

CISESK Certification of Civil Services non formal and informal Skills Transfer

Rapporto sulla Ricerca CISESK







<i>Partnership</i>		
	Projectleader 	
		Projektbüro für innovative Sozialpolitik
		 Lifelong Learning Programme
<p>This project has been funded with support from the European Commission. This publication/communication reflects the views only of the author, the European Commission, Education and Culture DG cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. Non-commercial reproduction authorised, subject to acknowledgement of source.</p>		

Tavola dei Contenuti

1.	Introduzione	3
2.	Relazione Nazionale.....	4
2.1.	Austria	4
2.1.1.	Risultato dei questionari.....	4
2.1.2.	La situazione generale del volontariato.....	12
2.1.2.1.	Il Servizio Volontario Europeo - SVE.....	15
2.1.3.	Conclusioni.....	16
2.1.3.1.	Situazione Generale del volontariato e del SVE.....	16
2.1.3.2.	Conclusioni sul questionario.....	17
2.2.	Bulgaria	19
2.2.1.	Risultati del questionario.....	19
2.2.2.	Situazione Generale del volontariato (riepilogo)	28
2.2.3.	Conclusioni.....	30
2.2.3.1.	La Situazione Generale del lavoro volontario e del SVE	31
2.2.3.2.	Conclusioni sul Questionario.....	31
2.3.	Italia.....	33
2.3.1.	Risultato dei Questionari.....	33
2.3.2.	Situazione Generale del volontariato.	40
2.3.3.	Conclusioni.....	43
2.3.3.1.	Situazione Generale del lavoro volontario e del SVE	43
2.3.3.2.	Conclusioni sul Questionario.....	44
2.4.	Spagna	45
2.4.1.	Risultati del Questionario.....	45
2.4.2.	Situazione Generale del volontariato	56
2.4.2.1.	Concetto	56
2.4.2.2.	I volontari e la legge	56
2.4.2.3.	Aspetti Generali del Volontariato	57
2.4.2.4.	Le risorse finanziarie.....	58
2.4.2.5.	Le spese delle ONG	59
2.4.2.6.	Ripartizione per sesso dei lavoratori delle ONG	60
2.4.3.	Conclusioni.....	60
2.4.3.1.	Conclusioni Generali riguardanti il SVE ed il lavoro volontario	60
•	Conclusioni sui questionari.....	61
•	E' necessario fornire un riconoscimento del lavoro volontario dei giovani, usando EUROPASS.	61
3.	Relazione Transnazionale	62
3.1.	Confronto della Situazione sul volontariato e Conclusioni	62
3.2.	Confronto tra i Questionari e conclusioni.....	63
3.3.	Conclusione sugli Strumenti per la Valutazione	65

1. Introduzione

CISESK è un progetto per il trasferimento delle innovazioni Leonardo-Da-Vinci (TOI) all'interno del programma LLL.

L'obiettivo di CISESK è di rendere i risultati e gli strumenti del progetto CSA (Apprendistato nel servizio civile) disponibili per l'uso da parte delle Organizzazioni del Terziario ad un livello Europeo.

Il fine di tali strumenti e risultati è l'accertamento e la certificazione delle competenze acquisite mediante la formazione NF/I durante il servizio volontario, che, all'interno del CISESK verrà adeguato alla struttura del Servizio Volontario Europeo, in modo da essere realmente usato e riconosciuto trasversalmente.

Questo è il resoconto della ricerca del progetto CISESK, che è uno dei maggiori risultati del pacchetto di lavoro "Ricerca" di questo progetto.

Lo scopo di questa fase è quello di reperire tutte le informazioni relative alle diverse necessità europee, così da trasferire il prodotto CSA ad un livello europeo.

Questa fase permetterà la creazione delle basi per la costruzione di un prodotto che prenda in considerazione tutte le esigenze specifiche relative al servizio volontario a livello Europeo.

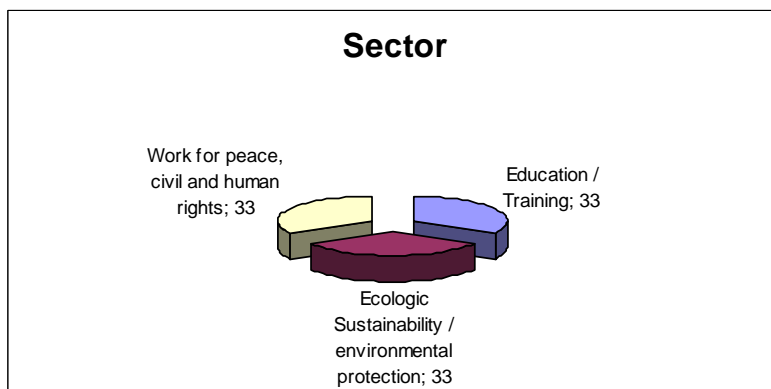
Questo resoconto di ricerca è strutturato nel modo seguente:

- Relazioni Nazionali per ciascun paese (AT, BG, ES, IT) consistenti nei:
 - Risultati dei questionari inviati alle associazioni ed istituzioni del settore volontario/ terziario, soprattutto in tre aree di lavoro target. Lo scopo di tale questionario era l'acquisizione di dati sulle aspettative nei riguardi della certificazione del lavoro volontario, ed in particolare del servizio SVE.
 - Una panoramica della situazione nazionale del lavoro volontario in generale e con particolare riguardo al SVE. Tale quadro darà un'idea di quali siano le chances globali, le opportunità e gli ostacoli al lavoro volontario nel paese.
 - Le conclusioni a proposito della situazione nazionale, che tengono conto sia della panoramica generale che i risultati del questionario.
- Relazioni Transnazionali
 - Confronto / conclusioni sul questionario
 - Confronto / conclusioni sulle situazioni nazionali
 - Conclusioni per lo strumento di valutazione

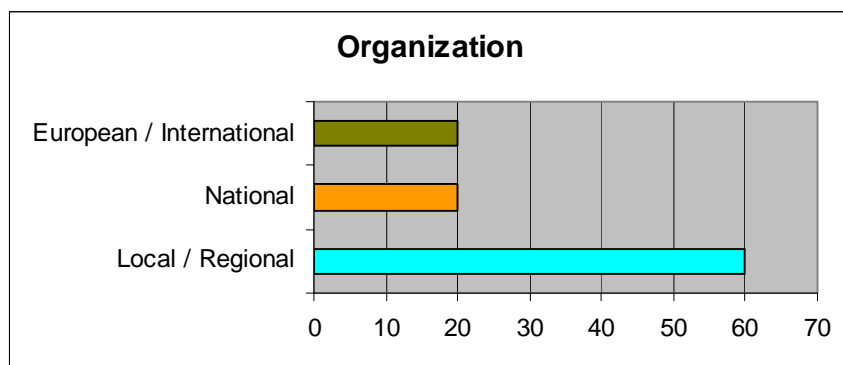
2. Relazione Nazionale

2.1. Austria

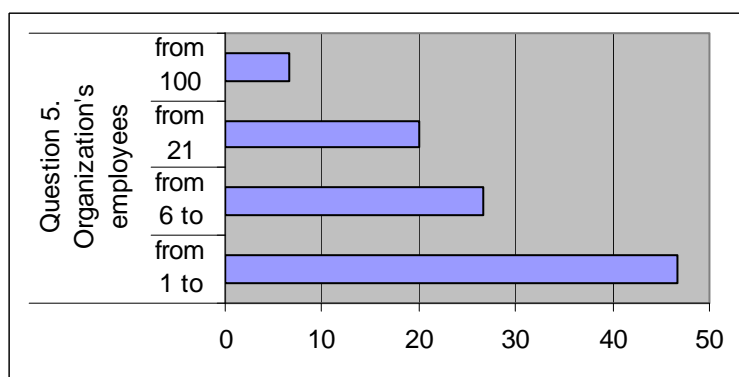
2.1.1. Risultato dei questionari



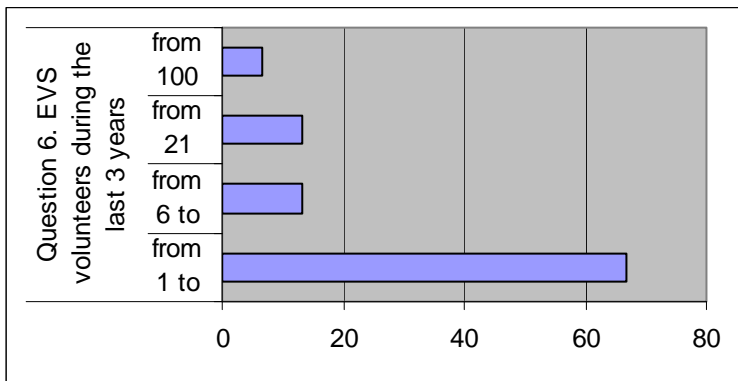
Il nostro campione è composto da 5 organizzazioni in ognuno dei settori proposti.



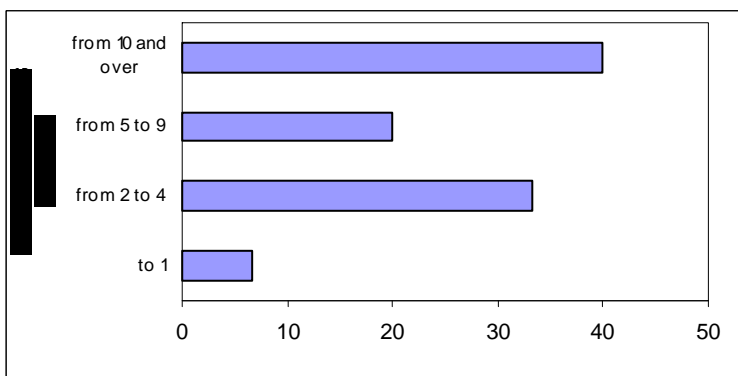
La maggior parte delle organizzazioni lavora a livello locale, alcune a livello nazionale, altre a livello internazionale.



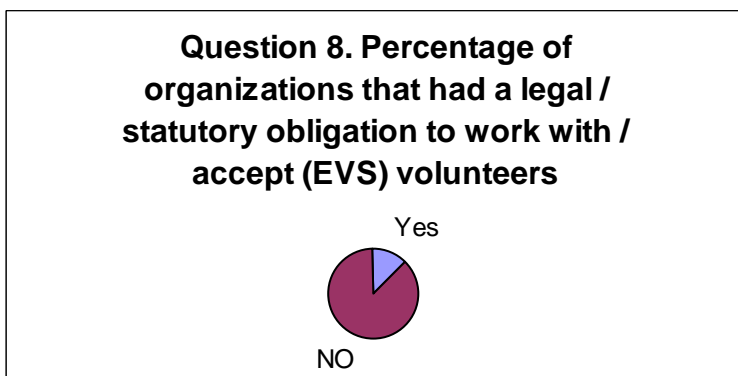
Quasi il 50% del campione è composto da piccole organizzazioni con meno di 6 impiegati. Quelle medie (6-20 e 21-100) ricoprono circa la stessa percentuale e le grandi organizzazioni sono una minoranza.



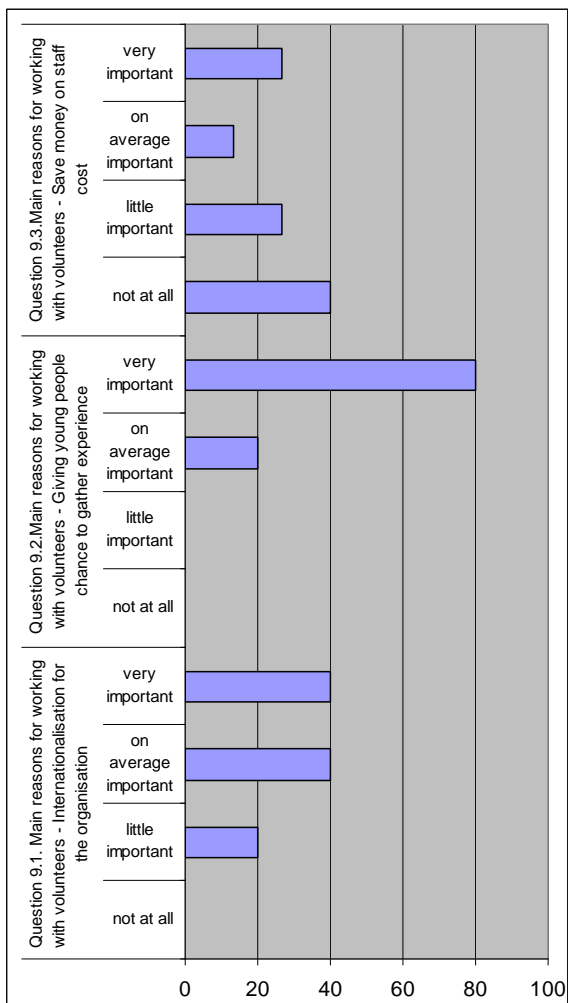
Il numero dei volontari è più o meno proporzionale alla grandezza delle organizzazioni.



Quasi i due terzi del campione constano di vecchie organizzazioni, che lavorano nel volontariato da più di 5 anni.

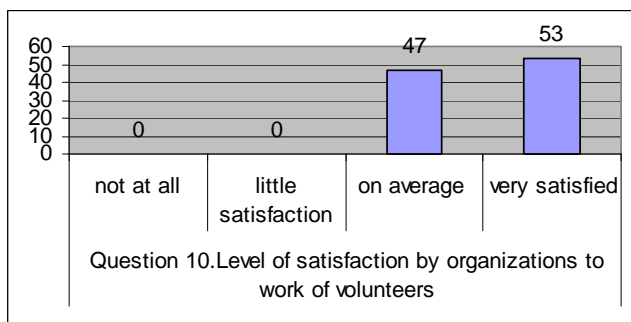


Solo il 12,5% delle organizzazioni hanno l'obbligo legale/prescritto dalla legge di lavorare con/accettare volontari (SVE)

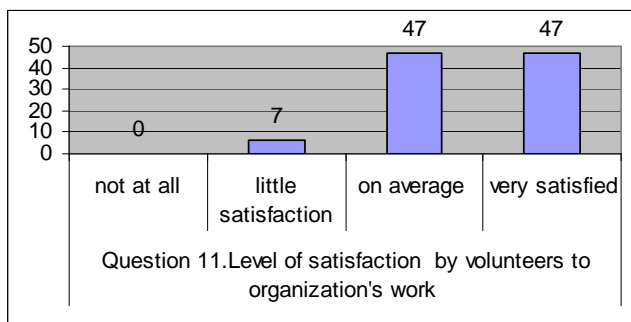


Le ragioni principale per lavorare con dei volontari:

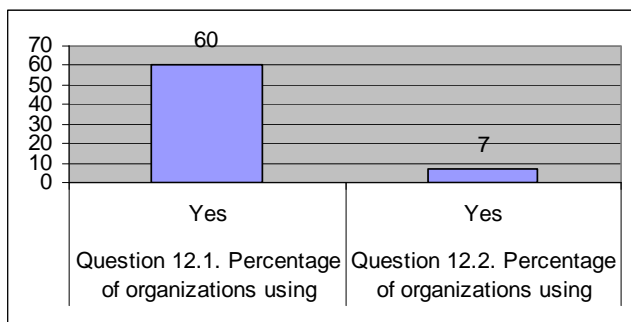
- La più importante in assoluto: “Dare ai giovani l’opportunità di acquisire esperienza;
- segue ”L’internazionalizzazione dell’organizzazione”
- ed infine “risparmiare sul costo dello staff”



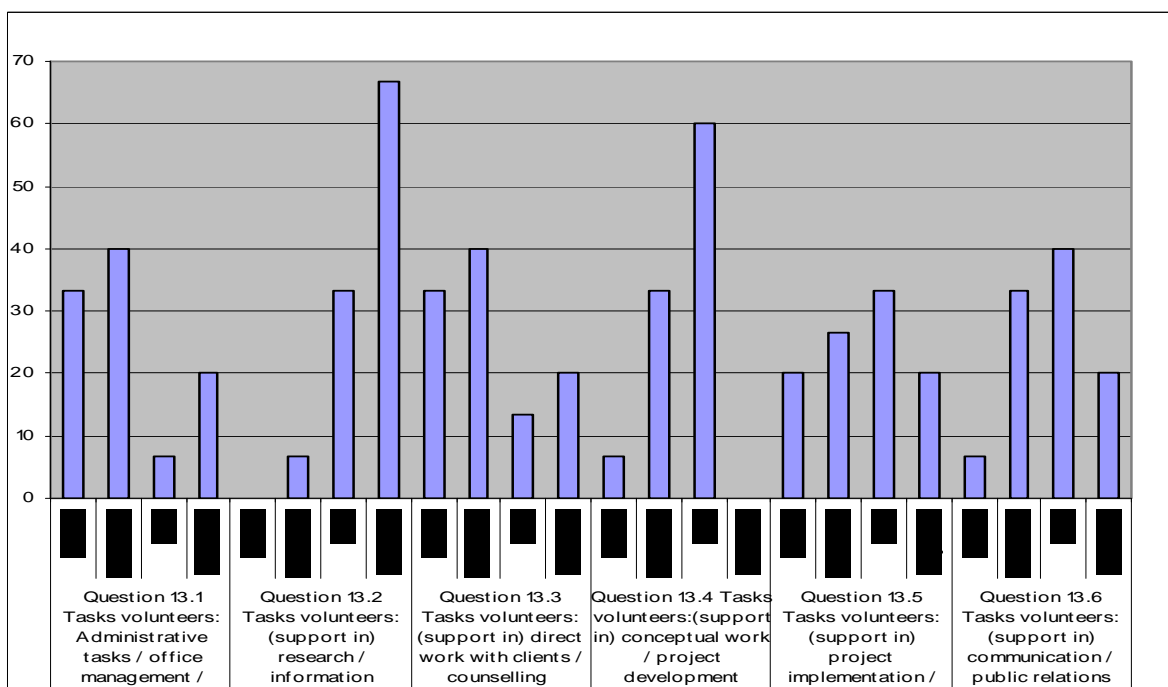
Il 53% delle organizzazioni è molto soddisfatto del lavoro dei volontari, il 47% è mediamente soddisfatto.



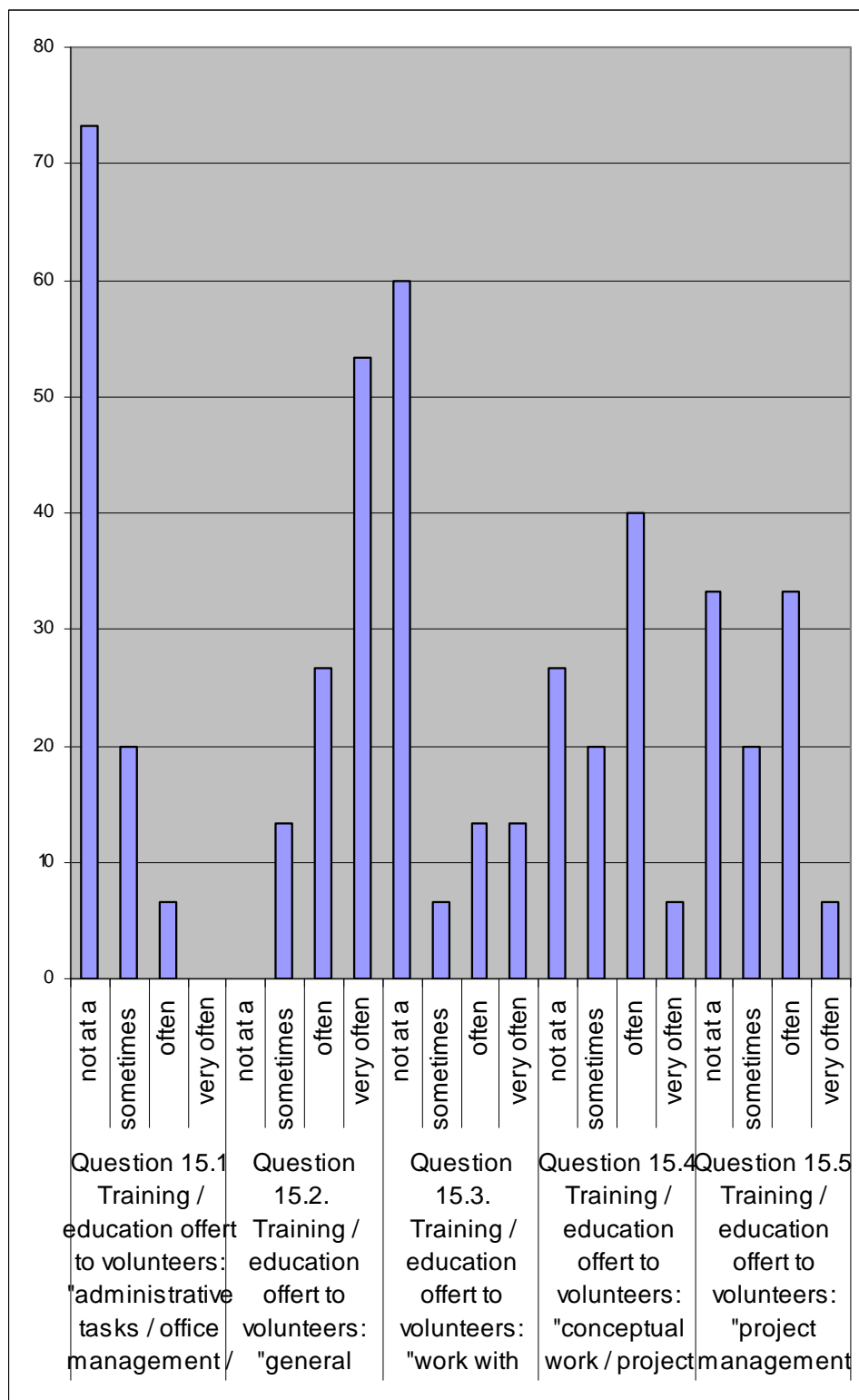
La distribuzione della percentuale di soddisfazione da parte dei volontari è molto simile, ma c’è un 7% che si dice poco soddisfatto.



La maggioranza delle organizzazioni (60%) utilizza "strumenti per la garanzia della qualità interna", mentre solo il 7% usa "controllo esterno / certificazioni"

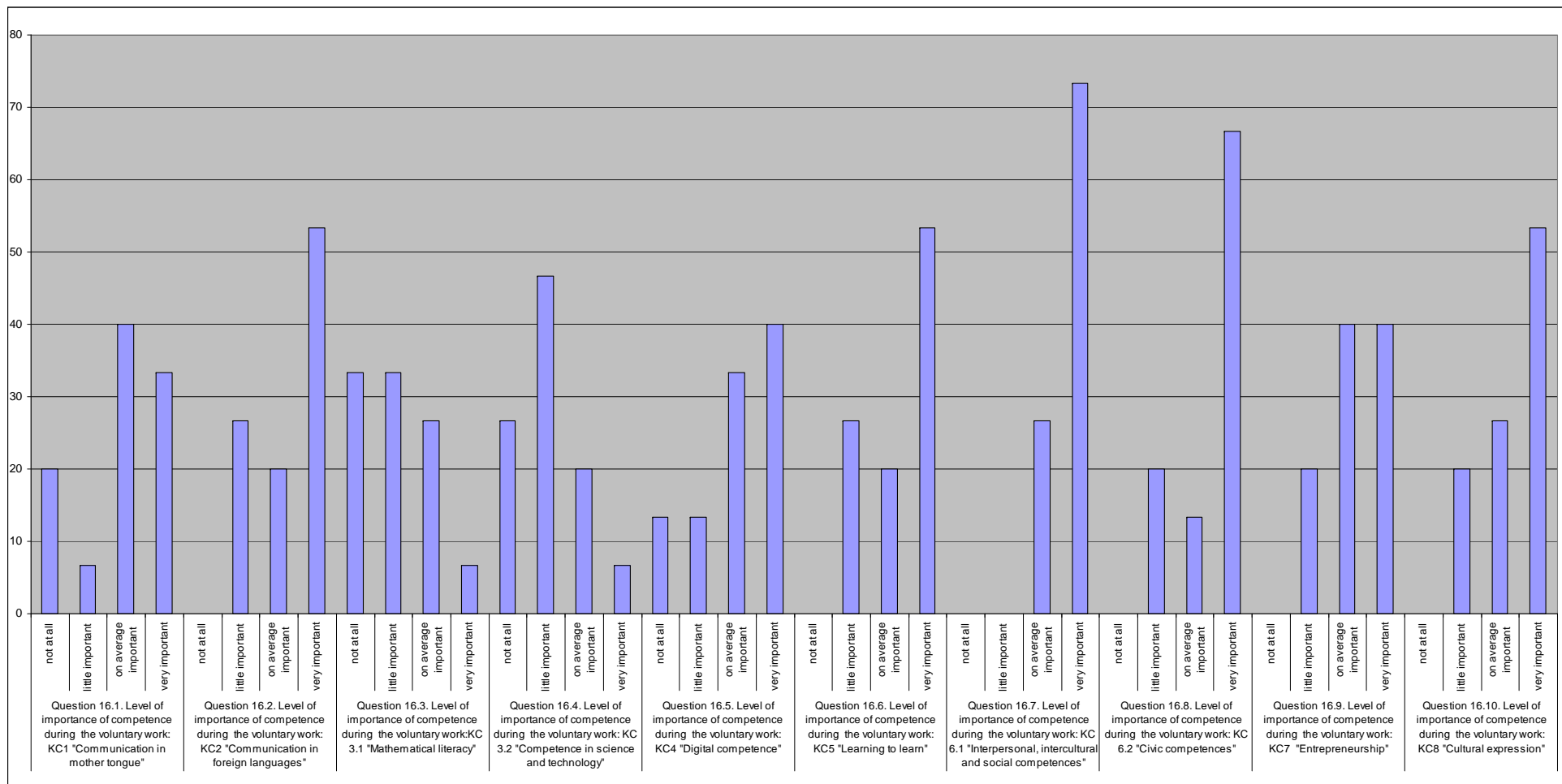


Quali sono i **compiti** che i volontari svolgono/ con cui hanno a che fare in genere?
I più comuni sono la ricerca/raccolta d'informazioni, anche (supporto nel) lavoro di concetto / sviluppo e l'attuazione dei progetti sono frequenti. Il lavoro diretto con i clienti / consulenza non è così frequente. I compiti amministrativi sono i meno importanti.



