza la rete per realizzare azioni di *advocacy*, intesa come attività di comunicazione mirata all'opinione pubblica realizzata con l'obiettivo di sollecitare il consenso dei cittadini attorno ad una causa connessa all'esercizio dei diritti di gruppi di soggetti in condizioni di fragilità.

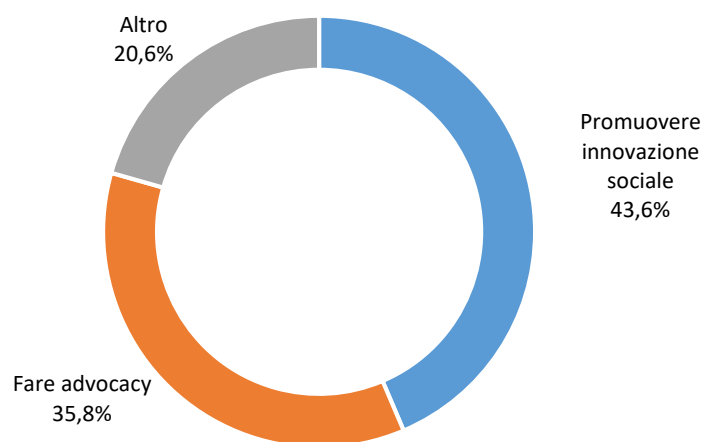


Fig. 3.2. Obiettivo primario delle reti regionali (2019)

Fonte: elaborazione AICCON

La provincia in cui la promozione di processi di innovazione sociale è maggiormente sviluppata attraverso le reti è quella di Ravenna (51,8%), mentre le reti tra le organizzazioni con sede nella provincia di Ferrara (40,3%) sono principalmente vocate all'attività di *advocacy* (figura 3.3).

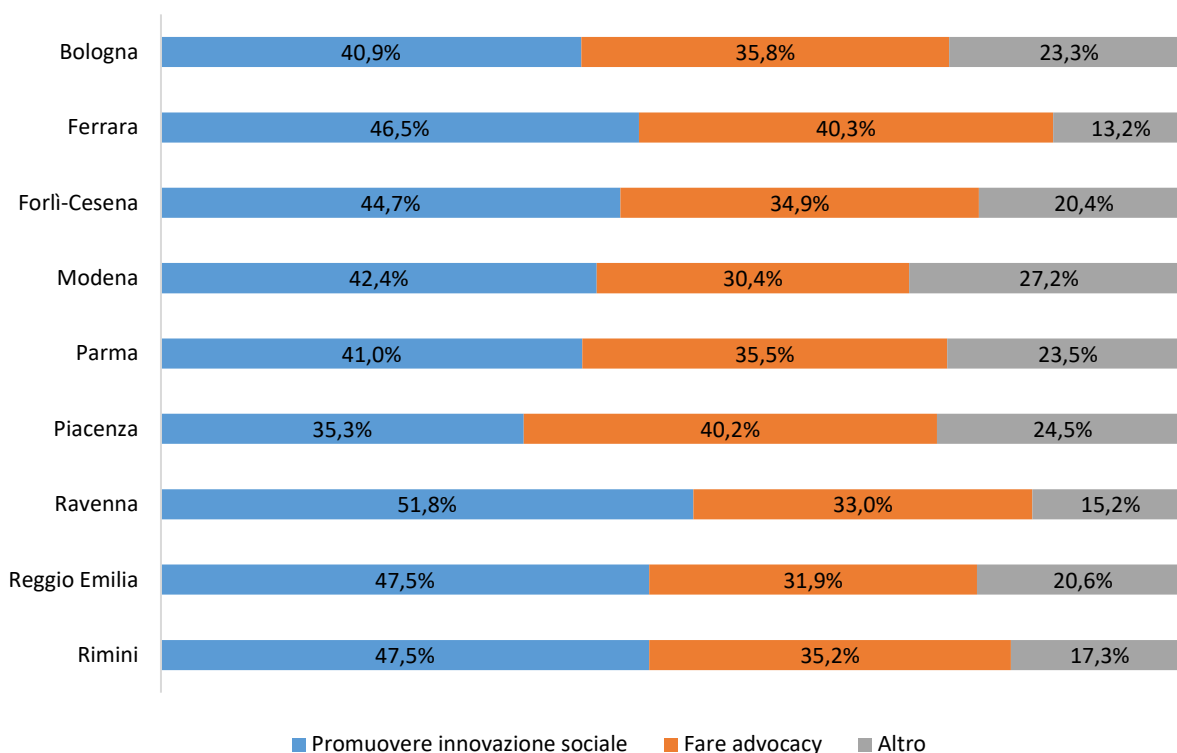


Fig. 3.3. Obiettivo primario delle reti regionali per sede dell'organizzazione (2019)

Fonte: elaborazione AICCON

Un ulteriore dato qualitativo rispetto dimensione esterna delle organizzazioni rispondenti riguarda le tipologie di soggetti altri con cui queste si interfacciano e, in particolare, l'intensità dei rapporti instaurati tra questi e le organizzazioni oggetto di analisi. In tal senso, emerge come i principali soggetti con cui le organizzazioni rispondenti dialogano siano, da un lato, soggetti omogenei in termini di tipologia giuridica (altre associazioni di promozione sociale od organizzazioni di volontariato) oppure gli Enti Locali, principali interlocutori delle organizzazioni rispondenti all'interno della pubblica amministrazione (figura 3.4). Le realtà presenti sui territori delle province di Piacenza e Rimini fanno rilevare un valore medio superiore alla media complessiva per ciò che riguarda i rapporti con altre APS/ODV, mentre quelle con sede nelle province di Piacenza, Ferrara, Ravenna, Bologna e Modena rispetto ai rapporti con gli Enti Locali (figura 3.5).

Inoltre, relativamente ai rapporti con la pubblica amministrazione, nell'ultimo triennio più della metà delle organizzazioni ha realizzato un qualche tipo di percorso di concerto con gli Enti Locali (figura 3.6). Tra coloro i quali hanno avviato dei percorsi quasi 2 su 5 hanno realizzato percorsi di *co-progettazione* volti a definire ed eventualmente realizzare specifici progetti di servizio o di intervento finalizzati a soddisfare bisogni definiti, mentre quasi 3 su 10 percorsi di *co-programmazione* finalizzata all'individuazione dei bisogni da soddisfare, degli interventi necessari, delle modalità di realizzazione degli stessi e delle risorse disponibili (tabella 3.2). Sia in termini di co-programmazione che di co-progettazione sono le organizzazioni con sede nelle province di Parma e Bologna a sviluppare principalmente rapporti con gli Enti Locali (figura 3.7).

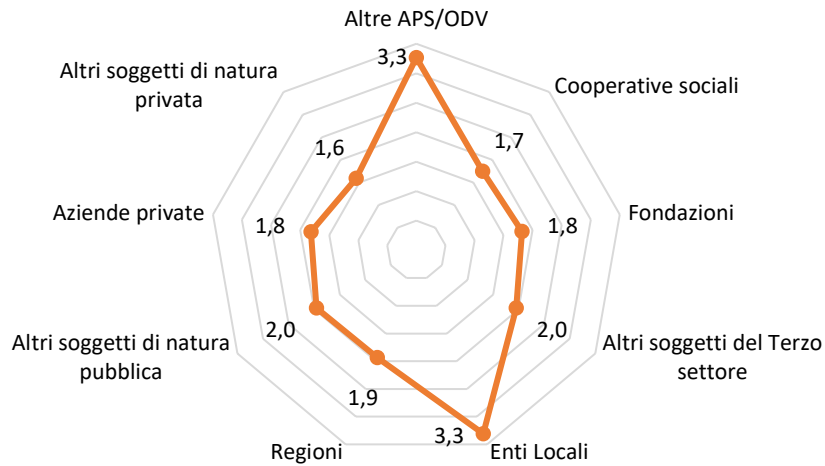


Fig. 3.4. Intensità dei rapporti con altri soggetti (2019)

Fonte: elaborazione AICCON

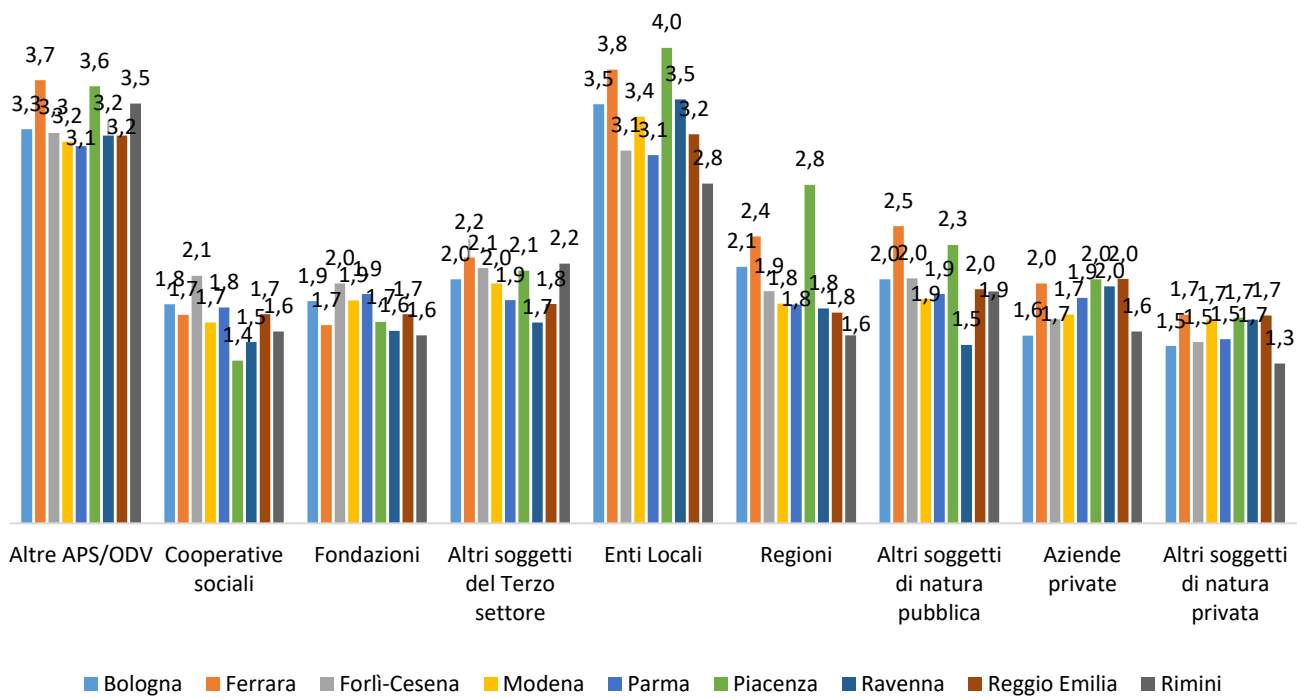


Fig. 3.5. Intensità dei rapporti con altri soggetti per sede dell'organizzazione (2019)

