COMUNICATO STAMPA FONDAZIONE SODALITAS

L'Indagine è stata realizzata dall'Osservatorio sulle Risorse Umane nel Nonprofit
promosso da Fondazione Sodalitas ed Hay Group

NONPROFIT E LAVORO:
PRESENTATA 4A INDAGINE SULLE PRASSI GESTIONALI E RETRIBUTIVE

Cresce l'occupazione stabile, più professionisti in organico, forte attenzione alle esigenze individuali delle risorse umane. Si riduce il gap retributivo con il Profit, ma i top manager guadagnano un terzo dei colleghi delle imprese. In UK e USA il Nonprofit paga quanto il Profit.

Milano, 11 aprile 2012 – L'**Osservatorio sulle Risorse Umane nel Nonprofit** (ORUNP), promosso da Fondazione Sodalitas ed Hay Group, ha presentato oggi, a Milano presso Assolombarda, i risultati delle **4° Indagine sulle prassi gestionali e retributive nel Nonprofit**, condotta a fine 2011, a cinque anni dalla precedente rilevazione (2006).

L'Indagine ha coinvolto **126 Organizzazioni** del Terzo Settore (contro le 75 del 2006) che impiegano complessivamente circa **20mila lavoratori retribuiti**. Si tratta di 44 tra Associazioni e Fondazioni, 36 Organizzazioni Non Governative (ONG), 25 Cooperative Sociali e 21 tra Consorzi e Associazioni di 2° e 3° livello.
Le Organizzazioni Nonprofit che hanno partecipato all'Indagine hanno un raggio d'azione con un'importante presenza a livello internazionale (38%), e la loro attività è rivolta a beneficio dell'infanzia (14%), dei giovani (12%), dei paesi in via di sviluppo (12%) e delle famiglie (10%).
Hanno sede prevalentemente al Nord (85%), e registrano un volume annuale di entrate compreso tra i 250mila e 2 milioni di Euro (36%), anche se risulta consistente la quota di organizzazioni più strutturate per dimensione economica, con un bilancio annuale superiore ai 10 milioni di Euro (27%).

L'Indagine comprende inoltre un **confronto articolato** tra le prassi gestionali e retributive delle 126 Organizzazioni Nonprofit che compongono il campione **con le prassi in uso nei settori Profit** (considerato un campione di 480 aziende) **e nella Pubblica Amministrazione** (oltre le 200 realtà raggiunte), nonché un **confronto internazionale con le prassi retributive adottate dal settore Nonprofit nel Regno Unito e negli Stati Uniti.**

PIÙ PROFESSIONISTI E MENO VOLONTARI. MAGGIORE EQUILIBRIO UOMINI-DONNE. CRESCE L'OCCUPAZIONE STABILE.

I dati raccolti restituiscono l'immagine di un **Terzo Settore che si sta gradualmente professionalizzando**.
Confrontando il campione stabile delle organizzazioni partecipanti all'Indagine nel 2006 e nel 2011 emerge che negli organici **cresce la componente rappresentata dai lavoratori dipendenti** (39% nel 2011 contro il 15% nel 2006) mentre **diminuisce l'incidenza dei volontari** (36% nel 2011 contro il 65% nel 2006).
Il Terzo Settore punta su un'occupazione stabile: **se l'incidenza dei lavoratori dipendenti sull'organico è quasi triplicata** (dal 15% al 39%), **l'incidenza dei lavoratori retribuiti non dipendenti è cresciuta in misura meno accentuata** (dal 13% al 24%).

L'80% dei lavoratori dipendenti è poi a tempo indeterminato (51% a tempo pieno, 29% part time).
Tra le forme di lavoro retribuito non dipendente prevalgono i contratti a progetto (42%) mentre sono residuali altre modalità (partite IVA, collaboratori occasionali, stage).

Se nel settore Profit 2 dipendenti su 3 sono uomini, **nel Nonprofit si riscontra un maggiore equilibrio dal punto di vista della distribuzione di genere**: **i dipendenti maschi sono oggi il 41% (erano il 23% nel 2006)**, mentre le donne sono il 59% (contro il 77% nel 2006).
La **provenienza dei dipendenti** varia soprattutto a seconda del ruolo ricoperto: oltre il 50% dei dirigenti e dei quadri ha avuto un'esperienza nel settore Profit o ne proviene direttamente, mentre gli impiegati, anche con funzioni direttive, provengono prevalentemente da precedenti esperienze nello stesso settore Nonprofit.

IL GAP RETRIBUTIVO CON IL PROFIT SI RIDUCE MA RIMANE ACCENTUATO. I TOP MANAGER DEL NONPROFIT GUADAGNANO UN TERZO RISPETTO AI COLLEGHI DEL PROFIT. RIMANE ELEVATO IL TURNOVER.

All'interno del Terzo Settore si riscontrano prassi retributive omogenee tra i diversi comparti. Sono infatti meno accentuate che in passato le differenze retributive tra i tre cluster considerati (associazioni e fondazioni, ONG, cooperative sociali).

Ma le considerazioni più significative vengono dal confronto tra le prassi retributive del Nonprofit e quelle in uso nel settore Profit e nella Pubblica Amministrazione.
Il Terzo Settore paga stipendi sostanzialmente allineati alla Pubblica Amministrazione.
Il gap retributivo tra Nonprofit e Profit, pur rimanendo accentuato, si è tuttavia ridotto in modo significativo rispetto al 2006, soprattutto per quanto riguarda quadri e dirigenti.
Un dato che si spiega con una **maggiore sobrietà retributiva da parte del settore Profit** (e in particolare della Finanza) indotta dalla crisi economica tuttora in atto. Considerando infatti le retribuzioni medie per qualifica, un dirigente Nonprofit guadagnerebbe il 61% in più se lavorasse nel Profit - settore Industria e Commercio (era il 140% in più nel 2006) e il 69% in più se lavorasse nel Profit - settore Finanza (era il 183% in più nel 2006), mentre un quadro Nonprofit guadagnerebbe il 32% in più se lavorasse nel Profit - settore Industria e Commercio (era il 49% in più nel 2006), e il 49% in più se lavorasse nel Profit - settore Finanza (era il 51% in più nel 2006).

