



Centro Studi in imprese cooperative, sociali ed enti non profit

LE CONDIZIONI DEI LAVORATORI DEL WELFARE BRESCIANO

NOVEMBRE 2015

Con il contributo di



Data di pubblicazione: Novembre 2015

Autori: Chiara Carini, Elisa Chiaf, Andrea Signoretti

Si ringraziano: Giuseppe Ascrizzi, Antonio Molinari, Laura Palini, Rosa Rossi e le Organizzazioni che hanno partecipato alla ricerca.

INDICE

Introduzione	4
1. Obiettivo della ricerca.....	5
2. Metodo di ricerca	6
3. Il campione dell'indagine	7
3.1. Brescia	7
3.2. La Valle Camonica	8
4. I risultati dell'indagine sulla città di Brescia	9
4.1. Area territoriale di attività	9
4.2. Dimensione delle imprese	9
4.3. Il fatturato	11
4.4. Il costo del lavoro annuale.....	14
4.5. Differenziali nel costo del lavoro	15
4.6. La retribuzione mensile	16
4.7. La struttura del personale	16
4.8. Attività di formazione.....	19
4.9. Anzianità aziendale.....	19
4.10. Imprese, collaboratori e contratti collettivi nazionali di lavoro	20
4.11. Organizzazione del lavoro	22
4.12. Le rappresentanze del personale	23
5. I risultati dell'indagine in Valle Camonica.....	26
5.1. Uno sguardo d'insieme.....	26
5.2. Le risorse umane attive nel settore privato del welfare della Valle Camonica	27
5.3. L'analisi delle condizioni dei lavoratori del welfare della Valle Camonica	29
6. Conclusioni	31
7. Elenco delle tabelle e dei grafici.....	33

Introduzione

La presente ricerca analizza il settore del welfare bresciano da un punto di vista attualmente poco esplorato e approfondito: le risorse umane e le loro condizioni lavorative.

Diverse ricerche infatti hanno riguardato l'analisi del welfare in termini di numerosità e tipologia di imprese presenti nel settore, analisi dei fabbisogni dei territori, servizi offerti e innovatività degli stessi, ma la prospettiva che si intende offrire con questo documento è diversa, e pone a confronto la situazione di lavoratori dello stesso settore, ma impiegati in diverse realtà, tutte comunque offerenti servizi di welfare. Specificatamente sul territorio provinciale, Socialis ha realizzato alcune analisi del settore sociale dal punto di vista delle tipologie di offerenti e delle risorse disponibili, ricerche che hanno consentito di comprendere la "dimensione" del welfare e il suo peso sull'economia dei territori¹.

Dalle precedenti ricerche è emerso un "ecosistema" di servizi sociali particolarmente variegato, abitato da realtà che hanno diverse forme giuridiche, diversi assetti proprietari, diversi stili di governance, diverse disponibilità di risorse e di patrimoni. Un mondo che è sempre più necessario coordinare al proprio interno e all'esterno con il principale interlocutore, la Pubblica Amministrazione.

Per fare un passo avanti nella conoscenza del mondo del welfare bresciano, si è deciso dunque di affrontare il tema dei lavoratori e delle loro condizioni, con la consapevolezza che la qualità del welfare non può prescindere dalla qualità delle risorse umane che lo producono. Per questo motivo Socialis ha realizzato il presente studio, focalizzato sulla città di Brescia e sul territorio della Vallecamonica, al fine di presentare uno spaccato utile a completare il quadro della conoscenza del welfare del territorio. Si è deciso di includere un territorio diverso da quello della città per completare un quadro di analisi e studi che Socialis sta realizzando, al fine di avere una prospettiva del welfare che non si limiti a quanto accade in città, ma comprenda parte della provincia.

Oggetto dell'analisi sono le caratteristiche e le differenze organizzative che si riscontrano nelle varie tipologie di imprese e nei vari ambiti di servizio sociale. Obiettivo è fare luce su un tema molto delicato, che è necessario però presidiare per poter migliorare l'offerta tramite processi di co-progettazione e collaborazione nell'ideazione e nell'erogazione dei servizi.

