VALUE: Rapporto Paese ITALIA

Questo documento tratta dell'interazione tra l'apprendimento permanente nelle Università (APU) e il volontariato in Italia.

1. Panoramica dell'interazione tra volontariato e università

1.1 Il volontariato in Italia

Il volontariato in Italia nel tempo è passato attraverso vari cambiamenti nel suo sviluppo e nella sua missione, ma mantenendo sempre i suoi valori primari di solidarietà e gratuità. Il terzo settore costituisce una galassia significativa e variata di diverse categorie giuridiche, unite dall'elemento comune di non essere gestite dallo stato e di essere non profit.

Il terzo settore in Italia comprende: organizzazioni di volontariato, di promozione sociale, cooperative sociali, fondazioni di diritto civile, fondazioni di origine bancaria, ONG per lo sviluppo della cooperazione internazionale, comitati, Istituti di Pubblica Assistenza e Beneficenza, e organizzazioni caritatevoli religiose.
Una delle statistiche più recenti (2001, ISTAT) ha rivelato l'esistenza di 235.232 organizzazioni non profit, delle quali 26.400 organizzazioni di volontariato.
Un trend in crescita, comunque, viene confermato dallo studio più recente (2007, CSVnet) che indica che le organizzazioni di volontariato erano allora 43.500.
Secondo una rilevazione del 2003 (ISTAT), la loro distribuzione è omogenea: 28,5% sono nel Nord Ovest, 31,5% nel Nord Est, 19,3% al Centro e 20,7% nel Sud e nelle Isole. Per quel che riguarda il loro rapporto con le altre istituzioni, pubbliche o private, il 49,2% delle organizzazioni di volontariato dichiara di collaborare in maniera formale, con la firma di accordi scritti. Nel 64,8% dei casi, le organizzazioni di volontariato collaborano con gli enti pubblici, mentre solo il 4,7% collabora con le organizzazioni del profit e con le imprese. Tra gli enti locali, la maggior parte delle convenzioni sono con i comuni (47,8%) seguite dalle autorità sanitarie locali (27%).
Per stipulare convenzioni con gli enti pubblici, in particolare con le autorità locali, le organizzazioni di volontariato devono essere iscritte ai registri regionali. Nel 2003[1], le organizzazioni di volontariato (OdV) iscritte ufficialmente nei registri regionali e provinciali erano 21.021. Se confrontiamo questo dato con quello del censimento precedente (2001) riscontriamo che il numero di OdV è aumentato del 14,9%.

Le risorse umane coinvolte nelle OdV (ufficialmente registrate) sono 868.000 persone delle quali 826.000 volontari e 12.000 personale retribuito, mentre il

[1] I dati seguenti sono tratti dal rapporto ISTAT (Istituto Nazionale di Statistica) del 14 ottobre 2005 " Le organizzazioni di volontariato in Italia – anno 2003".

resto è composto da 13.000 lavoratori a contratto, 7.000 membri del clero e 9.000 giovani partecipanti al programma di Servizio Civile Nazionale[2].
La salute (28%) e l'assistenza sociale (27,8%) sono i campi nei quali sono attive il maggior numero di Odv. La percentuale di Odv attive nella cultura e il tempo libero, però, è aumentato dall'11,7 % nell'anno 1993 al 14,6% nell'anno 2003, mentre il numero di quelle attive nella Protezione Civile è aumentato dal 6,4% al 9,6%.

I dati nella tabella seguente mostrano i servizi offerti dalle OdV ufficialmente registrate.

Servizio offerto	**Numero di organizzazioni**	**%**
Ascolto, sostegno e assistenza morale	4.174	19,9
Donazione di sangue	3.658	17,4
Attività ricreative	3.047	14,5
Accompagnamento e inserimento sociale	2.743	13,0
Realizzazione di corsi tematici	2.720	12,9
Organizzazioni di spettacoli di intrattenimento	2.642	12,6
Realizzazione di spettacoli teatrali, musicali, cinematografici	2.554	12,1
Campagne di informazione e sensibilizzazione	2.482	11,8
Assistenza domiciliare e analogo (compresa assistenza in ospedale)	2.477	11,8
Trasporto anziani e disabili	2.397	11,4
Esercitazioni di protezione civile	2.381	11,3
Prestazioni di soccorso e transporto malati	2.248	10,7
Informazione sui diritti	1.958	9,3
Accoglienza	1.814	8,6
Ascolto telefonico	1.796	8,5
Visite guidate	1.766	8,4
Organizzazione di eventi sportivi	1.715	8,2
Interventi in situazione di emergenza e calamità	1.704	8,1
Vigilanza stradale e in manifestazioni pubbliche	1.690	8,0
Organizzazioni di vacanze e/o soggiorni	1.625	7,7
Interventi a tutela dell'ambiente	1.561	7,4
Prestazioni sanitarie	1.432	6,8
Servizio antincendio	1.428	6,8
Pulizia parchi e/o sentieri	1.225	5,8
Sostegno scolastico	1.052	5,0
Raccolta di vestiario, alimenti e medicinali	1.019	4,8
Consulenza legale e/o fiscale	1.003	4,8
Aiuto economico all'estero	992	4,7
Adozione a distanza	986	4,7
Istruzione per adulti e anziani	982	4,7

La somma delle quote percentuali supera 100 poiché le organizzazioni offrono più servizi.

[2] Il servizio civile nazionale, istituito con la legge 06-03-2001 n° 64, in origine era un'alternativa al servizio militare obbligatorio, ma dal 2005 è completamente volontario, ed è l'opportunità offerta a giovani cittadini italiani tra i 18 e i 28 di dedicare un anno della loro vita ad un impegno solidale ossia un impegno per il bene comune. I volontari acquisiscono così un'esperienza utile per le loro future carriere e ricevono un compenso base per la durata del servizio civile che nel 2009 ammontava a 433,70 euro.