Per quanto riguarda gli impiegati del settore Nonprofit, la forbice retributiva rispetto al Profit rimane mediamente attestata attorno al 25%-30%.
Se si riduce il gap tra i livelli retributivi medi, **risulta più contenuta, di conseguenza, anche la differenza tra le progressioni retributive, che comunque rimane significativa**.
Nel settore Nonprofit il rapporto tra la retribuzione annua lorda di un dirigente e quella di un impiegato è pari a 2.56, a fronte del 3.22 riscontrato nel settore Profit-Industria e Commercio e del 3.34 riscontrato nel settore Profit-Finanza. Sono ancora meno accentuate le differenze tra la retribuzione media del quadro rispetto a quella dell'impiegato: 1.57 nel settore Nonprofit contro 1.62 nel settore Profit-Industria e Commercio e 1.83 nel settore Profit-Finanza.
Si conferma invece sostanziale l'allineamento tra Nonprofit e Pubblica Amministrazione anche per la progressione retributiva.

La differenza retributiva tra settore Nonprofit e mondo Profit assume caratteristiche molto più marcate per i ruoli direttivi (Direttore/Segretario Generale, Resp. Comunicazione, Resp. Amministrativo).
Il top manager di un'organizzazione Nonprofit guadagna infatti mediamente un terzo rispetto al top manager di un'azienda Profit di pari organico.

Infine, il turnover riscontrato nel Terzo settore, già molto accentuato nel 2006, **appare addirittura in crescita**. **Ogni anno entrano in organico 1 dipendente nuovo su 3 (32%) e 4 lavoratori non dipendenti su 10 (39%).** Un dato, questo, che implica una continua evoluzione organizzativa per non mettere a repentaglio la stabilità delle Organizzazioni Nonprofit nel tempo, presupposto fondamentale per la crescita.

SCARSO RICORSO ALLA RETRIBUZIONE VARIABILE E AI BENEFIT. FORTE ATTENZIONE ALLE ESIGENZE INDIVIDUALI DEI COLLABORATORI.

Il gap retributivo a sfavore del Nonprofit è ulteriormente accentuato dai dati sul ricorso alla retribuzione variabile e ai benefici addizionali (benefit).

Solo il 45% delle organizzazioni Nonprofit include il "variabile" nella propria prassi retributiva, contro il 90% delle aziende Profit.

La forma di retribuzione variabile ampiamente prevalente nel settore Nonprofit rimane il bonus/una tantum, mentre resta molto ridotto il ricorso a incentivi a breve termine legati al raggiungimento di obiettivi, a conferma che la cultura organizzativa del Terzo settore esita a valutare e misurare la performance individuale e quindi a differenziare la retribuzione in base agli esiti della valutazione.

Solo un terzo delle organizzazioni Nonprofit riconosce poi benefici addizionali (benefit come ticket restaurant, coperture assicurative, ecc) ai propri collaboratori, **contro il 90% delle aziende Profit**.

Il settore Nonprofit continua invece a caratterizzarsi per un'attenzione molto forte verso le esigenze individuali dei collaboratori in termini di flessibilità dell'orario di lavoro. **Il 35% delle organizzazioni Nonprofit ricorre al telelavoro o al lavoro remoto, oltre il 50% permette ai propri collaboratori di gestire in modo flessibile ferie e orario di lavoro, mentre il 75% del campione riconosce la gestione flessibile dei permessi.**

IL CONFRONTO CON GLI ALTRI PAESI

Dal confronto internazionale tra le prassi retributive del Nonprofit italiano e quelle adottate all'estero emerge che i**l Terzo settore italiano perde il confronto con le grandi charity e le grosse strutture ospedaliere del Regno Unito e degli Stati Uniti. Lì, infatti, il Nonprofit riconosce retribuzioni allineate con le aziende Profit**.

L'OSSERVATORIO SULLE RISORSE UMANE NEL NONPROFIT (ORUNP) *è nato nel febbraio 2002 su iniziativa di* ***Fondazione Sodalitas*** *e di* ***Hay Group*** *- leader mondiale nella consulenza sulla gestione e sviluppo delle risorse umane - per promuovere la crescita dei professionisti che lavorano nel Terzo Settore, offrendo alle organizzazioni competenze, riferimenti e strumenti gestionali per adottare decisioni eque in materia di sviluppo del personale.*

Le ricerche, i percorsi formativi, i convegni e le pubblicazioni elaborate nell'ambito dell'osservatorio consentono di disporre di dati qualitativi e quantitativi sui fenomeni occupazionali, sulle famiglie, sui ruoli professionali e sulle politiche riguardanti la gestione e lo sviluppo delle risorse umane nel mondo del Terzo Settore. L'Osservatorio è ormai diventato un punto di riferimento per la comunità delle organizzazioni Nonprofit convinte che la crescita del Terzo Settore italiano passi attraverso lo sviluppo dei professionisti che vi lavorano.

Per ulteriori informazioni:

Maddalena Cassuoli – Responsabile Sviluppo Comunicazione ed eventi Fondazione Sodalitas

02-86460236; 333-7376278; maddalena.cassuoli@sodalitas.it

Ufficio Stampa:

Giorgia Vezzoli

335-8470167; press.sodalitas@sodalitas.it

www.sodalitas.it