¹ Chiaf E., Tosio B (2015). *L'analisi del welfare nelle Valli Bresciane per un nuovo sistema d'offerta dei servizi alla persona Ideare il Distretto Sociale*. Rapporto di Ricerca Socialis. Disponibile online: www.centrostudisocialis.it
Chiaf E. (2015). *Welfare locale e distretto del benessere. Welfare Oggi, N.3 Maggio-Giugno*. Rimini: Maggioli Editore.

1. Obiettivo della ricerca

Le imprese del settore del welfare attive a Brescia svolgono funzioni di cura e assistenza fondamentali per il territorio anche in virtù delle sempre minori risorse destinate a questo fine dalle istituzioni pubbliche. Il loro sviluppo nel corso degli anni si è riflesso nell'incremento dei livelli occupazionali che non sono diminuiti nemmeno in questo periodo di crisi economica. Il settore del welfare bresciano si caratterizza per un'organizzazione articolata. Le diverse imprese non si diversificano solo lungo la tradizionale separazione tra proprietà pubblica e proprietà privata, bensì tra forme giuridiche di diversa natura che vanno oltre tale distinzione. Inoltre, queste imprese svolgono diverse attività di cura e assistenza che riflettono la molteplicità delle esigenze manifestate dalla popolazione del territorio. Considerata l'importanza sociale ed economica del sistema di welfare locale, abbiamo cercato di capire con la presente ricerca quali sono le condizioni di lavoro sperimentate dal personale del settore nelle diverse strutture presenti sul territorio. Più specificatamente, i soggetti erogatori dei servizi di welfare sono stati suddivisi nelle seguenti forme giuridiche:

- associazioni (riconosciute e non riconosciute) e organizzazioni di volontariato;
- fondazioni (di diritto civile, di diritto speciale, di partecipazione);
- enti religiosi, morali ed ecclesiastici;
- cooperative sociali;
- enti pubblici;
- società di capitali (Spa, Srl, ecc.).

Rispetto al settore di attività di cura e assistenza le imprese sono state invece classificate in base alle seguenti categorie:

- anziani;
- prima infanzia;
- disabili;
- minori;
- famiglia;
- disagio adulto;
- multi-attività;
- psichiatria, sanità;
- dipendenze.

2. Metodo di ricerca

Il metodo di ricerca è consistito nella somministrazione di un questionario ad un campione stratificato d'impresе calcolato con riferimento alla forma giuridica e al settore di attività. Il questionario è stato somministrato da un ricercatore a una figura apicale dell'azienda selezionata, che poteva essere rappresentata dal presidente nelle realtà di più piccole dimensioni e dal direttore (generale o delle risorse umane) in quelle più grandi.

Il campione della città di Brescia è risultato composto da 50 realtà (impresе private o unità di servizi pubbliche), si ricorda che a Brescia risultano attive 123 organizzazioni private nel settore del welfare, in base a quanto emerso dalla ricerca di Socialis sul Distretto bresciano del welfare.

Il campione della Valle Camonica è risultato composto da 15 realtà (impresе private o unità di servizi pubbliche), un campione molto più limitato rispetto a quello della città di Brescia, principale focus dell'analisi.

Nel corso dello studio i ricercatori hanno incontrato notevoli difficoltà ad ottenere una risposta dalle impresе. Alla fine hanno partecipato all'indagine 43 realtà, rispetto alle 50 previste a Brescia, e 12 realtà rispetto alle 15 della Valle Camonica, con diverse mancate risposte a seconda della domanda. Per tale ragione in alcuni casi, quando rilevante, sarà indicato nel rapporto il numero preciso delle impresе del campione che hanno risposto a una determinata domanda con i relativi valori assoluti (v.a.) per le diverse opzioni di risposta.