Fonte: elaborazione AICCON

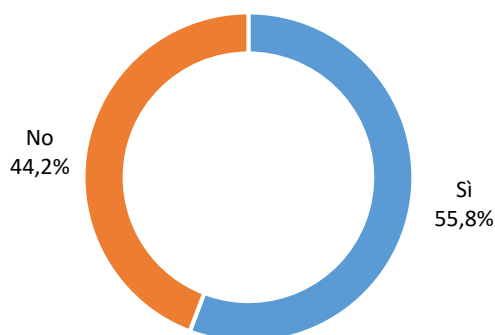


Fig. 3.6. Avvio di percorsi con gli Enti Locali (2017-2019)

Fonte: elaborazione AICCON

Tab. 3.2. Tipologie di percorsi avviati con gli Enti Locali (2017-2019)

	Sì	No	Totale
Co-programmazione	29,5%	70,5%	100,0%
Co-progettazione	39,4%	60,6%	100,0%

Fonte: elaborazione AICCON

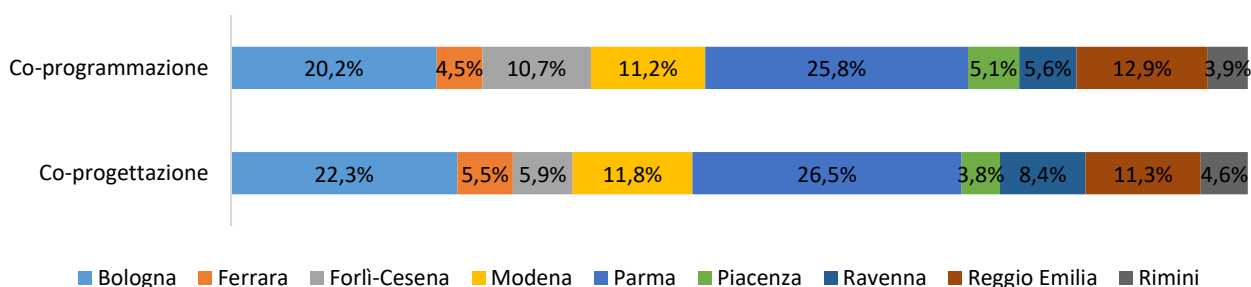


Fig. 3.7. Tipologie di percorsi avviati con gli Enti Locali per sede dell'organizzazione (2017-2019)

Fonte: elaborazione AICCON

Allo stesso modo, nell'ultimo triennio poco più di 1 organizzazione su 5 ha avviato un qualche tipo di percorso di concerto con la Regione (figura 3.8). Tra coloro i quali hanno avviato dei percorsi quasi 1 organizzazione su 6 ha realizzato percorsi di *co-progettazione* e soltanto 1 organizzazione su 10 di *co-programmazione* (tabella 3.3). Rispetto alla cornice regionale, si specifica che nel concetto di co-programmazione rientrano anche tutte le forme di collaborazione o accordo tra organizzazioni e istituzione pubblica volte a costruire le politiche (ad esempio, tavoli di lavoro tematici operanti a livello regionale)¹⁷.

Sia in termini di co-programmazione che di co-progettazione sono le organizzazioni con sede nelle province di Parma e Bologna a sviluppare principalmente rapporti con la Regione (figura 3.9).

¹⁷ Il concetto di co-programmazione utilizzato non coincide, pertanto, con quanto previsto dall'art. 55 del D. Lgs. n. 117/2017.

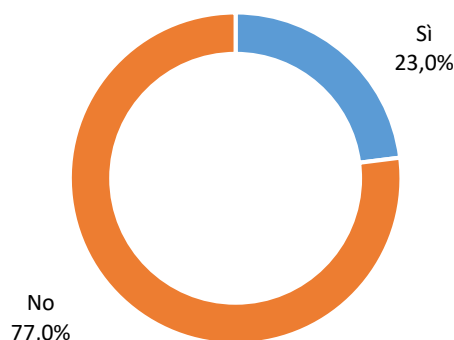


Fig. 3.8. Avvio di percorsi con la Regione (2017-2019)

Fonte: elaborazione AICCON

Tab. 3.3. Tipologie di percorsi avviati con la Regione (2017-2019)

	Si	No	Totale
Co-programmazione	10,9%	89,1%	100,0%
Co-progettazione	15,6%	84,4%	100,0%

Fonte: elaborazione AICCON

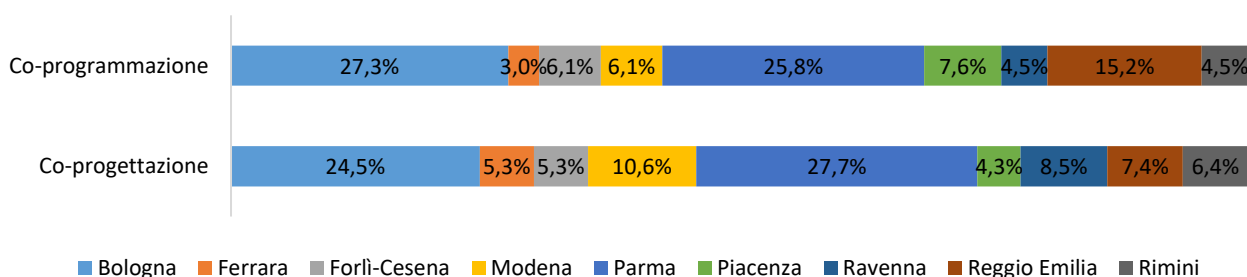


Fig. 3.9. Tipologie di percorsi avviati con la Regione per sede dell'organizzazione (2017-2019)

Fonte: elaborazione AICCON

4. Buone pratiche regionali

Il questionario di indagine rivolto alle organizzazioni ha, infine, esplorato le buone pratiche esistenti a livello regionale relativamente a due tematiche: da un lato, i metodi implementati dalle organizzazioni stesse per *valorizzare le capacità e le competenze dei propri volontari*; dall'altro, l'attivazione di eventuali percorsi di *valutazione di impatto sociale* delle attività delle organizzazioni stesse, come previsto dall'art. 7 della l. n. 106/2016, ossia degli "effetti delle attività svolte sulla comunità di riferimento rispetto all'obiettivo individuato".

Relativamente alla prima tematica, le organizzazioni rispondenti evidenziano come la partecipazione attiva alla vita associativa e l'incontro diretto con i beneficiari dei servizi erogati sia la modalità prevalente per valorizzare le capacità e le competenze dei volontari. In secondo luogo, agisce in tal senso anche l'accompagnamento messo in atto dall'organizzazione, sia attraverso percorsi formativi dedicati ai volontari sia mediante l'affiancamento/tutoraggio da parte di

professionisti o volontari più esperti. Infine, sempre in tale direzione i volontari vengono insigniti di responsabilità individuali o coinvolti nei processi decisionali/negli organi direttivi dell'organizzazione finanche in processi di co-progettazione delle attività che poi saranno erogate dall'organizzazione stessa.

A seguire si riportano alcuni esempi concreti indicati dalle organizzazioni rispondenti al fine di valorizzare le capacità e le competenze dei propri volontari (box 4.1, 4.2, 4.3).

Box 4.1 – CSV Agire Sociale (Ferrara): lo sportello “Volontariato Volentieri”

Si tratta di un punto di incontro e orientamento tra gli aspiranti volontari e le associazioni, i progetti, le reti associative del territorio, attraverso cui i futuri volontari vengono:

- a. informati sulle opportunità di volontariato;
- b. orientati con un colloquio personalizzato verso le realtà di volontariato che più rispondono ai propri bisogni e alle proprie aspettative;
- c. supportati nell'incontro con l'associazione scelta, anche attraverso la verifica, a distanza di tempo dal colloquio, di come è andato il percorso di inserimento nell'organizzazione.

[\(http://www.agiresociale.it/site/i-nostri-servizi/promozione-del-volontariato/sportello-volontariato-volentieri/\)](http://www.agiresociale.it/site/i-nostri-servizi/promozione-del-volontariato/sportello-volontariato-volentieri/)

Box 4.2 – Amici dell'Orto Botanico di Parma ODV: volontari per la gestione di un bene comune

I volontari acquisiscono competenze nella cura, nella gestione e nella tutela di un delicato e prezioso bene storico come l'Orto Botanico di Parma. Curano e tengono in vita collezioni di piante di particolare interesse scientifico e storico, sensibilizzano i visitatori alla salvaguardia della biodiversità e al rispetto dell'ambiente. Hanno affiancato e affiancano concretamente le Istituzioni nella salvaguardia di un Bene Storico cittadino.

[\(\[www.amiciortobotanico.pr.it\]\(http://www.amiciortobotanico.pr.it\)\)](http://www.amiciortobotanico.pr.it)

Box 4.3 – ANCeSCAO Parma: "Sud chiama Nord" - da Matera a Parma l'esperienza del Trasporto Anziani

Dal 16 al 18 aprile 2018 si è svolto l'evento riguardante i temi della mobilità solidale ed i Servizi che a Parma da anni sono attivi. Un ottimo esempio di buone pratiche di cittadinanza che ANCeSCAO Parma porta avanti con la finalità replicare tale iniziativa nel territorio Materano.

[\(<http://www.ancescaoemiliaromagna.it/ancescao-e/solidarieta-e-sociale/178-sud-chiama-nord-da-matera-a-parma-l-esperienza-del-trasporto-anziani.html>\)](http://www.ancescaoemiliaromagna.it/ancescao-e/solidarieta-e-sociale/178-sud-chiama-nord-da-matera-a-parma-l-esperienza-del-trasporto-anziani.html)

Con riferimento, invece, all'esistenza di esperienze di valutazione di impatto sociale da parte delle organizzazioni rispondenti, si rileva come queste ancora per lo più all'inizio di un percorso che va nella direzione dell'implementazione di metodi e strumenti orientati a valutare il proprio impatto sociale.

La maggior parte (95,0%), infatti, dichiara di non aver affrontato il tema della *valutazione di impatto sociale* così come descritto dalla legge di riforma del Terzo settore ovvero di aver implementato sistemi di valutazione “degli effetti delle attività svolte sulla comunità di riferimento rispetto all’obiettivo individuato” (figura 4.1)¹⁸.

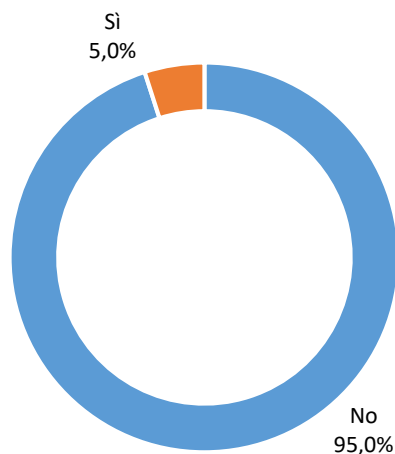


Fig. 4.1. Realizzazione di percorsi di valutazione di impatto sociale interni all’organizzazione

Fonte: elaborazione AICCON

Tra coloro i quali, invece, hanno dichiarato di avere introdotto ragionamenti interni all’organizzazione sul tema della valutazione di impatto sociale, si possono osservare almeno tre sottogruppi distinti. Il primo è quello che vive il tema della valutazione di impatto sociale ancora in maniera informale e che, pertanto, percepisce l’impatto generato dall’evidenza data, ad esempio, dall’aumento della richiesta dei servizi erogati. Il secondo è quello che limita la valutazione di impatto sociale alle attività di monitoraggio e di rendicontazione sociale e che vede, quindi, nel bilancio sociale lo strumento che risponde a tali esigenze. Infine, il terzo sottogruppo è quello che in qualche modo ha effettivamente iniziato a confrontarsi internamente sul tema, avviando percorsi di valutazione di impatto spesso supportati da soggetti esterni all’organizzazione stessa (ad esempio, attivando collaborazioni con Università o mutuando metodologie di valutazione da reti cui si appartiene o da organizzazioni di I livello).