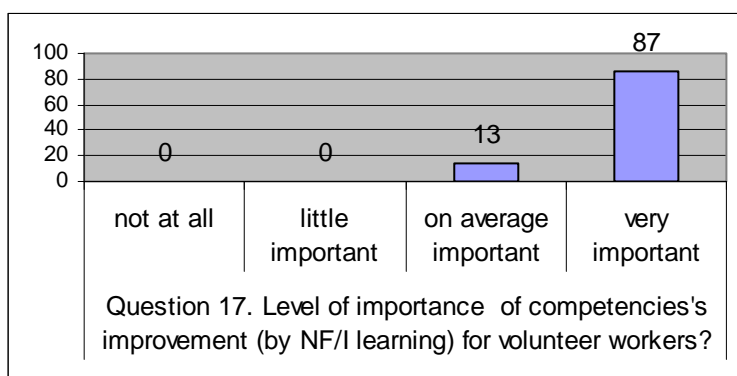
L'addestramento / educazione offerta:

- La stragrande maggioranza dei corsi offerti consistono in “una conoscenza generale del settore”
- Sono frequenti anche quelli riguardanti il “ lavoro di concetto” e la “gestione dei progetti”.
- L'addestramento al lavoro con i clienti non è molto frequente.
- La formazione alla “gestione dell'ufficio” non è importante.

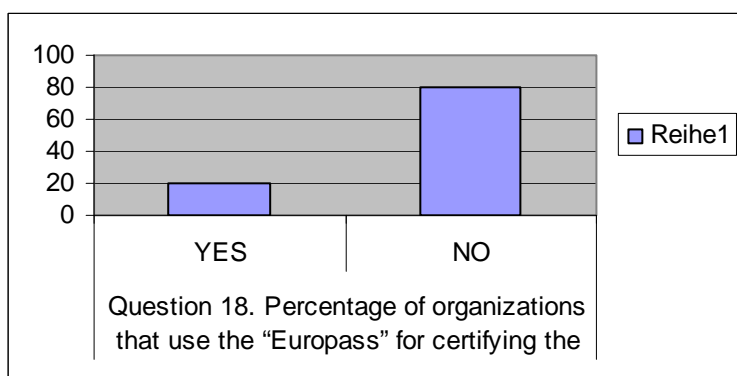


Le competenze più importanti per i volontari sono:
 KC6.1 "Competenza interpersonali, interculturali e sociale", seguite da KC6.2 "Competenze civiche".

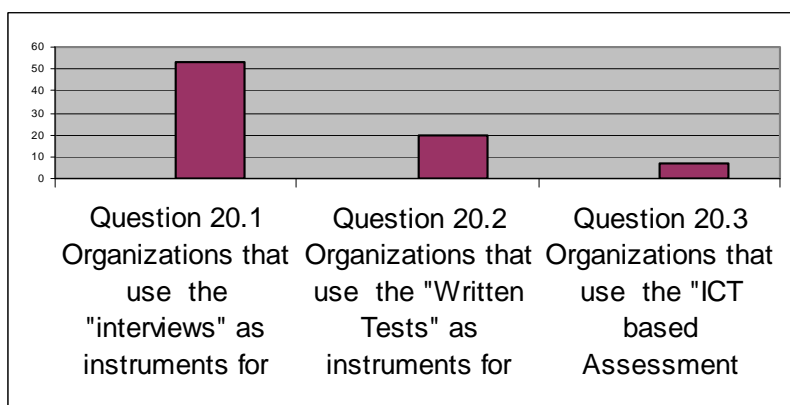
KC8 "Espressione Culturale", KC5 "Imparare ad imparare" e KC5 "Competenza Digitale" oltre a KC1 "Comunicazione nella lingua madre" sono anche importanti oltre la media.



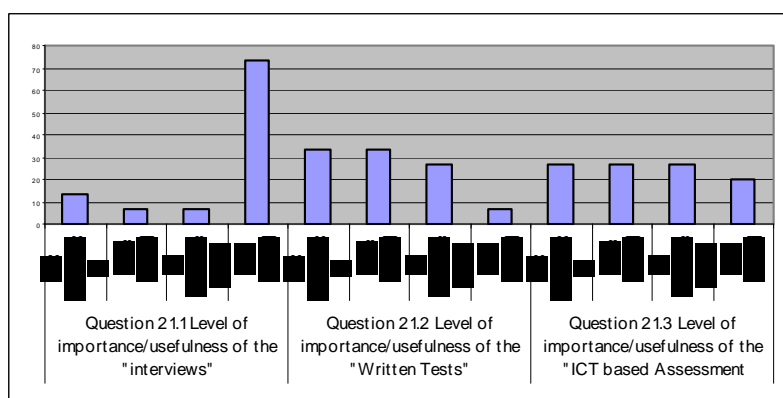
Secondo gli intervistati il miglioramento delle competenze durante il lavoro volontario è un fattore molto importante.



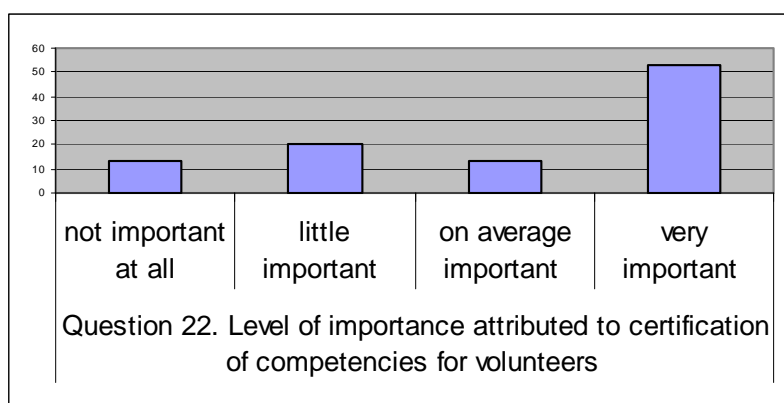
Strumenti quali le certificazioni EUROPASS e Youthpass non sono (finora) frequentemente usati.



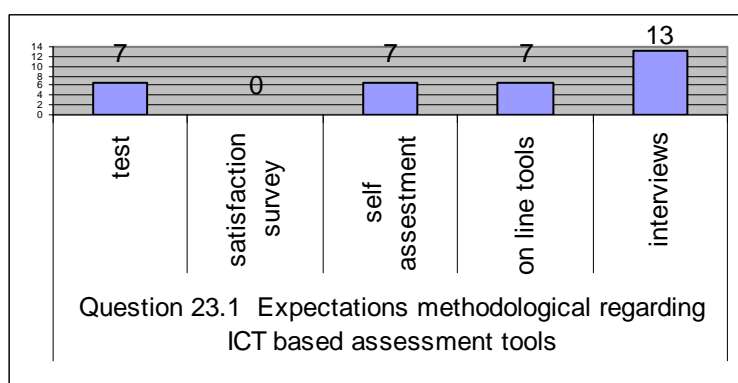
Le organizzazioni usano soprattutto i "colloqui" quali strumenti per accertare le competenze possedute dai volontari, "test scritti" e valutazioni basate sulle TCI non sono così comuni.



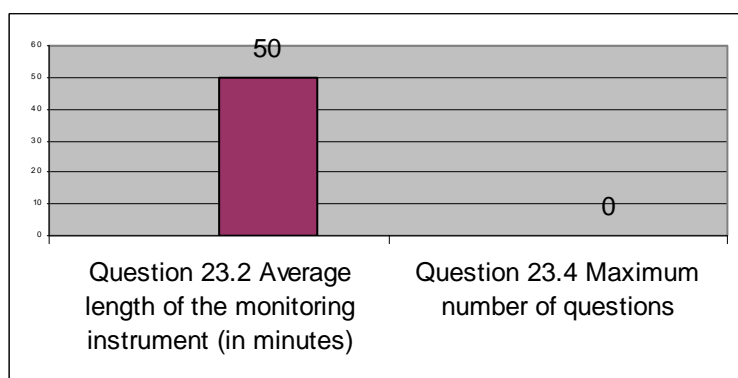
Le organizzazioni considerano i colloqui il metodo migliore per valutare l'acquisizione di competenze da parte dei volontari, gli strumenti TCI sono considerati più utili dei test scritti.



Si considera (molto) importante soprattutto la certificazione delle competenze.



Le aspettative riguardano gli strumenti on-line di tipo auto-valutativo, ma c'è anche il desiderio di sostenere colloqui di accompagnamento e test sulle conoscenze base.



La durata della valutazione non dovrebbe essere eccessiva (la maggior parte suggerisce intorno ai 30 minuti)

2.1.2. La situazione generale del volontariato

Due tipologie di lavoro volontario: il formale e l'informale

“Il lavoro volontario formale” è costituito da quelle attività, aventi luogo in un contesto organizzato e senza obbligo o pagamento, a beneficio di terzi e della società.

La maggior parte si svolge in istituzioni, associazioni ONP e ONG. Questo “impegno volontario a tempo” necessita di normative particolari.

“Il lavoro volontario informale”, spesso come l'aiuto tra vicini o l'assistenza, nasce da un'iniziativa privata/individuale/personale priva di qualsiasi contesto istituzionale. Di regola non è sottoposta a controllo.

Campi in cui si svolge il lavoro volontario formale

- Servizi di emergenza e di salvataggio. Organizzazioni Blue light (ad es. Compagnie volontarie di vigili del fuoco, soccorso alpino e salvataggio in mare, Croce Rossa): in breve “servizi d'emergenza”
- Arte, cultura, intrattenimento e tempo libero and (ad es., bande, teatro amatoriale): in breve “cultura”
- Ambiente, natura e protezione animali (ad es., WWF, Greenpeace) : in breve “ambiente”
- Ecclesiastico, area religiosa (ad es., coro della chiesa, consiglio parrocchiale): in breve “chiesa”
- Area sociale e sanitaria (organizzazioni di soccorso per l'assistenza a terze persone, associazioni di pensionati, gestione di gruppi di solidarietà) : in breve “sociale”
- Attività politica e di difesa degli interessi (ad es., partiti politici, organizzazioni professionali): in breve “politica”
- Attività civili e connesse alla collettività (ad es., associazioni per lo sviluppo locale, per le iniziative dei cittadini) : in breve “collettività”
- Educazione (ad es., associazioni dei genitori, centri d'aiuto per l'apprendimento) : in breve “educazione”
- Sport ed attività fisiche (ad es., associazioni sportive, gruppi sportivi) : in breve “sport”

Campi in cui si svolge il lavoro volontario informale

- Assistenza ed aiuto nell'ambito del vicinato: ad es. lavoro domestico, assistenza ai bambini, cura del giardino ecc.

Lavoratori volontari: partecipazione al lavoro volontario formale ed/o informale

Il settore del volontariato, o terzo settore, con i suoi circa 3 milioni di lavoratori, ha un gran valore in Austria.

Il 43.8% della popolazione Austriaca a partire dai 15 anni svolge lavoro volontari in tutte le sue varianti. La percentuale per gli uomini è del 47.1% e per le donne del 40.7%.

Il 27,9% dei 6,9 milioni di persone al di sopra dei 15 anni svolge volontariato formale (nelle organizzazioni) ed il 27,1% volontariato informale (assistenza nel vicinato)

Le donne fanno più frequentemente del volontariato informale (poca la differenza percentuale) da donne (27.3%) piuttosto che dagli uomini (26,9%). La presenza degli uomini è più comune nelle organizzazioni, mentre le donne sono maggiormente impegnate nell'assistenza del vicinato.

Particolarmente attiva è la fascia che va dai 40 ai 59 anni, impegnata per il prossimo per una percentuale vicina al 50%. Anche quelle che vanno dai 20 ai 24 anni e dai 30 ai 39 anni hanno un alta percentuale di partecipazione (47%). Il tasso degli ultrasessantenni è (senza troppe sorprese) significativamente al di sotto della media.

I giovani tra i 15 ed i 19 anni e gli anziani dai 60 ai 69 anni sono attivi nel volontariato per il 43%. Persino quasi il 20% degli ultraottantenni è ancora attivo nel volontariato.

Volontariato formale

Più uomini che donne (il 33% contro il 23,2%) svolgono del volontariato formale. Il 30% della popolazione tra i 40 ed i 59 anni sono impegnati nel volontariato formale ed anche il 30% delle persone tra i 15 ed i 24 anni, la stessa percentuale è applicabile agli alunni, a chi svolge servizio militare/civile (alternativa al servizio militare), impiegati e persone con *altri redditi*. Le donne responsabili della cura familiare e le casalinghe svolgono volontariato per il 27%.

(*“altri redditi”*: non si riferisce ai gruppi: impiegati, pensionati, disoccupati, alunni, studenti, in servizio militare/civile, in congedo genitoriale, casalinghi)

La partecipazione di persone in congedo genitoriale è significativamente al di sotto della media (14%) e dei pensionati (19%). Le persone con un livello maggiore di istruzione svolgono più volontariato (37 – 45%) di coloro che hanno frequentato la scuola dell'obbligo (19%).

Le aree con densità abitativa inferiore presentano più volontari rispetto alle regioni urbane (34% contro il 18%).

Volontariato informale

Le donne svolgono volontariato in una percentuale (27,3%) esiguamente superiore a quella maschile (26,9%). Altre caratteristiche mostrano differenze ancora minori come notato a proposito del volontariato formale.

Solo gli anziani sono più attivi nell'assistenza al vicinato piuttosto che nel volontariato formale. L'aiuto informale viene prestato da persone sposate, divorziate e single nelle stesse percentuali. Le donne che hanno frequentato solo la scuola dell'obbligo hanno percentuali di partecipazione molto basse (21%).

Il volontariato informale a Vienna è significativamente superiore al volontariato formale, ma, soprattutto, non si riscontrano differenze nel livello di partecipazione a seconda delle densità della popolazione.

Motivazioni per il volontariato formale ed informale

Le ragioni che ispirano il volontariato sono:

"Mi fa piacere" - 64% concordo in pieno e 29% sono abbastanza d'accordo

"Mi fa piacere aiutare il prossimo" - 58% concordo in pieno e 35% sono abbastanza d'accordo

"Incontrare gente e fare amicizia" - 49% concordo in pieno, 34% sono abbastanza d'accordo

"Posso usare le mie capacità e conoscenze" - 41% concordo in pieno - 40% sono abbastanza d'accordo

"Mi aiuta a mantenermi attivo" - 43% concordo in pieno e 33% sono abbastanza d'accordo

Quasi l'80% dei volontari non spera "che quest'attività mi aiuti a trovare un lavoro stipendiato" ed il 15% più o meno concorda.

Questa graduatoria è, generalmente, valida sia per gli uomini che per le donne.

Circa il 70% di coloro che non fanno del volontariato dichiarano che devono adempiere a doveri familiari. Altre ragioni sono la (in-)compatibilità con la professione o troviamo affermazioni quali "Non me l'hanno mai chiesto" oppure "Non ci ho mai pensato" (dal 58% al 46%).

Le donne soprattutto (73%) raramente hanno tempo per il volontariato a causa della cura della famiglia e gli uomini perché la vita professionale lascia loro ben poco tempo libero.

Tempo – la dimensione del volontariato

Circa 3 milioni di persone (il 44% di tutti gli Austriaci al di sopra dei 15 anni) lavora più o meno 14,7 milioni di ore a settimana volontariamente.

1.9 milioni di persone sono attive nel volontariato informale, come l'assistenza e l'aiuto ai vicini (ad es. lavoro domestico, cura dei bambini, amici, parenti; cura del giardino; ecc.). In generale, lavorare nella propria casa per la propria famiglia non viene incluso nel volontariato. Ci sono poi 1.9 milioni di persone che svolgono volontariato in organizzazioni non profit con il lavoro volontario formale. 800.000 volontari lavorano sia nel settore formale che in quello informale.

Il lavoro volontario costituisce l' 11% del volume dei lavoratori autonomi ed il 13% dei lavoratori dipendenti.

Di media coloro che sono attivi nel volontariato dedicano 4.9 ore a settimana al lavoro volontario (parzialmente in aree diverse).

All'area informale si dedicano 3.6 ore a settimana. La media delle ore dedicate al lavoro volontario formale nella "cultura" è di circa 3.4, allo "sport" circa 3.0 ore ed alla "chiesa" circa 2.4 ore ed ai "servizi d'emergenza" 3.8 ore a settimana.

2.1.2.1. Il Servizio Volontario Europeo - SVE

Austria:

Nel 2008 circa 90 volontari hanno completato il loro SVE in Austria. Attualmente 89 organizzazioni sono accreditate come organizzazioni ospiti (è un numero fluttuante, dato che si aggiungono costantemente nuove organizzazioni od altre sospendono la loro partecipazione al SVE) – un'organizzazione ospite può impegnare diversi volontari.

Circa 4500 giovani hanno tratto profitto dal programma Youth in Action /SVE. **140 partecipanti, più o meno, provenivano dall' Austria.**

Riguardo il SVE, in Austria disponiamo delle seguenti informazioni: **sono state presentate 96 domande e sono stati realizzati 89 progetti.**

Campi

d'applicazione

Esempi

Gioventù	37	Centri Giovanili, Assistenti sociali, coaching sul lavoro
Bambini	21	Gruppi di bambini, asili
Ufficio	12	Diverse, soprattutto nel campo della Gioventù e dell'infanzia, ma senza un contatto diretto col gruppo target.
Disabili	9	Assistenza sociale, inclusa l'assistenza sul lavoro
Arte/cultura/media	4	Radio, case della letteratura
Ambiente	4	Azienda agricola biologica, Greenpeace
Rifugiati	2	Asili per rifugiati
Anziani	1	Case dell'anziano

Azioni a breve termine	6	Aree diverse, soprattutto tecniche
------------------------	---	------------------------------------

L' Agenzia Nazionale è incaricata del controllo della qualità e monitora se le organizzazioni ospiti soddisfino il Regolamento del SVE:

L' Agenzia Nazionale è supportata da 9 organizzazioni coordinate (una in ogni Provincia) per armonizzare i programmi e controllare che le organizzazioni accreditate osservino i criteri di qualità. Esse forniscono anche consulenza alle organizzazioni ospiti, formazione per i mentor, corsi Youthpass, corsi livello principianti per il SVE.

Questi corsi sono in parte organizzati dall' Agenzia Austriaca, in parte dalle altre agenzie nazionali estere. I costi sono a carico del programma Youth in Action, eccetto i 10 € della quota di partecipazione.

Inoltre i volontari sono invitati a due seminari obbligatori, durante i quali possono fornire feedback riguardo le esperienze maturate durante il SVE e se vogliono, ottenere supporto.

Valutazione: L' Università di Innsbruck fa parte dell' Agenzia Nazionale ARGE Youth in Action ed organizza la cosiddetta ricerca scientifica d' accompagnamento. I feedback provenienti da tutti i colloqui (in tutte le linee d' azione, con i partecipanti e gli organismi responsabili) costituiscono la base per il miglioramento della qualità del programma.

2.1.3. Conclusioni

2.1.3.1. Situazione Generale del volontariato e del SVE

Circa 3 milioni di persone (44% di tutti gli Austriaci al di sopra dei 15 anni) lavora più o meno 14,7 milioni di ore a settimana nel volontariato.

1.9 milioni di persone sono attive nel volontariato informale, come l' assistenza e l' aiuto ai vicini (ad es. lavoro domestico, cura dei bambini, amici, parenti; cura del giardino; ecc.). In generale, lavorare nella propria casa e per la propria famiglia non viene incluso nel volontariato.

Ci sono poi 1.9 milioni di persone che svolgono volontariato in organizzazioni non profit con il lavoro volontario formale. 800.000 volontari lavorano sia nel settore formale che in quello informale.

Il lavoro volontario costituisce l' 11% del volume dei lavoratori autonomi ed il 13% dei lavoratori dipendenti.

Le ragioni che ispirano il volontariato sono:

"Mi fa piacere" - 64% concordo in pieno and 29% sono abbastanza d' accordo

"Mi fa piacere aiutare il prossimo" - 58% concordo in pieno e 35% sono abbastanza d' accordo

"Incontrare gente e fare amicizia" - 49% concordo in pieno, 34% sono abbastanza d' accordo

"Posso usare le mie capacità e conoscenze" - 41% concordo in pieno - 40% sono abbastanza d' accordo

"Mi aiuta a mantenermi attivo" - 43% concordo in pieno e 33% sono abbastanza d' accordo

Esiste generalmente un impegno estremamente alto nel lavoro volontario in varie forme; quasi la metà della popolazione è membro di almeno un' associazione non-profit (associazioni sportive incluse).

Il SVE sta divenendo sempre più popolare, sebbene non vi siano stati molti volontari del SVE mandati dall’Austria od ivi ospitati, ma le cifre sono in aumento negli ultimi anni.

Nel 2008 sono state presentate 96 domande da parte di organizzazioni ospiti SVE e sono stati realizzati 89 progetti.

Il settore addetto al coordinamento ed alla valutazione della qualità dell’Agenzia Austriaca supporta le organizzazioni ospiti con la consulenza, la formazione per i mentor, i corsi Youthpass, i corsi livello principianti per il SVE.

Inoltre i volontari sono invitati a due seminari obbligatori, durante i quali possono fornire feedback riguardo le esperienze maturate durante il SVE e se vogliono, ottenere supporto. Il settore addetto al coordinamento ed alla valutazione della qualità dell’Agenzia Austriaca (supportato da 9 organizzazioni coordinate, una per ogni provincia) sta, ovviamente, lavorando molto bene, stando ai risultati della valutazione da parte delle organizzazioni ospiti oltre che a quella dei volontari del SVE.

Nel complesso il SVE sta crescendo nel settore del volontariato giovanile. Se paragonato al resto del volontariato / III settore il SVE non costituisce una componente enorme, eppure la prospettiva europea della portata lo rende una questione importante.

2.1.3.2. Conclusioni sul questionario

I risultati più importanti del questionario sono i seguenti:

- Secondo gli intervistati l’aumento delle competenze durante il volontariato è un fattore molto importante.
- Il 53% delle organizzazioni è molto soddisfatto del lavoro con i volontari, il 47% sono mediamente soddisfatti.
- La distribuzione della percentuale di soddisfazione da parte dei volontari è molto simile, ma c’è un 7% che si considera poco soddisfatto.
- La maggioranza delle organizzazioni (60%) utilizza "strumenti per la garanzia della qualità interna", mentre solo il 7% usa "controllo esterno / certificazioni"
- Le competenze più importanti per i volontari sono:
 - KC6.1 " "Competenze interpersonali, interculturali e sociali", seguite da
 - KC6.2 “Competenze Civiche”.
- Anche KC8 "Espressione Culturale", KC6 “Imparare ad imparare” e KC5 "Competenza Digitale” oltre a KC1 “Comunicazione nella madre lingua” sono importanti oltre la media.
- Strumenti quali le certificazioni EUROPASS e Youthpass non sono (finora) frequentemente usati.
- Le organizzazioni usano soprattutto i “colloqui” quali strumenti per accertare le competenze possedute dai volontari, gli strumenti TCI sono considerati più utili dei test scritti.
- Si considera (molto) importante soprattutto la certificazione delle competenze.
- Le aspettative riguardano gli strumenti on-line di tipo auto-valutativo, ma c’è anche il desiderio di sostenere colloqui di accompagnamento e test sulle conoscenze base.
- La durata della valutazione non dovrebbe essere eccessiva (i più suggeriscono intorno ai 30 minuti)

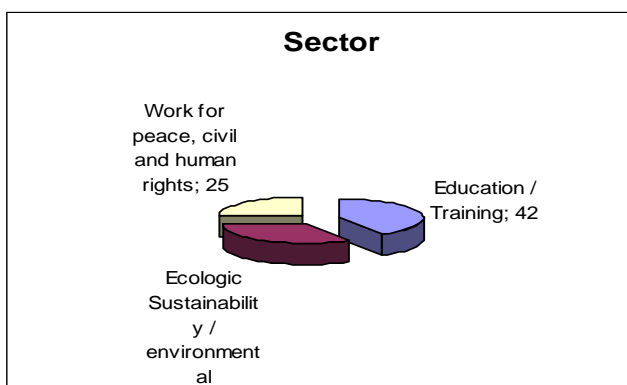
A conclusione dei risultati di cui sopra si può affermare che:

- La Certificazione dell'apprendimento informale attraverso il lavoro volontario/SVE è generalmente considerato importante ed utile.
- Gli strumenti di valutazione dovrebbero essere considerati e progettati come complementari ai colloqui e possono sostituire test/valutazioni scritte.
- L'autovalutazione online può configurarsi come lo strumento appropriato, il tempo necessario al completamento non dovrebbe essere eccessivo (30-60 minuti).
- Per quanto riguarda il volume del SVE paragonato alla globalità del lavoro volontario, sembra utile avere un profilo aperto od aggiuntivo che si adatti al lavoro volontario in generale e non solo al SVE.