3. Il campione dell'indagine

3.1. Brescia

Prima di iniziare l'illustrazione delle condizioni di lavoro delle persone occupate nel settore, è opportuno presentare le caratteristiche del campione iniziando dalla forma giuridica delle diverse realtà. Le aziende maggiormente rappresentate sono costituite dalle associazioni e dalle organizzazioni di volontariato (di seguito indicate come associazioni), che precedono di poco le cooperative sociali. Seguono gli enti religiosi/morali/ecclesiastici (di seguito indicati come enti religiosi), le organizzazioni parte dell'ente pubblico (di seguito indicati come enti pubblici), le fondazioni e infine le società di capitali.

Tabella 1. Le organizzazioni intervistate per forma giuridica

Forma giuridica	v.a.	%
Associazioni e organizzazioni di volontariato	12	27,9
Cooperative sociali	11	25,6
Enti religiosi/morali/ecclesiastici	8	18,6
Enti pubblici	7	16,3
Fondazioni	3	7,0
Società di capitali	2	4,6
Totale	43	100,0

Risulta importante confrontare questa distribuzione delle imprese che compongono il campione per forma giuridica con quella dell'universo, ricavata dalle liste censuarie del 9° censimento dell'Industria e Servizi (anno 2011). Dal confronto tra il campione e l'universo emerge una buona corrispondenza, anche se le cooperative sociali e gli enti religiosi risultano sovra-rappresentate mentre si registra il contrario per le società di capitali. Questi scostamenti sono legati al fatto che alcune imprese rientranti in determinate forme giuridiche non hanno risposto al questionario risultando così sotto-rappresentate, ed hanno anche parallelamente portato ad una maggiore proporzione delle altre forme giuridiche del campione.

Tabella 2. Universo di riferimento e campione dell'indagine per forma giuridica

Forma giuridica	% universo	% casi rispondenti
Associazioni e org. di volontariato	32,1%	27,9%
<u>Cooperative sociali</u>	<u>19,1%</u>	<u>25,6%</u>
<u>Enti religiosi/morali/ecclesiastici</u>	<u>12,4%</u>	<u>18,6%</u>
Enti pubblici	19,1%	16,3%
Fondazioni	6,7%	7%
<u>Società di capitali</u>	<u>10,5%</u>	<u>4,6%</u>
Totale	100%	100%

Nel confrontare l'universo e la composizione del campione in base al settore di attività si registra una corrispondenza maggiore, poiché solo le realtà attive nella prima infanzia risultano sotto-rappresentate, mentre quelle operanti nell'ambito delle dipendenze si trovano ad essere leggermente sovra-rappresentate.

Tabella 3. Universo di riferimento e campione dell'indagine per settore d'attività

Settore d'attività	% universo	% casi rispondenti
Anziani	29,2%	30,3%
<u>Prima infanzia</u>	<u>26,8%</u>	<u>18,6%</u>
Disabili	10%	11,6%
Minori	10%	11,6%
Famiglia	7,7%	9,3%
Disagio adulto	6,7%	9,3%
Multiattività	4,8%	4,7%
Psichiatria, sanità	4,3%	2,3%
<u>Dipendenze</u>	<u>0,5%</u>	<u>2,3%</u>
Totale	100%	100%

3.2. La Valle Camonica

Il campione delle aziende rispondenti in Valle Camonica è così costituito

Tabella 4. Le organizzazioni intervistate per forma giuridica

Forma giuridica	v.a.	%
Associazioni e organizzazioni di volontariato	2	16,7%
Cooperative sociali	4	33,3%
Enti religiosi/morali/ecclesiastici	1	8,3%
Enti pubblici	2	16,7
Fondazioni	2	16,7
Società di capitali	1	8,3
Totale	12	100%

Solo il 17% delle realtà intervistate ha la classificazione di Impresa Sociale ai sensi del D.Lgs 155/2006.