Stiamo portando a conclusione un progetto che individui la VIS Valutazione di Impatto sociale delle Avis Provinciali e di Avis Regionale sul territorio. Sarà disponibile ad inizio 2020

[Avis Regionale Emilia-Romagna]

Ogni anno viene valutato impatto di natura sociale e coinvolgimento ed economico dell’attività con rendicontazione di numerica e kpi

[Società dei concerti di Parma APS]

¹⁸ La maggior parte delle organizzazioni ha risposto indicando l’impatto generato dalla propria organizzazione attraverso l’implementazione delle attività, anziché indicare l’effettiva realizzazione di percorsi di valutazione di impatto sociale di queste ultime.

In riferimento al progetto di Assistenza domiciliare, verrà misurato l'impatto.
Misurazione che verrà effettuata al termine del primo anno di servizio.

[Associazione Italiana Contro le Leucemie, Linfomi Mieloma Onlus sezione di Parma]

PARTE 2 – I NUOVI VOLONTARI

1. Variabili descrittive

Il secondo questionario è stato somministrato ai nuovi volontari delle organizzazioni di volontariato e alle associazioni di promozione sociale dell'Emilia-Romagna ovvero ai volontari presenti in associazione da meno di un anno oppure aventi età anagrafica inferiore ai 30 anni¹⁹.

Il primo elemento descrittivo dei volontari che hanno risposto al questionario (n. 206) è la loro distribuzione per sesso, dato che mostra come quasi 3 volontari su 5 sono donna (figura 1.1). Inoltre, quasi la metà dei rispondenti (complessivamente 48,0%) hanno un'età inferiore ai 30 anni (figura 1.2): sono soprattutto le donne (54,3% del totale delle nuove volontarie) a rappresentare la componente più giovane del volontariato indagato (tabella 1.1).

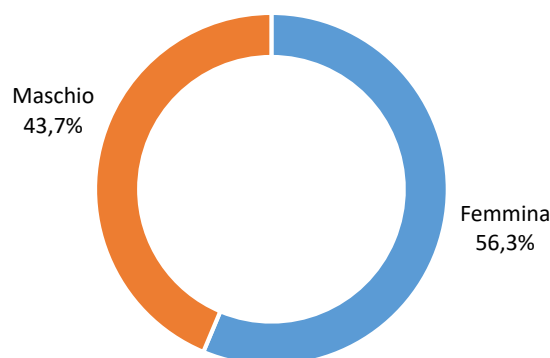


Fig. 1.1. Distribuzione dei nuovi volontari per sesso (2019)

Fonte: elaborazione AICCON

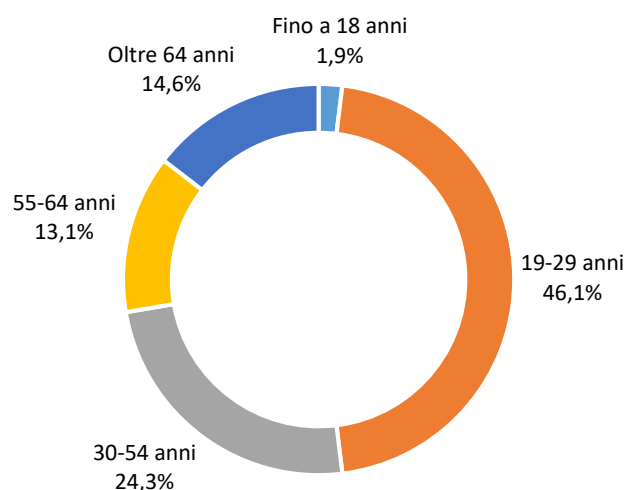


Fig. 1.2. Distribuzione dei nuovi volontari per età (2019)

Fonte: elaborazione AICCON

¹⁹ La scelta di tale soglia è stata fatta in coerenza con il valore massimo della classe di età "19-29 anni" prevista da Istat a livello nazionale relativamente alla distribuzione per età anagrafica dei volontari.

Tab. 1.1. Distribuzione dei nuovi volontari per sesso ed età (2019)

Età	Femmina	Maschio
Fino a 18 anni	3,4%	0,0%
19-29 anni	50,9%	40,0%
30-54 anni	19,8%	30,0%
55-64 anni	13,8%	12,2%
Oltre 64 anni	12,1%	17,8%
Totale	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazione AICCON

Infine, oltre la metà dei nuovi volontari ha un'occupazione, più di 1 su 5 è uno studente e oltre 1 su 6 è pensionato (figura 1.3)²⁰. I volontari più giovani (sotto i 30 anni) sono o studenti (complessivamente 97,9%) oppure occupati (41,4%) (tabella 1.2).

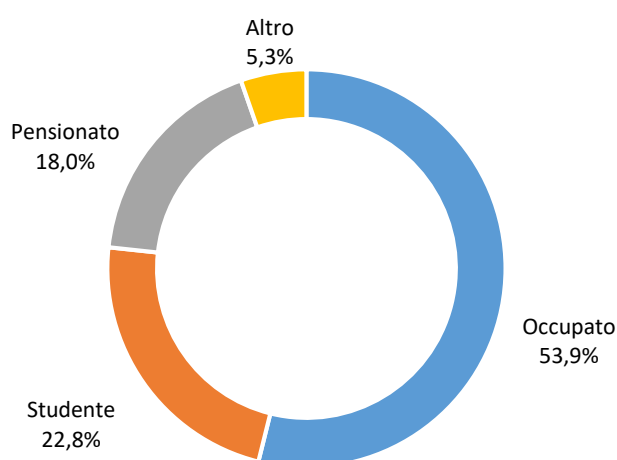


Fig. 1.3. Distribuzione dei nuovi volontari per condizione professionale (2019)

Fonte: elaborazione AICCON

Tab. 1.2. Distribuzione dei nuovi volontari per età e condizione professionale (2019)

Età	Studente	Occupato	Pensionato	Altro
Fino a 18 anni	0,0%	8,5%	0,0%	0,0%
19-29 anni	41,4%	89,4%	0,0%	63,6%
30-54 anni	40,5%	2,1%	0,0%	36,4%
55-64 anni	15,3%	0,0%	27,0%	0,0%
Oltre 64 anni	2,7%	0,0%	73,0%	0,0%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazione AICCON

Quasi 4 nuovi volontari su 5 prestano il proprio tempo all'organizzazione di appartenenza in maniera continuativa ovvero con cadenza regolare – settimanale, mensile, ecc. (figura 1.4).

²⁰ La categoria "Altro" è composta per metà da studenti lavoratori, per il 30,0% da disoccupati/inoccupati e, infine, da persone in Servizio Civile e casalinghe (per entrambe queste le tipologie in una percentuale pari al 10,0%).

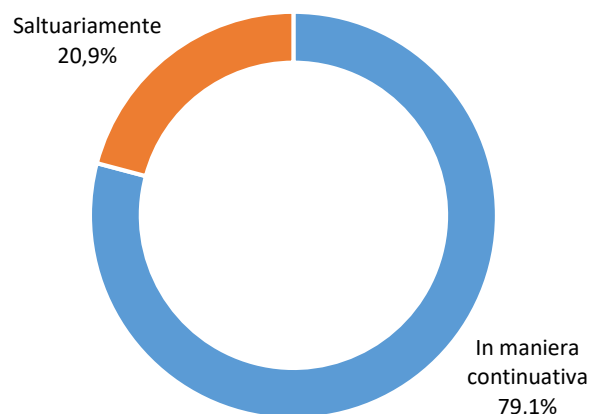


Fig. 1.4. Frequenza dell'attività di volontariato svolta nell'organizzazione (2019)

Fonte: elaborazione AICCON

2. Motivazioni e partecipazione alla vita associativa

La maggior parte dei volontari rispondenti dichiara di aver aderito all'organizzazione in cui impiega il proprio tempo e le proprie competenze per una motivazione che si lega alla capacità della realtà stessa di appartenenza di generare un *impatto* nella comunità/territorio in cui si opera. L'esigenza, infatti, di sentirsi utile rispetto ad una causa comune rispetto all'organizzazione in cui si esercita attività di volontariato insieme alla volontà di concretizzare alcuni valori/motivazioni personali condivisi con la *mission* e la *vision* dell'organizzazione stessa attraverso la partecipazione alle sue attività è la motivazione (intrinseca) che guida complessivamente più di 3 volontari su 5 (tabella 2.1). Solo secondariamente (in una percentuale complessiva pari al 26,7%) si riscontra il "ritorno personale" del volontario (sia in termini di crescita personale che di acquisizione di competenze da spendere eventualmente nel mondo del lavoro) quale motivazione in grado di attivare il rapporto con l'organizzazione.

La componente femminile si riscontra prevalentemente nella motivazione legata alla volontà di concretizzare alcuni valori/motivazioni personali condivisi con la *mission* e la *vision* dell'organizzazione attraverso la partecipazione alle sue attività (oltre la metà delle nuove volontarie), nella possibilità di apprendere e mettere in pratica competenze utili anche all'interno di un percorso lavorativo futuro (più di una nuova volontaria ogni 5) e nella necessità di essere in relazione con altre persone (più di 1 su 6) (tabella 2.2). Dall'altro lato, la componente maschile si caratterizza maggiormente per motivazioni legate alla necessità di sentirti utile rispetto ad una causa/alla comunità (oltre la metà dei nuovi volontari), all'esigenza di crescere da un punto di vista personale (più di 1 su 4) e, in misura residuale, alla possibilità di vivere e condividere l'esperienza sia attraverso canali offline che online (ad esempio, tramite i *social network*) (meno di 1 su 20).

L'adesione all'organizzazione per una motivazione che si lega alla capacità della realtà stessa di appartenenza di generare un *impatto* nella comunità/territorio opera è maggiormente caratterizzante della componente più longeva (sopra i 55 anni di età) del volontariato analizzato, mentre la parte di volontari più giovane (fino ai 29 anni di età) vede nell'esperienza in atto un motivo

di crescita personale e un'occasione di apprendimento e di messa in pratica di competenze utili potenzialmente anche all'interno di un percorso lavorativo futuro (tabella 2.3). Rilevante per tale componente di volontari anche la percezione dell'esperienza di volontariato come risposta alla necessità relazionarsi con altre persone.