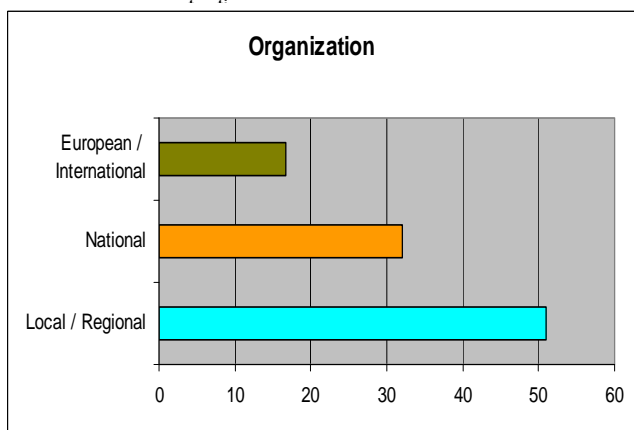
2.2. Bulgaria

2.2.1. Risultati del questionario

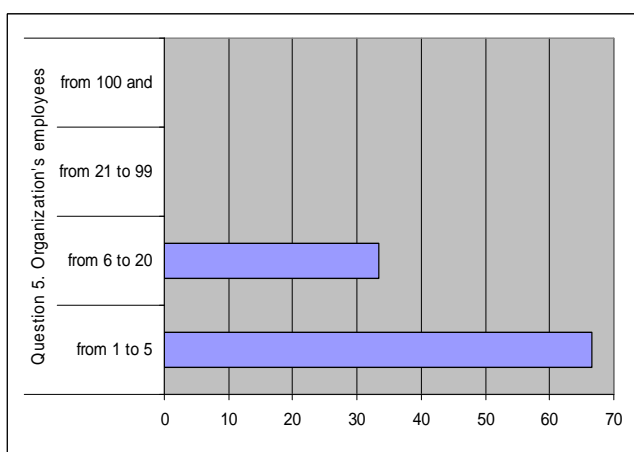
Il lavoro di ricerca condotto attraverso le interviste basate su di un questionario ha dato i seguenti risultati:



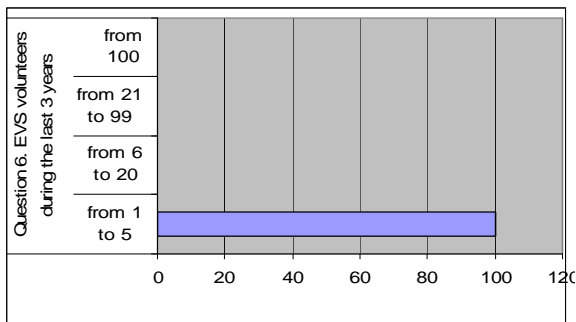
Il nostro campione è composto da 13 organizzazioni in ciascuno dei settori sottoposti a studio : il 42% nell'educazione, il 33% nell'ecologia e la sostenibilità ed il 25% impegnate per i diritti umani e civili e per la pace.



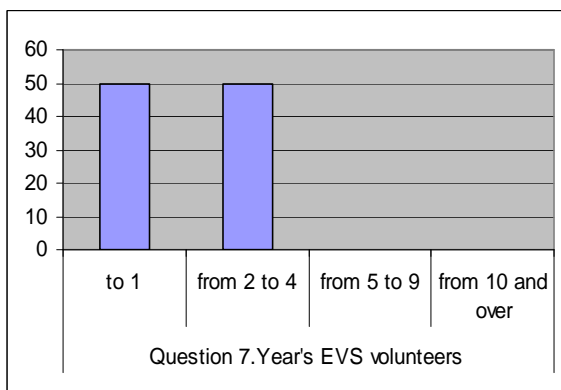
La maggior parte delle organizzazioni - 51%, - lavora ad un livello locale, alcune - 32% - a livello nazionale ed il 17% a livello internazionale (Europa inclusa).



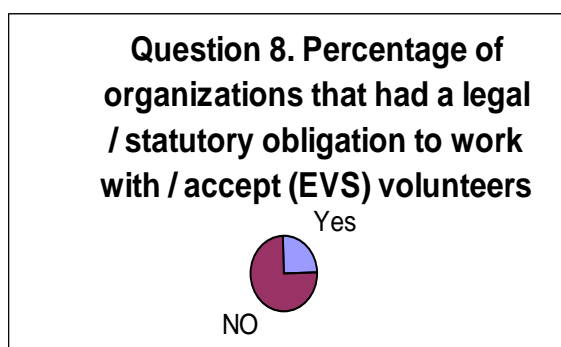
Quasi il 67% del campione è composto da piccole organizzazioni con meno di 6 impiegati. Le medie (6-20) costituiscono circa il 33 %, e quelle grandi (con più di 21 impiegati) non compaiono.



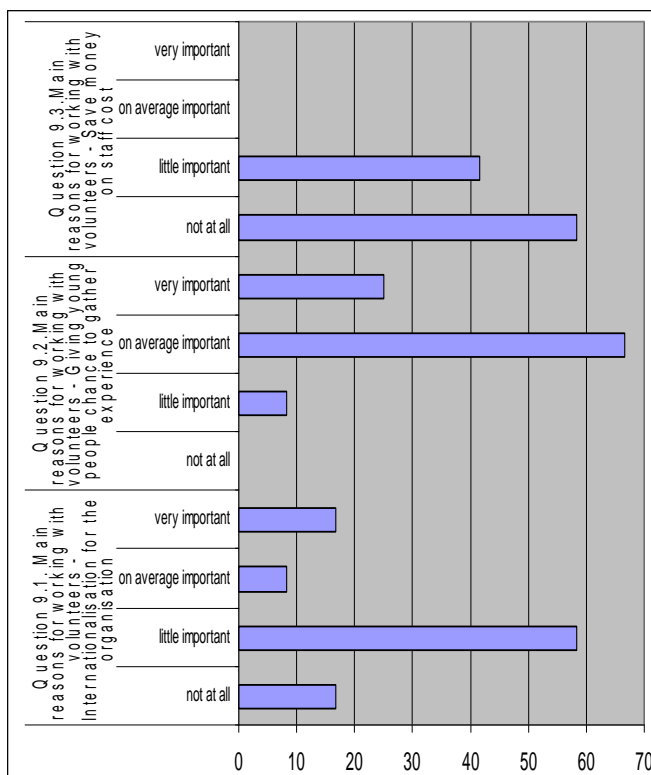
Il numero dei volontari del SVE negli ultimo 3 anni si è attestato tra 1-5 volontari.



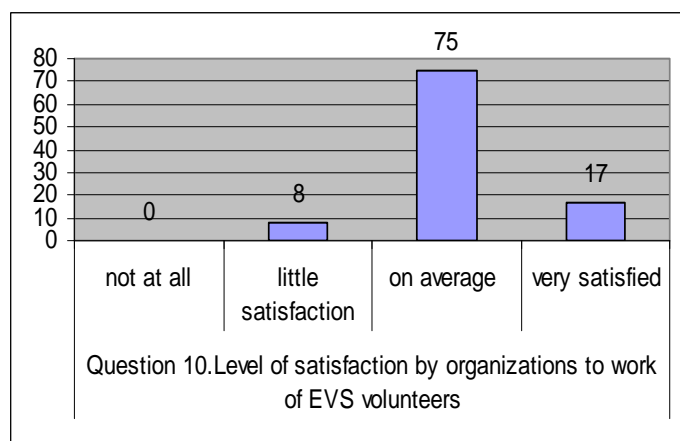
Il campione è formato da organizzazioni che lavorano nel campo del volontariato con volontari del SVE da meno di 5 anni.



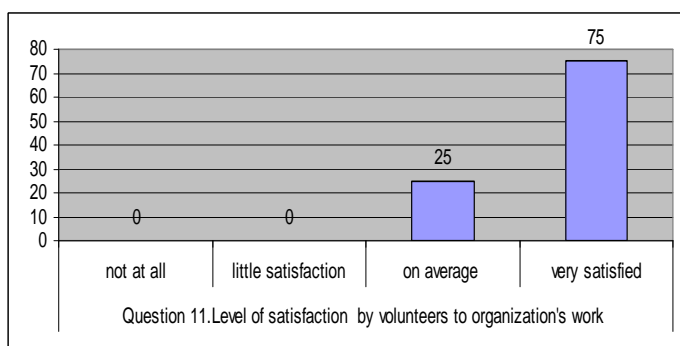
Solo il 25% delle organizzazioni hanno l'obbligo legale/prescritto dalla legge di lavorare con e accettare volontari (SVE), il 75% non ne ha.



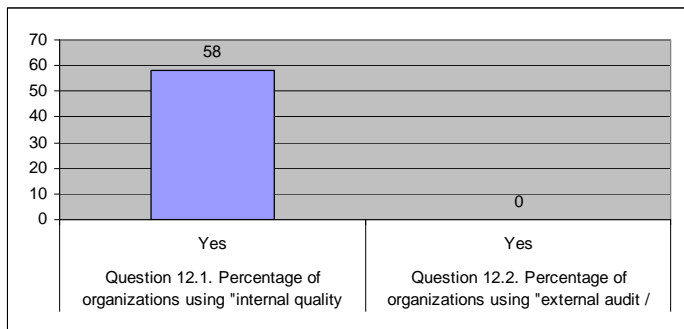
Le ragioni principale per lavorare con dei volontari:
La più importante in assoluto (67%): “Dare ai giovani l’opportunità di acquisire esperienza; segue (58%) ”L’internazionalizzazione dell’organizzazione” ed infine “risparmiare sul costo dello staff” di poca importanza (42%).



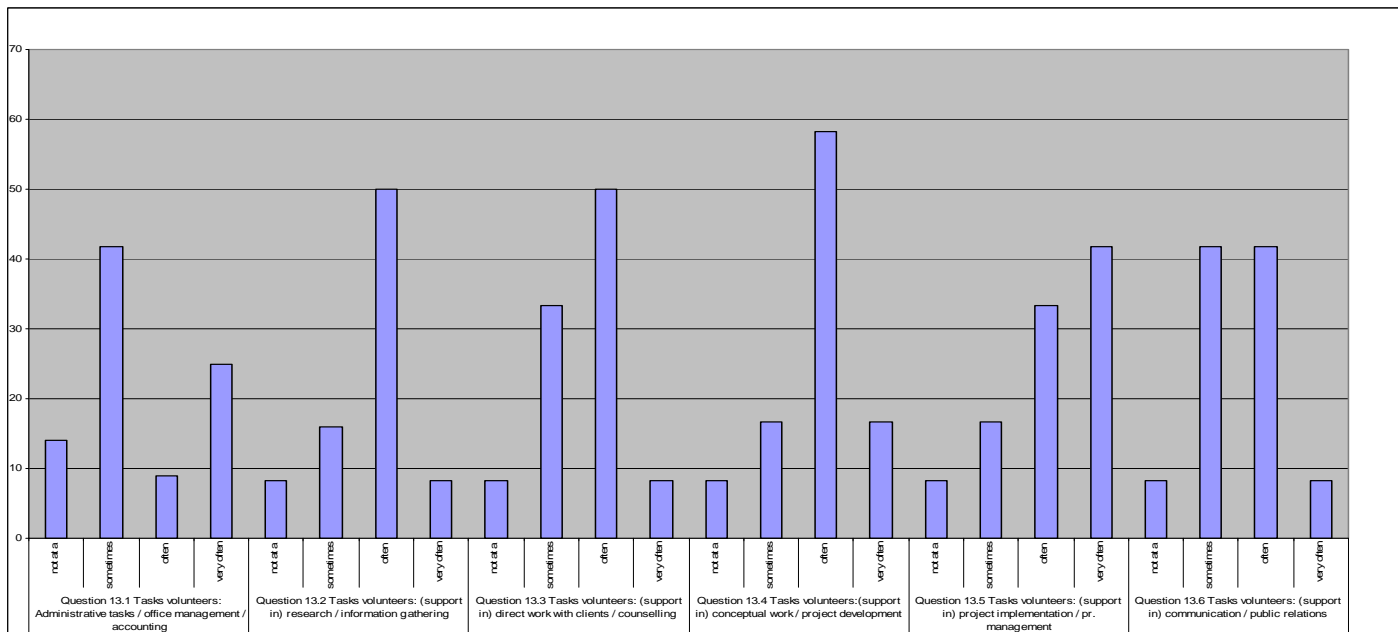
Il 75 % delle organizzazioni sono “mediamente” soddisfatti del lavoro dei volontari, il 17 % è molto soddisfatto. L’ 8% è “poco soddisfatto”.

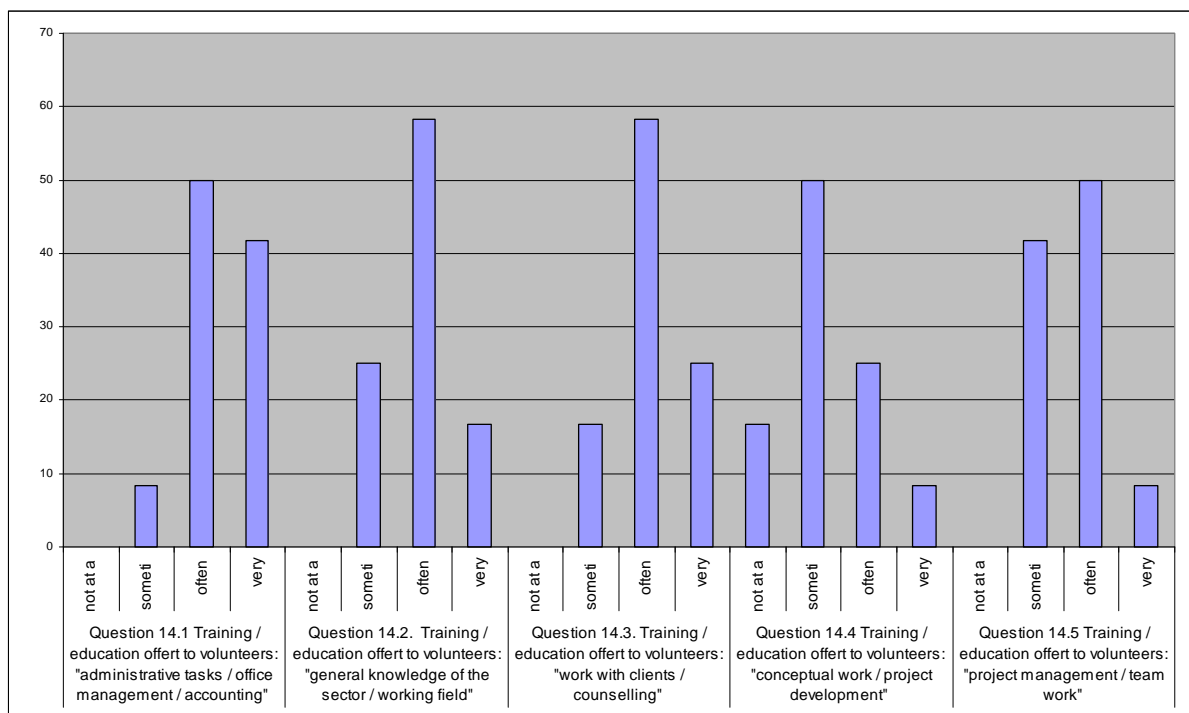


La distribuzione della percentuale di soddisfazione da parte dei volontari è molto simile, il 75% è molto soddisfatto ed il 25% solo “mediamente” soddisfatto.



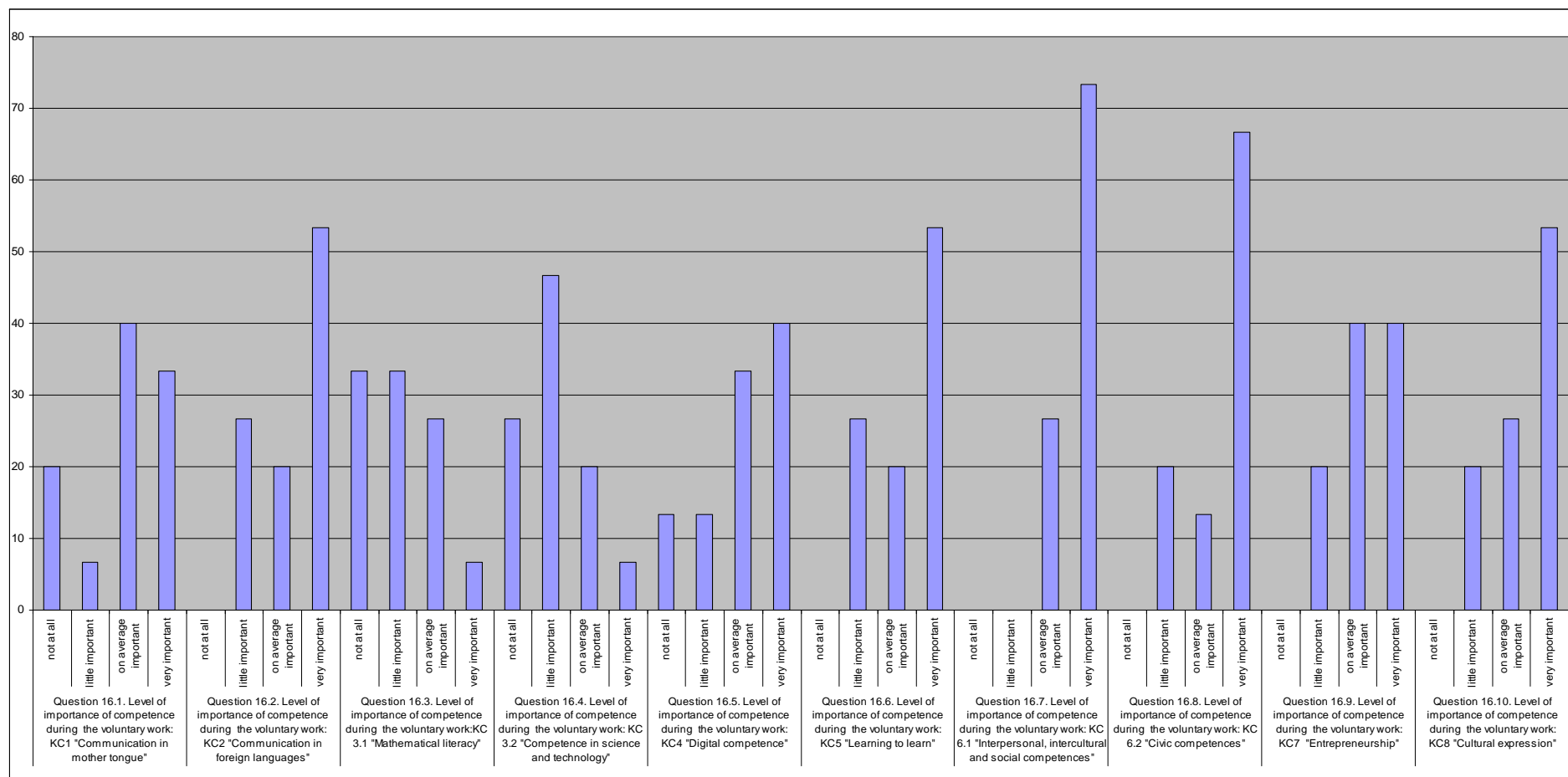
La maggioranza delle organizzazioni campione (58%) utilizza "strumenti per la garanzia della qualità interna", nessuna usa "controllo esterno / certificazioni"





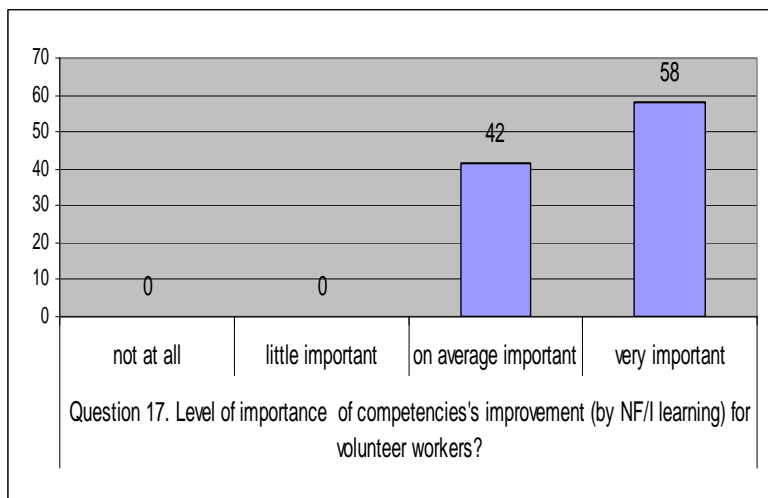
La formazione / educazione offerta ai volontari:

- La formazione offerta con più frequenza consiste in “compiti amministrativi/gestione dell’ufficio/contabilità (42%) e spesso in “una conoscenza generale del settore” (58%), gestione dei progetti e lavoro in team (50%) ed addestramento al “lavoro con i clienti/consulenza” (58%).
- La formazione sul “Lavoro di concetto/sviluppo dei progetti” viene attuata raramente.

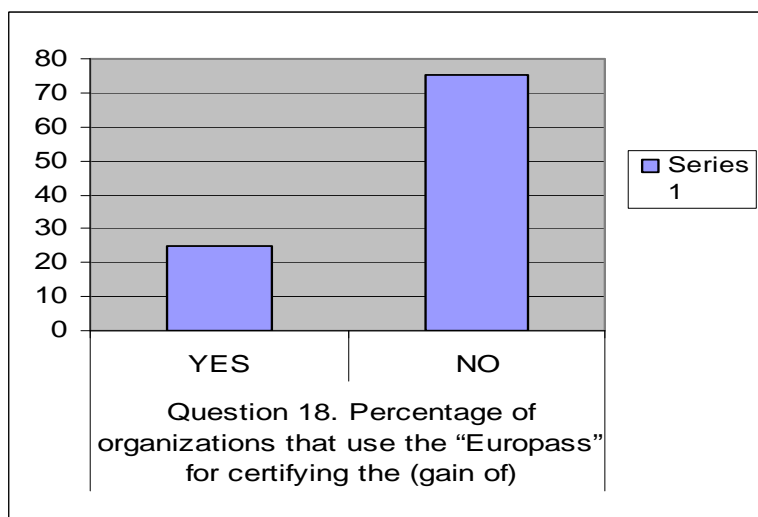


Le competenze più importanti per i volontari sono: KC1 “Comunicazione nella lingua madre” (58%), KC5 “Imparare ad imparare” (50%), KC 6.1 “Competenze interpersonali, interculturali e sociali” (50%), e di media importanza – KC2 “Comunicazione nelle lingue straniere” (50%), **KC 3.2 “Competenze scientifiche e tecnologiche”** (50%), KC4 “Competenza digitale” (58%), KC 6.2 “Competenze civiche” (67%) e KC8 “Espressione culturale” (75%), seguito da KC 3.1 “Alfabetizzazione matematica”, KC7 “Imprenditorialità” (42%), **KC 3.2 “Competenze scientifiche e tecnologiche”** (25%) sono di poca importanza.