4. I risultati dell'indagine sulla città di Brescia

4.1. Area territoriale di attività

Tra le 42 realtà che hanno risposto alla domanda riguardante la propria area territoriale di attività, 34 hanno affermato di essere attive nel solo Comune di Brescia, con un numero di collaboratori pari al 35,8%. L'apparente incoerenza tra il numero elevato di organizzazioni attive nel solo Comune di Brescia e la più ridotta percentuale di collaboratori è legata al fatto che le aziende attive esclusivamente nel comune bresciano hanno anche dimensioni solitamente più piccole.

Tabella 5. Area territoriale d'attività del campione

Campione	Attive solo a Brescia	Attive anche in altri territori
% aziende	81%	19%
% di collaboratori nel Comune di Brescia	35,8%	

4.2. Dimensione delle imprese

Dal punto di vista della dimensione, intesa come numero di collaboratori retribuiti, le imprese esaminate variano da un massimo di 362 a un minimo di nessun collaboratore retribuito, il che corrisponde ad un numero medio di collaboratori pari a 50,51. E' importante fornire due precisazioni rispetto a questi dati. In primo luogo, la presenza di aziende che dichiarano di non avere alcun occupato è legato al fatto che le associazioni si avvalgono talvolta esclusivamente di volontari per lo svolgimento delle proprie attività, che non sono remunerati. In secondo luogo, la media del numero di collaboratori retribuiti è dovuta alla presenza nel campione di una fondazione particolarmente grande in quanto al suo interno trovano impiego 362 persone. Se non contassimo tale fondazione il numero medio di collaboratori retribuiti scenderebbe da 50,51 a 40,69. Una dimensione media comunque ragguardevole se consideriamo che nel comparto manifatturiero la grandezza di un'azienda bresciana si aggira in media tra le 3 e le 5 unità. Questa differenza testimonia come le imprese del settore del welfare siano *labour intensive* e possano ricorrere in misura ridotta alla tecnologia, con conseguente riduzione del personale, per fornire i propri servizi.

Tabella 6. Dimensioni delle organizzazioni

Dimensione massima	362
Dimensione minima	0
Numero medio collaboratori	50,51
Numero medio collaboratori senza la fondazione con 362 occupati	40,69
Dimensione massima	362

Il calcolo del numero medio di collaboratori remunerati per forma giuridica rivela come le organizzazioni con il maggior numero di collaboratori siano rappresentate dalle fondazioni, seguite dalla cooperative sociali. Tutte le altre forme giuridiche si caratterizzano per valori significativamente più bassi.

Tabella 7. Numero medio di collaboratori remunerati per forma giuridica dell'organizzazione

Forma giuridica	Numero medio di collaboratori remunerati
Fondazioni	249,3
Cooperative sociali	80,5
Associazioni e org. di volontariato	20,3
Enti religiosi/morali/ecclesiastici	17,25
Enti pubblici	9,4
Società di capitali	9

Il numero medio di collaboratori remunerati per settore di attività evidenzia come il settore più numeroso sotto questo profilo sia rappresentato da quello delle multi-attività, presumibilmente perché si tratta di aziende che offrono contemporaneamente più servizi di cura e assistenza. Seguono il settore dei disabili, quello della psichiatria-sanità e quello degli anziani. Troviamo invece numeri più bassi per i restanti settori di attività.

Tabella 8. Numero medio di collaboratori remunerati per settore d'attività

Settore di attività	Numero medio di collaboratori remunerati
Multiattività	205,5
Disabili	149,6
Psichiatria, sanità	59
Anziani	42,3
Minori	21,8
Prima infanzia	15,6
Famiglia	12,3
Dipendenze	9
Disagio adulto	6,25

4.3. Il fatturato

Le imprese rispondenti alla domanda riguardante il proprio fatturato si collocano in un intervallo che varia da un minimo di 0 (dichiarato dalle organizzazioni che ricorrono esclusivamente a volontari) ad un massimo di 18.043.613 euro. Nel complesso, il fatturato di queste imprese ammonta a 58.605.364. Il fatturato medio risulta quindi pari a 1.674.439 euro, artificiosamente alzato, tuttavia, dal numero espresso dalla fondazione di grandi dimensioni già menzionata in precedenza. Se togliessimo tale fondazione, infatti, il fatturato medio sarebbe più basso e pari a 1.032.671.