Tab. 2.1. Motivazioni di adesione all'organizzazione da parte dei nuovi volontari (2019)

	Val. %
La necessità di sentirti utile rispetto ad una causa/alla comunità	32,5%
La volontà di concretizzare alcuni valori/motivazioni personali che condivido con la <i>mission</i> e la <i>vision</i> dell'organizzazione attraverso la partecipazione alle sue attività	28,4%
L'esigenza di crescere da un punto di vista personale	14,1%
La possibilità di apprendere e mettere in pratica competenze utili anche all'interno di un percorso lavorativo futuro	12,6%
La necessità di essere in relazione con altre persone	9,2%
La possibilità di vivere e condividere l'esperienza sia attraverso canali <i>offline</i> che <i>online</i> (es. <i>social network</i>)	1,4%
Altro	1,7%
Totale	100,0%

Fonte: elaborazione AICCON

Tab. 2.2. Motivazioni di adesione all'organizzazione da parte dei nuovi volontari per sesso (2019)²¹

	Femmina	Maschio
La necessità di sentirti utile rispetto ad una causa/alla comunità	54,3%	55,6%
La volontà di concretizzare alcuni valori/motivazioni personali che condivido con la <i>mission</i> e la <i>vision</i> dell'organizzazione attraverso la partecipazione alle sue attività	51,7%	43,3%
L'esigenza di crescere da un punto di vista personale	21,6%	26,7%
La possibilità di apprendere e mettere in pratica competenze utili anche all'interno di un percorso lavorativo futuro	24,1%	17,8%
La necessità di essere in relazione con altre persone	17,2%	13,3%
La possibilità di vivere e condividere l'esperienza sia attraverso canali <i>offline</i> che <i>online</i> (es. <i>social network</i>)	0,9%	4,4%

Fonte: elaborazione AICCON

Tab. 2.3. Motivazioni di adesione all'organizzazione da parte dei nuovi volontari per età (2019)²²

	Fino a 18	19-29	30-54	55-64	Oltre 64
La necessità di sentirti utile rispetto ad una causa/alla comunità	50,0%	42,1%	62,0%	66,7%	73,3%
La volontà di concretizzare alcuni valori/motivazioni personali che condivido con la <i>mission</i> e la <i>vision</i> dell'organizzazione attraverso la partecipazione alle sue attività	25,0%	47,4%	40,0%	59,3%	56,7%
L'esigenza di crescere da un punto di vista personale	25,0%	32,6%	26,0%	7,4%	6,7%
La possibilità di apprendere e mettere in pratica competenze utili anche all'interno di un percorso lavorativo futuro	50,0%	36,8%	14,0%	0,0%	0,0%
La necessità di essere in relazione con altre persone	25,0%	14,7%	16,0%	14,8%	16,7%

²¹ Le percentuali riportate in tabella fanno riferimento solamente a chi ha risposto positivamente.

²² Le percentuali riportate in tabella fanno riferimento solamente a chi ha risposto positivamente.

La possibilità di vivere e condividere l'esperienza sia attraverso canali *offline* che *online* (es. social network)

0,0%	3,2%	2,0%	0,0%	3,3%
------	------	------	------	------

Fonte: elaborazione AICCON

Solo per 2 persone su 5 quella in atto è la prima esperienza di volontariato, mentre le restanti 3 hanno già prestato il loro tempo e le loro competenze in un altro momento della loro vita (figura 2.1). Di questi, oltre 2 su 5 hanno vissuto un'esperienza di volontariato completamente differente rispetto al presente, avendo impiegato il loro tempo e le loro competenze in un ambito di attività diverso e al contempo in senza aderire ad un'organizzazione (cd. *volontariato individuale*) (figura 2.2). Soltanto 1 volontario su 7 ha effettuato già volontariato nella stessa organizzazione in cui si trova ad oggi.

Le esperienze pregresse slegate dall'appartenenza ad una forma organizzativa sono più diffuse tra i nuovi volontari più giovani, in particolare quelli fino a 18 anni di età (tabella 2.4). Le esperienze pregresse nello stesso ambito di attività, ma realizzate aderendo in un'altra organizzazione, invece, sono più diffuse tra i nuovi volontari più longevi (più di 64 anni di età).

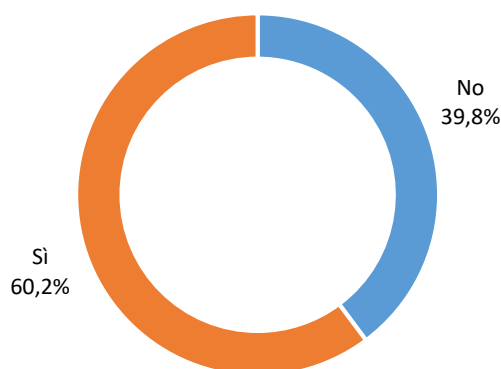


Fig. 2.1. Esperienze di volontariato pregresse (2019)

Fonte: elaborazione AICCON

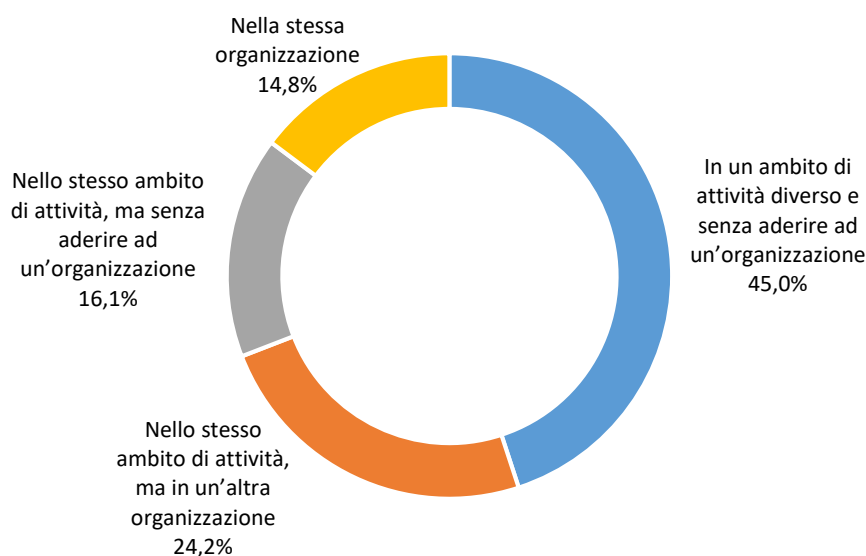


Fig. 2.2. Caratteristiche delle esperienze di volontariato pregresse (2019)

Fonte: elaborazione AICCON

Tab. 2.4. Caratteristiche delle esperienze di volontariato pregresse per età dei nuovi volontari (2019)²³

	Fino a 18	19-29	30-54	55-64	Oltre 64
In un ambito di attività diverso e senza aderire ad un'organizzazione	66,7%	56,3%	52,4%	50,0%	50,0%
Nello stesso ambito di attività, ma in un'altra organizzazione	33,3%	23,4%	28,6%	31,3%	45,0%
Nello stesso ambito di attività, ma senza aderire ad un'organizzazione	66,7%	7,8%	23,8%	18,8%	45,0%
Nella stessa organizzazione	100,0%	15,6%	19,0%	18,8%	10,0%

Fonte: elaborazione AICCON

Con riferimento all'esperienza di volontariato in corso, è stata esplorata la motivazione per cui i nuovi volontari hanno scelto di aderire all'associazione di cui fanno parte anziché condurre attività di volontariato informalmente (cd. *volontariato individuale*). La maggioranza dei rispondenti (3 su 10) sostiene che fare parte di un'organizzazione e, pertanto, offrire il proprio tempo e competenze all'interno di un gruppo sia un'occasione maggiore di confronto e di coinvolgimento e al contempo permetta di avere una maggiore infrastrutturazione dell'attività con una conseguenza in termini di efficacia delle stesse (figura 2.3). La seconda motivazione che spinge i nuovi volontari verso l'adesione ad una forma di volontariato organizzata risiede nella consapevolezza che agire all'interno di un'organizzazione è la premessa affinché le attività su cui si investe in qualità di volontari possano avere un maggiore impatto sulla comunità e sui beneficiari a cui tali attività si rivolgono (più di 1 nuovo volontario su 5). Inoltre, l'aderenza ai valori e ai principi propri dell'organizzazione di appartenenza è ciò che spinge oltre 1 nuovo volontario su 6 a prestare la propria attività formalmente, mentre l'impossibilità – per la tipologia di attività svolta o per il settore in cui essa viene erogata – di agire individualmente è indicata da 1 nuovo volontario ogni 8.



Fig. 2.3. Motivazione principale dell'attività di volontariato organizzato (2019)

Fonte: elaborazione AICCON

²³ Le percentuali riportate in tabella fanno riferimento a chi ha risposto positivamente.

Tra gli strumenti che l'organizzazione utilizza per coinvolgere i nuovi volontari nella vita associativa, la modalità principale dichiarata dai nuovi volontari è quella che risponde maggiormente al principio di *democrazia partecipativa*: quasi 1 volontario su 4, infatti, viene incluso attraverso la partecipazione attiva agli organi decisionali (assemblee, consigli direttivi, ...) e alle riunioni operative dell'organizzazione di cui fa parte (tabella 2.5). Secondariamente, 1 volontario ogni 5 viene coinvolto attraverso momenti informali (conviviali, culturali e ricreativi) e poco più di 1 su 6 attraverso strumenti di informazione e comunicazione come telefono (chiamate/SMS), *social media*, email e programmi di messaggistica (come ad esempio *WhatsApp*). Il confronto diretto con altri volontari o con Presidente e/o lo staff dell'organizzazione viene utilizzato soltanto in una percentuale pari a 7,6%.

Tab. 2.5. Strumenti utilizzati dall'organizzazione per il coinvolgimento dei nuovi volontari nella vita associativa (2019)

	Val. %
Partecipazione agli organi decisionali e alle riunioni operative	22,6%
Momenti informali	20,3%
Strumenti di informazione e comunicazione	17,3%
Corsi di formazione/aggiornamento	12,8%
Partecipazione a iniziative di diffusione territoriale (<i>seminari/convegni ed eventi pubblici</i>)	9,0%
Coinvolgimento nelle attività organizzative e amministrative dell'organizzazione	7,9%
Condivisione tra pari (<i>con altri volontari</i>) e gruppi di lavoro	5,3%
Rapporti diretti con Presidente/staff dell'organizzazione	2,3%
Nessuno	2,5%
Totale	100,0%

Fonte: elaborazione AICCON

Rispetto agli strumenti individuati per il loro coinvolgimento, la maggior parte dei nuovi volontari (quasi 4 su 5) ritiene che le associazioni di cui fanno parte siano pienamente in grado di renderli attivamente partecipi delle decisioni e delle attività che realizza (figura 2.5). La soddisfazione in tal senso è maggiore tra gli uomini (oltre il 55%) (figura 2.6). Tra chi non è "pienamente" soddisfatto, invece, più di 1 su 5 indica la necessità di colmare tale *gap* incentivando un maggiore coinvolgimento dei volontari e dei cittadini nelle attività nonché aprendo a idee e competenze diverse e innovative, dando contemporaneamente maggior spazio ai giovani (tabella 2.6).