Le entrate totali delle Odv ammontano a 1.630 milioni di euro. Questa somma è ripartita in parti uguali tra finanziamenti pubblici (convenzioni con enti locali) e privati (donazioni, offerte, eredità, contributi degli aderenti).
Le attività svolte dalle Odv sono principalmente nel settore sociale, seguito da quelli sanitario, della cultura e tempo libero, protezione civile, educazione e ricerca, ambiente, tutela dei diritti e sport.
Secondo il secondo rapporto semestrale sul volontariato in Italia dell'Osservatorio nazionale sul volontariato, il numero di organizzazioni di volontariato è cresciuto stabilmente negli ultimi anni. I dati dell'ISTAT mostrano che il numero di organizzazioni di volontariato è cresciuto del 152% dal 1995 al 2003, mentre il numero dei volontari è aumentato nello stesso periodo del 71,4%. Queste cifre mostrano che il numero medio di volontari per organizzazione è diminuito: nel 1995 era di 58, nel 2003 di 39 e oltre la metà (53,3%) delle OdV operano con meno di 21 volontari. La percentuale di piccole organizzazioni, con meno di 11 volontari, è anche cresciuta del 6,8% negli anni in esame (1995-2003). Ci sono più volontari uomini (54,4%) anche se la percentuale delle donne è cresciuta dal 40,2% al 45,6%. La fascia d'età più rappresentata tra i volontari sono gli adulti dai 30 ai 54 anni (41,1%) con un livello di istruzione medio - alto (57,2%) e occupati (52,2%)

1.2 L'apprendimento permanente nelle università (APU) in Italia

L'Italia sta incontrando maggiori difficoltà che altri paesi europei ad attuare agli obiettivi di Lisbona per quel che riguarda l'apprendimento permanente[3]. Solo il 6,2% della popolazione italiana adulta (tra i 25 e i 64 anni) ha preso parte nel 2005 ad attività di apprendimento permanente in Italia, contro una media europea del 10,8%. L'obiettivo di Lisbona in questo campo è di arrivare al 12,5%. Le ragioni per gli scarsi risultati dell'Italia si ritiene che siano le seguenti:

- Scarsa, se non inesistente, flessibilità del sistema educativo. Le università, le scuole, gli enti di formazione, ecc. non sono adeguatamente preparati e orientati a livello istituzionale per l'educazione e la formazione degli adulti.

- Bassa percentuale di persone istruite a livello universitario, che è meno della metà di quella dei paesi dell'Europa occidentale. In Italia ci sono meno persone che hanno un'istruzione superiore e quindi esiste meno capacità di iniziativa e di auto-apprendimento, il sistema ed anche le persone sono meno in grado di reagire quando si trovano ad affrontare molti cambiamenti e un ambiente di lavoro precario.

[3] Commissione delle Comunità europee, 2006. PROGRESS TOWARDS THE LISBON OBJECTIVES IN EDUCATION AND TRAINING – Report based on indicators and benchmarks. Report 2006. (Brussels, 16.5.2006 – SEC(2006) 639).

1.3 Il contesto politico e legislativo in Italia

1.3.1 Politiche del volontariato

Il terzo settore non fa ancora parte di un quadro giuridico che comprenda l'intero settore, piuttosto sono state previste leggi solo per le sue componenti specifiche. Il volontariato, per esempio, è stato trattato dalla Legge Quadro sul Volontariato (n°266/1991) che regola le organizzazioni di volontariato. (Tale legge non riguarda altre tipologie di organizzazioni non profit che includono anch'esse volontari, come le ONG per la solidarietà e lo sviluppo internazionale, le cooperative sociali o le organizzazioni di promozione sociale nello sport e la cultura).

La Legge Quadro sul Volontariato, n°266/1991, riconosce il valore e la funzione sociale del volontariato come espressione di partecipazione, solidarietà e pluralismo. Fornisce la definizione di attività ed organizzazioni di volontariato e i rapporti tra le organizzazioni di volontariato e gli enti pubblici.

a) Definizione di attività ed organizzazioni di volontariato

La Repubblica italiana riconosce il valore sociale e la funzione delle attività di volontariato come espressione di partecipazione, solidarietà e pluralismo. Ne promuove lo sviluppo salvaguardandone l'autonomia e ne favorisce il contributo originale verso gli obiettivi sociali, civili e culturali definiti dallo Stato e dagli enti locali.

Questa legge definisce come attività di volontariato quelle svolte spontaneamente e liberamente, attraverso un'organizzazione di cui il volontario è membro, non a scopo di lucro sia diretto che indiretto, esclusivamente per fini solidaristici.

L'attività di volontariato non può essere retribuita in alcun modo, neanche dal beneficiario. Il volontario può solo essere rimborsato dall'organizzazione di volontariato di cui è membro per le spese dirette in cui è incorso nello svolgimento dell'attività di volontariato stessa, entro certi limiti determinati in precedenza dalle organizzazioni di volontariato stesse.

Lo stato di volontario non è compatibile con qualunque altra forma di lavoro retribuito all'interno della stessa organizzazione.

Secondo la Legge, le organizzazioni di volontariato sono gratuite per i beneficiari, il loro scopo è la solidarietà verso gli utenti target o per il bene comune, il loro bilancio annuale deve essere approvato dall'assemblea dei membri e devono essere non profit. Inoltre, hanno una struttura democratica interna, i loro rappresentanti sono eletti e non retribuiti, i membri hanno diritti e doveri e ci sono criteri per l'ammissione e l'esclusione dei membri.

L'assicurazione è obbligatoria per infortunio e malattia relative all'attività, per responsabilità civile verso terzi e, nell'ambito di convenzioni con gli enti pubblici per la fornitura di servizi, l'autorità locale o l'ente pubblico è obbligato a pagare l'assicurazione dei volontari interessati.

Oltre alle leggi specifiche, sono molto importanti per il volontariato anche le leggi che hanno portato a cambiamenti importanti nella relazione tra lo Stato e gli enti locali, e nella relazione tra gli enti locali e i cittadini e le loro organizzazioni. Queste leggi hanno riformato le competenze istituzionali secondo il principio della sussidiarietà[4] verticale ed orizzontale. Sulla stessa linea della Legge sul Volontariato (266/1991), l'ultimo paragrafo della riforma del libro V della Costituzione[5] sottolinea l'importanza del volontariato affermando che il perseguimento dell'"interesse generale" non è di esclusiva competenza degli enti pubblici ma riguarda anche le azioni dei cittadini.

La legge quadro sul volontariato regola il volontariato a livello nazionale, ma ogni regione stabilisce specifiche leggi regionali per regolare il volontariato a livello regionale.