Tabella 9. Fatturato delle organizzazioni

Fatturato complessivo	58.605.364
Fatturato massimo	18.043.613
Fatturato minimo	0
Fatturato medio	1.674.439
Fatturato medio (esclusa la fondazione con fatturato > 18 mil. di euro)	1.032.671

Se classifichiamo le imprese in base a diverse classi di fatturato, possiamo notare come le aziende del welfare bresciano registrino numeri significativi. Tale dato è ulteriormente avvalorato dal confronto di questi numeri locali con quelli nazionali riferiti all'industria e al non profit, calcolati dall'Istat nel censimento del 2011.

Tabella 10. Classi fatturato: organizzazioni intervistate vs. settore industria e non profit

Classe di fatturato	Distribuzione nazionale in industria e non profit	Distribuzione imprese del welfare bresciano
Fino a 100.000	84,7%	26%
100.001-500.000	10,7%	37%
Maggiore di 500.000	4,6% %	37%
Totale	100%	100%

Nell'analisi del fatturato medio distinto per forma giuridica si può notare come le fondazioni registrino il valore più elevato. Tale dato va comunque interpretato con cautela poiché nel campione sono incluse solo tre fondazioni. Seguono le cooperative sociali, le associazioni, gli enti religiosi e le società di capitali (anche in questo caso, poiché solo un'azienda privata ha riportato il proprio fatturato, il dato va utilizzato con prudenza). All'ultimo posto troviamo gli enti pubblici, il cui fatturato risulta basso poiché queste organizzazioni hanno fatto

riferimento solo a quanto ricavato dai privati, senza includere il fatto che buona parte dei servizi si spesi sul capitolo di spesa pubblica sociale..

Tabella 11. Fatturato medio per forma giuridica dell'organizzazione

Forma giuridica	Fatturato medio
Fondazioni	7.834.153
Cooperative sociali	2.275.860
Associazioni e org. di volontariato	678.404
Enti religiosi	475.247
Società di capitali	218.000
Enti pubblici	56.770
Media complessiva	1.923.072

Il fatturato medio registra il valore più elevato nelle aziende che si occupano della cura e dell'assistenza dei disabili, seguite da quelle impegnate nei settori della psichiatria e sanità, in multi-attività e nel settore degli anziani. Si rileva il fatturato medio più basso nel settore della prima infanzia.

Tabella 12. Fatturato medio per settore d'attività dell'organizzazione

Settore d'attività	Fatturato medio
Disabili	3.284.333
Psichiatria, sanità	3.279.451
Multiattività	3.165.340
Anziani	2.455.623
Minori	929.378
Famiglia	475.074
Dipendenze	400.000
Disagio adulto	299.583
Prima infanzia	233.395

Data la presenza di numerosi collaboratori part time si è ritenuto di riportare gli stessi ai lavoratori a tempo pieno, calcolando il numero di “collaboratori equivalenti”. Considerato che il rapporto tra il numero di ore medio lavorate dagli occupati a tempo pieno e da quelli a tempo parziale è pari a 0,63, si sono moltiplicati i lavoratori part-time per tale coefficiente e si è sommato il risultato ai lavoratori full time. Partendo dal fatturato per collaboratore equivalente classificato per forma giuridica si può notare come il valore più elevato si riscontri tra le associazioni, presumibilmente perché in esse il numero di volontari è elevato, seguite dalle società di capitali, pur essendo il dato in questo caso coincidente con una sola

impresa, e dalle cooperative sociali. Agli ultimi posti troviamo gli enti religiosi e gli enti pubblici dove numerose prestazioni di cura e assistenza sono erogate gratuitamente.