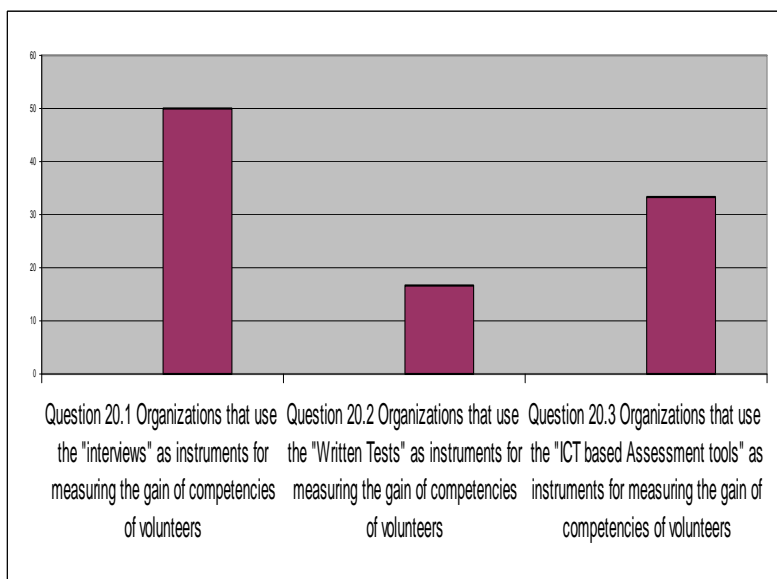




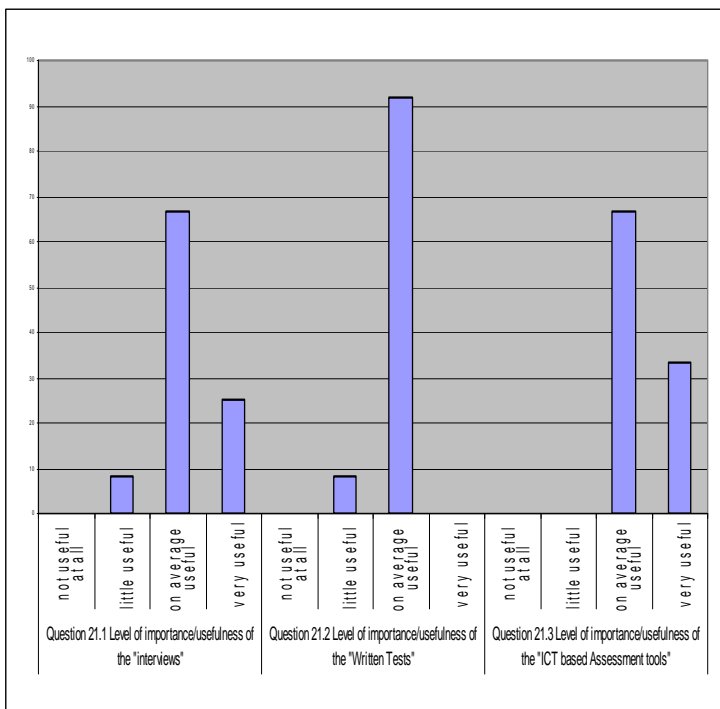
Secondo gli intervistati l'importanza del miglioramento delle competenze durante il lavoro volontario è un fattore molto importante (58%).



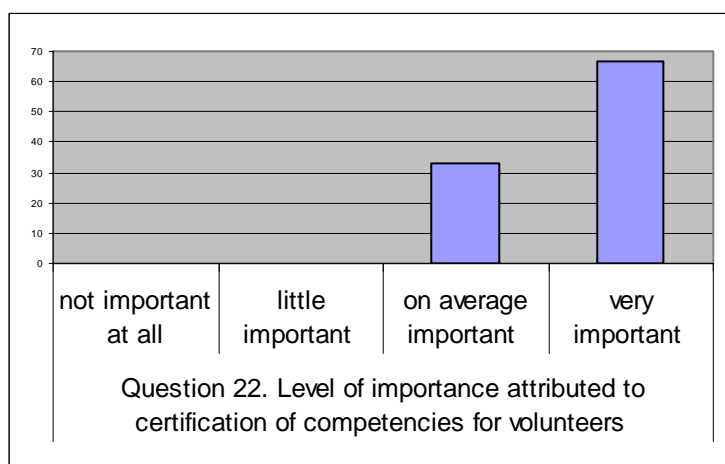
Strumenti quali le certificazioni EUROPASS e Youthpass non sono (finora) frequentemente usati (25%).



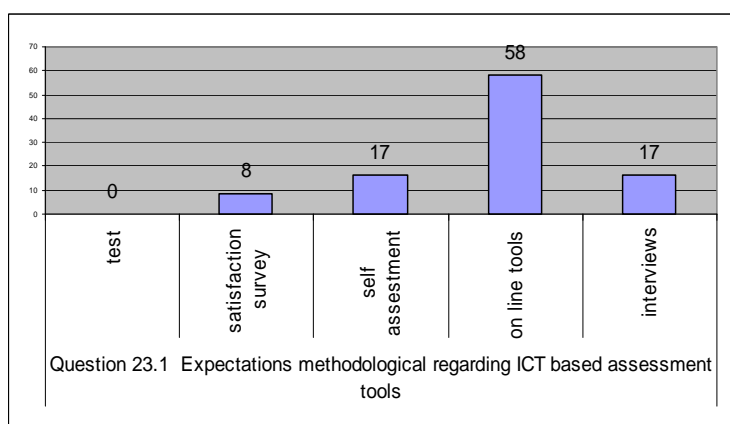
Le organizzazioni usano soprattutto i "colloqui" (50%) quali strumenti per accertare le competenze possedute dai volontari, anche le "valutazioni basate sulle TCI" (33%) sono importanti e comuni, i test scritti (17%) sono i meno importanti.



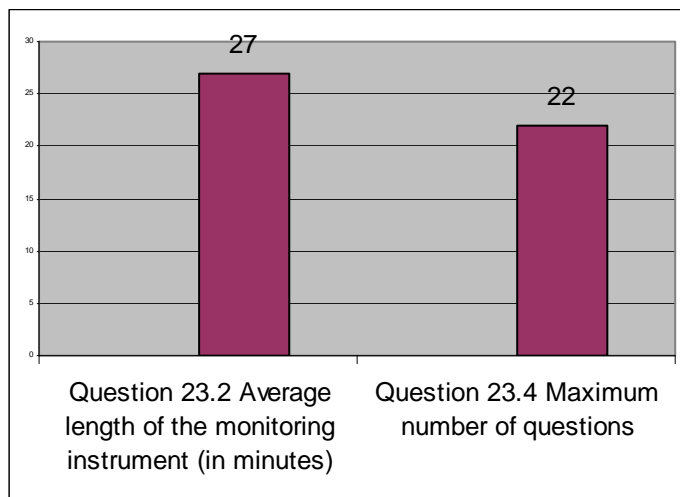
Le organizzazioni, generalmente, considerano i colloqui il metodo migliore per valutare l'acquisizione di competenze da parte dei volontari (84%), anche i "test scritti" e gli "strumenti delle TCI" sono considerati utili (67%).



La certificazione delle competenze soprattutto è considerata molto importante dalle organizzazioni campione (67%).



Le aspettative riguardano gli strumenti on-line (58%) di tipo auto-valutativo (17%), ma c'è anche il desiderio di sostenere colloqui di accompagnamento (17%) e sondaggi.



La durata della valutazione non dovrebbe essere eccessiva (intorno ai 27 minuti) per un massimo di 22 domande.

2.2.2. Situazione Generale del volontariato (riepilogo)

In Bulgaria fare del volontariato è una parte fondamentale della società contemporanea ed attraverso di esso i cittadini contribuiscono significativamente allo sviluppo sociale ed economico delle loro comunità. Inoltre, essi espandono l'influenza ed il potere delle organizzazioni della società civile (le CSO) nel paese ed allo stesso tempo sviluppano le loro capacità. Tali contributi sono stati ripetutamente riconosciuti per mezzo di varie iniziative in Bulgaria, miranti a promuovere il volontariato a livello nazionale, ed a livello Europeo.

Il resoconto sulla Bulgaria analizza la forma di lavoro non retribuito più in prospettiva – il volontariato. In Bulgaria è in atto un tentativo per definire e strutturare il lavoro volontario. I suoi principi legali, gli aspetti riguardanti l'inclusione del lavoro volontario nello sviluppo della società civile, esempi di progetti portati a termine con il concorso dei volontari. L'attenzione è posta sulla misurazione e la valutazione del lavoro volontario, col suo contributo economico e sociale miranti a raggiungere un suo adeguato riconoscimento da parte della società e l'equiparazione delle persone impiegate in un lavoro stipendiato e coloro che hanno un lavoro non retribuito, in questo caso – i volontari.

Tradizionalmente, i Bulgari mettono le parole “azione volontaria” e “volontari” in relazione ai servizi ed al lavoro di carattere volontario e non retribuito. Comunque la legislazione esistente è ben lungi dall'essere sviluppata in questo campo, e vi sono numerosi problemi nella definizione di “azione volontaria” o “volontario”.

L'esecuzione di servizi è un atto spontaneo, subordinato al rispetto delle disposizioni generali della legislazione civile.

Uno degli elementi che maggiormente caratterizza la prestazione di “azioni volontarie” come l'immediata applicazione della forza lavoro è che essa sia eseguita gratuitamente. Attualmente, non esistono leggi che regolino la prestazione di lavoro volontario e gratuito. Nella legislazione Bulgara non esiste una definizione di “lavoro gratuito”, e non esistono normative corrispondenti per quanto riguarda le tasse, l'assicurazione e le norme di sicurezza sociale.

Lo Statuto del Consiglio dei Ministri e la relativa amministrazione, votato come Decreto Governativo 209, dd. 25 Novembre 1999 (Allegato 1), pubblicato nella Gazzetta Nazionale n. 103 del 30 Novembre 1999, conferisce al Ministero per l'Amministrazione Governativa il diritto d'incorporare nel proprio gabinetto politico, in qualità di consulenti, persone che eseguano i compiti assegnati dal Ministero su base volontaria, senza paga o retribuzione.

“Il lavoro volontario” può anche essere svolto dai cittadini in relazione a svariate campagne per il miglioramento e la pulizia di costruzioni residenziali (Avvertenza 282 del 1976). Il Modello per i regolamenti Interni di Edifici Residenziali del 1979 prevede che in caso questo “lavoro volontario” non venga eseguito dai residenti (i membri della Società per gli Edifici Residenziali), o dai loro parenti, coloro che non l’hanno svolto dovranno pagare una certa cifra a copertura dei costi del lavoro svolto. Altrove, la Legge sulla Proprietà comunale ed i suoi regolamenti d’esecuzione definiscono la “proprietà municipale” come proprietà acquisita col “lavoro volontario e le donazioni della popolazione”.

In relazione a ciò, la legge fa uso del termine “cooperatore esterno” e la Risoluzione 211-69 prevede che i collaboratori esterni, sia che lavorino per un compenso o a titolo gratuito, non saranno vincolati ad un contratto di lavoro. La legge per la Tutela delle Proprietà Agricole (come modificato nella Gazzetta di Stato n. 36 del 1979 e n. 45 del 1984) prevede che le unità per la protezione dei campi possano essere formate da “collaboratori volontari”. La questione se accordare o meno privilegi e compensi per gli sforzi sostenuti dai volontari in un processo lavorativo, è risolta solo in parte e vagamente.

I problemi relativi alla regolamentazione del lavoro volontario ed ai volontari è stata affrontata in numerosi accordi intergovernativi. Possiamo citare come esempio l’accordo tra il Governo della Repubblica Bulgara ed il Governo del Giappone, grazie al quale e su richiesta del Governo Bulgaro, il Giappone, conformemente alle leggi ed alla legislazione ivi vigenti, prenderà le misure necessarie per assicurare l’invio di volontari in Bulgaria per aiutarne lo sviluppo civile ed economico, secondo un programma da concordare tra gli organi interessati all’interno dei due governi. Come da bilancio, il Governo Giapponese coprirà i costi del trasferimento dei volontari dal Giappone alla Bulgaria, oltre che quelli per la loro indennità giornaliera nella Repubblica Bulgara e fornirà qualsiasi equipaggiamento, macchinario, materiale e medicina necessario allo svolgimento delle loro funzioni. Il Governo Bulgaro garantirà ai volontari i privilegi e le facilitazioni seguenti:

1. L’esenzione da dazi, tasse e qualsiasi altra imposta per l’importazione di equipaggiamenti, macchinari, materiali e medicine.
2. L’esenzione da dazi, tasse e qualsiasi altra imposta, salvo che per l’immagazzinamento, il trasporto e altri costi simili, per l’importazione degli effetti personali e degli oggetti per la casa appartenenti ai volontari.
3. L’esenzione dall’imposta sul reddito e da qualsiasi altra tassa di qualsiasi indennità inviata loro dall’estero, quale la loro indennità giornaliera.
4. L’assistenza medica gratuita per tutto il periodo nel quale risiederanno nella Repubblica Bulgara.
5. L’alloggio gratuito con l’arredamento indispensabile in luoghi nei quali i volontari saranno in grado di svolgere le funzioni loro assegnate dalla Repubblica Bulgara.
6. Il Permesso d’installare ed utilizzare qualsiasi apparecchiatura per la comunicazione via radio necessaria all’esecuzione delle loro funzioni conformemente alle leggi ed alla legislazione Bulgare vigente.
7. Il rilascio di carte d’identità Bulgare per facilitare le loro attività. (Allegato n. 1)

Esiste un accordo simile tra il Governo degli USA ed il Governo della Repubblica Bulgara, il quale stabilisce i privilegi garantiti ai membri volontari dei Corpi di Pace Americani. (Allegato n.2)

La politica in tema di risorse umane mira al sostegno della crescita economica e sociale del paese ed al decremento della disoccupazione, garantendo una stabilità nelle risorse umane ed uno sviluppo regolare.

Per quanto riguarda l'appartenenza all'Unione Europea, in Bulgaria, sono necessari l'attivazione ed un ulteriore sviluppo nel campo della qualificazione della forza lavoro. Ciò riguarda particolarmente la partecipazione delle parti sociali e soprattutto dei datori di lavoro, che dovrebbero prendersi le loro responsabilità e sfruttare le opportunità per lo sviluppo ed il miglioramento della formazione. Si dovrebbe mettere in rilievo lo sviluppo di una formazione che sia diretta alle Piccole e Medie Imprese ed allo sviluppo di competenze e cultura imprenditoriali.

nel 2008 il Centro Bulgaro per le leggi sul non-profit ha elaborato una proposta per la Legge sul Volontariato in Bulgaria ed ha condotto per essa un'attiva campagna (Allegato n.4).

Ancora la legge non si trova sull'Agenda del Parlamento Bulgaro, ma molte ONG credono che verrà discussa ed approvata presto.

2.2.3. Conclusioni

Il rapporto sul volontariato suggerisce che la Bulgaria dovrebbe studiare e rivedere le leggi o varare una legislazione separata per promuovere il volontariato, proteggere i volontari e rimuovere gli impedimenti legali. Le disposizioni di legge sul volontariato in Bulgaria dovrebbero includere:

- Distinguere il volontariato da altri tipi di rapporti legalmente riconosciuti o regolamentati;
- Mettere in chiaro che i servizi volontari dovrebbero svolgersi senza compenso, dato che il volontariato è inteso come un' offerta di tempo e di fatica.
- Riconoscere ai volontari il diritto al rimborso delle spese, e che tali rimborsi siano esenti da tasse;
- Stabilire diritti e doveri dei volontari;
- Proteggere i volontari durante lo svolgimento della loro attività volontaria.
- Garantire che il volontariato non pregiudichi le indennità di disoccupazione.
- Introdurre delle regole per proteggere i terzi contro qualsiasi danno subito e dovuto all'azione volontaria.
- Prevedere benefici opzionali per i volontari; e
- Rendere possibile il volontariato internazionale.

Nel regolamentare il volontariato, il Governo Bulgaro dovrà mettere in atto chiare politiche e traguardi, che aiuteranno a determinare il tipo di volontariato che intendono regolare. Si dovranno prendere in considerazione anche le tradizioni locali del volontariato. Diversamente, le leggi potrebbero scoraggiare le iniziative spontanee, gravare sulle piccole organizzazioni, ed avere un effetto deterrente sulla cultura generale del volontariato dando vantaggi ad una forma di volontariato rispetto ad altre. Prima di varare una riforma legale, il paese dovrà anche analizzare il suo sistema legale nella sua interezza. Il Governo Bulgaro dovrà assicurarsi che tutte le parti interessate siano adeguatamente consultate e che i loro commenti siano presi in considerazione nelle bozze di progetto, in modo tale da assicurarsi che le iniziative legislative incontrino i bisogni reali della comunità dei volontari.

Infine, il Governo Bulgaro dovrebbe riconoscere il volontariato quale iniziativa dei cittadini, basata sulla loro spontanea volontà, per attivarsi nella comunità ed alleviare i

problemi contribuendo al raggiungimento di scopi sociali ed umanitari. Questo attivismo dovrebbe essere apprezzato, coltivato e facilitato mediante politiche di stato, così che le iniziative volontarie sia formali che informali possano fiorire ed aiutare a creare una società migliore per tutti.

2.2.3.1. La Situazione Generale del lavoro volontario e del SVE

In Bulgaria, il Servizio Volontario Europeo (SVE) è conosciuto come parte del Programma della CE “Youth” fino al 2007, ed attualmente dopo la trasformazione del programma, del programma “Youth in Action”. L’ordinamento del Servizio Volontario Europeo (SVE) regola i ruoli delle Organizzazioni, inviati, Ospiti e Coordinatrici del SVE ed i principi più importanti e gli standard di qualità del SVE. Le organizzazioni che promuovono i progetti per i volontari del SVE, osservano le condizioni ed i termini della Carta.

L’Agenzia Nazionale in Bulgaria coordina il programma e stabilisce i criteri di garanzia della qualità per l’attuazione. Essa supporta le Organizzazioni che inviano i volontari e quelle ospiti con corsi a differenti livelli . come la scrittura della richiesta per un progetto, la sua gestione e rendicontazione, il rilascio dello Youthpass e la consulenza per l’avvio del SVE. L’Agenzia Nazionale organizza molto spesso incontri e seminari per i volontari del SVE, dove i giovani si scambiano esperienze e raccontano le loro storie e tirocini coronati dal successo.

Le ONG Bulgare, soprattutto, ricevono ed inviano volontari mediante il SVE dopo aver portato a termine la preparazione seguente: sviluppare una visione ed una missione per l’organizzazione e chiarire la sua futura direzione, condurre la valutazione interna dell’organizzazione, che identifichi i suoi punti di forza ed i suoi punti deboli, lo sviluppo di una struttura adeguata, corsi, politiche organizzative, e la valutazione e l’accertamento dell’operato dei volontari.

Nel paese i benefici derivanti dall’essere un volontario sono quelli di servire la società e la comunità, socializzare e partecipare alla vita sociale civile, acquisire nuove capacità e comprendere l’importanza del lavoro svolto dai volontari.

Di solito, gli obiettivi sono diretti all’acquisizione ed al miglioramento di alcune abilità e competenze dei volontari quali il team building, la gestione dei progetti, la mediazione e la soluzione dei conflitti a livelli diversi, il servizio ai clienti e l’insegnamento.

Essendo membro dell’ Unione Europea dal 1 Gennaio 2007, il ruolo del SVE crescerà d’importanza ed aumenterà sempre più il numero dei volontari che si rivolgeranno al SVE.

2.2.3.2. Conclusioni sul Questionario

Il risultato delle interviste per il Questionario, condotte con i rappresentanti di 13 ONG Bulgare hanno rivelato quanto segue:

Il nostro campione era composto di 13 organizzazioni in ciascuno dei tre settori richiesti: il 42% nell’educazione, il 33% nell’ecologia e la sostenibilità ed il 25% nell’opera per i diritti umani e civili e per la pace.

La maggior parte delle organizzazioni lavora ad un livello locale - 51%, alcune a livello nazionale - 32%, ed il 17% - a livello internazionale (Europa inclusa).

Quasi il 67% del campione è composto da piccole organizzazioni con meno di 6 impiegati. Le medie (6-20 impiegati) sono circa il 33 %; le grandi (con più di 21 impiegati) non sono presenti.

Il numero di volontari del SVE negli ultimi 3 anni si è attestata tra 1-5.

Il campione è formato da organizzazioni che operano nel settore del volontariato con i volontari del SVE da meno di 5 anni. Solo il 25% delle organizzazioni hanno l'obbligo legale/prescritto dalla legge di lavorare con e accettare volontari (SVE), il 75% non ne ha.

Le ragioni principale per lavorare con dei volontari:

La più importante (67%): "Dare ai giovani l'opportunità di acquisire esperienza; segue (58%) "L'internazionalizzazione dell'organizzazione" ed infine "risparmiare sul costo dello staff" di poca importanza (42%).

Il 75 % delle organizzazioni sono "mediamente" soddisfatti del lavoro dei volontari, il 17 % è molto soddisfatto. L' 8% è "poco soddisfatto.

La distribuzione della percentuale di soddisfazione da parte dei volontari è molto simile: il 75% è molto soddisfatto ed il 25% solo "mediamente" soddisfatto.

La maggioranza delle organizzazioni campione (58%) utilizza "strumenti per la garanzia della qualità interna", nessuna usa "controllo esterno / certificazioni.

Quali sono i **compiti** che i volontari svolgono/ con cui hanno a che fare in genere?

I più comuni (molto spesso) è il supporto nel lavoro di concetto/ lo sviluppo e l'attuazione dei progetti (42%), spesso le mansioni riguardano il lavoro di concetto e lo sviluppo di progetti (58%) e la ricerca/raccolta d'informazioni (50%), il lavoro diretto con i clienti/ la consulenza (50%) la comunicazione e le pubbliche relazioni (42%), ed incarichi amministrativi/gestione dell'ufficio/ contabilità (42%) vengono svolti solo a volte.

La formazione / educazione offerta ai volontari:

- La formazione offerta con più frequenza riguarda "compiti amministrativi/gestione dell'ufficio/contabilità (42%) e spesso "una conoscenza generale del settore" (58%), gestione dei progetti e lavoro in team (50%) e l'addestramento al "lavoro con i clienti/consulenza" (58%).
- La formazione sul "Lavoro di concetto/sviluppo dei progetti" viene attuata raramente.

Le competenze più importanti per i volontari sono: KC1 "Comunicazione nella lingua madre" (58%), KC5 "Imparare ad imparare" (50%), KC 6.1 "Competenze Interpersonali, interculturali e sociali" (50%), e di media importanza – KC2 "Comunicazione nelle lingue straniere" (50%), **KC 3.2 "Competenze scientifiche e tecnologiche"** (50%), KC4 "Competenza digitale" (58%), KC 6.2 "Competenze civiche" (67%) e KC8 "Espressione culturale" (75%), seguito da KC 3.1 "Alfabetizzazione matematica", KC7 "Imprenditorialità" (42%), **KC 3.2 "Competenze scientifiche e tecnologiche" (25%) sono di poca importanza.** (incoerenza!)

Secondo gli intervistati l'importanza del miglioramento delle competenze durante il lavoro volontario è un fattore molto importante (58%).

Strumenti quali le certificazioni EUROPASS e Youthpass non sono (finora) frequentemente usati (25%).

Le organizzazioni usano soprattutto i "colloqui" (50%) quali strumenti per accertare le competenze possedute dai volontari, anche le "valutazioni basate sulle TCI" (33%) sono importanti e comuni, i test scritti (17%) sono i meno importanti.

Le organizzazioni, generalmente, considerano i colloqui il metodo migliore per valutare l'acquisizione di competenze da parte dei volontari (84%), anche i "test scritti" e gli "strumenti delle TCI" sono considerati utili (67%).

La certificazione delle competenze soprattutto è considerata molto importante dalle organizzazioni campione (67%).

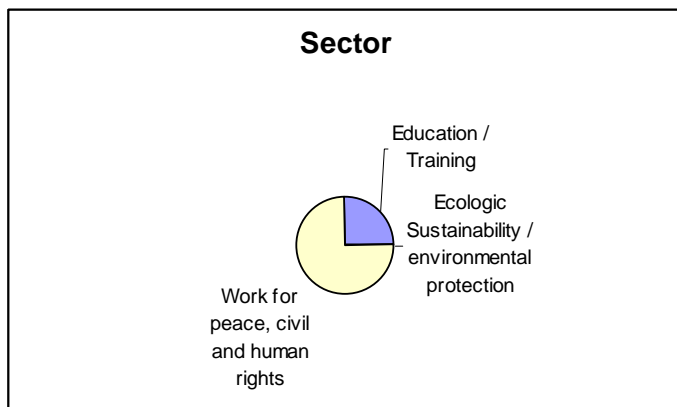
Le aspettative per una valutazione metodologica riguardano, soprattutto, gli strumenti on-line (58%) a carattere di autovalutazione (17%), ma c'è anche il desiderio di sostenere colloqui di accompagnamento (17%) ed esami (8%).

La durata della valutazione non dovrebbe essere eccessiva (intorno ai 27 minuti) per un massimo di 22 domande.

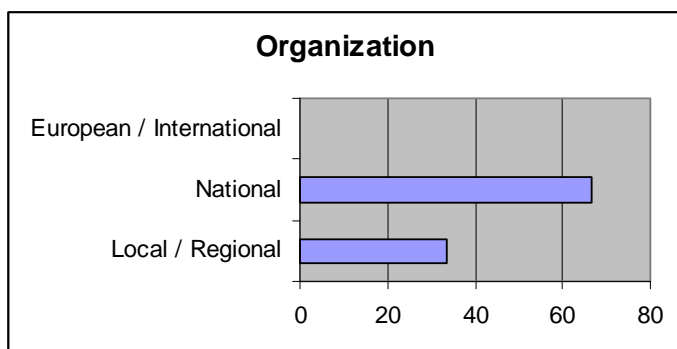
Tutte queste caratteristiche risultano dallo sviluppo della società civile all'interno del paese, dalle caratteristiche del lavoro volontario e dall'evoluzione delle organizzazioni campione.