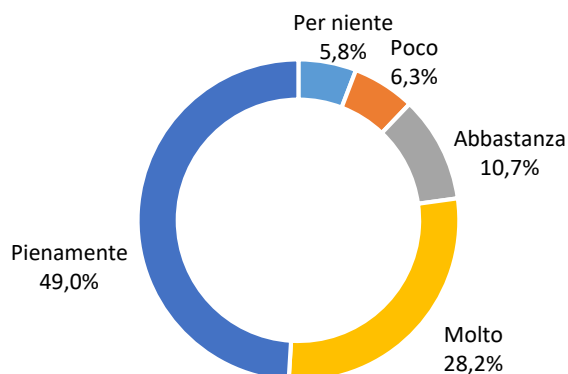


Fig. 2.5. Percezione della capacità dell'organizzazione di includere i nuovi volontari nel processo decisionale e nelle attività (2019)

Fonte: elaborazione AICCON

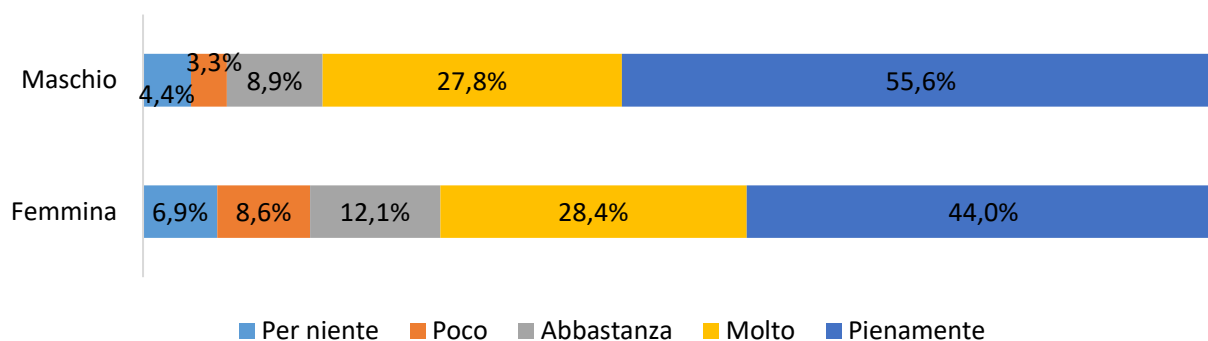


Fig. 2.6. Percezione della capacità dell'organizzazione di includere i nuovi volontari nel processo decisionale e nelle attività per sesso (2019)

Fonte: elaborazione AICCON

Tab. 2.6. Modalità attraverso cui l'organizzazione potrebbe migliorare l'inclusione dei nuovi volontari nel processo decisionale e nelle attività (2019)

	Val. %
Incentivando un maggiore coinvolgimento dei volontari e dei cittadini nelle attività	21,9%
Aprenodo a idee e competenze diverse e innovative e dando maggiormente spazio ai giovani	20,3%
Aumentando la capacità di delega decisionale e attribuendo ai volontari incarichi di responsabilità	17,2%
Aumentando la capacità informativa dell'organizzazione (interna ed esterna)	10,9%
Aumentando la dotazione di risorse economiche	6,3%
Programmando maggiormente a lungo termine rispetto ai bisogni del territorio di riferimento	4,7%
Mettendo a valore l'esperienza pregressa attraverso momenti di condivisione	4,7%
Utilizzando strumenti informatici e canali telematici	3,1%
Personalizzando i percorsi dei singoli volontari	3,1%
Altro ⁽²⁴⁾	7,8%
Totale	100,0%

Fonte: elaborazione AICCON

In termini di gratificazione e coinvolgimento personale, oltre 4 nuovi volontari su 5 ritengono l'esperienza di volontariato in atto pienamente o molto soddisfacente (figura 2.7). I maggiori livelli di soddisfazione piena si riscontrano nella componente maschile dei nuovi volontari (quasi 3 su 5) (figura 2.8). Sono soprattutto i nuovi volontari compresi nella fascia di età 19-29 anni (90,5%) e oltre i 64 anni (90,0%) a ritenersi più soddisfatti in tal senso (figura 2.9).

²⁴ Nella categoria "Altro" rientrano le seguenti risposte: "Riconnettendo le attività ai valori e alla finalità originarie", "Potenziando i territori da un punto di vista decisionale", "Aumentando la frequenza dei momenti formativi", "Aumentando lo scambio di informazioni ed esperienze con altre organizzazioni", "Aumentando l'apertura nei confronti della comunità di riferimento".

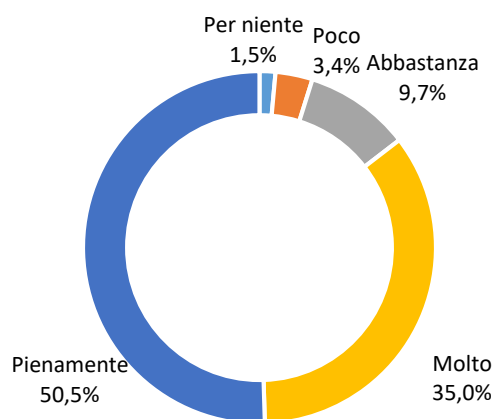


Fig. 2.7. Livello di gratificazione e coinvolgimento personale dell'esperienza di volontariato in atto (2019)

Fonte: elaborazione AICCON

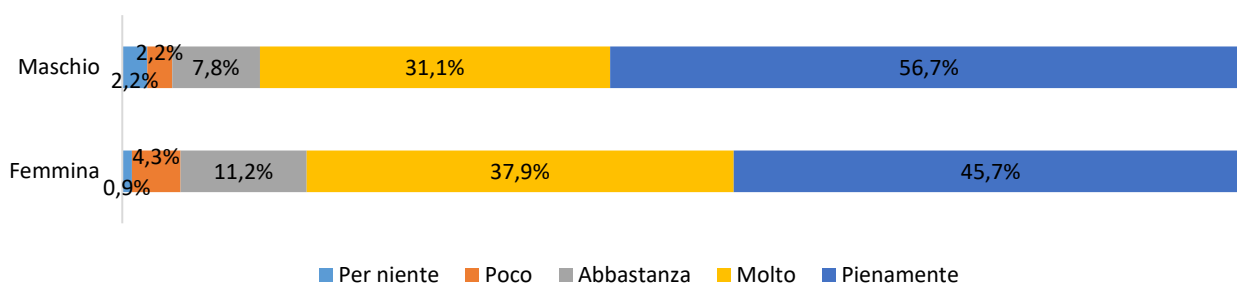


Fig. 2.8. Livello di gratificazione e coinvolgimento personale dell'esperienza di volontariato in atto per sesso (2019)

Fonte: elaborazione AICCON

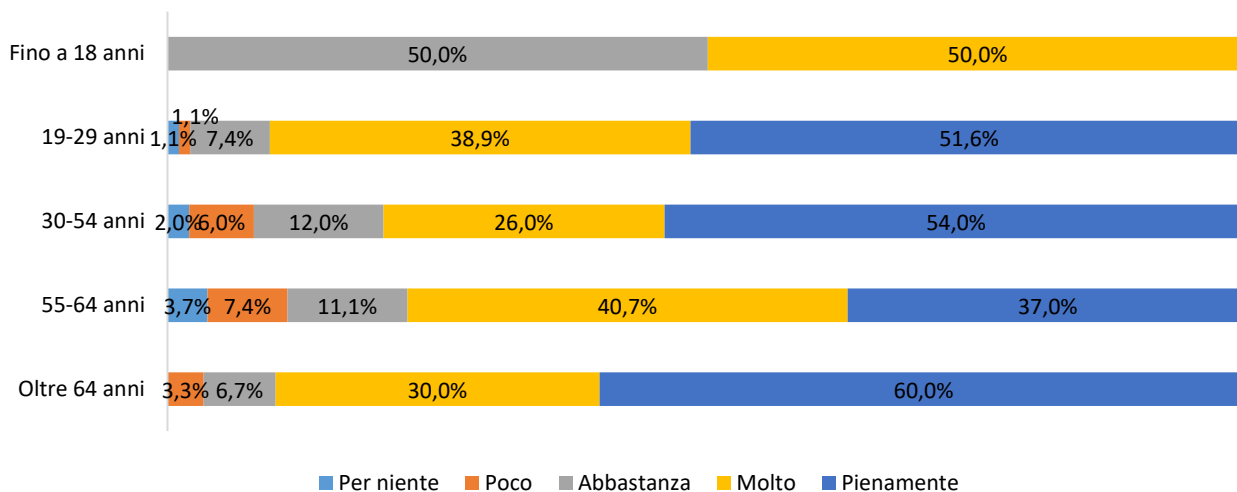


Fig. 2.9. Livello di gratificazione e coinvolgimento personale dell'esperienza di volontariato in atto per età (2019)

Fonte: elaborazione AICCON

La soddisfazione appena evidenziata trova riscontro nei dati sulla percezione della capacità di valorizzare le caratteristiche dei nuovi volontari da parte dell'organizzazione di appartenenza. Più di 7 nuovi volontari su 10, infatti, si ritengono ampiamente soddisfatti delle modalità con cui vengono impegnati nell'attività di volontariato, che considerano adeguate a mettere a frutto le proprie competenze e abilità (figura 2.10), senza particolari variazioni tra la componente maschile rispetto a quella femminile (figura 2.11). Sono i nuovi volontari tra i 19 e 29 anni (81,1%) e tra i 30 e i 54 (80,0%) a evidenziare maggiormente la propria soddisfazione in tal senso (figura 2.12).