Agevolazioni fiscali
Le organizzazioni di volontariato iscritte al registro sono esenti dal pagamento di certe tasse statali. Le persone e le imprese beneficiano di detrazioni fiscali per donazioni. Nel 1998 le agevolazioni fiscali per le organizzazioni non lucrative di utilità sociale sono state definite per decreto, e le organizzazioni di volontariato registrate sono state incluse tra i beneficiari. Nel 2006 una disposizione statale ha permesso ai cittadini di indicare un'organizzazione di volontariato alla quale può essere devoluto il cinque per mille delle imposte sul reddito annuali.

1.3.1.1 L'infrastruttura del volontariato

I Centri di servizio per il volontariato (CSV)
I Centri di servizio per il volontariato (CSV) sono previsti dalla legge 266/1991 e dal decreto ministeriale del 8 ottobre 1997. Sono al servizio delle organizzazioni di volontariato e allo stesso tempo sono da esse amministrati, seguendo il principio dell'autonomia del volontariato che la Legge 266 ha voluto affermare. Si trovano in ognuna delle regioni italiane, esclusa la provincia autonoma di Bolzano. Secondo la legge, sono finanziati dalle fondazioni di origine bancaria. Dei 77 CSV, 64 sono attivi a livello provinciale, 9 sono regionali e 4 sono istituiti a livello interprovinciale o sub provinciale. Se contiamo tutti i centri e le delegazioni locali, abbiamo un totale di 414 sedi e centri informativi al servizio delle organizzazioni di volontariato. Il 94% dei membri è costituito da 8.800 organizzazioni di volontariato e dai loro organi di coordinamento o federazioni che in totale rappresentano il 48% del volontariato in Italia.
Il CSVnet – Coordinamento nazionale dei Centri di servizio per il volontariato – è stato costituito formalmente l'11 gennaio 2003 allo scopo di raccogliere, dare continuità e rafforzare l'esperienza dell'Associazione nazionale dei centri di

[4] Il processo di riforma è cominciato con la Legge n° 266/1991 *Regolamento delle Autonomie locali* e la Legge N° 241/90 conosciuta come la "Legge sulla trasparenza".
[5] "Lo Stato, le Regioni, le Province, le Città metropolitane e i Comuni favoriscono le iniziative autonome di singoli cittadini e/o di gruppi di cittadini per lo svolgimento di attività di interesse generale sulla base del principio di sussidiarietà"

servizio costituitasi nel 1999. Ad oggi, unisce e rappresenta 72 Centri di Servizio per il volontariato (CSV).

Aree di attività
Nel 2007, il sistema dei CSV italiani ha ricevuto 108 milioni di euro di finanziamento e ha offerto i suoi servizi a 25 Odv.
Secondo il monitoraggio annuale del 2007 di CSVnet, i CSV hanno effettuato 67.045 consulenze, principalmente a OdV, hanno indirizzato 18.541 cittadini al volontariato e hanno organizzato 25.324 attività di accompagnamento più complesse.
Le aree di attività si possono suddividere come segue:

- Promozione;
- consulenza;
- formazione;
- informazione, documentazione e ricerca;
- supporto alla progettazione.

1.3.2 La politica dell'apprendimento permanente in Italia

Il ministero dell'Istruzione in Italia formalmente riconosce l'importanza dell'apprendimento permanente come strumento di crescita per l'individuo e la società intera e il bisogno di priorità e strategie di coordinamento per le politiche in questo campo a livello di istruzione superiore, specialmente in considerazione degli obiettivi di Lisbona e quindi ha istituito formalmente il 17 maggio 2007 un gruppo di lavoro sull'apprendimento permanente. Tale gruppo è composto da esperti di università e enti di ricerca che operano in cooperazione con la Direzione generale per le Università del Ministero stesso[6]. Fino ad oggi, sono state stilate delle linee guida per la realizzazione di politiche future:

- Rinforzare, stimolare e coordinare le attività di apprendimento permanente insieme alle Regioni, nel quadro di una legge da redigere insieme ai diversi ministeri.
- Creare un sistema coordinato ed efficace a livello nazionale e regionale per l'apprendimento permanente nelle Università.

Per passare dallo stadio attuale a una vera e propria azione di sistema il Ministero ritiene necessario un impegno congiunto con gli altri attori istituzionali, per realizzare:

- una legge di principi e un piano di azione nazionale finanziato dal bilancio statale
- accordi-quadro tra il MiUR, il sistema universitario e altri Ministeri e grandi istituzioni statali

[6] http://www.miur.it/0006Menu_C/0012Docume/0015Atti_M/6459Decret_cf2.htm

- la sperimentazione di nuovi modelli di iniziativa e di organizzazione delle Università nel quadro di sistemi regionali per l'apprendimento permanente a livello superiore.

Il ministero propone di creare dei Centri per l'apprendimento permanente nelle Università per aiutare i singoli nel loro sviluppo professionale, per formare nuovi formatori e per portare avanti partenariati efficaci con il territorio, le organizzazioni e le imprese. Questi centri dovrebbero operare all'interno di un quadro regionale e nazionale che necessita della realizzazione di un sistema di accreditamento dell'apprendimento precedente (formale, informale, non formale), sulla base di linee guida, legato al futuro sistema nazionale di accreditamento, che definisca gli standard minimi di competenze e accreditamento, nell'ottica dell'integrazione dei diversi sistemi educativi (cfr. le strategie dell'Unione nell'ambito delle iniziative ECVET, Europass, Quadro Europeo delle Qualifiche EQF, ecc.) . Le regioni avranno il compito di coordinare ed integrare l'offerta formativa in sistemi per l'apprendimento permanente, su base sia territoriale che tematica, aggregando le Università e gli altri soggetti interessati.

L'attuazione di tale dichiarazione di intenti è ancora da realizzarsi.

Il livello di sviluppo delle politiche attuali sul riconoscimento dell'apprendimento formale e informale colloca l'Italia nel gruppo di paesi con un livello medio di sviluppo, dove il riconoscimento è ancora un processo emergente[7]. Ciò significa che un approccio integrato e globale a livello nazionale non è stato ancora individuato, anche se ci sono alcuni schemi pilota significativi.