Tabella 13. Fatturato per collaboratore equivalente per forma giuridica dell'organizzazione

Settore d'attività	Fatturato per collaboratore equivalente
Associazioni e org. di volontariato	88.952
Società di capitali	75.432
Cooperative sociali	52.590
Fondazioni	38.438
Enti religiosi/morali/ecclesiastici	35.980
Enti pubblici	5.671
Media complessiva	49.510

Per quanto concerne il fatturato per collaboratore equivalente classificato per settore di attività possiamo notare come ai primi posti ci siano le organizzazioni che si occupano di famiglia, di anziani, di disagio adulto, di dipendenze, di aspetti relativi alla psichiatria e alla sanità, e quelle che si occupano di minori. Rispetto a questi dati è opportuno precisare come le aziende attive nel settore delle dipendenze e della psichiatria e sanità sono costituite da un solo caso, e quelle che si occupano di famiglia da due casi, per cui i relativi dati vanno interpretati con cautela. Agli ultimi posti troviamo invece le aziende impegnate nell'assistenza ai disabili e alla prima infanzia. Questi dati sono influenzati dalle tecniche produttive peculiari a ciascun settore di attività, poiché nella cura dei bambini e dei disabili è necessario garantire un numero elevato di operatori per persona, spesso definiti dalla normativa regionale.

Tabella 14. Fatturato per collaboratore equivalente per settore d'attività

Settore d'attività	Fatturato per collaboratore equivalente
Famiglia	91.931
Anziani	75.928
Disagio adulto	69.667
Dipendenze	63.898
Psichiatria, sanità	63.066
Minori	56.088
Multiattività	28.851
Disabili	24.657
Prima infanzia	28.056

4.4. Il costo del lavoro annuale

Il costo del lavoro annuale è stato calcolato su scala annuale facendo riferimento al costo del lavoro orario intermedio indicato dalle 24 imprese che hanno risposto a questa domanda moltiplicato per 1810, ovvero il numero standard di ore lavorate ogni anno. I dati classificati per forma giuridica mostrano come il costo del lavoro annuale assuma il valore più elevato nelle cooperative sociali, seguite dalle fondazioni e dagli enti pubblici. I numeri risultano comunque simili tra le diverse categorie e solo le società di capitali presentano un valore significativamente più basso, ma tale categoria è rappresentata da una sola impresa.

Tabella 15. Costo del lavoro annuale per forma giuridica dell'organizzazione

Forma giuridica (n=24)	Costo del lavoro annuale
Cooperative sociali	31.029
Fondazioni	28.960
Enti pubblici	28.960
Enti religiosi/morali/ecclesiastici	26.698
Associazioni e org. di volontariato	25.491
Società di capitali	18.100

La classificazione del costo del lavoro annuale suddiviso per settore di attività mostra come esso registri il valore più elevato nel settore della cura e assistenza ai minori, ma i numeri sono abbastanza simili tra le prime quattro categorie che includono anche il settore dei disabili, della famiglia e delle multi-attività. Costi del lavoro inferiori sembrano invece presenti nei settori relativi agli anziani e alla prima infanzia, mentre i dati relativi ai settori di attività delle dipendenze e del disagio adulto vanno interpretati con cautela in quanto rappresentate, così come nel caso della categoria famiglia, da una sola impresa.

Tabella 16. Costo del lavoro annuale per settore d'attività dell'organizzazione

Settore di attività (n=24)	Costo del lavoro annuale
Minori	33.183
Disabili	32.218
Famiglia	31.675
Multiattività	31.222
Anziani	25.469
Prima infanzia	25.340
Dipendenze	18.100
Disagio adulto	16.290

Il rapporto tra fatturato per collaboratore equivalente e costo medio del lavoro fornisce un'informazione di notevole interesse circa l'efficienza produttiva delle realtà del welfare. Seppure con le dovute cautele ed escludendo le società private (visto che il campione ne contempla una sola) e gli enti pubblici (il cui valore della produzione non corrisponde al fatturato di mercato), si possono rilevare differenze significative. I coefficienti di seguito riportati ci dicono quanto fatturato viene generato per ogni euro di costo del lavoro. Le organizzazioni con il rapporto più basso risultano essere le fondazioni (1,33) e gli enti morali e religiosi (1,35); il coefficiente sale significativamente per le cooperative sociali (1,69) che presentano un'organizzazione produttiva più orientata aziendalisticamente e soprattutto per le associazioni di volontariato (3,48) per le quali pesa invece verosimilmente il contributo fondamentale dei volontari (non remunerati) nel valore della produzione.