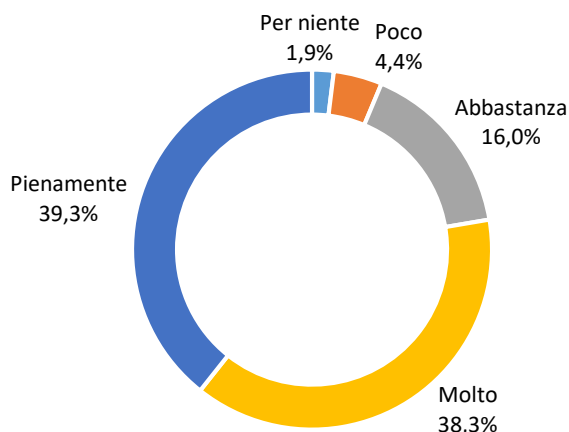


Fig. 2.10. Percezione della capacità di valorizzare le caratteristiche personali dei nuovi volontari da parte dell'organizzazione di appartenenza (2019)

Fonte: elaborazione AICCON

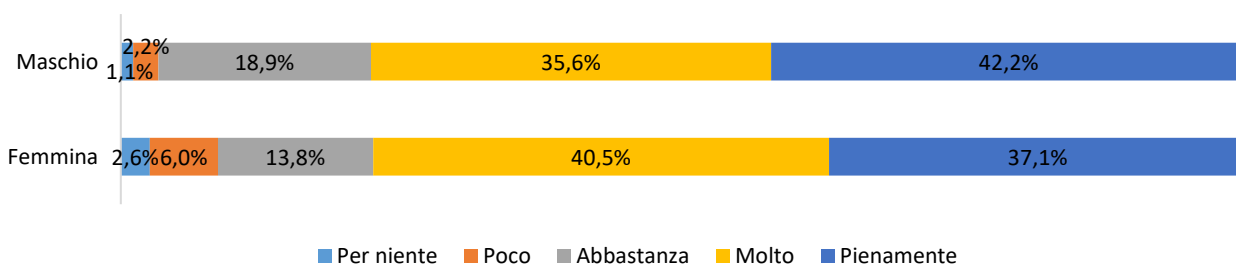


Fig. 2.11. Percezione della capacità di valorizzare le caratteristiche personali dei nuovi volontari da parte dell'organizzazione di appartenenza per sesso (2019)

Fonte: elaborazione AICCON

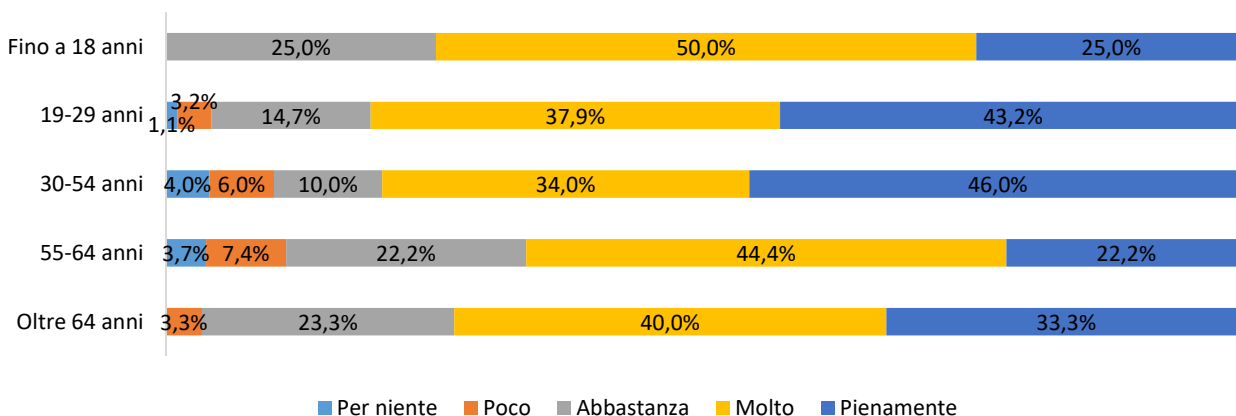


Fig. 2.12. Percezione della capacità di valorizzare le caratteristiche personali dei nuovi volontari da parte dell'organizzazione di appartenenza per età (2019)

Fonte: elaborazione AICCON

Tra coloro i quali non sono pienamente soddisfatti, la percezione di poter migliorare questo aspetto va principalmente nella direzione di attivare modalità volte a facilitare lo scambio reciproco di competenze ed esperienze tra volontari e tra volontari e staff dell'organizzazione (tabella 2.7).

Tab. 2.7. Strumenti per il miglioramento della capacità dell'organizzazione di valorizzare le caratteristiche personali dei nuovi volontari (2019)

	Val. %
Facilitando lo scambio reciproco di competenze/esperienze tra volontari e tra volontari e staff	72,0%
Non è possibile migliorare questo aspetto all'interno dell'organizzazione di cui faccio parte come volontario	11,2%
Impegnando la mia figura in un'altra attività dell'organizzazione	8,0%
Altro ⁽²⁵⁾	8,8%
Totale	100,0%

Fonte: elaborazione AICCON

Infine, la percezione in merito alla capacità che l'attività di volontariato che i nuovi volontari stanno portando avanti di contribuire alla promozione della cittadinanza attiva e al miglioramento della qualità della vita della comunità in cui essi vivono è anch'essa decisamente positiva per quasi 8 nuovi volontari su 10 (figura 2.13). La componente maschile risulta più soddisfatta in tal senso di 10 punti percentuali rispetto a quella femminile (figura 2.14). I nuovi volontari che rientrano nella fascia di età 19-29 anni sono quelli che mostrano più soddisfazione rispetto alla possibilità di vedere l'attività di volontariato cui prendono parte come elemento in grado di contribuire alla promozione della cittadinanza attiva e al miglioramento della qualità della comunità di riferimento (figura 2.15).

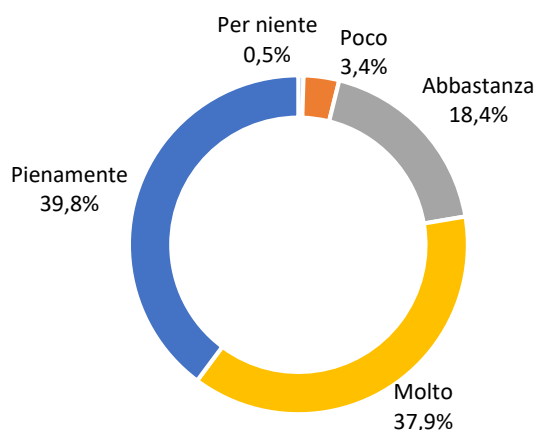


Fig. 2.13. Percezione della capacità di contribuire alla promozione della cittadinanza attiva e al miglioramento della qualità della vita comunitaria attraverso l'attività di volontariato (2019)

Fonte: elaborazione AICCON

²⁵ Tra chi ha risposto "Altro", le indicazioni vanno nella direzione di aumentare l'apertura e il dialogo tra gli organi direttivi/lo staff e i volontari e, più in generale, di lasciare maggiormente spazio ai giovani volontari, ma anche nell'incremento dell'offerta formativa orientata ai nuovi volontari.

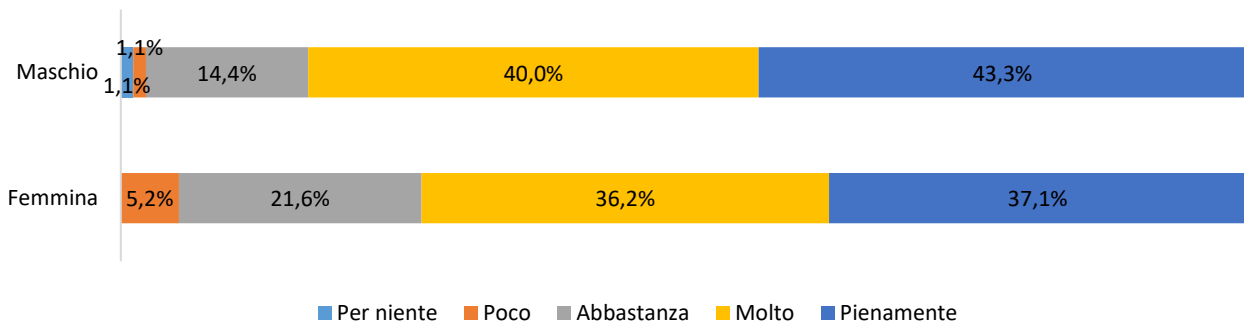


Fig. 2.14. Percezione della capacità di contribuire alla promozione della cittadinanza attiva e al miglioramento della qualità della vita comunitaria attraverso l'attività di volontariato per sesso (2019)

Fonte: elaborazione AICCON

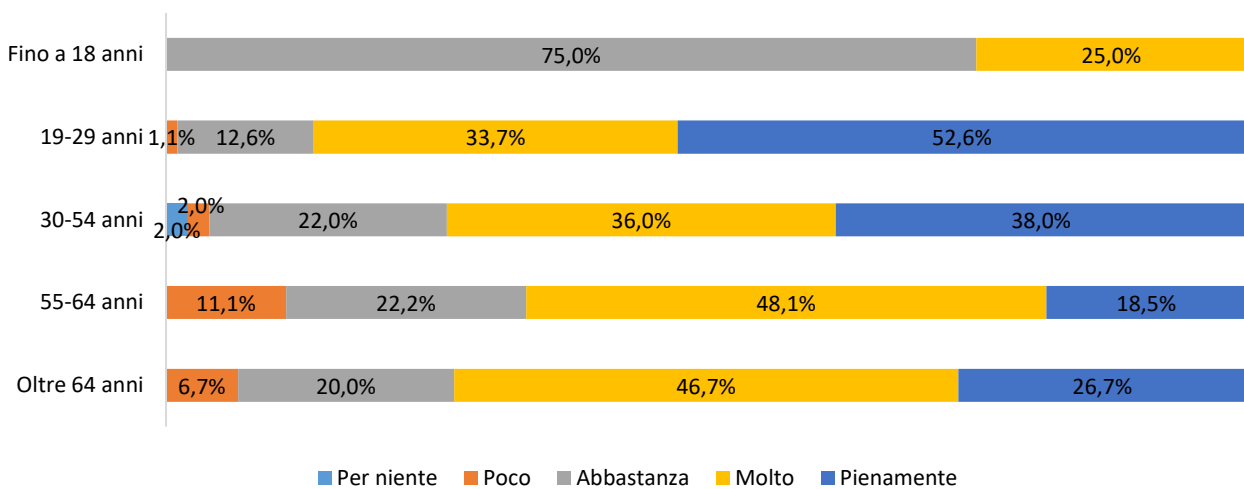


Fig. 2.15. Percezione della capacità di contribuire alla promozione della cittadinanza attiva e al miglioramento della qualità della vita comunitaria attraverso l'attività di volontariato per età (2019)

Fonte: elaborazione AICCON

Conclusioni

In estrema sintesi, delle **organizzazioni** che hanno risposto al questionario a loro rivolto (che corrispondono all'8% delle APS e ODV regionali; dati Unioncamere Emilia-Romagna, Osservatorio Regione Emilia-Romagna, 2019):

- 3 su 4 operano a livello provinciale o comunale;
- la metà si è costituita prima del 2000;
- 3 su 5 hanno meno di 25 mila euro di entrate;
- oltre la metà ha più di 50 soci.

Rispetto al tema del volontariato, sono oltre 85 mila le persone che compongono il **capitale umano volontario** delle organizzazioni rispondenti (che corrisponde al 32% del totale dei volontari presenti in regione; dati Unioncamere Emilia-Romagna, Osservatorio Regione Emilia-Romagna, 2019) e presentano le seguenti caratteristiche:

- 1 organizzazione su 4 ha almeno 50 volontari;
- i volontari sono per la maggior parte donne (più della metà) e tra i 30 e i 54 anni (1 su 3);
- il 16,3% è volontario da meno di 1 anno e 1 su 3 da meno di 5 anni.