Come si afferma in una pubblicazione dell'ISFOL su tale questione[8], in Italia attualmente manca una "risposta di sistema". Negli anni novanta si è dato l'avvio a varie esperienze, ma il cammino verso l'accreditamento e il riconoscimento dell'apprendimento informale è " ancora oggi…lontano dal rappresentare uno strumento pratico per lo sviluppo professionale e per la carriera degli adulti e dei lavoratori"[9] .
Quello che ancora manca è un "sistema di accreditamento formale e istituzionale a livello nazionale", ancorato a un sistema di competenze standard.

Le esperienze più interessanti e riconosciute (anche a livello internazionale) sono state finora[10] :

[7] European inventory in validation of non-formal and informal learning, European Commission, 2007.
[8] Cfr: Perulli (2006).
[9] Cfr: pagina 15, Perulli (2006).
[10] Cfr: Otero, Hawley, e Nevala (eds) (2008); Perulli (2006); Di Francesco G. (2008) e Aribaud M. (2008)

- L'introduzione e sperimentazione in alcune regioni del *Libretto Formativo del Cittadino* , uno strumento per raccogliere, riassumere e documentare le diverse esperienze di apprendimento dei cittadini e dei lavoratori così come le competenze da loro acquisite in una varietà di contesti, formali, informali e non formali, allo scopo di migliorare la spendibilità delle competenze e l'occupabilità dei singoli. E' stato istituito con decreto interministeriale del 10 ottobre 2005 e viene rilasciato dalla Regioni dato che la formazione professionale e l'accreditamento delle competenze è loro prerogativa. Il Libretto si può considerare l'equivalente italiano dell'Europass[11].

- Il riconoscimento dei crediti formativi, che intendono valorizzare l'apprendimento precedente del singolo per dare accesso alla formazione anche a coloro che non hanno qualificazioni formali, o un adattamento della durata e dei contenuti del processo formativo.

- I sistemi regionali di accreditamento delle competenze dell'Emilia Romagna e della Toscana, che sono tra i pochi esempi in Italia di una struttura completa (di un "sistema di qualificazioni regionale") nel quale l'apprendimento può essere convalidato.

- Il progetto EQUAL "Investire nelle persone" della città di Macerata, che rappresenta un'interessante esperienza di identificazione e valorizzazione dell'apprendimento formale ed informale con la collaborazione di imprese di gestione di risorse umane e enti pubblici interessati a mantenere condizioni di occupabilità.

Ci sono anche alcune forme di riconoscimento delle competenze acquisite nel lavoro, in tirocini, o nel volontariato e il servizio civile nelle università (Decreto Ministeriale 3/11/1999, n.509) anche se non ci sono dati a disposizione per poterne valutare gli esiti.

1.4 L'interazione tra Università e volontariato in Italia.

Non esiste praticamente alcuna ricerca che esplori la prospettiva del volontariato sull'apprendimento permanente nelle Università (APU) in Italia.

Interazione sistematica tra volontariato e Università è anche praticamente inesistente così come prassi formale, sebbene esista un ampio programma istituito a livello nazionale dal Ministero dell'Istruzione che prevede l'interazione tra volontariato e scuole secondarie, con l'intervento dei CSV che tengono riunioni/seminari/lezioni nelle scuole e che consente agli studenti delle scuole di

11 http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/Europalavoro/SezioneCittadini/Formarsi/FormazionePermanente/Libretform.htm

ottenere crediti scolastici attraverso il volontariato svolto presso organizzazioni di volontariato approvate.

Il volontariato e l'Università interagiscono principalmente nelle seguenti maniere:

1. I rappresentanti del mondo del volontariato vengono invitati nelle università per dare testimonianza delle loro esperienze pratiche e rendere visibile e promuovere il lavoro delle OdV, mostrando l'impatto del volontariato. I rappresentanti raccontano agli studenti le loro esperienze, quello che fanno, le loro motivazioni, i bisogni e le sfide incontrate durante il loro impegno volontario. Un altro aspetto importante consiste nell'illustrare come i volontari complementino l'offerta di servizi professionali in particolare nei settori socio-sanitari e verso i gruppi vulnerabili.
2. Le università organizzano per gli studenti dei tirocini o apprendistati presso delle organizzazioni di volontariato, delle ONG, e agli studenti vengono conferiti crediti universitari al termine di tali esperienze.
3. I docenti universitari offrono il loro tempo alle organizzazioni di volontariato facendo formazione ai volontari su temi specifici, a seconda dei loro interessi personali.
4. Servizio Civile Nazionale: il servizio civile è lavoro di interesse pubblico. È cominciato come un'alternativa al servizio militare obbligatorio per gli obiettori di coscienza, ma con l'abolizione della leva obbligatoria è ora aperto a tutti i giovani di età compresa tra i 18 e i 28 anni. A tutti viene offerta l'opportunità di acquisire esperienza lavorativa in un'organizzazione non profit, su un progetto specifico e con un'attenzione particolare dedicata al processo formativo, alla pratica della solidarietà e all'acquisizione di competenze. I giovani selezionati ricevono un piccolo compenso che viene pagato loro dallo Stato. Se esiste un accordo apposito tra una facoltà specifica e l'organizzazione di volontariato, agli studenti universitari che trascorrono un anno svolgendo il servizio civile vengono conferiti crediti accademici dal loro dipartimento universitario.
5. Accordi tra le università e le organizzazioni di volontariato per svolgere in partenariato delle ricerche

Non mancano le buone intenzioni, ma in pratica l'autonomia delle Regioni per quel che riguarda l'apprendimento permanente ha portato ad uno scenario molto differenziato tra regione e regione. A livello regionale si sente anche la necessità di mettere in atto un sistema formale e istituzionale di accreditamento dell'apprendimento precedente. Sono ancora da definire quali debbano essere gli standard da certificare, quali gli strumenti di certificazione (commissioni, certificati, ecc.) e quale attivazione per una procedura di riconoscimento e condivisione.
Al momento ciò che emerge sono delle iniziative frammentate e localizzate, ostacolate dalla mancanza di un quadro organico che dia legititmità e consolidi le pratiche individuali.