4.5. Differenziali nel costo del lavoro

I differenziali nel costo del lavoro, la differenza cioè tra il costo minimo e quello massimo, costituiscono un'utile informazione sia per quanto concerne l'organizzazione aziendale che per le implicazioni nei rapporti tra lavoratori. La tabella seguente riporta il valore massimo, fatto cento quello minimo, per forma giuridica. I risultati mostrano come il differenziale più elevato sia presente nelle fondazioni, seguite dalle cooperative sociali. La media complessiva del differenziale risulta pari a 239, perfettamente in linea con il dato riscontrato dall'Istat nel settore privato e pubblicato nell'Annuario statistico italiano (2013).

Tabella 17. Differenziale nel costo del lavoro per forma giuridica dell'organizzazione

Forma giuridica	Differenziale nel costo del lavoro
Enti religiosi/morali/ecclesiastici	169
Associazioni e org. di volontariato	194
Fondazioni	399
Cooperative sociali	252
Enti pubblici	161

Con riferimento al settore di attività il differenziale più elevato è riscontrabile nella categoria anziani seguita dalle organizzazioni che si occupano di disabili. I differenziali calano sensibilmente nelle altre categorie assumendo il valore più basso tra le aziende che si occupano della prima infanzia.

Tabella 18. Differenziale nel costo del lavoro per settore d'attività dell'organizzazione

Settore d'attività	Differenziale nel costo del lavoro
Anziani	312
Minori	206
Prima infanzia	132
Multiattività	192
Disabili	276
Media	239

4.6. La retribuzione mensile

Per il calcolo della retribuzione mensile netta siamo partiti dal costo annuale del lavoro cui abbiamo applicato un cuneo fiscale medio pari al 43%, dopodiché il valore risultante è stato diviso per 13 mensilità. I dati calcolati per forma giuridica, con l'esclusione della categoria delle imprese private in quanto rappresentate da una sola organizzazione, mostra come le retribuzioni più elevate si registrino nelle cooperative sociali seguite, a pari merito, da fondazioni ed enti pubblici. Negli enti religiosi e nelle associazioni gli stipendi mensili sembrano essere invece un po' bassi. La media complessiva delle retribuzioni assume un valore pari a 1.238 euro, un dato in linea con quanto rilevato in ambito nazionale dall'Istat e pubblicato nell'Annuario statistico italiano del 2013. L'Istituto ha infatti calcolato che la retribuzione media mensile netta nel settore privato si colloca tra i 1.230 e 1.500 euro.

Tabella 19. Retribuzione mensile netta forma giuridica dell'organizzazione

Forma giuridica (n=23)	Retribuzione mensile netta
Cooperative sociali	1.360
Fondazioni	1.270
Enti pubblici	1.270
Enti religiosi/morali/ecclesiastici	1.171
Associazioni e org. di volontariato	1.118
Media complessiva	1.238

4.7. La struttura del personale

Fra le 34 aziende che hanno risposto alla specifica domanda riguardante la composizione per sesso del proprio personale sono emerse differenze importanti rispetto a tutte le diverse categorie occupazionali considerate (con riferimento esclusivo ai collaboratori remunerati),