2.3. Italia

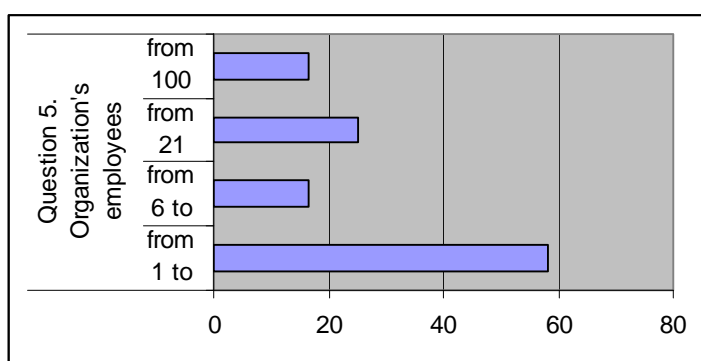
2.3.1. Risultato dei Questionari



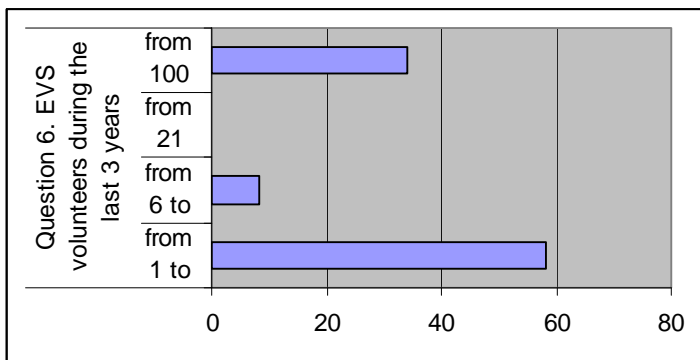
Il nostro campione è composto da organizzazioni che lavorano nel settore dell'educazione/formazione; il resto del campione lavora per promuovere la pace.



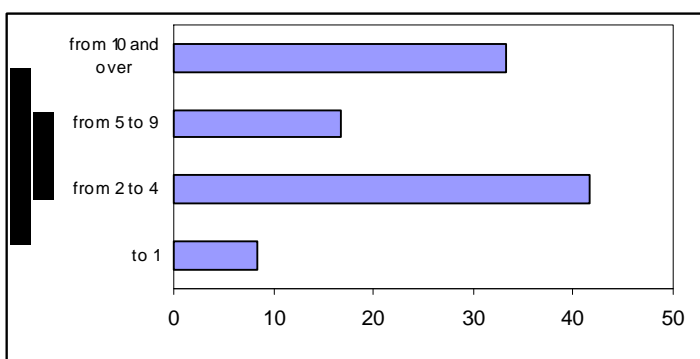
La maggior parte delle organizzazioni lavora a livello nazionale.



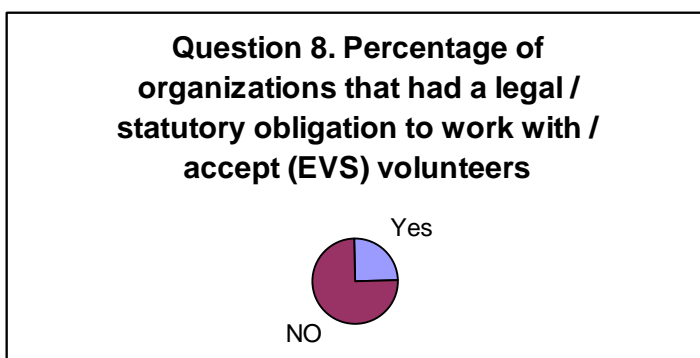
Il 60% del campione è composto da piccole organizzazioni con meno di 6 impiegati.



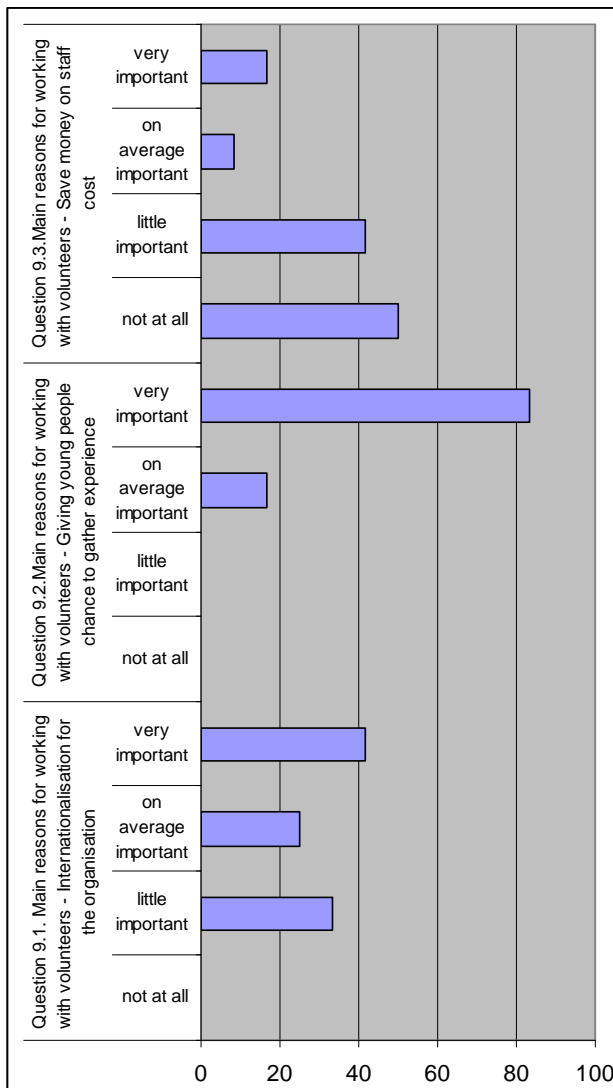
Le organizzazioni più grandi impiegano centinaia di volontari.



Un terzo del campione è composto da vecchie organizzazioni, che lavorano nel settore del volontariato da più di 5 anni.

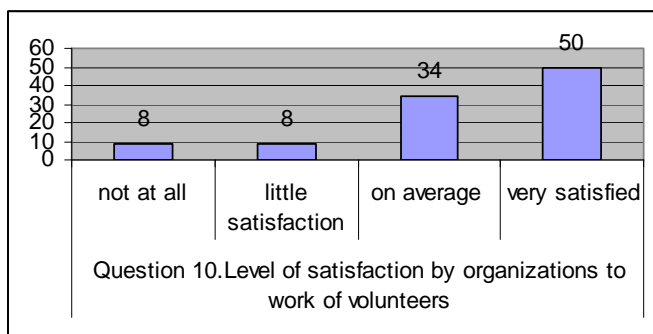


Solo il 25% delle organizzazioni hanno l'obbligo legale/prescritto dalla legge di lavorare con/accettare volontari (SVE).

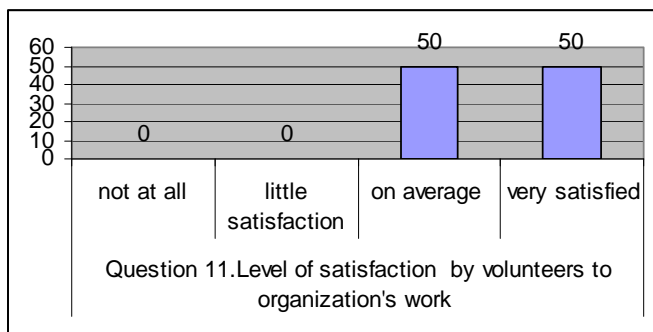


Le ragioni principali per lavorare con i volontari sono:

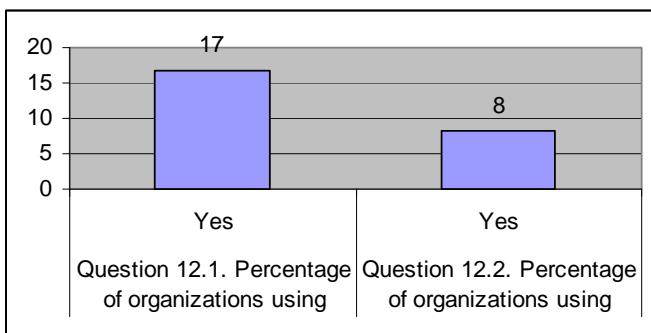
- In prima posizione “Dare ai giovani la possibilità di acquisire esperienza”;
- segue ”L’internazionalizzazione dell’organizzazione”
- ed infine “risparmiare sul costo dello staff”



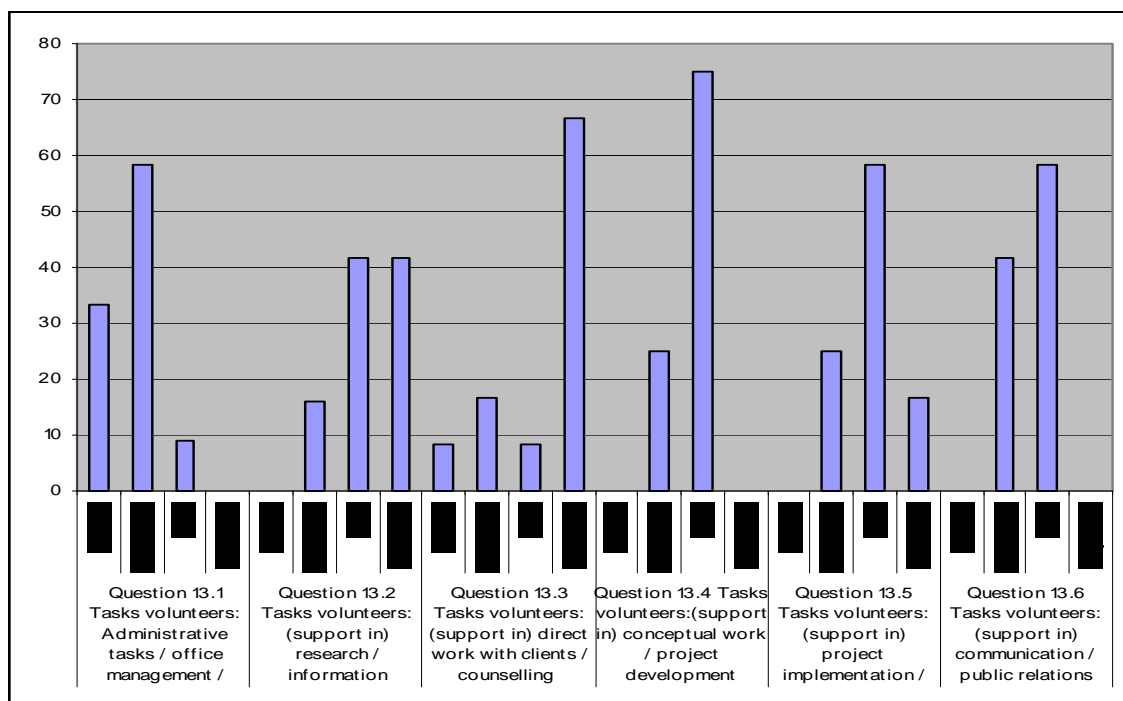
Solo il 50% delle organizzazioni sono molto soddisfatte del lavoro dei volontari.



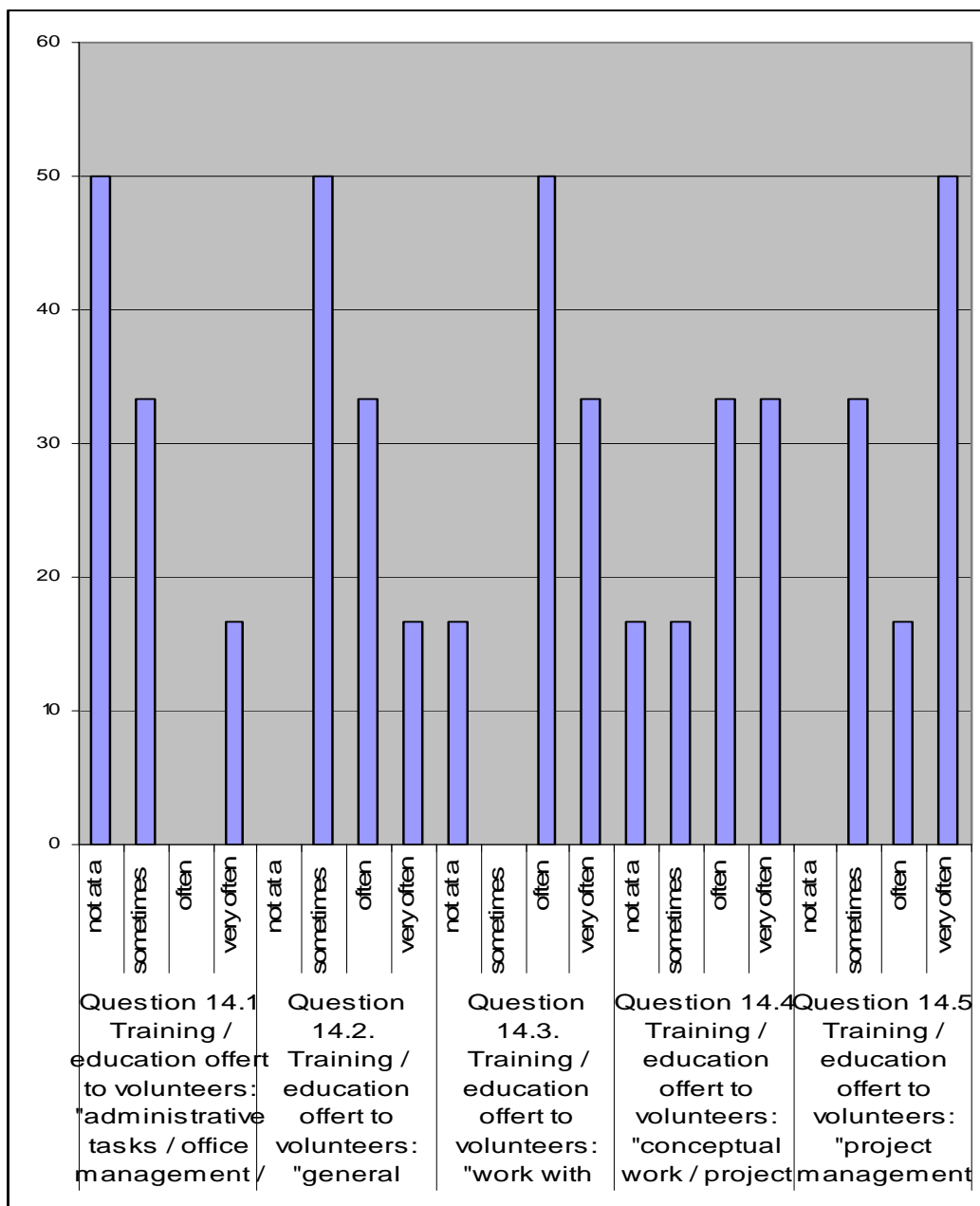
Per quanto riguarda le organizzazioni, i volontari sono più soddisfatti dei manager.



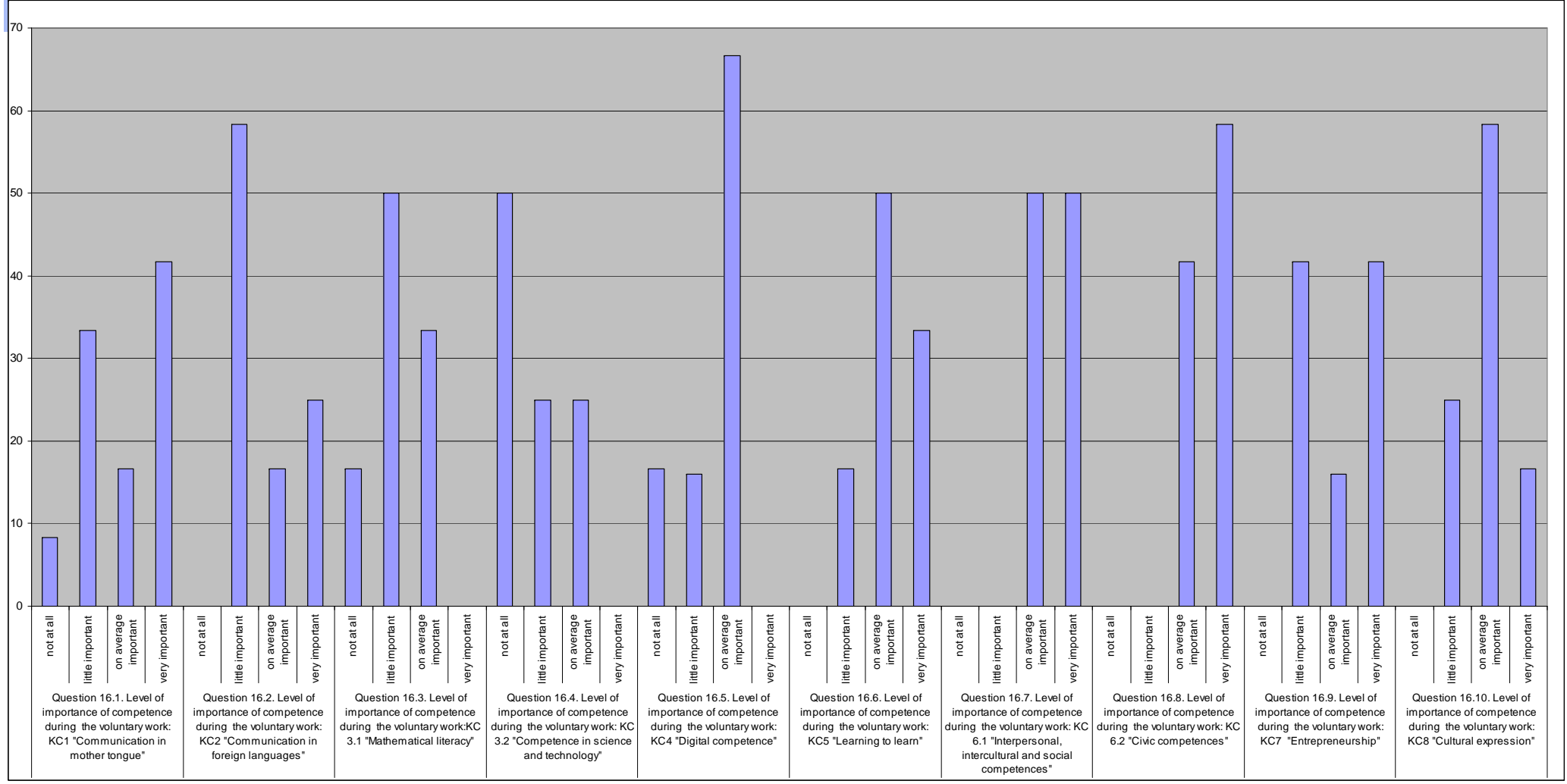
Solo il 17% delle organizzazioni utilizza "strumenti per la garanzia della qualità interna", mentre l'8% usa "controllo esterno / certificazioni".



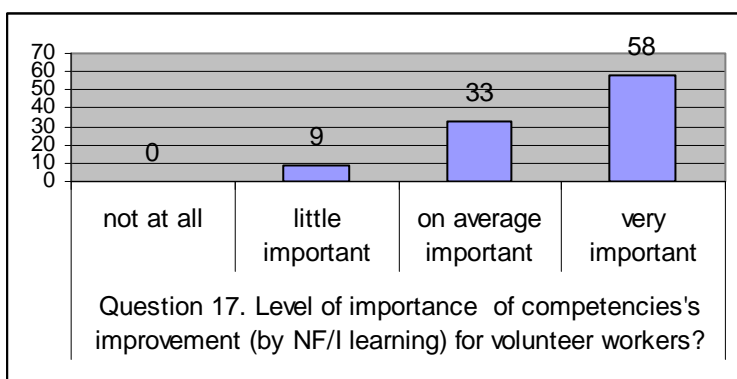
Quali sono i **compiti** che i volontari svolgono/ con cui hanno a che fare in genere?
Il supporto nel lavoro diretto con i clienti/la consulenza ed il supporto nel lavoro di concetto/sviluppo dei progetti . Le mansioni amministrative non sono molto frequenti



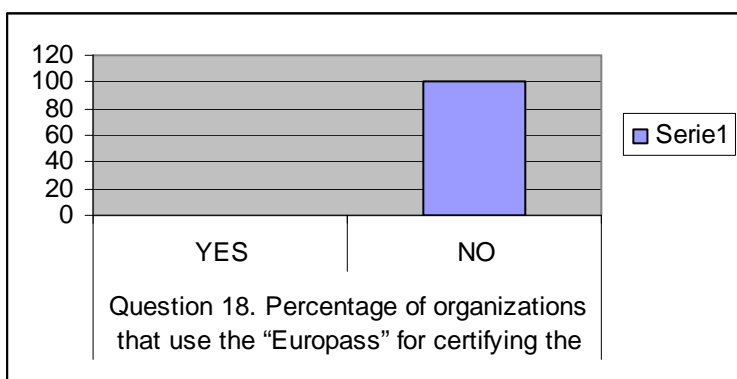
La formazione / educazione offerta ai volontari riguarda:
Il "lavoro con i clienti/la consulenza", "il lavoro di concetto/lo sviluppo di progetti".



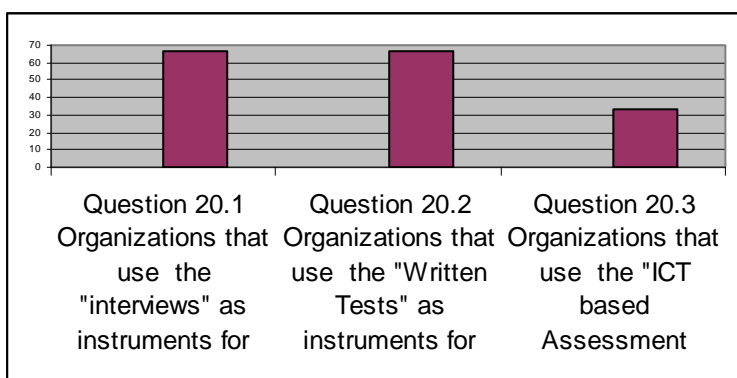
Le competenze per il servizio volontario sono: KC4 "Competenza digitale"- KC5 "Imparare ad imparare" - KC 6.1 "Competenze interpersonali, interculturali sociali " - KC 6.2 "Competenze civiche" -KC8 "Espressione culturale"



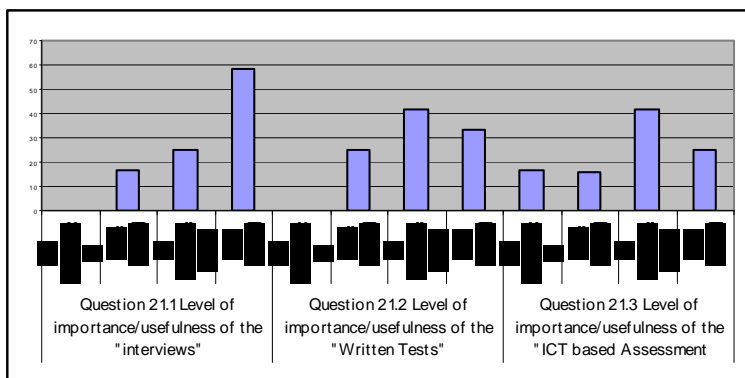
Secondo gli intervistati il servizio volontario affina le capacità.



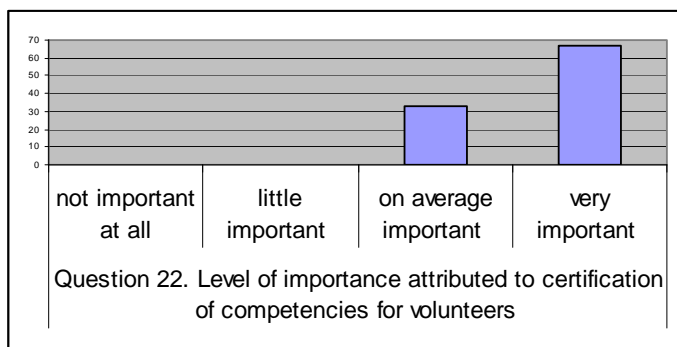
Strumenti quali le certificazioni EUROPASS non sono utilizzati.



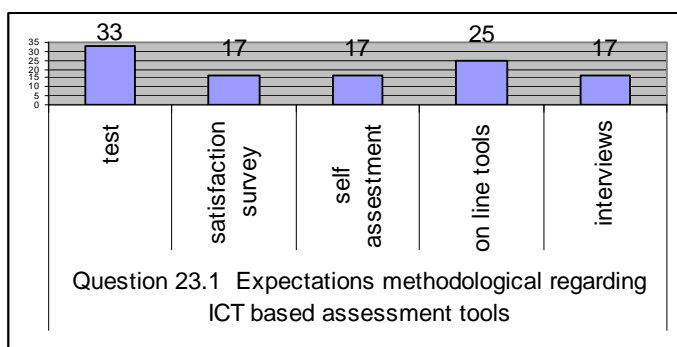
Le Organizzazioni usano i "colloqui" ed i "test scritti" quali strumenti atti a misurare le competenze in possesso dei volontari.