2. Esempi di buone pratiche ed efficacia dell'interazione.

2.1 Successi e sfide

Si dovrebbe notare che attività di formazione permanente strutturata e constante a persone di ogni età e provenienza vengono fornite dai Centri di Servizio per il Volontariato e dalle organizzazioni di volontariato ai futuri volontari, specialmente a quelli impegnati nell'assistenza sanitaria e personale e nella protezione civile. L'opportunità per i volontari di beneficiare dall'apprendimento permanente è proporzionale al loro grado di impegno nel volontariato, normalmente è di breve o media durata. Circa il 65% dei volontari beneficia di vari tipi di corsi di formazione offerti dalla propria organizzazione di volontariato.
La formazione offerta direttamente dai CSV è articolata in corsi, seminari e laboratori formativi guidati da esperti scelti e selezionati dai Centri stessi, o in collaborazione con le OdV.

L'apprendimento permanente che si ottiene tramite il volontariato può essere di beneficio al volontariato stesso, ma potrebbe avere anche un effetto positivo al di fuori dell'organizzazione (per esempio in un impiego futuro), se le competenze acquisite fossero riconosciute da altri sistemi oltre al volontariato, per esempio tramite:

- crediti universitari per attività di volontariato certificate presso OdV registrate (in maniera simile al sistema già esistente per gli studenti universitari che dedicano un anno a svolgere il servizio civile presso un'organizzazione di volontariato).
- L'accreditamento nell'ambito di procedure di certificazione da venire realizzate nel contesto regionale quando il sistema regionale di accreditamento delle competenze verrà messo a punto.
- La possibile valorizzazione dell'impegno volontario a lungo termine nell'ambito di percorsi volti ai concorsi pubblici per accedere all'impiego nella pubblica amministrazione.
- Un possibile riconoscimento da parte del mercato del lavoro, collegato alla trasparenza delle competenze acquisite.

L'idea che il volontariato possa rappresentare anche una maniera per sviluppare le proprie competenze ed abilità è probabilmente ancora lontana dall'emergere a livello culturale, anche se rappresenta un possibile elemento di cambiamento su cui lavorare.
Un'ulteriore sfida potrebbe essere che il riconoscimento delle competenze acquisite con il volontariato può rappresentare per alcune delle persone impegnate nel volontariato una forma di "pressione", da evitare. Analogamente, l'introduzione di elementi e/o procedure standard (per es. la semplice richiesta di produrre "prove") può significare la percezione di una minore flessibilità, che normalmente è vista come una caratteristica importante del volontariato, quindi andrebbero evitati tutti i rischi di "istituzionalizzazione" dei percorsi del volontariato.

2.2 Esempi e principi di buone pratiche

2.2.1 Esempi di buone pratiche

Esempi di buone pratiche dei suddetti modelli esistenti di interazione tra volontariato ed università sono:

1. **Antea Formad, il Centro di Formazione e Ricerca in Medicina Palliativa dell'Associazione Antea.** Antea è un'importante organizzazione di volontariato locale che garantisce assistenza gratuita sia a casa che in *hospice*, a malati in fase terminale di tutte le età nella città di Roma. Collabora con l'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata" per l'organizzazione e lo svolgimento di corsi di Perfezionamento in Cure e Medicine Palliative. Il progetto comprende formazione professionale, corsi di aggiornamento, stage, seminari e laboratori caratterizzati da attività pratiche e teoria.
   Antea Formad rappresenta un punto di riferimento per molte regioni italiane, molti ospedali e università romane, specialmente quella di Tor Vergata, con la quale l'Associazione Antea collabora per la realizzazione e i corsi di formazione per fornire un tirocinio reale e qualificato ai medici e agli infermieri grazie all'esperienza pluriennale dei docenti Antea.
   I Tutor clinici seguono costantemente i loro studenti personalizzando gli obiettivi, il tirocinio e l'intera formazione professionale.

2. **FQTS Progetto Formazione Quadri Terzo Settore (Formazione per Manager e Rappresentanti eletti delle organizzazioni del terzo settore).** Promosso dalla Fondazione Sud, dal Forum del Terzo Settore, dalla Consulta Nazionale sul Volontariato, Convol, e da CSVnet. Il progetto si pone la finalità di formare un gruppo dirigente del terzo settore nelle regioni meridionali italiane con la collaborazione di docenti universitari, ricercatori ed esperti del volontariato. Il progetto prevede seminari interregionali residenziali, ricerca-intervento e Formazione a Distanza. Questo progetto si pone le seguenti finalità:
   - Rafforzare nei quadri dirigenti ed intermedi la consapevolezza sulle identità del volontariato e del terzo settore e delle sue componenti, sui modelli organizzativi e di "governance", sulla "mission" verso i cittadini e le comunità, verso le istituzioni che rappresentano le comunità, verso gli altri soggetti della società e dell'economia;
   - Promuovere lo sviluppo manageriale, mediante interventi formativi innovativi che consentano di accrescerne il livello di competitività, di efficienza e di agevolarne l'adattamento organizzativo alle dinamiche evolutive dei territori di riferimento;
   - Lavorare consapevolmente sul recupero di capitale cognitivo, sociale, civico e sulla qualità del contesto, individuando i fattori critici sia per lo sviluppo delle organizzazioni del terzo settore e del volontariato che per l'inclusione sociale.

Questa formazione dalla durata biennale combina vari elementi:

- Seminari interregionali per favorire il confronto tra i quadri dirigenti del terzo settore, con la partecipazione di studiosi dello stesso terzo settore e della realtà meridionale, l'elaborazione di una linea condivisa di medio - lungo periodo di rafforzamento della società civile, delle forme di partecipazione democratica di rinnovamento culturale e sociale, di sviluppo del meridione.
- Ricerca- intervento
- Formazione a Distanza: implementazione di una piattaforma *open source* di formazione con 3 moduli formativi a distanza della durata complessiva di 120 ore.
- Laboratori formativi regionali N°4 laboratori formativi di 7 ore per ogni Regione coinvolta.
- Implementazione di una comunità di pratiche in rete, quale strumento di infrastrutturazione del Sud e quale strumento di apprendimento permanente, nell'ottica della formazione lungo l'arco della vita.
- Iniziative di animazione territoriale (*project work*). In ogni regione, esercitazioni di progettazione partecipata di azioni, fra attori sociali con identità diverse, su specifici territori.