Per **motivare e coinvolgere i volontari**, 4 organizzazioni su 5 utilizzano i momenti collettivi (riunioni, assemblee, ...) e poco meno di 7 su 10 momenti conviviali, mentre per ricercare nuovi volontari il passaparola (e quindi il capitale sociale di cui si nutrono queste organizzazioni) è la modalità più adoperata. Inoltre, 4 organizzazioni su 5 coinvolgono i propri volontari nel **processo decisionale** e 3 su 5 prevedono **percorsi formativi** rivolti ai volontari (di cui 7 su 10 rispetto alle competenze specifiche necessarie per svolgere le attività nell'organizzazione e 3 su 10 durante tutta la permanenza del volontario in associazione).

Rispetto al tema dell'appartenenza a **network regionali**, 5 organizzazioni su 8 dichiara di non farne parte. Delle restanti, 2 su 5 appartiene a reti omogenee ovvero composte da enti del Terzo settore aventi la stessa forma giuridica e operanti negli stessi ambiti di attività. Fatto 100 il totale delle organizzazioni appartenenti a reti regionali, 2 su 5 dichiarano di perseguire tramite i **network** di cui fanno parte l'obiettivo di dar vita a processi di **innovazione sociale**.

Sono **altre APS e ODV** e gli **Enti Locali** le tipologie di soggetti con cui le organizzazioni rispondenti tessono i rapporti più stretti. Nello specifico, più della metà di queste ultime ha avviato percorsi congiunti con gli **Enti Locali** nell'ultimo triennio, la cui natura per 2 organizzazioni su 5 rientra nella categoria della **co-progettazione** e per quasi 3 su 10 di **co-programmazione**. Per contro, solo 1 realtà su 5 ha avviato nello stesso lasso temporale percorsi con la **Regione**, di cui 1 su 6 di **co-programmazione** e 1 su 10 di **co-progettazione**.

Infine, le esperienze di **valorizzazione delle capacità e delle competenze dei volontari**, vanno principalmente nella direzione di realizzazione attraverso la loro partecipazione attiva all'interno delle organizzazioni e all'incontro diretto con i beneficiari dei servizi, oltre che attraverso l'accompagnamento dei volontari da parte dell'organizzazione mediante percorsi formativi e affiancamento/tutoraggio). Sul tema dell'**impatto sociale**, invece, il 95% delle organizzazioni non ha

attivato alcun tipo di percorso. Tra coloro i quali hanno iniziato a riflettere su tale tematica, solo una parte residuale ha attivato dei veri e propri percorsi di valutazione, facendosi prevalentemente supportare da soggetti esterni (es. Università, centri di ricerca, ...).

Relativamente al questionario rivolto ai **nuovi volontari**, invece, questi si caratterizzano per essere:

- 3 su 5 donne;
- quasi la metà sotto i 30 anni (di cui il 54,3% donne);
- oltre la metà occupati da un punto di vista lavorativo;
- quasi 4 su 5 impiegati in maniera continuativa come volontari all'interno delle organizzazioni.

In termini di **motivazioni**, i nuovi volontari aderiscono alle organizzazioni di appartenenza principalmente (più di 3 su 5, soprattutto donne e sopra i 55 anni di età) per generare un impatto positivo sulla comunità e i territori sui territori in cui operano. I nuovi volontari più giovani, invece, sono mossi prevalentemente dalla ricerca di esperienze di crescita personale e di occasioni di apprendimento e messa in pratica di competenze utili anche nel mondo del lavoro.

Per 3 nuovi volontari su 5 quella attuale non è la prima **esperienza di volontariato**. Di questi, oltre 2 su 5 hanno vissuto in precedenza esperienze completamente diverse, sia in termini di tipologia di attività in cui prestano il proprio tempo e le proprie competenze sia perché le esperienze pregresse sono state realizzate al di fuori di organizzazioni strutturate (cd. *volontariato individuale*). 3 su 10 hanno deciso di vivere l'esperienza di volontariato all'interno di un'organizzazione perché ritengono che vi sia una maggiore possibilità di confronto e coinvolgimento e di infrastrutturazione delle attività, a favore di una loro maggiore efficacia.

1 nuovo volontario ogni 4 si sente incluso nella propria organizzazione attraverso la partecipazione attiva agli organi decisionali e alle riunioni operative, considerando in tal senso l'associazione di appartenenza in grado di applicare il principio di **democrazia partecipativa**. Quasi la metà dei nuovi volontari si ritengono pienamente soddisfatti delle modalità di inclusione attuate dall'organizzazione di appartenenza. Chi, invece, non lo è ritiene che quest'ultima dovrebbe investire su modalità di coinvolgimento soprattutto della componente più giovane dei volontari.

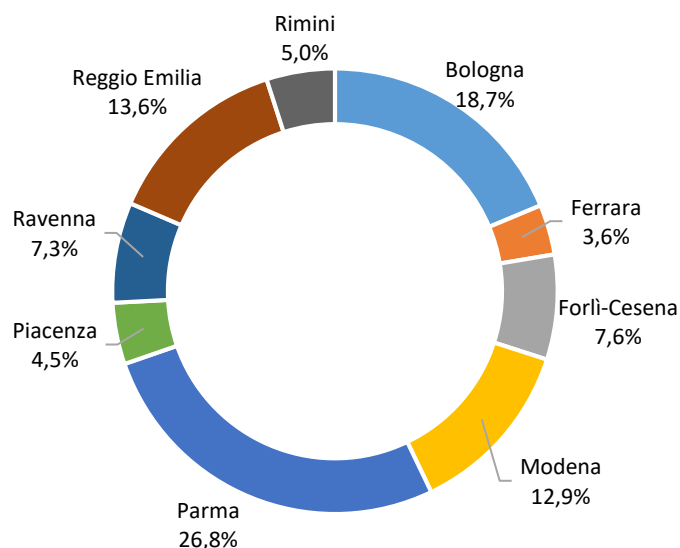
L'**esperienza di volontariato** in atto è ritenuta pienamente o molto **soddisfacente** per più di 4 nuovi volontari su 5 e 7 su 10 si ritengono ampiamente soddisfatti delle modalità di valorizzazione delle proprie caratteristiche e competenze all'interno dell'organizzazione. Tra chi, invece, non lo è pienamente si ritiene opportuno potenziare modalità volte a facilitare lo scambio reciproco di competenze ed esperienze tra i volontari e tra i volontari e lo staff.

Infine, quasi 4 nuovi volontari su 5 si percepiscono, attraverso il coinvolgimento nelle attività di volontariato in cui sono inseriti, come promotori di **cittadinanza attiva** e di pratiche volte al miglioramento della **qualità della vita delle comunità** di riferimento.

Appendice

SEZIONE 1 – Variabili descrittive

Distribuzione geografica – Sede legale, per provincia e comuni



Distribuzione geografica per sede legale, per provincia (2019)

Fonte: elaborazione AICCON

Distribuzione geografica per sede legale, per comuni della provincia di Bologna (2019)

Comuni	Valori %
Alto Reno Terme	15,0%
Argelato	1,8%
Baricella	0,9%
Bologna	35,4%
Budrio	1,8%
Calderara di Reno	0,9%
Casalecchio di Reno	0,9%
Casalfiumanese	0,9%
Castel Maggiore	1,8%
Castel San Pietro Terme	0,9%
Castello d'Argile	0,9%
Castenaso	3,5%
Dozza	0,9%
Fontanelice	0,9%
Galliera	0,9%
Granarolo dell'Emilia	1,8%
Grizzana Morandi	0,9%
Imola	8,8%
Marzabotto	0,9%
Medicina	3,5%
Minerbio	0,9%
Monte San Pietro	0,9%
Monzuno	0,9%
Ozzano dell'Emilia	2,7%

Pianoro	1,8%
Sala Bolognese	0,9%
San Benedetto Val di S.	0,9%
San Giovanni in P.	0,9%
San Lazzaro di Savena	1,8%
San Pietro in Casale	0,9%
Sasso Marconi	2,7%
Valsamoggia	1,8%
Totale	100,0%

Distribuzione geografica per sede legale, per comuni della provincia di Ferrara (2019)

Comuni	Valori %
Argenta	4,5%
Bondeno	4,5%
Cento	9,1%
Codigoro	4,5%
Comacchio	4,5%
Copparo	9,1%
Ferrara	54,5%
Poggio Renatico	4,5%
Riva del Po	4,5%
Totale	100,0%

Distribuzione geografica per sede legale, per comuni della provincia di Forlì-Cesena (2019)

Comuni	Valori %
Bertinoro	4,3%
Castrocaro Terme e TdS	2,2%
Cesena	34,8%
Cesenatico	2,2%
Dovadola	2,2%
Forlì	34,8%
Forlimpopoli	2,2%
Longiano	2,2%
Meldola	2,2%
Modigliana	2,2%
Predappio	2,2%
Rocca San Casciano	2,2%
Roncofreddo	2,2%
Santa Sofia	2,2%
Savignano sul Rubicone	2,2%
Totale	100,0%

Distribuzione geografica per sede legale, per comuni della provincia di Modena (2019)

Comuni	Valori %
Campogalliano	1,3%
Carpi	9,0%
Castelfranco Emilia	6,4%
Castelnuovo Rangone	1,3%
Castelvetro di Modena	1,3%
Concordia sulla Secchia	1,3%
Finale Emilia	2,6%
Fiorano Modenese	2,6%

Formigine	7,7%
Guiglia	3,8%
Maranello	1,3%
Marano sul Panaro	1,3%
Mirandola	7,7%
Modena	28,2%
Montese	1,3%
Nonantola	3,8%
Pievepelago	1,3%
Sassuolo	9,0%
Savignano sul Panaro	2,6%
Soliera	1,3%
Spilamberto	1,3%
Vignola	3,8%
Totale	100,0%

Distribuzione geografica per sede legale, per comuni della provincia di Parma (2019)

Comuni	Valori %
Bardi	0,6%
Berceto	0,6%
Bore	0,6%
Borgo Val di Taro	3,1%
Busseto	0,6%
Calestano	1,2%
Collecchio	2,5%
Colorno	1,9%
Felino	1,9%
Fidenza	6,2%
Fontanellato	1,2%
Langhirano	0,6%
Lesignano de' Bagni	0,6%
Medesano	2,5%
Montechiarugolo	0,6%
Neviano degli Arduini	1,9%
Noceto	1,9%
Parma	56,2%
Pellegrino Parmense	0,6%
Roccabianca	0,6%
Sala Baganza	0,6%
Salsomaggiore Terme	2,5%
San Secondo Parmense	3,1%
Sissa Trecasali	1,2%
Solignano	0,6%
Soragna	0,6%
Sorbolo Mezzani	1,9%
Tizzano Val Parma	0,6%
Torrile	1,2%
Traversetolo	1,2%
Valmozzola	0,6%
Totale	100,0%

Distribuzione geografica per sede legale, per comuni della provincia di Piacenza (2019)

Comuni	Valori %
Alseno	3,7%
Cadeo	3,7%
Castel San Giovanni	3,7%
Castelvetro Piacentino	3,7%
Monticelli d'Ongina	7,4%
Piacenza	37,0%
Pianello Val Tidone	7,4%
Ponte dell'Olio	3,7%
Pontenure	3,7%
Rivergaro	3,7%
Rottofreno	3,7%
San Giorgio Piacentino	7,4%
Sarmato	3,7%
Vernasca	3,7%
Vigolzone	3,7%
Totale	100,0%