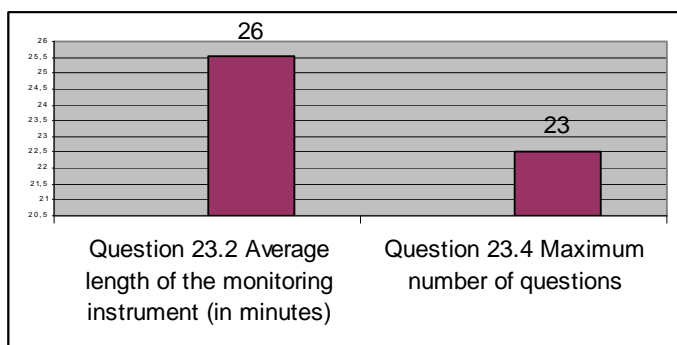
Le organizzazioni non usano "strumenti di valutazione basati sulle TIC" per la misurazione dell'acquisizione di competenze da parte dei volontari, ma considerano tali strumenti molto importanti.



La certificazione delle competenze è considerata molto importante.



Le aspettative si concentrano soprattutto sugli strumenti on-line.



Strumenti veloci, semplici ed efficaci.

2.3.2. Situazione Generale del volontariato.

In Italia esiste una “legge quadro” sul volontariato che fu approvata all’unanimità dal Parlamento Italiano nell’Agosto 1991, col proposito di regolare i rapporti tra le organizzazioni di volontariato e lo Stato. Per certi aspetti essa è considerata una delle legislazioni più avanzate in Europa.

Questa legge sta funzionando bene ed incoraggia la crescita e l’accresciuta articolazione del volontariato nel nostro paese.

E’ in atto un dibattito sulle possibilità di modificare questa legge in modo tale da snellire le procedure burocratiche per il riconoscimento delle organizzazioni di volontariato e la loro tassazione.

La legge quadro descrive minuziosamente l’attività volontaria: deve essere prestata in maniera personale, spontanea e libera, per mezzo dell’organizzazione cui il volontario appartiene, senza alcun compenso e solo per scopi solidali.

Tra i requisiti delle attività volontari, questa legge afferma che questa “ non può essere remunerata in alcun modo, ne vantaggiosa. I volontari possono solamente essere rimborsati per le spese realmente sostenute dalle organizzazioni appartenenti per l’attività.

Di conseguenza le organizzazioni volontarie sono organizzazioni che si propongono di gestire le riserve dei servizi per il welfare, utilizzando l’attività personale, spontanea, libera, gratuita proposta e prestata da ogni singolo volontario.

Fino ad ora le organizzazioni di volontariato possono scegliere liberamente la forma giuridica migliore per la fornitura di servizi di welfare, ma nel loro atto costitutivo devono prevedere la loro “missione non-profit, la democrazia nella gestione, la libera scelta e la spontaneità nello svolgimento del lavoro, indennità per le prestazioni dei membri, criteri d’ammissione e di esclusione degli stessi e loro diritti.

Sebbene la legge sia, senza alcun dubbio, superata e necessiti perciò di un aggiornamento, i risultati ottenuti grazie ad una cornice regolatrice ad hoc sono innegabilmente impressionanti. Secondo l’ultimo censimento (Novembre 2009) intrapreso dal Centro Nazionale per il Volontariato, esistono più di 21,000 organizzazioni operanti nel volontariato (il 51.3% riconosciuto, il 47% no). Le attività delle associazioni si svolgono soprattutto nel campo del social welfare (31%), seguito dalla salute (28.5%) e dalla cultura (13.5%). La difesa dei diritti civili (10.2%) e l’ambiente (4.3%) concludono la classifica.

Nel complesso, i volontari attivi nelle organizzazioni italiane sono poco meno di 1 milione, il 54.4% di questi sono uomini ed il 45.6% sono donne. Più in generale, le risorse umane appartenenti al terzo settore sono pari a 868,000 unità, suddivise come segue: 826,000 volontari, 12,000 impiegati, 13,000 operatori, 7,000 religiosi, 9,000 volontari del servizio civile. Vi sono rappresentati, inoltre, tutti i gruppi per quanto riguarda l’età, nella percentuale seguente: tra i 30 ed i 54 anni (41.1%), sotto i 29 anni (22.1%). Tra i 55 ed i 64 anni (23.3%). Più del 13.5% dei volontari hanno superato i 64 anni.

Il sistema italiano del volontariato però prevede anche un’altra istituzione, indipendente dal volontariato in quanto tale, ma con un fine simile: il Servizio Nazionale Civile. Una legge speciale regola questo sistema ed i progetti intrapresi da gruppi sotto il servizio nazionale civile, che può essere svolto all’estero. La maggior parte delle organizzazioni che realizzano progetti per il SVE giovanile (SVE) appartiene a questo gruppo. Il servizio volontario civile ed il SVE condividono l’interesse alla crescita personale e professionale del volontario, nella forma di una reale esperienza d’apprendimento.

Vediamo di cosa si tratta.

In Italia, la storia del Servizio Nazionale Civile è legato a quella dell’obiezione di coscienza. Nel 1972 – sotto la pressione di azioni di protesta intrapresi da gruppi non-violenti, il crescente interesse dei cittadini nei riguardi dell’obiezione di coscienza, congiuntamente ad un gran numero di giovani che preferirono la prigione piuttosto che prestare un servizio armato – il governo approvò la Legge N. 772 "Regole sull’obiezione di coscienza". Questa legge sancì il diritto di obiezione basato su ragioni morali, religiose e filosofiche, stabilendo un servizio civile in alternativa ad un servizio militare, così obbligatorio.

L’esperienza iniziale di pochi coraggiosi, divenne nei tardi anni '80 l’esperienza di migliaia di giovani grazie alla decisione della Corte Costituzionale (1989), che equiparava la lunghezza del servizio militare e di quello civile. Nel 1999 le richieste crebbero fino a 110,000.

L' 8 Luglio del 1998, con la Legge 230 "Nuovi standard per l'obiezione di coscienza", l'obiezione di coscienza fu finalmente riconosciuta quale diritto per il cittadino.

Successivamente, il 14 Novembre del 2000 fu approvata la riforma del servizio militare; la Legge 331 "Standard per l'istituzione di un servizio militare professionale " fissò il 1 Gennaio 2007 come data per la sospensione della coscrizione, che fu successivamente anticipato al 1 Gennaio del 2005 (Legge n. 226 del 23 Agosto 2004).

Nel Marzo del 2001, in Italia è stata definitivamente approvata l'istituzione del Servizio Civile Nazionale (Legge 64).

La competenza del Servizio Civile, come la sua amministrazione, è stata trasferita dal Ministero della Difesa all'Ufficio del Presidente del Consiglio (Ufficio Nazionale per il Servizio Civile - UNSC).

I fini di questa nuova legge sono espresso nell'Articolo 1, il quale prevede che il Servizio Civile contribuisca alla difesa del Paese non con mezzi ed attività militari, per favorire il raggiungimento dei principi costituzionali della solidarietà sociale, per promuovere la solidarietà e la cooperazione a livello nazionale ed internazionale, con particolare riguardo alla tutela dei diritti sociali, all'assistenza alla persona ed all'educazione alla pace tra i popoli e , alla partecipazione alla protezione del patrimonio nazionale.....; per contribuire all'educazione civile, sociale, culturale e professionale dei giovani attraverso le attività svolte anche in organismi esteri ed organizzazioni.

Le persone ammesse a partecipare al Servizio Civile Volontario, dall'inizio della fase Transitoria, furono: le Giovani Reclute dichiarate non idonee al servizio militare e le donne dai 18 ai 26 anni. Questo spiega perché, in principio, i giovani volontari del nuovo Servizio Civile Volontario furono quasi tutti donne e **per quantità furono le meno trascurabili (3%** - Fonte: L'Ufficio per il Servizio Civile Nazionale). Per quanto riguarda gli uomini abili al servizio militare, fino all'abrogazione del servizio militare obbligatorio, la possibilità di partecipare al servizio civile fu connessa all'obiezione di coscienza.

Il 2005 fu quindi anche l'anno in cui alle persone fu permessa la partecipazione volontaria al SCN: da una partecipazione maschile del 6% nel 2004, si passò ad un 25% nel 2005.

Nel 2005, l' UNSC attivò 45.175 volontari in 3.451 progetti , coinvolgenti 1601 istituzioni, sia in Italia che all'Estero, questi ultimi, poco più del 2%, contribuirono ad esportare gli ideali di pace e fratellanza della nostra democrazia.

Nel 2006, il Servizio Civile Nazionale ha festeggiato i suoi primi cinque anni di vita. Da allora, il consenso tra i giovani è cresciuto di anno in anno: dalle 181 persone del 2001, siamo passati alle 45.175 nel 2005, per arrivare alle quasi 50.000 nel 2006, ed alle 52.500 nel 2007 (ultimi dati disponibili).

Al 31 Dicembre 2008, le istituzioni accreditate per il servizio civile nazionale in Italia erano 3.780.

Possiamo sintetizzare nei seguenti punti le novità introdotte dal Servizio Civile Volontario, rispetto all'obiezione di coscienza:

- le nuove categorie ammesse: le donne e gli inabili al servizio militare;

- La formazione obbligatoria: 30 ore di tirocinio generale ed una formazione specifica di 50 ore (a partire dal 1 Gennaio 2006);
- Differenti modalità di selezione: La presentazione di una candidatura piuttosto che una dichiarazione di obiezione di coscienza.
- una durata differente (12 mesi invece di 10);
- Una differente remunerazione: in confronto a quella del soldato in servizio volontario (433.80 € mensili al volontario, mentre era di 100 € per gli obiettori e per la commissione selezionatrice dell'esercito);
- un ampliamento delle opzioni per il servizio civile all'estero;
- La previsione della partecipazione alla creazione di un fondo economico per il servizio civile, insieme all'autorizzazione di un budget per le risorse, con altre fonti pubbliche e private

Ma, cosa ancor più importante, Il servizio nazionale civile Italiano può essere svolto all'Estero, ciò ha reso l'Italia un paese leader nella promozione della cittadinanza Europea, visto che questa opportunità fu concessa prima dell'attivazione del Servizio Volontario Europeo, previsto con l'Azione 2 di Youth in Action.

Così in Italia, la partecipazione dei giovani a svariate forme di attività volontarie, sia dentro che fuori la UE, è supportata dal servizio nazionale civile e dal programma Youth in Action.

Ma la partecipazione dei giovani ai progetti del servizio civile all'estero è piuttosto limitata. Secondo i dati forniti dall'Ufficio Nazionale per il Servizio Civile, la percentuale di ragazzi che svolge il servizio all'estero è di circa l'1.0%. Persino la partecipazione nazionale al SVE ha subito un arresto. Nel 2009 sono stati presentati 139 progetti, dei quali 72 sono stati approvati (il 51%) ma facenti capo a sole 34 organizzazioni - il 12% delle istituzioni accreditate presso il database del SVE (il numero totale degli organi accreditati il 31-12-2008 era di 278).

2.3.3. Conclusioni

2.3.3.1. Situazione Generale del lavoro volontario e del SVE

In conclusione, basandoci sui dati contestuali e sui risultati dell'indagine condotta nell'ambito del progetto CISESK possiamo affermare che:

- L'esperienza del servizio volontario è compiuta all'interno di organizzazioni non-profit, le quali operano con finalità solidali, perseguendo lo sviluppo sociale, fornendo un rapporto produttivo od un supporto civico alla società. Il Servizio Civile e le altre forme di volontariato, oltre ad essere ben radicate nella società Italiana, hanno accresciuto la loro funzione sociale integrando i servizi per il welfare e talvolta anche quelli per il commercio;
- Esiste una sostanziale convergenza nella definizione della figura e della vocazione dei volontari, la loro azione sociale è orientata al codice della reciprocità, dello scambio e della solidarietà all'interno di una relazione;
- I volontari godono di molte garanzie da parte dei sindacati, come il diritto del rimborso delle spese, un'assicurazione che copra i rischi connessi alla loro attività, il diritto di lavorare in un ambiente sano e protetto;

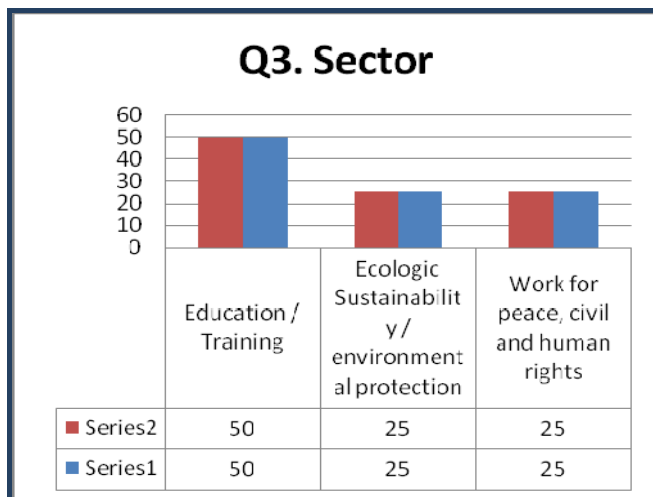
- l'Italia è uno tra i pochi paesi Europei in cui i volontari (nell'ambito del servizio civile nazionale) ricevono, per diritto, un attestato di esperienza e di capacità acquisite durante lo svolgimento delle attività volontarie;
- durante la selezione dei volontari la scelta non premia specifiche competenze commerciali, ma la motivazione e la coerenza del valore del volontariato con la missione dell'organizzazione;
- la prospettiva della formazione durante il servizio volontario tende ad articolarsi verso l'integrazione di due importanti aree dell'apprendimento: la formazione in classe ed il tirocinio on the job;
- il processo d'apprendimento che caratterizza il servizio civile volontario integra una conoscenza dichiarativa (riguardante posti, fatti, nomi e significati) ed una conoscenza procedurale (riguardante il modo in cui si eseguono compiti od attività);
- in generale, il lavoro dei volontari è caratterizzato da un buon livello di autonomia nel compiere la propria parte, una certa variabilità nelle mansioni, una forte interazione con l'organizzazione ed i suoi membri;
- il SVE non è largamente diffuso in Italia. Solo il 10% delle organizzazioni che si occupano del servizio nazionale civile promuovono anche le attività del SVE.

2.3.3.2. Conclusioni sul Questionario

- La convalida dell'esperienza acquisita dai volontari è considerata d'estrema importanza, sebbene al momento attuale non esistano modelli comuni o strumenti, e ciò da origine ad una frammentazione di approcci e di metodi.
- L'addestramento dei volontari è un aspetto centrale nei progetti di volontariato.
- Le competenze prioritarie per il servizio volontario sono: KC4 "Competenza digitale"- KC5 "Imparare ad imparare" - KC 6.1 "Competenze interpersonali, interculturali e sociali" - KC 6.2 "Competenze Civiche" -KC8 "Espressione culturale".
- Le organizzazioni utilizzano i "colloqui" ed i "Test scritti" quali strumenti per accertare le competenze possedute dai volontari.
- Le Organizzazioni Italiane non usano "gli strumenti di valutazione basati sulla TIC" quali strumenti per misurare l'acquisizione delle competenze da parte dei volontari, ma li considerano molto importanti.
- La attestazione delle competenze è ritenuta molto importante, ma spesso, in Italia, strumenti quali la certificazione EUROPASS non vengono utilizzati.
- Per quanto riguarda le certificazioni, le aspettative si concentrano soprattutto sugli strumenti on-line, che siano veloci, semplici ed efficaci.

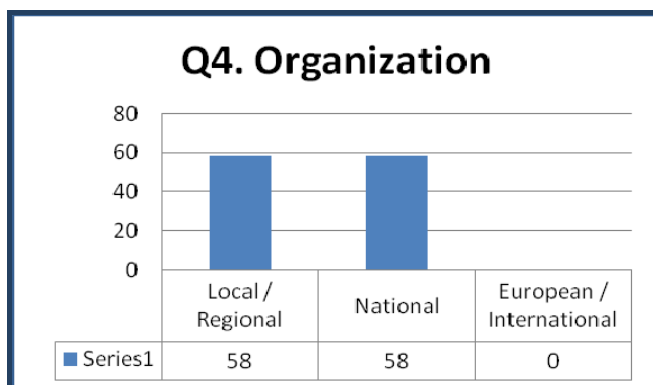
2.4. Spagna

2.4.1. Risultati del Questionario

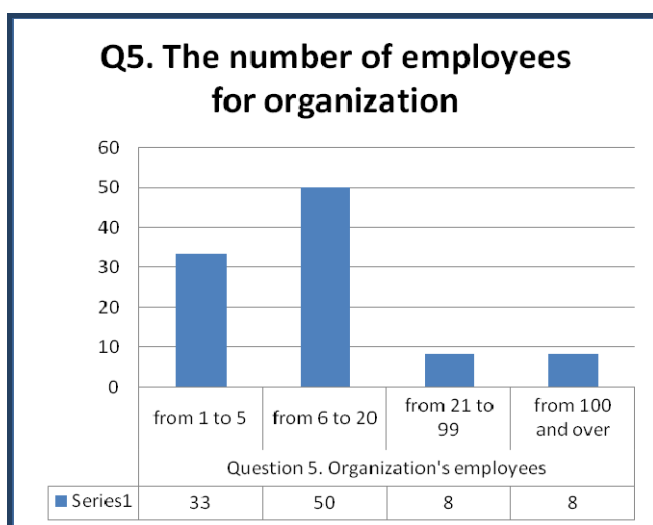


Il nostro campione è composto da 13 organizzazioni:

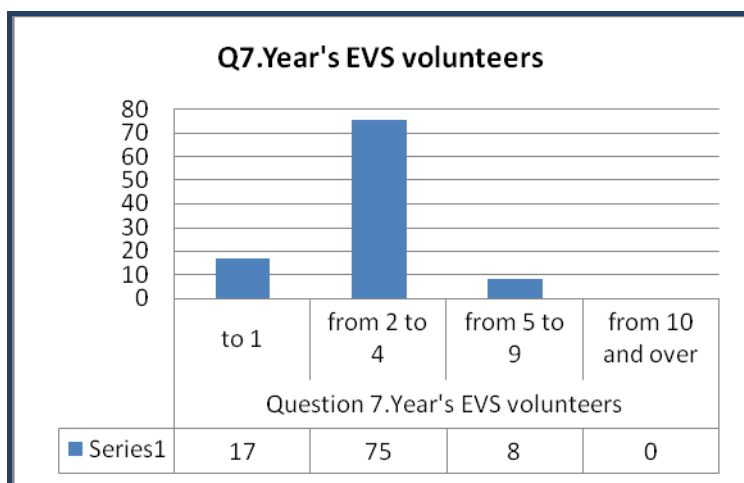
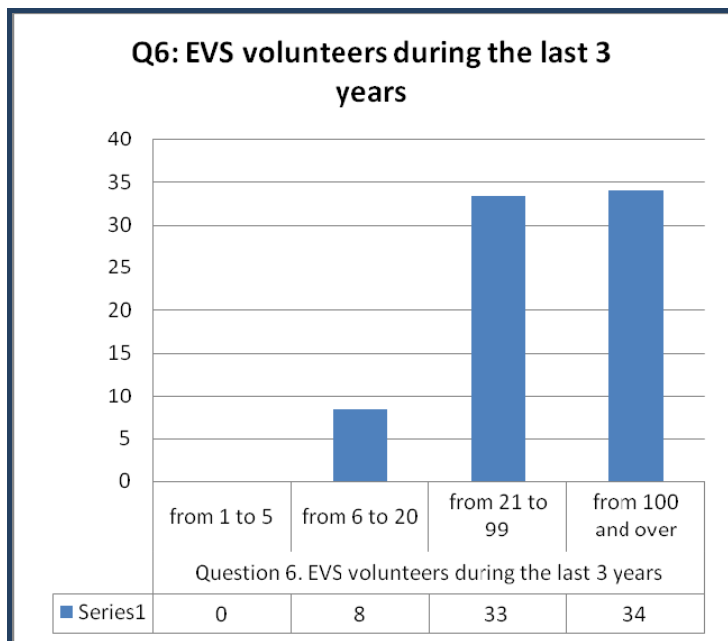
- 7 operanti nell'educazione/
- 3 nel settore ecologico
- 3 per la pace ed i diritti umani.



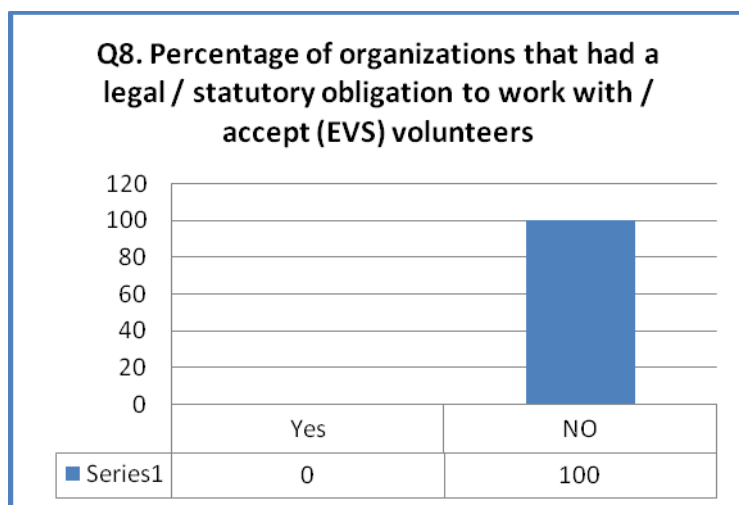
La maggior parte delle organizzazioni lavora a livello nazionale, sebbene alcune di queste siano rappresentate in ciascuna delle regioni autonome, ma con una propria strategia.



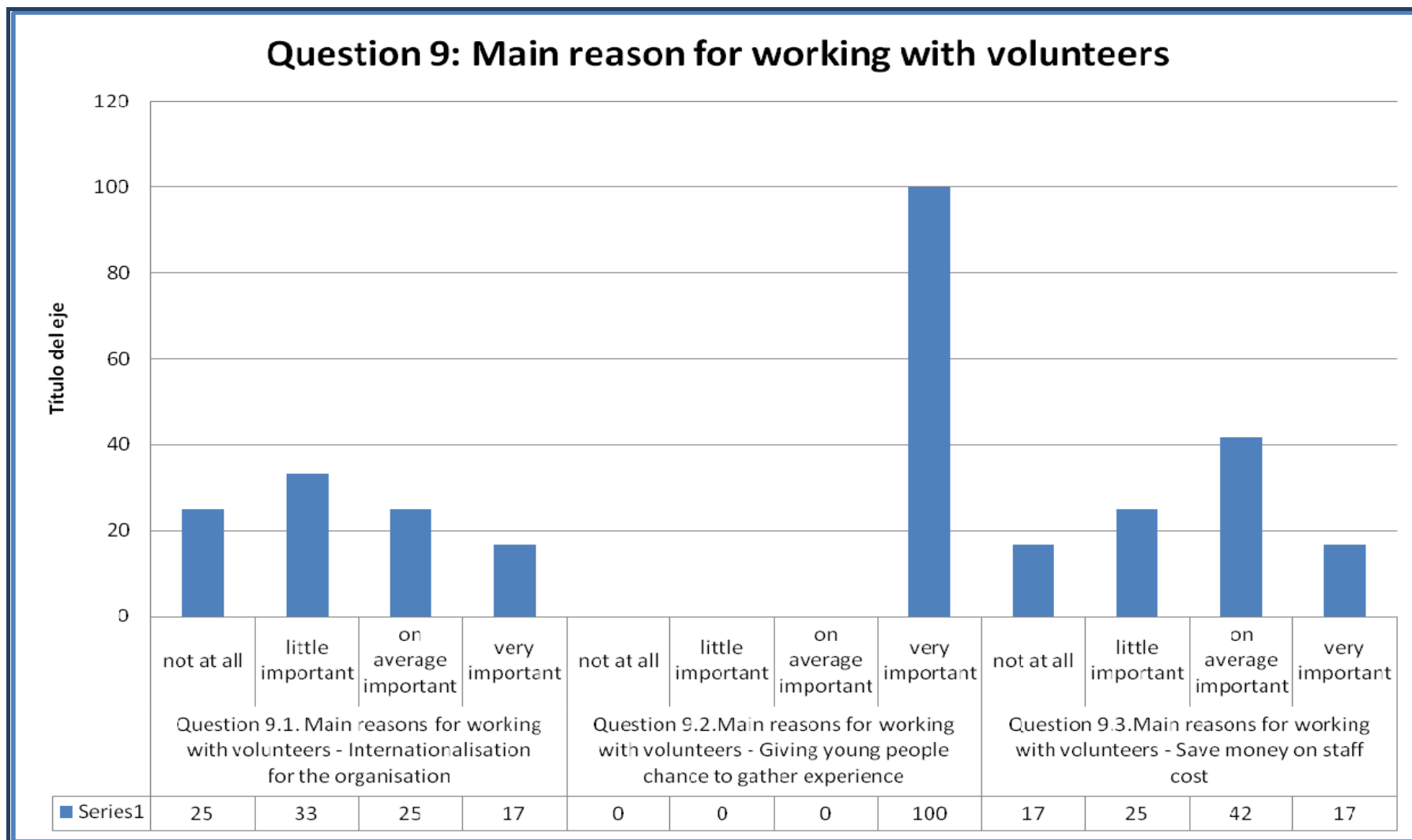
Il 50% delle organizzazioni impiega dalle 6 alle 10 persone, alcune di esse part-time.