Sono coinvolti direttamente nella FQTS 50 figure dirigenziali per ognuna delle 6 regioni meridionali italiane, per una totale di 300 destinatari. A conclusione del progetto, circa 3.000 persone saranno state coinvolte direttamente o indirettamente .

3. **Volontari come "testimonial" nelle università. Un esempio.** Fino al 2008 (con l'intenzione di continuare nel 2010 dopo una pausa dovuta a ragioni amministrative) il CIESSEVI, il Centro di Servizio per il Volontariato di Milano, ha organizzato presso l'Università di Milano, nella Facoltà di Medicina, un modulo opzionale che conferisce crediti accademici agli studenti, chiamato "esperienze di volontariato in Lombardia". Le organizzazioni di volontariato attive nel settore sanitario hanno condiviso le loro esperienze con gli studenti, recandosi all'università per parlarne.

Programmi simili sono abbastanza numerosi e presenti in diverse regioni e riguardano settori diversi delle attività di volontariato.

4. **Studenti universitari che svolgno come parte obbligatoria del loro corso di laurea un tirocinio (non retribuito) presso un'organizzazione di volontariato ottenendone crediti accademici dall'Università.**
   Per esempio, l'Università di Pavia offre tre percorsi per questo tipo di interazione, nelle facoltà di Scienze Politiche, di Lettere e Filosofia e nella

Facoltà di Scienze dello Sport. Durante il tirocinio, che può avere luogo durante il secondo o terzo anno del corso di laurea presso diverse Odv accreditate (per esempio UNICEF Pavia, "D.I.D.I", un'organizzazione di volontariato impegnata su questioni migratorie, "Per fare un albero", un' OdV che lavora con minori svantaggiati, ecc.) lo studente è assistito da uno o due tutor. Uno dei tutor è dell'Università, l'altro dell'organizzazione di volontariato e si occuperà dello studente nel periodo di tirocinio presso di loro. Alla fine del tirocinio il tutor della Odv fornirà al tutor dell'Università una valutazione del lavoro svolto dallo studente. A seconda della facoltà, il tirocinio può durare da un minimo di 150 ore (Scienze Politiche) fino ad un intero anno accademico (Scienze dello Sport). Dopo aver completato con successo il tirocinio, allo studente vengono conferiti crediti accademici universitari (da un minimo di 6 fino a un massimo di 20 crediti). Un altro esempio riuscito di questo tipo di interazione è la convenzione tra l'Università "La Sapienza" di Roma, Facoltà di Psicologia, e l'organizzazione di volontariato Telefono Rosa che tutela le donne vittime di abusi e violenza. Gli studenti di psicologia, come parte del loro corso di laurea, devono acquisire un anno di esperienza pratica con un tirocinio sul campo e l'organizzazione di volontariato offre loro l'opportunità di farlo, assegnando loro un tutor dell'organizzazione durante l'esperienza e, al termine, un certificato che attesta la loro frequenza. Durante il tirocinio gli studenti dovranno seguire uno percorso formativo particolare che tiene conto delle competenze professionali previste nel loro specifico corso di laurea.

5. **Corsi di formazione organizzati dai CSV: collaborazione e riconoscimento da parte dell'Università.**
   Dal 2007 il CSV di Milano offre corsi di informatica ai volontari con un docente indicato dall'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano. Inoltre, l'Università del Sacro Cuore offre ai volontari l'opzione di sostenere l'esame per la patente ECDL e contempla la possibilità di frequentare alcuni corsi, organizzati in partenariato con le organizzazioni di volontariato, nella sua struttura per l'apprendimento permanente ad una tariffa ridotta[12]. Grazie ad un accordo tra il CSV e l'Università, i partecipanti ai corsi di informatica offerti dal CSV potranno fare gli esami ECDL al Dipartimento dell'Apprendimento permanente dell'Università cattolica di Milano a una tariffa ridotta, normalmente riservata ai laureati dell'università stessa.

6. **Accordo tra SPES – il CSV di Roma e del Lazio e l' Università Pontificia Salesiana di Roma**, Facoltà di Scienze dell'Educazione per la convalida del tempo che gli studenti trascorrono svolgendo esperienze di Servizio Civile Nazionale su progetti di SPES come parte del loro tirocinio, un requisito obbligatorio per l'ottenimento della laurea.

[12] http://www3.unicatt.it/pls/unicatt/consultazione.mostra_pagina?id_pagina=649

2.2.2 Principi di buone pratiche

- Avere un sistema riconosciuto e standardizzato di conferimento di crediti accademici agli studenti per il tempo che dedicano al volontariato, rilevante al loro corso di studio, presso una organizzazione di volontariato registrata. Mettendo al centro dell'attenzione il riconoscimento del volontariato anche all'interno del curricolo accademico, si incoraggerebbero molti più studenti a diventare parte attiva alla risoluzione dei problemi del mondo e della comunità. Oltre ad ottenere'esperienza in un campo specifico di impegno, gli studenti verrebbero sollecitati a sperimentare la partecipazione ad un ambiente democratico organizzato, guadagnando così esperienza diretta della democrazia partecipativa. L'impegno in un'organizzazione di volontariato è sempre un ponte importante tra le diverse generazioni e spesso anche tra le diverse culture. Per le OdV, ciò potrebbe rappresentare un'opportunità di aprirsi alle sfide poste da nuove e giovani prospettive.
- Avere un tutor sia nell'organizzazione di volontariato che nell'università. Sia per gli studenti universitari che per i percorsi di apprendimento permanente, è importante che la preparazione, il tutorato e la validazione delle competenze venga seguita in cooperazione diretta tra personale delle università e del settore del volontariato. Le due diverse prospettive e competenze possono cosi complementarsi a vicenda e portare ad una migliore comprensione ed a futuri sviluppi di collaborazioni più coerenti.
- Identificare nell'ambito delle OdV e/o nell'ambito dei CSV la funzione di "responsabile per la valorizzazione delle competenze dei volontari". Per le università rappresenterebbe un punto di riferimento chiaro e competente. Soprattutto offrirebbe un'opportunità per introdurre nelle OdV un'attenzione al riconoscimento e alla crescita di processi non formali di apprendimento e alle competenze acquisite.
- Nelle università, coinvolgere i rappresentanti delle Odv per elaborare un contributo specifico del volontariato al corso di studio. Da un punto di vista accademico, ciò offre uno sguardo dall'interno sul funzionamento del principio di sussidiarietà e evidenzia il ruolo del contributo del volontariato alla coesione economica e sociale. È anche uno strumento eccellente per completare l'apprendimento teorico con esperienze dalla vita reale ed esperienze pratiche. Per le OdV è un buon mezzo di promozione e può contribuire ad avere maggior credito presso il vasto pubblico e le istituzioni locali.