Distribuzione geografica per sede legale, per comuni della provincia di Ravenna (2019)

Comuni	Valori %
Alfonsine	4,5%
Bagnacavallo	9,1%
Casola Valsenio	2,3%
Castel Bolognese	2,3%
Cervia	2,3%
Faenza	15,9%
Fusignano	2,3%
Lugo	6,8%
Ravenna	47,7%
Riolo Terme	2,3%
Russi	4,5%
Totale	100,0%

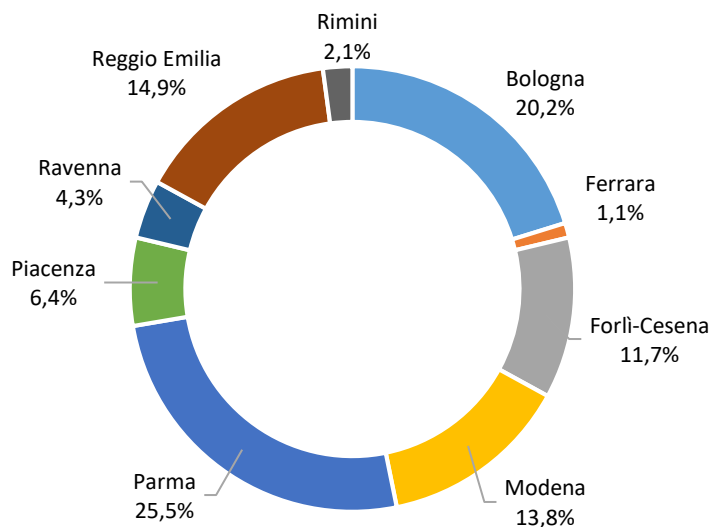
Distribuzione geografica per sede legale, per comuni della provincia di Reggio Emilia (2019)

Comuni	Valori %
Baiso	3,7%
Bibbiano	3,7%
Boretto	1,2%
Brescello	3,7%
Campagnola Emilia	2,4%
Campegine	4,9%
Carpineti	1,2%
Casalgrande	2,4%
Castelnovo di Sotto	1,2%
Castelnovo ne' Monti	4,9%
Correggio	1,2%
Fabbrico	1,2%
Gattatico	1,2%
Gualtieri	1,2%
Guastalla	6,1%
Luzzara	2,4%
Montecchio Emilia	2,4%
Novellara	3,7%
Quattro Castella	2,4%
Reggio Emilia	32,9%
Rubiera	1,2%
San Polo d'Enza	1,2%
Sant'Ilario d'Enza	3,7%
Scandiano	6,1%
Ventasso	1,2%
Viano	1,2%
Villa Minozzo	1,2%
Totale	100,0%

Distribuzione geografica per sede legale, per comuni della provincia di Rimini (2019)

Comuni	Valori %
Cattolica	3,3%
Gemmano	3,3%
Morciano di Romagna	3,3%
Novafeltria	3,3%
Riccione	3,3%
Rimini	63,3%
San Giovanni in Marignano	6,7%
Sant'Agata Feltria	3,3%
Verucchio	10,0%
Totale	100,0%

Distribuzione geografica – Sede operativa, per provincia e comuni



Distribuzione geografica per sede operativa, per provincia (2019)

Fonte: elaborazione AICCON

Distribuzione geografica per sede operativa, per comuni della provincia di Bologna (2019)

Comuni	Valori %
Bologna	57,9%
Budrio	5,3%
Castello d'Argile	5,3%
Grizzana Morandi	10,5%
Imola	10,5%
Medicina	5,3%
San Lazzaro di Savena	5,3%
Totale	100,0%

Distribuzione geografica per sede operativa, per comuni della provincia di Ferrara (2019)

Comuni	Valori %
Ferrara	100,0%
Totale	100,0%

Distribuzione geografica per sede operativa, per comuni della provincia di Forlì-Cesena (2019)

Etichette di riga	Valori %
Cesena	27,3%
Forlì	45,5%
Forlimpopoli	9,1%
Gambettola	9,1%
Predappio	9,1%
Totale	100,0%

Distribuzione geografica per sede operativa, per comuni della provincia di Modena (2019)

Comuni	Valori %
Castelnuovo Rangone	7,7%
Guiglia	7,7%
Mirandola	15,4%
Modena	38,5%
Nonantola	7,7%
Pavullo nel Frignano	7,7%
Sassuolo	7,7%
Savignano sul Panaro	7,7%
Totale	100,0%

Distribuzione geografica per sede operativa, per comuni della provincia di Parma (2019)

Comuni	Valori %
Bardi	4,2%
Colorno	8,3%
Medesano	4,2%
Noceto	4,2%
Parma	70,8%
Salsomaggiore Terme	4,2%
Soragna	4,2%
Totale	100,0%

Distribuzione geografica per sede operativa, per comuni della provincia di Piacenza (2019)

Comuni	Valori %
Alseno	33,3%
Piacenza	33,3%
Podenzano	33,4%
Totale	100,0%

Distribuzione geografica per sede operativa, per comuni della provincia di Ravenna (2019)

Comuni	Valori %
Alfonsine	4,5%
Bagnacavallo	9,1%
Casola Valsenio	2,3%
Castel Bolognese	2,3%
Cervia	2,3%
Faenza	15,9%
Fusignano	2,3%
Lugo	6,8%
Ravenna	47,7%
Riolo Terme	2,3%
Russi	4,5%
Totale	100,0%

Distribuzione geografica per sede operativa, per comuni della provincia di Reggio Emilia (2019)

Comuni	Valori %
Brescello	7,1%
Campegine	7,1%
Casalgrande	7,1%
Castelnovo ne' Monti	7,1%
Guastalla	14,3%
Quattro Castella	7,1%
Reggio Emilia	28,6%
Sant'Ilario d'Enza	7,1%
Scandiano	14,3%
Totale	100,0%

Distribuzione geografica per sede operativa, per comuni della provincia di Rimini (2019)

Comuni	Valori %
Casteldelci	50,0%
Cattolica	50,0%
Totale	100,0%

Distribuzione per ambiti di attività – “Altro”

Benessere e tutela degli animali	22,1%
Trasporti socio-sanitari	10,5%
Donazione sangue	5,8%
Accoglienza di minori, di persone in difficoltà, di famigliari di persone tossicodipendenti	3,5%
Promozione della donazione del sangue e della salute	3,5%
Aggregazione giovanile	2,3%
Promozione Sociale	2,3%
Allattamento e sostegno alle madri	1,2%
Alpinismo, escursionismo, scialpinismo, ciclo-escursionismo, manutenzione sentieri	1,2%
Animazione del tempo libero di persone diversamente abili - osservatorio sul territorio - organizzazione di manifestazioni socio-ricreativi	1,2%
Associazione con lo scopo di stanziamenti borse di studio o attrezzature in reparti oncologici	1,2%
Attività di integrazione sociale attraverso lo sport	1,2%
Comunità educativa	1,2%
Comunità mamma-bambino	1,2%
Consulenze previdenziali e fiscali attraverso Patronato e Caf	1,2%
Cura dei beni comuni	1,2%
Distaccamento VV.FF. volontari	1,2%
Etico spirituale	1,2%
Gestione cimitero	1,2%
Gestione di progetti di affido familiare	1,2%
Gestione di un centro civico poli-associativo	1,2%
Interventi subacquei in caso di calamità naturali	1,2%
Libera espressione di partecipazione, solidarietà e pluralismo per il conseguimento di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale senza fini di lucro	1,2%
Longevità e supporto alla cittadinanza	1,2%

Market solidale	1,2%
Mobilità sostenibile	1,2%
Accompagnamento psico-spirituale dei degenti nel reparto di Oncoematologia presso l'ospedale di Cona, e dei loro familiari, utilizzando la Relazione d'aiuto Rogersiana	1,2%
Ospitalità ed accoglienza per risanamento bambini bielorusi	1,2%
Prevenzione e interventi per la lotta alla droga	1,2%
Prevenzione ed educazione stradale	1,2%
Prevenzione primaria	1,2%
Problematiche alcol-correlate e promozione della salute mediante stili di vita sani	1,2%
Promozione al dono del sangue ed emocomponenti	1,2%
Promozione del progetto di vita delle persone con sindrome di Down e/o ritardo mentale con lo scopo di perseguire un dopo di noi consapevole	1,2%
Promozione del volontariato	1,2%
Promozione della lettura attraverso progetti diversificati	1,2%
Promozione di comunità familiari	1,2%
Promozione e sostegno di tutte le iniziative volte a migliorare l'assistenza e la prevenzione delle malattie metaboliche ereditarie	1,2%
Promozione e raccolta adesioni per la donazione organi tessuti e cellule	1,2%
Promozione e coordinamento di idee, percorsi, esperienze, progetti e quant'altro possa garantire la libertà d'impegno le relazioni sociali e la promozione umana e spirituale nel rispetto delle leggi e dei diritti universalmente riconosciuti	1,2%
Promozione del culto religioso	1,2%
Promuovere e favorire con ogni mezzo la conoscenza del diabete giovanile, al fine di favorirne la diagnosi precoce e la cura efficace dei giovani che ne sono colpiti	1,2%
Rieducazione e aiuto a detenuti ed ex detenuti	1,2%
Rievocazione Storica	1,2%
Scambio di servizi fra soci	1,2%
Servizi di prossimità e sicurezza urbana	1,2%
Sostegno alle persone	1,2%
Sostegno umano e psicologico alla persona, alla coppia, alla famiglia	1,2%
Sviluppo del progetto sicurezza	1,2%
Welfare di comunità	1,2%
TOTALE "ALTRO"	100,0%

SEZIONE 2 – Volontari: motivazioni e partecipazione

Modalità adottate per motivare e coinvolgere i volontari – “Altro”

Corsi di formazione	30,8%
Comunicazioni/contatti dirette/i	18,5%
Passaparola	7,7%
Coinvolgimento nelle attività associative	4,6%
Esercitazioni e gruppi di lavoro	4,6%
Iniziative di promozione (pubbliche e aziendali)	4,6%
Incontri con gli studenti delle scuole superiori, scout, associazioni del territorio	3,1%
Incontri settimanali	3,1%
Punti di sensibilizzazione	3,1%
Iniziative ed attività operative	3,1%
Progetti sociali	3,1%
Attività organizzativa di supporto	1,5%
Bacheca informativa	1,5%
Gestione spazi centro civico	1,5%
Informazioni fornite dai medici del centro di screening neonatale di riferimento	1,5%
Nomina da parte delle organizzazioni a cui appartengono	1,5%
Partecipazione come gruppo ad iniziative del paese	1,5%
Pubblicazioni	1,5%
Sostegno alle loro attività	1,5%
Supervisione con psicologa	1,5%
TOTALE “ALTRO”	100,0%

Modalità adottate per ricercare nuovi volontari – “Altro”