Il 75% dei volontari lavora da almeno 2/4 anni. Molti di questi sono pensionati o giovani.



Nessuna delle organizzazioni ha l'obbligo legale/prescritto dalla legge di lavorare con/accettare volontari (SVE).

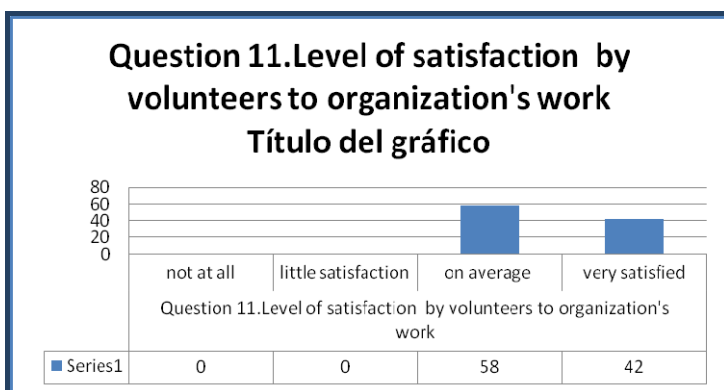


La ragione principale, chiaramente, è di dare ai giovani l'opportunità di acquisire esperienza, segue (42) il risparmiare soldi sullo staff, in modo da poter impiegare altrove i soldi risparmiati.

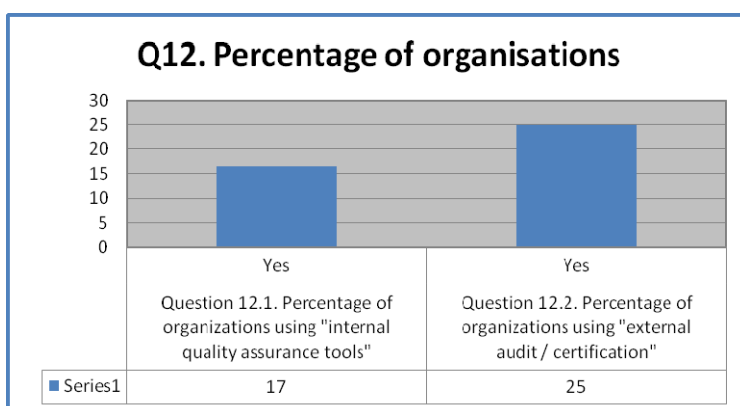




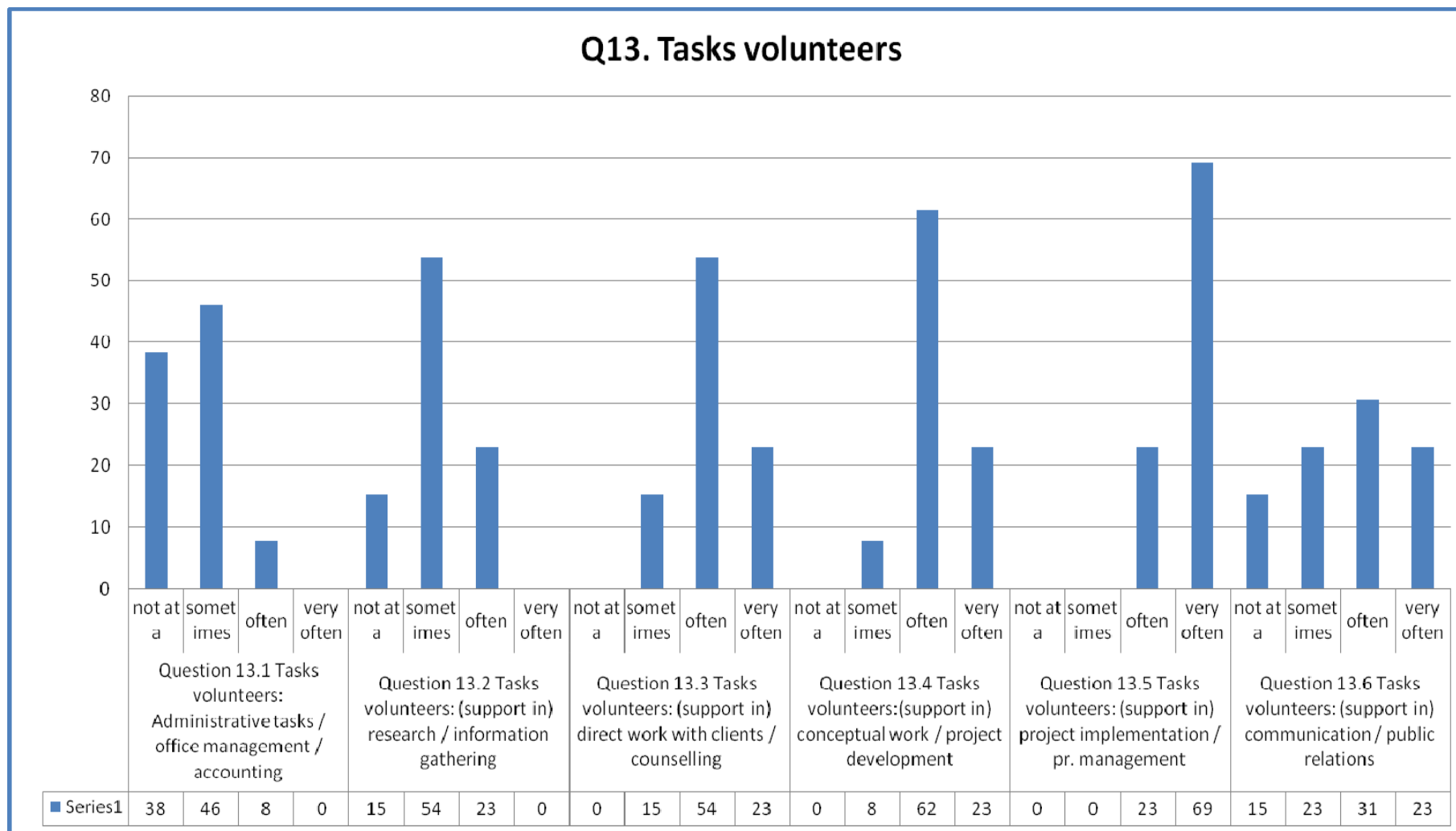
La maggior parte delle organizzazioni sono soddisfatte del lavoro coi volontari, anche perché queste sono state create per lavorare con loro



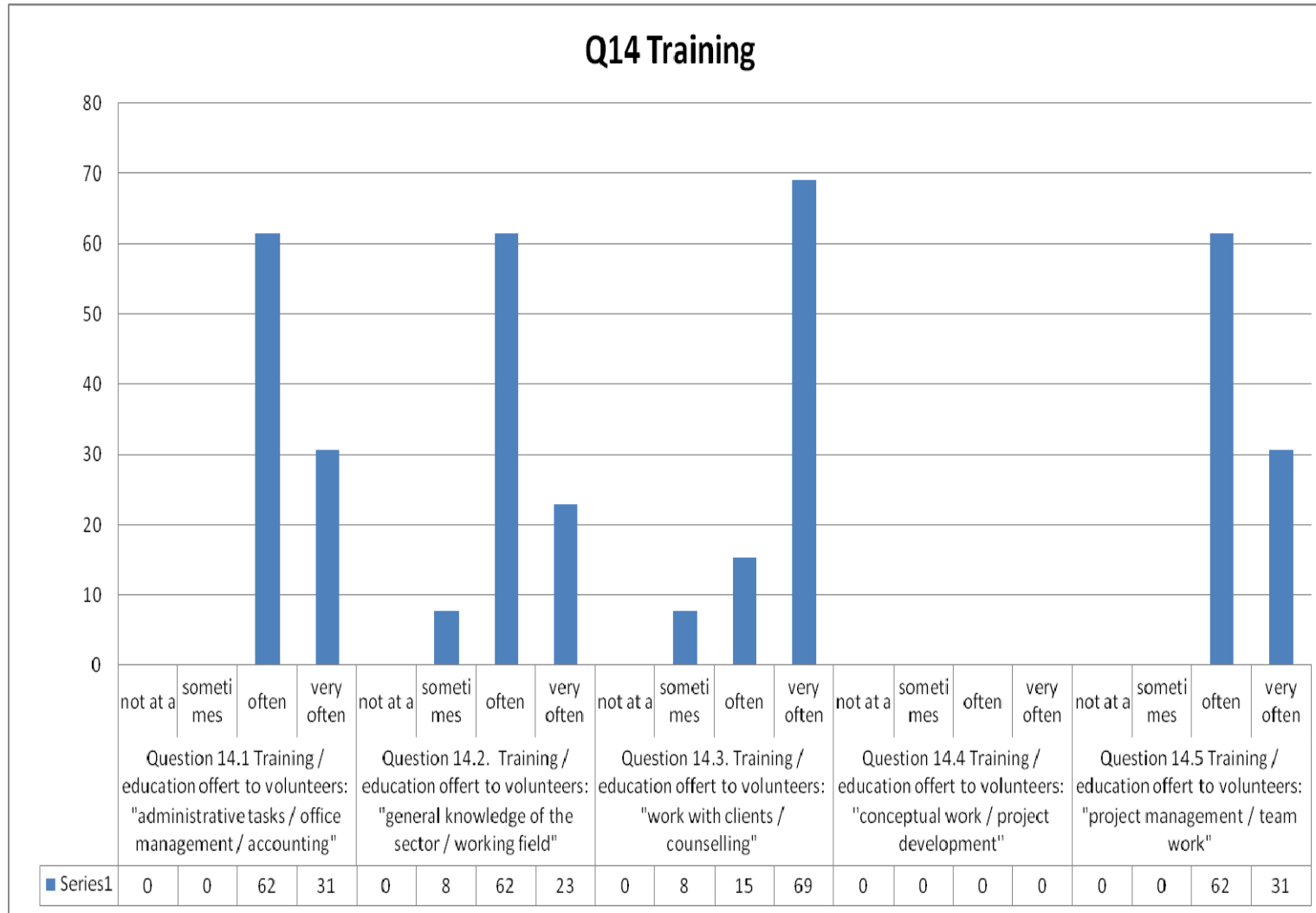
Il 58% dei volontari sono soddisfatti delle organizzazioni.



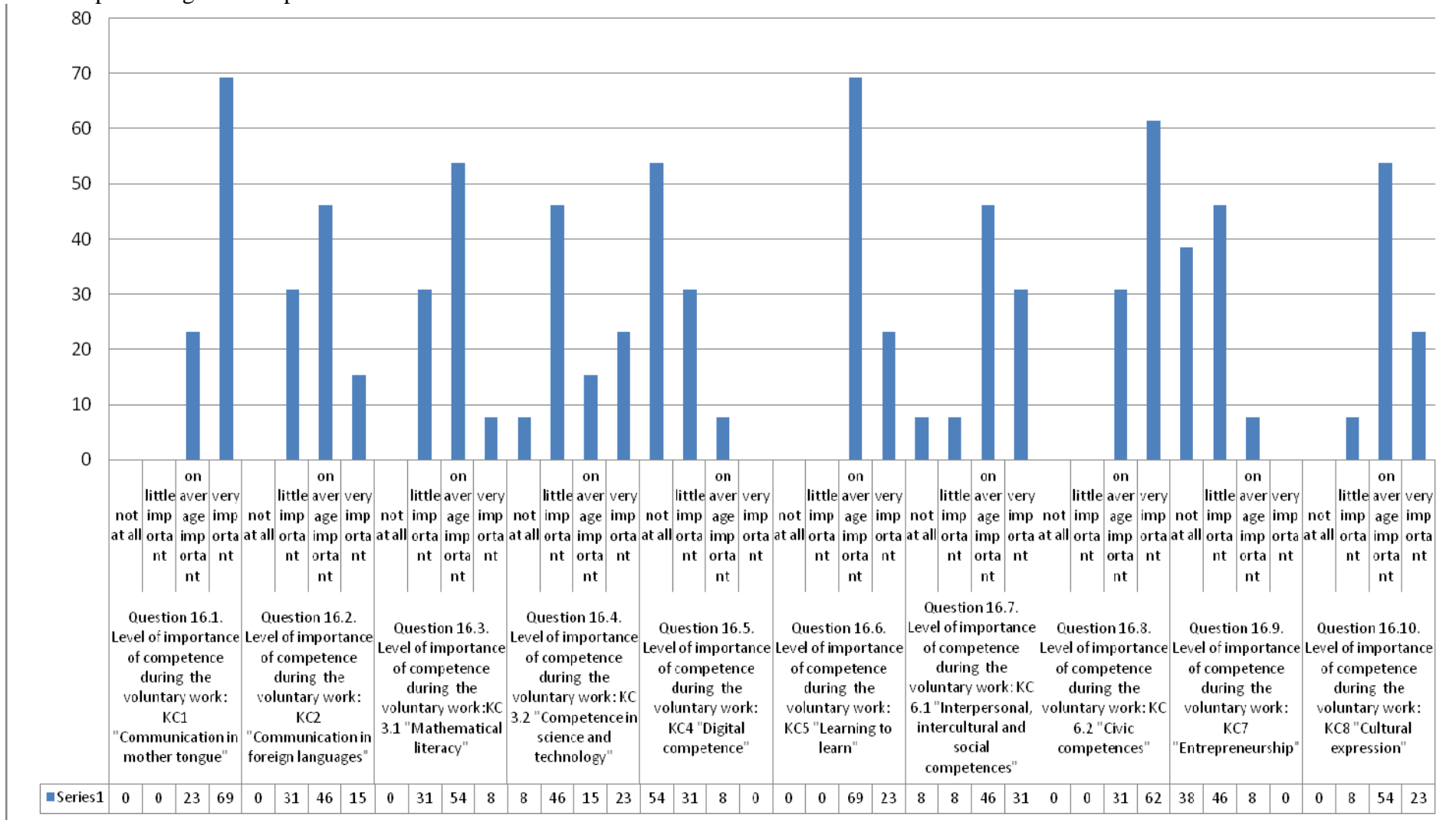
Solo il 17% delle organizzazioni usa "strumenti per la garanzia della qualità interna", mentre il 25% usa "controllo esterno / certificazioni"



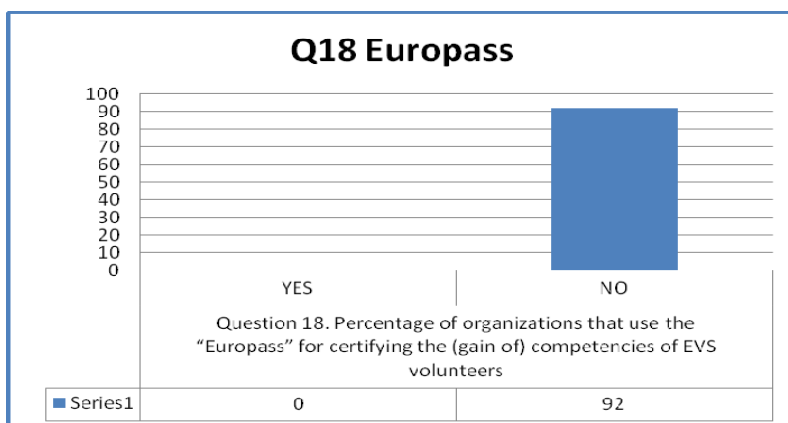
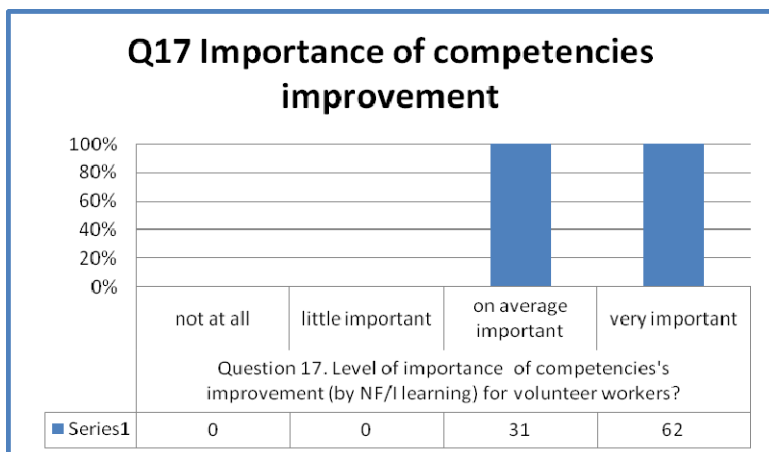
Il compito principale consiste nel portare a termine il progetto , per questo motivo la maggior parte di loro ha un contatto diretto con il gruppo target del progetto.



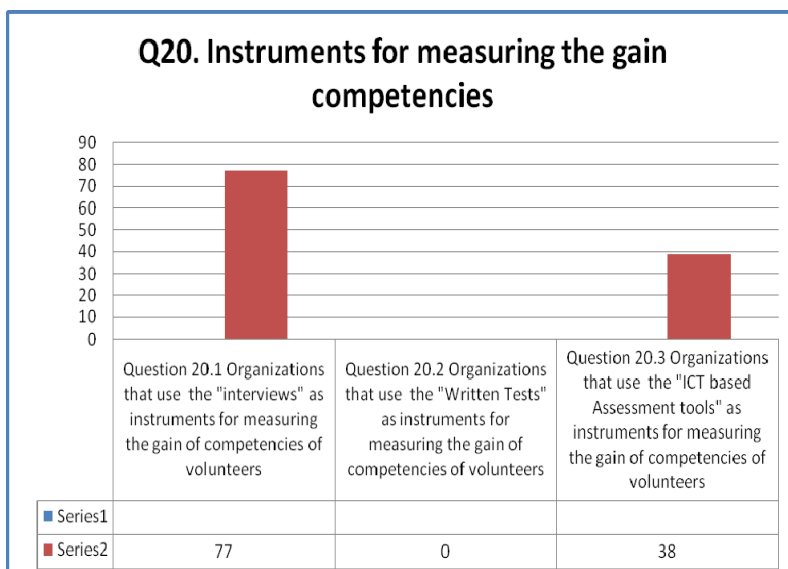
La maggior parte delle organizzazioni offre un programma di formazione all'inizio della collaborazione, e più tardi qualora sia necessario o richiesto per un argomento specifico.



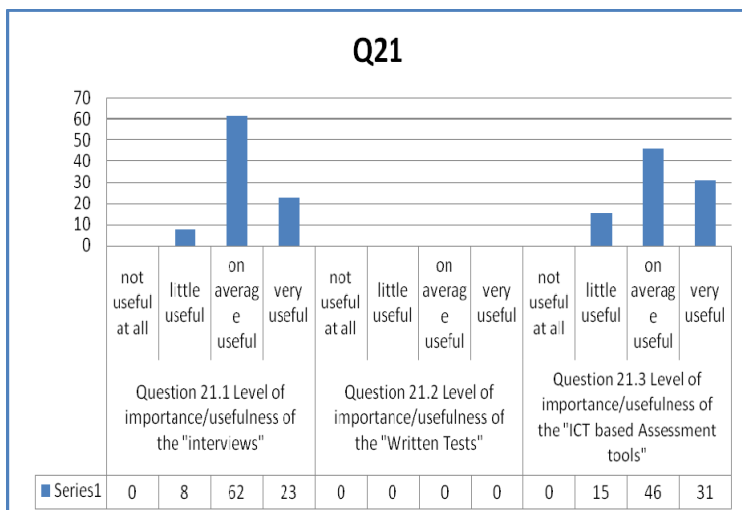
Le competenze più importanti per i volontari sono: KC1 “Comunicazione nella lingua madre”, sono importanti anche KC6.2 “Competenze Civiche”, KC6.1 “Competenze Sociali”, KC5 “Imparare ad imparare” KC8 “Espressione Culturale”. KC4 “Competenza Digitale” non sembra così importante.



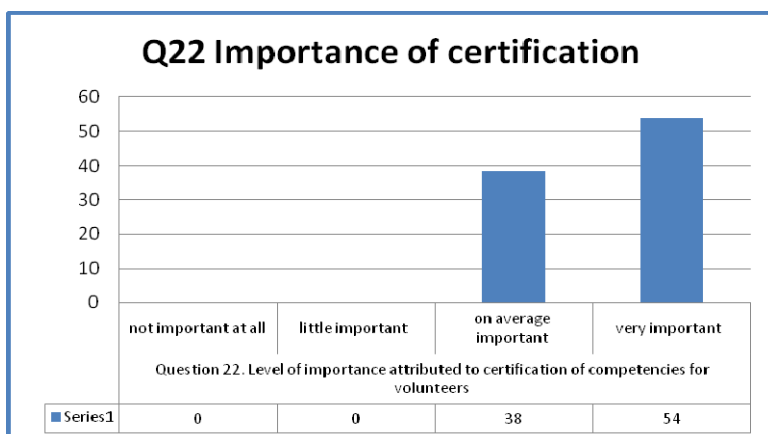
Il 92% delle organizzazioni non usano Europass e non sanno di cosa si tratti.



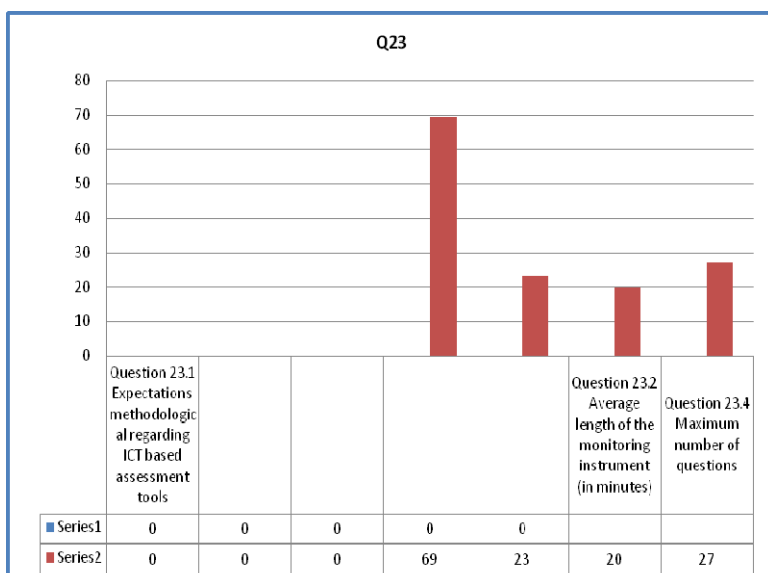
Non hanno un metodo ufficiale di misurazione, ma le organizzazioni sanno come lavorano i volontari.



Le organizzazioni considerano i colloqui il metodo più importante. Se esistesse uno strumento TCI "semplice" lo utilizzerebbero.



Per i giovani volontari la certificazione è importante, ma non lo è per nulla per quelli più anziani.



2.4.2. Situazione Generale del volontariato

2.4.2.1. Concetto

Secondo l'attuale legislazione, un volontario è una persona che si dedica spontaneamente ad operare nel volontariato.

In Spagna si definisce Volontariato un gruppo di attività d'interesse generale, portata avanti da individui, che non vengano svolte per motivi di lavoro, servizio pubblico, rapporto commerciale o di qualsiasi altro tipo stipendiato. Il volontariato deve soddisfare i requisiti seguenti:

- Il lavoro deve avere carattere altruistico e solidale;
- Deve essere scelto liberamente e non soggetto ad alcun dovere personale o limite legale (ad esempio, il servizio civile obbligatorio svolto dagli obiettori di coscienza);
- Deve essere compiuto senza guadagno economico, e senza pregiudizio al diritto del volontario di essere rimborsato per qualsiasi spesa in cui possa incorrere durante l'adempimento delle proprie mansioni;
- Deve svolgersi per tramite delle organizzazioni non-profit pubbliche o private nell'ambito di un programma concreto o di un progetto;
- L'attività volontaria che abbia luogo in modo isolato, sporadica od individuale, al di fuori di organizzazioni non-profit pubbliche o private, o motivata da rapporti parentali o di amicizia, in Spagna, è espressamente esclusa dal concetto di lavoro volontario.

2.4.2.2. I volontari e la legge

In Spagna esistono svariate leggi che riguardano il volontariato:

1. A livello statale : la Legge 6/1996 Sul Volontariato del 15 Gennaio 1996
2. La Legge è stata recepita a livello regionale. La maggior parte delle Comunità Autonome possiede una propria legislazione. Al fine di comprendere l'applicabilità di queste Leggi Statali e Regionali, è importante far notare che, secondo la distribuzione costituzionale dei poteri, le Comunità Autonome Spagnole hanno il potere di pronunciarsi su questa tematica, perciò il supporto e la promozione del volontariato non sono un'attività esclusiva delle autorità centrali.