3. Barriere e opportunità per lo sviluppo futuro

3.1 Barriere

Le barriere principali allo sviluppo di un'interazione riuscita tra volontariato ed università vengono da:

1. Le università e le istituzioni pubbliche che le controllano e le amministrano:

- Mancanza o carenza, in pratica, del quadro istituzionale e legale che lo accompagna.
- Mancanza di investimenti di finanziamento.
- Assenza di una politica e di una pratica codificata dell'apprendimento permanente.
- Grande discrepanza nell'offerta di apprendimento permanente tra le varie regioni, dovuta al fatto che, sebbene l'istruzione sia gestita dal Ministero dell'Istruzione, la formazione professionale è di competenza delle singole regioni. Ciò ha portato alla frammentazione e a un vasto dislivello tra i risultati delle regioni del Nord, dove la pratica è più consolidata, e le regioni del Sud, storicamente più povere, dove l'offerta è estremamente scarsa o inesistente.

2. Le Università e il mondo accademico

- Il mondo accademico è molto distante dall'educazione non formale, non si è mai occupato di educazione e formazione degli adulti.
- L'apprendimento permanente è un interesse di nicchia, visto come irrilevante dal punto di vista accademico.
- Non esiste una politica comune tra le diverse Università per il riconoscimento e la validazione dell'educazione non formale.

Il sistema dell'educazione degli adulti in Italia è gestito dalle cosiddette "università popolari", che sono centri per l'educazione degli adulti, che non hanno niente a che vedere con le Università. I corsi sono tenuti da insegnanti per adulti, che di solito non sono docenti universitari. Ci sono anche circoli di lettura, corsi gestiti da organizzazioni di volontariato e da numerose altre associazioni del non profit, e corsi di educazione per gli adulti tenuti dai CTP (Centri Territoriali Permanenti per l'Istruzione e la Formazione degli Adulti) istituiti dal Ministero dell'Istruzione e volti a integrare la formazione professionale, i servizi territoriali e le scuole statali.
Le Università non sono mai state coinvolte in tale sistema.

3. Organizzazioni di volontariato
    - Manca la consapevolezza nelle organizzazioni di volontariato dell'importanza della validazione delle competenze acquisite con il volontariato
    - Culturalmente in Italia, il concetto di apprendimento permanente non è ancora molto diffuso né di solito si mette in pratica il riconoscimento dell'apprendimento precedente.
    - C'è poca attenzione, impeto e sperimentazione rivolti all'analisi e alla valorizzazione dell'apprendimento non formale che avviene nel volontariato.

4. Governo ed istituzioni pubbliche
    - Anche se viene data importanza e supporto alla formazione dei volontari non c'è alcun riconoscimento pubblico dell'importanza e della scala dell'apprendimento che avviene nel volontariato e non viene fatta menzione del volontariato per quel che riguarda il contributo all'apprendimento permanente.

3.2 Opportunità

- I progetti sperimentali e pilota esistenti potrebbero venire estesi e diffusi attraverso un'azione concertata tra le Università e i CSV.
- Campagne di sensibilizzazione sull'importanza del volontariato e l'apprendimento permanente, che facciano uso delle esperienze di altri paesi europei.
- Le università e il volontariato potrebbero lavorare insieme per codificare un modello per il riconoscimento delle competenze trasversali di cittadinanza, essendo la standardizzazione il fondamento della valutazione e del controllo, da integrare nel Quadro Europeo delle Qualifiche (EQF).
- Attraverso collaborazioni europee "schemi del passaporto del volontario" potrebbero venire sperimentati con le Odv.

5. Conclusioni e raccomandazioni

In Italia, oltre a dichiarazioni di intenti teoriche, le istituzioni non hanno ancora sviluppato un quadro di lavoro pratico per un'effettiva collaborazione ed interazione tra volontariato ed università. C'è una grande disparità tra ciò che viene fatto nelle diverse regioni, dato che la formazione professionale non è di competenza statale ma regionale. Anche le Università mancano di una politica comune per il riconoscimento di qualunque tipo di apprendimento non formale o di competenze acquisite in maniera non accademica, né mostrano ampia apertura verso tale riconoscimento. Non ci sono Centri per l'apprendimento permanente nelle Università statali che permetterebbero di fare da ponte tra le Università ed il volontariato.
Culturalmente, le persone non conoscono ancora molto il concetto di apprendimento permanente, che è tuttora molto limitato e non avviene nelle Università ma in centri di educazione per gli adulti sul territorio, o attraverso organizzazioni di volontariato; ciò si collega anche alla scarsa mobilità della forza lavoro. Di conseguenza, le esperienze di interazione tra volontariato e Università sono episodiche e isolate, lasciate all'iniziativa delle singole OdV o CSV.
Dato il contesto attuale, non ci si può aspettare alcuno slancio dalle istituzioni e dalle Università, ma è il mondo del volontariato che dovrebbe avere un ruolo di forza motrice nel proporre dei cambi al positivo, nella politica e nella pratica. Tale processo ha un buon inizio nella citazione del volontariato come

elemento di apprendimento permanente anche nel “Manifesto del Volontariato Italiano per l’Europa” pubblicato nel 2009.

1. Rendere principale l’attenzione alla valorizzazione delle competenze acquisite con il volontariato e al contributo del volontariato all’apprendimento permanente nei programmi di sviluppo dei CSV e sviluppare le conoscenze, le formazioni e le reti per offrire servizi, supporto e possibilità di sperimentazione alle Odv a livello locale e alle federazioni e reti nazionali.
2. Ricercare alleanze per ricerche accademiche, proposte, e sperimentazioni con docenti universitari interessati al valore e al contributo dell’apprendimento non formale, per stimolare il dibattito pubblico ed accademico e sviluppare insieme buone pratiche.
3. Utilizzare esperienze e modelli europei come risorsa e riferimento per la formazione e la pratica e perseguire sviluppi su questo tema con progetti europei.