In realtà la legge nazionale sul volontariato fu promulgata per raccogliere le svariate leggi riguardanti il volontariato esistenti nelle diverse Comunità Autonome. L'intenzione non era quella di limitare le attività delle Comunità Autonome, ma di coordinarle più efficacemente. La legge nazionale sul volontariato, pertanto, limita il suo campo d'applicazione a quei volontari ed a quelle organizzazioni che sviluppino programmi a livello nazionale o sovragiurisdizionale, o che lavorino in aree che sono sotto l'esclusiva giurisdizione dello Stato (come previsto dall'Articolo 149 della Costituzione Spagnola del 1978).

La Legge Spagnola del 6/1996 Sul Volontariato del 15 Gennaio 1996 si divide in tre parti distinte riguardanti:

1. Gli aspetti generali del volontariato;

2. Il rapporto tra il volontario e l'organizzazione per la quale presta opera di volontariato;

3. Misure volte a promuovere il volontariato.

La Legge sul Volontariato si applica ai programmi di volontariato di natura nazionale o trans regionale (ad esempio tra l'Andalusia e Valencia), ed ai volontari che operino in aree che sono sotto la giurisdizione esclusiva del solo Stato (comunque si tenga presente che, secondo la ripartizione costituzionale dei poteri, le Comunità Autonome Spagnole possono avere il potere di pronunciarsi sulla materia).

2.4.2.3. Aspetti Generali del Volontariato

La legge Spagnola mette in evidenza l'importanza di stabilire dei confini precisi tra i concetti di "volontario" ed "impiegato". In tal senso, un volontario è una persona che svolge un lavoro senza un guadagno economico, nonostante il diritto del volontario di essere rimborsato per qualsiasi spesa in cui possa incorrere durante l'adempimento delle proprie mansioni. Inoltre, un lavoro volontario deve avere carattere altruistico e solidale.

Il Rapporto tra il volontario e l'organizzazione per la quale presta la propria opera di volontariato.

La Legge presenta un vasto quadro di diritti e doveri dei volontari, inclusi:

- Il diritto all'informazione, alla formazione, alla supervisione ed al supporto tecnico e personale;
- L'assicurazione contro incidenti e malattie;
- Condizioni adeguate di sicurezza e d'igiene;
- Il rimborso delle spese;
- Un documento che testimoni la natura e la lunghezza dell'attività volontaria intrapresa.
- L'obbligo di rispettare gli obiettivi ed i regolamenti delle organizzazioni per le quali mettono a disposizione il proprio tempo e capacità;
- Rifiutare qualsiasi pagamento;
- Rispettare i diritti dei beneficiari;
- Partecipare a qualsiasi corso di formazione necessario offerto dall'organizzazione.

I diritti ed i doveri delle organizzazioni non-profit private e pubbliche che impiegano i volontari includono:

- La sottoscrizione di un'appropriata polizza di assicurazione, che copra i volontari contro i rischi d'incidente e malattia direttamente connessi all'esecuzione della loro attività volontaria;
- Il rimborso delle spese in cui i volontari possano incorrere nell'adempimento dei propri doveri, e fornire ai volontari gli strumenti appropriati e necessari per svolgere i loro compiti;
- Stabilire un sistema interno di informazione e guida necessario all'effettiva esecuzione dei compiti dei volontari;
- Fornire ai volontari la formazione necessaria;
- Garantire ai volontari delle appropriate condizioni di sicurezza ed igiene, secondo la natura e le caratteristiche dell'attività volontaria;
- Procurare ai volontari le necessarie carte d'identità, e produrre certificati che descrivano la natura e la durata dell'attività volontaria intrapresa;

- Tenere un registro di qualsiasi congedo o licenziamento di personale volontario .

La legge richiede anche che venga redatto un accordo tra il volontario e l'organizzazione per la quale presti la propria opera. Questo accordo dovrebbe includere come minimo: I diritti ed i doveri di entrambe le parti, la natura dei compiti che verranno intrapresi dai volontari , il numero delle ore che il volontario impegnerà, qualsiasi corso di formazione necessario al volontario, la durata dell'accordo, cause e mezzi per portare a termine l'accordo.

In pratica comunque, le organizzazioni più piccole e con meno risorse che collaborano coi volontari in Spagna, hanno trovato difficile conformarsi a queste condizioni minime, dal momento che lo Stato non fornisce nessun supporto di accompagnamento per coprire i costi delle spese per un'assicurazione appropriata, la formazione ed il rimborso per i volontari" ecc. Molte organizzazioni perciò hanno impiegato volontari "illegalmente".

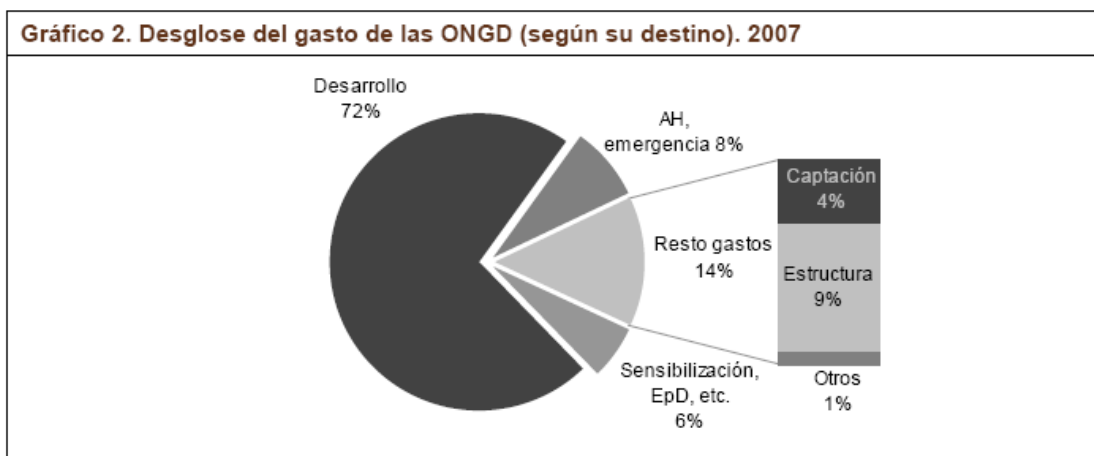
In Spagna sono stati istituiti, 3 piani di stato:

- **Il primo è stato approvato nel 1997.** E' stato in vigore fino al 2000. Gli obiettivi principali erano la promozione, il supporto ed il coordinamento. Non esistevano criteri di valutazione.
- **Il secondo dal 2001 al 2004:** le tre aree erano: programmi di sensibilizzazione, supporto e coordinamento. Furono introdotti dei criteri di valutazione.
- **Il terzo dal 2005 al 2009:** seguiva il secondo piano, ma ha aggiunto alcuni nuovi criteri di valutazione.

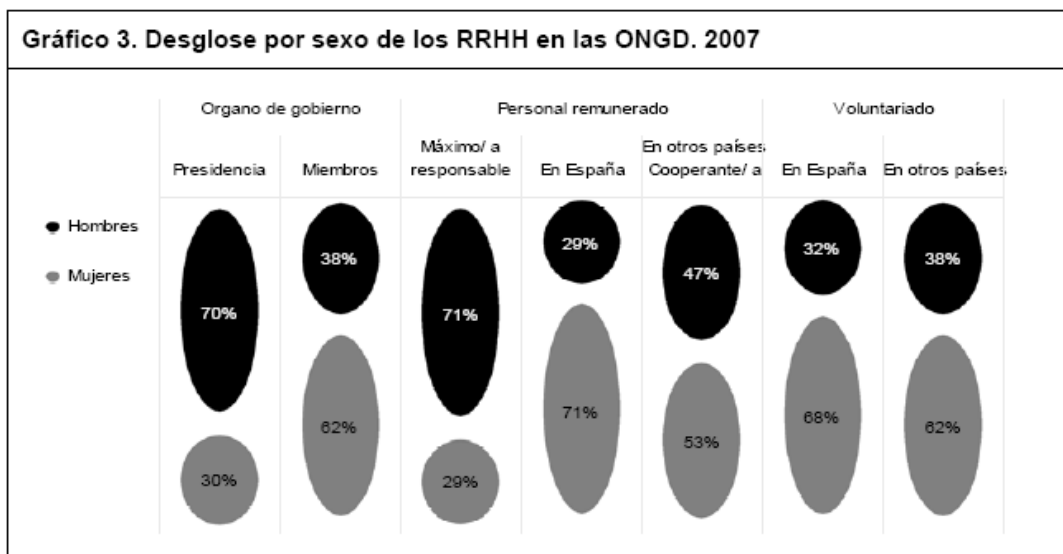
2.4.2.4. Le risorse finanziarie



2.4.2.5. Le spese delle ONG



2.4.2.6. Ripartizione per sesso dei lavoratori delle ONG



2.4.3. Conclusioni

2.4.3.1. Conclusioni Generali riguardanti il SVE ed il lavoro volontario

LE ONG HANNO BISOGNO DI:

- Condurre una valutazione dell'organizzazione interna che identifichi i punti di forza e di debolezza.
- Sviluppare una dichiarazione della visione e della missione per l'organizzazione onde chiarire la sua direzione futura.
- Sviluppare una struttura manageriale, dei piani per la formazione, politiche organizzative, ecc
- Formare i volontari
- Lavorare da professionisti nel settore del volontariato
- Fornire un "riconoscimento" ai volontari da aggiungere al portfolio
- Monitorare i volontari coinvolti nel progetto
- Far seguire una valutazione del lavoro svolto dai volontari

I VOLONTARI SVILUPPANO DIVERSE TRA LE SEGUENTI CAPACITA':

- Attitudini da Leader
- Esperienza nel lavorare con le organizzazioni che prestano servizio nelle comunità
- Lavoro in Team
- Pianificazione strategica
- Lavorare con persone che hanno background diversi
- La cura del cliente
- Insegnamento
- Parlare in pubblico
- Lavorare con popoli diversi
- La gestione del tempo

- Condividere informazioni ed esperienze
- Gestire i conflitti
- Valorizzare le differenze nelle persone
- Essere un valido membro di una squadra
- Identificare, descrivere, e valutare le necessità, valori, interessi, punti di forza e di debolezza degli individui
- Amicizia, aperture mentale

LE RAGIONI PRINCIPALI PER DIVENTARE UN VOLONTARIO:

- Acquisire nuove capacità
- Incontrare persone e socializzare
- Essere coinvolto nella comunità
- Sentire che si sta facendo qualcosa di utile e di “buono” per gli altri
- Condividere i propri interesse, i punti di forza ed i talenti con gli altri
- Acquisire esperienza in un’area, che potrebbe aiutarti con la tua carriera reale
- Aver qualcosa di utile ed interessante da fare.

• **Conclusioni sui questionari**

- E’ necessario fornire un riconoscimento del lavoro volontario dei giovani, usando EUROPASS.
- Un individuo inizia a fare volontariato perché è motivato o lo ha motivato un collega. Di solito non vi sono ragioni politiche dietro.
- L’Accordo con l’organizzazione amplia i servizi del volontariato.
- Il gruppo maggiore delle persone coinvolte come volontari è quello dei ragazzi (18-25) o dei pensionati.
- Le ONG hanno bisogno di definire una migliore strategia che riguardi i volontari.
- La maggior parte delle organizzazioni non hanno definito una strategia a lungo termine, per mancanza di tempo e di personale.
- I volontari necessitano di esser motivati ed informati sullo sviluppo del progetto e dell’ONG.
- La piena utilizzazione dell’intero potenziale del personale coinvolto nel progetto permette ai volontari di far rendere al meglio le proprie capacità.
- Comunicare coi volontari con chiarezza ed efficacemente.
- La gestione delle ONG dovrebbe essere più professionale.
- La motivazione principale dei volontari è la loro crescita ed il loro senso civico.
- E’ necessario lavorare come una squadra.
- L’ accordo dei volontari dovrebbe essere totale.
- Le organizzazioni usano i colloqui come strumento per misurare l’acquisizione di competenze dei volontari.
- Istituire dei sistemi amministrativi e controlli per monitorare i progressi, valutare i risultati e controllare le spese.
- La certificazione non è importante per i più anziani (+45), ma lo è per i giovani
- Le principali capacità richieste ad un bravo volontario sono: comunicative: (per adattarsi a gruppi di livelli diversi, come gli immigrati, i prigionieri, gli analfabeti, persone che hanno lasciato la scuola) capacità nel risolvere i problemi; capacità interpersonali (la maggior parte del lavoro viene svolto in gruppo e per dei gruppi) Attitudine all’aiuto; responsabilità (la costanza nella decisione presa di lavorare come

volontario e di essere coerente fino al termine della collaborazione); ottimismo; Apertura mentale; Avere iniziativa; condivisione dei fini delle organizzazioni e grande sensibilità .

- Le piccole organizzazioni non forniscono un programma di formazione durante l'avvio, spiegano solamente in cosa consista il progetto e quali siano le responsabilità e gli accordi.
- Al giorno d'oggi se i volontari vogliono lavorare con i giovani devono avere una percentuale di certificazioni come "Monitor de Tiempo Libre" (Controllo delle attività Ricreative) rilasciate dalle Comunità Autonome.

3. Relazione Transnazionale

3.1. *Confronto della Situazione sul volontariato e Conclusioni*

I quattro Paesi appaiono alquanto differenti per quanto riguarda la situazione generale del volontariato. Ciò è dovuto a molti fattori, uno di essi è la differenza nelle situazioni legislative riguardo al servizio militare (o civile) obbligatorio, che ha una grande influenza sull'esistenza e sul tipo di servizio civile. In Austria ad esempio, esiste un servizio militare o civile obbligatorio, perciò molti giovani austriaci prestano un anno di servizio civile. In Italia ed in Spagna, dove non esiste un servizio obbligatorio, la situazione è alquanto differente. L'Italia ha un proprio servizio civile volontario, ed insieme alla Spagna differiscono dalla Bulgaria e dall'Austria per il grado maggiore di partecipazione al SVE, il che può spiegarsi soprattutto con il fatto che appartengono da più tempo all'UE. La Bulgaria, infine, ha una situazione "psicologica" difficile, dal momento che, nell'area socialista, il "lavoro volontario" era qualcosa che doveva esser fatto obbligatoriamente in realtà, e per questo motivo il volontariato ha una reputazione veramente brutta.

Analizzando la situazione possiamo, infine, trovare i seguenti tratti comuni:

- Esistono un' intesa comune e ben pochi dubbi sul valore del lavoro volontario per la società, tuttavia molti settori incontrano seri problemi nel reperire volontari. E' necessario che i volontari incontrino condizioni migliorate per i servizi volontari al fine di mantenere un buon sistema di volontariato.
- Ciò che è necessario / utile per ogni tipo di lavoro volontario (SVE, servizio civile, ...) è l'esistenza di una legislazione chiara riguardante la situazione legale e sociale del volontario, soprattutto in termini di assicurazione sociale (che copra i rischi di incidente e malattia e se possibile che includa un'assicurazione pensionistica), questo rende il volontariato una scelta possibile e forse più attraente per i giovani.
- I volontari hanno bisogno di sistemi interni di informazione e di controllo stabiliti e ben conosciuti /ben documentati necessari ad un'efficace esecuzione dei loro compiti .
- Oltre alle questioni finanziarie e quelle correlate (assicurazione sociale) uno dei fattori di maggiore importanza per il volontario è l'"utilità" del lavoro volontario, per la soddisfazione personale, ma, anche, in larga misura, per il "profitto" personale a lungo termine per il volontario, che consiste principalmente in un'acquisizione di competenze e qualifiche documentata.
- Per questo motivo – oltre a fornire una formazione al volontario e l'opportunità di "imparare facendo"– documentare/valutare/certificare le competenze e qualifiche è un

fattore molto importante, e soprattutto l'acquisizione di esse durante il servizio volontario.

3.2. Confronto tra i Questionari e conclusioni

Possiamo riassumere alcuni dei risultati più importanti dell'indagine/questionario come segue:

Ragioni per le quali le organizzazioni lavorano coi volontari:

In Austria, Bulgaria, Italia e Spagna le ragioni principali per lavorare con i volontari sono "Dare ai giovani l'opportunità di fare esperienza", seguito da "L'internazionalizzazione dell'organizzazione" (in tutti i paesi eccetto la Spagna). "Risparmiare sul costo dello staff" ha la priorità minore nella scelta di queste 3 risposte (eccetto in Spagna dove è la seconda scelta nel test).

Questo vuol dire che il motivo per lavorare coi volontari può, a ragion veduta, esser vista come una situazione di guadagno reciproco, in cui i volontari maturano esperienza, mentre le organizzazioni guadagnano in internazionalizzazione, dal momento che il programma di volontariato è internazionale (come il SVE).

La soddisfazione delle organizzazioni e dei volontari

La maggior parte delle organizzazioni sono molto soddisfatte del lavoro dei loro volontari (la percentuale più alta in Italia con il 50%, in Austria il 47%, in Spagna il 32%), eccetto in Bulgaria (17%). La percentuale media di soddisfatti o molto soddisfatti è generalmente alta (100% in Austria, 99% in Bulgaria, 84% in Italia, 93% in Spagna), il che vuol dire che solo piccole percentuali non sono contente del lavoro svolto dai volontari.

Parlando della (presunta) soddisfazione dei volontari, le cifre sono molto simili, il che vuol dire che il rapporto tra organizzazioni e volontari è ritenuta fruttifera da entrambi.

La sola eccezione riguardo è Bulgaria, dove solo il 17% delle organizzazioni sono molto soddisfatte dei volontari, ma il 75% pensa che i volontari d'altra parte, siano stati molto soddisfatti del loro lavoro. Questo suona come una contraddizione degna di un ulteriore approfondimento delle ragioni nella ricerca in corso in Bulgaria

I compiti tipici dei volontari:

Il maggior "luogo comune" tra tutti i paesi è che i volontari non siano spesso impiegati in mansioni amministrative, come la gestione dell'ufficio. Possiamo, a tal proposito, riscontrare una corrispondenza coi risultati sulla motivazione del volontariato. (Il risparmio di denaro sui costi dello staff si attuerebbe assai facilmente lasciando che i volontari si occupino degli inevitabili compiti amministrativi, per i quali, di solito, non sono richiesti qualifiche particolare o formazione.)

Oltre a ciò molti volontari in tutti i paesi sono coinvolti nello sviluppo di progetti (ideazione ecc.) e nell'attuazione di progetti (== la reale attuazione delle attività nel campo in cui l'organizzazione è specializzata).

Il numero dei volontari coinvolti nella ricerca (e nella raccolta delle informazioni), consulenza/lavoro diretto con i clienti, i compiti di ricerca e quelli di public relations variano

molto, ovviamente a causa delle diverse strutture e del campo in cui operano le diverse organizzazioni.

La formazione offerta:

Il quadro della situazione riguardante la formazione offerta ai volontari è piuttosto vario, non è possibile rintracciare dei forti modelli eterogenei. Mentre in Italia ed in Spagna i corsi di formazione più frequenti riguardano la “Consulenza ed il lavoro diretto con i clienti”, in Austria lo sono quelli riguardanti una “Conoscenza generale del settore”, ed in Bulgaria troviamo “Amministrazione / gestione dell’ufficio”.

Le competenze richieste

Le competenze di cui hanno solitamente bisogno i volontari durante il loro lavoro volontario non sono le stesse se confrontiamo i paesi partecipanti, ovviamente differiscono persino all’interno dello stesso paese. Eppure possiamo rintracciare alcuni modelli e possiamo trarre le seguenti conclusioni:

- Le competenze che sembrano importanti ovunque sono:
 - KC6.1 "Competenze interpersonali, interculturali e sociali ",
 - KC6.2 “Competenze civiche” e
 - KC8 "Espressione culturale".
- Le competenze importanti al di sopra della media sono::
 - KC1: “Comunicazione in lingua madre”,
 - KC5 “Imparare ad imparare” e
 - KC4 “Competenza digitale” (eccetto in Spagna).
- Le competenze non ritenute così importanti per i volontari sono:
 - KC2 “Comunicazione nelle lingue straniere”,
 - KC3.1 “Alfabetizzazione matematica”,
 - KC3.2 “Competenze scientifiche e tecnologiche” e
 - KC7 “Imprenditorialità”

E’ un risultato piuttosto interessante e dimostra che le “capacità di base” (KC6.1 "Competenze interpersonali, interculturali e sociali ", KC6.2 “Competenze civiche” e KC8 "Espressione culturale". Sono chiaramente e di gran lunga le competenze più importanti che le organizzazioni che lavorano coi volontari si aspettano. Sondaggi ed inchieste condotte su datori di lavoro (privati) spesso danno simili risultati, ciò porta a concludere che lo sviluppo ed il rafforzamento di tali capacità sia tra i compiti più importanti dell’educazione e della formazione per lo sviluppo personale come per il mercato del lavoro

“La comunicazione nelle lingue straniere” non è considerata una capacità molto importante, contrariamente a “Comunicazione nella lingua madre”, di grande importanza per tutte le organizzazioni campione. Eppure quando pensiamo al SVE, comunicare nella lingua madre dell’organizzazione ospite il più delle volte vuol dire comunicare in una lingua straniera, il che conferisce una certa importanza a questa questione.

La competenza digitale è di importanza al di sopra della media in tutti i paesi (Austria, Bulgaria ed Italia) eccetto la Spagna, cosa che sarebbe degna di ulteriori studi.

Il fatto che le competenze matematiche e scientifiche/tecniche non siano considerate molto importanti non poi così sorprendente, dal momento che a causa dei settori in cui le organizzazioni interpellate operano (Educazione, Opera di pace, Ecologia) hanno solitamente più a che fare con interventi sociali, condurre campagne e così via e non con la ricerca e la produzione di beni complessi.

Miglioramento delle competenze e convalida

Per la stragrande maggioranza delle organizzazioni di tutti i paesi il miglioramento delle competenze dei volontari durante un servizio civile è di grandissima importanza od almeno di grande importanza. Questo risultato è, ovviamente, causato dal fatto che l'acquisizione di competenze vada a vantaggio dell'organizzazione come del volontario stesso; dalla presenza di competenze avanzate, logicamente, derivano solo effetti positivi.

Per molte delle organizzazioni è anche o importante o molto importante convalidare/valutare le competenze/acquisizione di competenze dei volontari. Eppure la maggioranza delle organizzazioni fino ad ora non ha effettuato alcuna valutazione.

Valutazione/certificazione:

La maggior parte delle organizzazioni ritiene che sarebbe importante valutare e/o certificare le competenze dei volontari, ma la maggior parte di esse finora non ha compiuto sforzi per farlo veramente (eccetto per l'Italia, dove i volontari che svolgono il servizio nazionale civile hanno il diritto di ottenere un attestato). Le conclusioni più rilevanti di questa parte del questionario sono:

- Gli strumenti di valutazione online usati per l'accertamento/certificazione delle competenze sono visti, generalmente, come un buon metodo, ma attualmente non vengono realmente usati. Ciò vuol dire che fornire un utile strumento per la valutazione online probabilmente risponderà ad un'esigenza e colmerà una nicchia di "mercato".
- Gli strumenti di valutazione devono essere considerati complementari ai colloqui, in modo da ottenere un feedback diretto. La valutazione va vista, piuttosto, come la parte dalla quale il volontario trarrà profitto a lungo termine.
- Europass e Youthpass sono conosciuti ed usati in modo diverso, generalmente l'accettazione e l'utilizzo di questi strumenti sono piuttosto basse. (In Bulgaria e Spagna sono più o meno sconosciuti, in Austria è in atto una campagna di promozione di Youthpass per il SVE).
- La maggior parte delle organizzazioni affermano che sarebbero interessate all'uso di strumenti di valutazione online, se fossero semplici da usare e se non richiedessero troppe risorse in termini di tempo e sforzi per il completamento.

3.3. Conclusione sugli Strumenti per la Valutazione

Possiamo riassumere le conclusioni che si possono trarre dal questionario e dal lavoro di ricerca riguardo gli strumenti di valutazione nel modo seguente:

- In genere, è considerato e progettato per essere complementare ai colloqui e può sostituire test/valutazioni scritte.
- Le auto-valutazioni online sono considerate lo strumento appropriato, ed il tempo necessario per il completamento non dovrebbe essere eccessivo (non più di 60 minuti).
- Il nodo della valutazione dovrebbe essere l'acquisizione delle competenze durante il servizio volontario, in modo da documentare una formazione ben riuscita (attraverso i metodi d'apprendimento NF/I) acquisita durante il servizio volontario.
- Considerando la percentuale relativa al SVE paragonata all'attività complessiva del volontariato, sembra utile mantenere un profilo aperto che si adatti al lavoro/servizio volontario in generale e non solo al SVE.

Lo strumento di valutazione realizzato nell'ambito del CISESK (basato sul prodotto del CSA) soddisferà, quindi, le seguenti caratteristiche:

- Sarà disponibile e sottomettibile online.
- Permetterà al volontario di auto-valutarsi con una valutazione in due fasi:
 - Una valutazione che segua immediatamente l'inizio del servizio volontario
 - Una verso la fine del servizio volontario
- Si concentrerà sulle competenze chiave acquisite/migliorate durante il servizio volontario.
- Sarà disponibile in tutte le lingue del progetto (Inglese, Bulgaro, Tedesco, Italiano, Spagnolo)
- Il risultato costituirà una sorta di attestato riguardante il miglioramento delle competenze chiave.