5. Ulteriori informazioni

5.1 Bibliografia e referenze

Ajello A.M., Belardi C. (2007), *Valutare le competenze informali*, Carocci, Roma.

Aribaud M., (2008), «Visite de pays – Italie. Note provvisorie» OECD Commission of the European Communities, 2006. PROGRESS TOWARDS THE LISBON OBJECTIVES IN EDUCATION AND TRAINING – Report based on indicators and benchmarks. Report 2006. (Brussels, 16.5.2006 – SEC(2006) 639).

Di Francesco G. (2008) «Country Background Report – Italy» ISFOL – OECD Thematic Review on Recognition of non formal and informal learning, Roma, ISFOL.

Di Francesco G, Perulli E., (2008), *Il libretto formativo del cittadino,* Roma, ISFOL.

Frisanco R. (a cura di) (2006), *Volontariato sotto la lente: lo scenario del volontariato organizzato alla luce della quarta rilevazione Fivol 2006,* Roma, Fondazione Europa occupazione e volontariato, impresa e solidarietà.

Frisanco R. (a cura di) (2006), *Volontariato e associazionismo di promozione sociale in Valle d’Aosta: le principlali dinamiche e l’esperienza dei volontari,* Aosta, Centro di Servizio per il volontariato della Valle d’Aosta.

“L’Università per l’apprendimento permanente”**,** Linee di Indirizzo,Napoli, 17 marzo 2007, MIUR.

Lodigiani R. (2008), “Il lifelong learning tra occupablità e capacità”, in *Professionalità, 98, 87-93.*

ISFOL *“*Certificazione delle competenze e Long Life Learning*”* nella collana Libri del Fondo Sociale Europeo, 2004.

Osservatorio ISFOL *“*Qualità, valutazione ed innovazione nella formazione professionale*”,* Anno XIX – n. 6.

Otero M.S., Hawley J. & Nevala A (eds) (2008), “European Inventory on Validation of Informal and Non-formal learning 2007 Update – A final report to DG Education and Culture of the European Commission” Ecotec, Brussels.

Perulli E. (2006), *Esperienze di validazione dell’apprendimento non formale ed informale in Italia e in Europa,* Roma, ISFOL.

SPES (a cura di) *Il volontariato in Europa. Organizzazioni, promozione, partecipazione.* Rapporto Paese: Italia, Volume I, Roma, 2005.

5.2 Risorse aggiuntive

5.2.1 Siti web

Ministero della Pubblica Istruzione Italiano
http://www.pubblica.istruzione.it

Decreto istitutivo gruppo di lavoro per l’Apprendimento Permanente
http://www.miur.it/0006Menu_C/0012Docume/0015Atti_M/6459Decret_cf2.htm

CSVnet – Coordinamento Nazionale dei Centri di Servizio per il Volontariato
www.csvnet.it

ISFOL “The Italian vocational and educational system”
http://www.isfol.it/isfol/dnload/vs_the%20italian%20vocational%20and%20educational%20system.pdf

ISTAT
Le organizzazioni di volontariato in Italia - *Anno 2003*
http://www.istat.it/salastampa/comunicati/non_calendario/20051014_00/statbreve_volontariato2003definitivo.pdf

MOVE (2007) *Conference on Mutual recognition skills and competences gained through. Final report*, CEV: Brussels
http://www.cev.be/data/File/CEV-MOVEconferenceReport.pdf

5.2.2 Glossario

Educazione informale
Apprendimento che deriva da attività della vita quotidiana relative al lavoro, la famiglia o il tempo libero. Non è organizzato o strutturato (per quel che riguarda gli obiettivi, il tempo, o il supporto all'apprendimento). L'educazione informale è spesso involontaria.

Educazione non formale
Apprendimento che avviene attraverso attività pianificate che non sono indicate esplicitamente come educative (per quel che riguarda gli obiettivi, il tempo di apprendimento o il supporto all'apprendimento), ma che hanno in sé un importante elemento educativo. L'educazione non formale è intenzionale. E' caratterizzata dal non rilasciare solitamente alcun tipo di certificato. L'educazione non formale viene a volte descritta come educazione semi-strutturata.

Riconoscimento dell'educazione informale / non formale
Il processo di misurare e riconoscere una vasta gamma di abilità e competenze che le persone sviluppano nel corso della vita e in contesti diversi, per esempio nell'istruzione, al lavoro e nel tempo libero.

Tirocinio
Una parte obbligatoria del corso di laurea, che avviene durante il corso o subito dopo averlo completato. Di solito si tratta di un'esperienza pratica di una certa durata in un'organizzazione diversa da quella educativa. È sempre regolata da un contratto tra l'università (o la scuola) e l'organizzazione di accoglienza, che definisce anche il ruolo del tutor.

Credito formativo
Valore attribuito alle competenze acquisite grazie alla frequenza ad un segmento formativo (per esempio un modulo di insegnamento) o grazie ad esperienze individuali (per esempio il lavoro o il volontariato) che può venire riconosciuto per accedere ad un percorso successivo d'istruzione o formazione. L'istituzione della quale entra a far parte il soggetto riconosce il credito formativo, prendendo in considerazione le caratteristiche del nuovo percorso (per esempio i crediti accademici sono riconosciuti dalle università a livello nazionale e/o tra le università dei paesi che fanno parte del programma europeo ECTS; i crediti formativi acquisiti con la formazione professionale possono venire riconosciuti nel caso di persone che desiderano rientrare in un percorso scolastico)

Libretto formativo
Viene usato per documentare le competenze che le persone acquisiscono nel tempo.

Piano d'Azione Nazionale
Documento che illustra le priorità d'azione per lo sviluppo dell'occupazione in Italia.

Ringraziamenti
I partecipanti al gruppo di lavoro di CSVnet sul progetto Value e sulla valorizzazione dell'apprendimento tramite il volontariato hanno realizzato questo rapporto con il contributo di informazioni, idee ed esperienze.