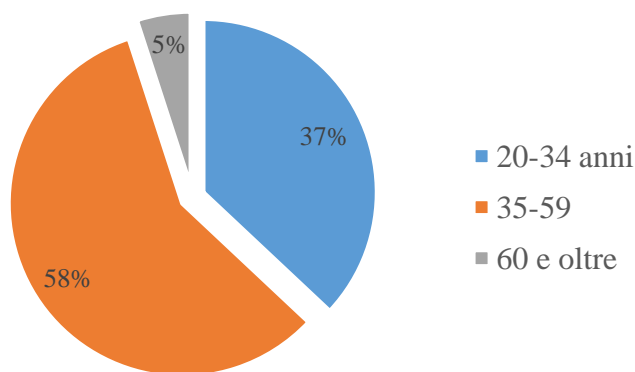
ovvero dirigenti, personale amministrativo e personale operativo. Le donne risultano poco presenti tra i dirigenti mentre sono largamente maggioritarie tra il personale amministrativo ed operativo, dati che sembrano confermare la generale difficoltà per le donne italiane di occupare posizioni dirigenziali.

Tabella 20. Collaboratori retribuiti per categoria occupazionale

Categoria (n=34)	Maschi	Femmine
Dirigenti	62% (30 v.a.)	38% (18 v.a.)
Amministrativi	19% (26 v.a.)	81% (109 v.a.)
Operativi	16% (251 v.a.)	84% (1292 v.a.)

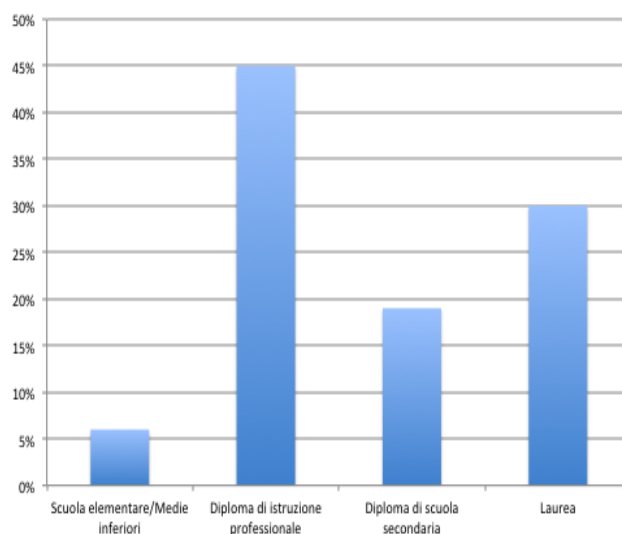
I collaboratori per classe d'età sono considerati in base alle seguenti fasce d'età: 20-34 anni, 35-59, 60 e oltre. Tra i rispondenti il maggior numero di collaboratori lo ritroviamo nella fascia 35-59, a testimonianza che il settore si caratterizza per la presenza di occupati con una certa esperienza aziendale pregressa, ma non anziani. Nel contempo, la buona percentuale di occupati tra i 20-34 anni dimostra come negli ultimi anni ci siano stati diversi nuovi ingressi legati ai bisogni occupazionali del settore.

Figura 1. Collaboratori retribuiti per fascia d'età



I dati relativi al titolo di studio mostrano la presenza di una forza lavoro qualificata. Com'era logico attendersi, la proporzione maggiore è rappresentata dal personale con diplomi di istruzione professionale specifici del settore, (Ausiliario Socio-Assistenziale (Asa) o di Operatore Socio-Sanitario (Oss)). Tuttavia, anche il numero di laureati risulta elevato.

Figura 2. Collaboratori retribuiti per titolo di studio



La buona qualificazione del personale attivo nel sistema di welfare bresciano emerge anche dal confronto con i dati nazionali dell'indagine Excelsior del 2015, pur tenendo presente che quest'ultima si riferisce al settore dei servizi nel suo complesso e non include pertanto solo il sistema di welfare. La comparazione evidenzia come nel settore del welfare bresciano ci siano molte più persone che hanno conseguito la laurea e molte meno con titolo di studio pari a quello della scuola media inferiore rispetto a quanto si registri in ambito nazionale. A dimostrazione della natura tecnico-professionale della prestazione lavorativa nel settore del welfare, si riscontra anche, sempre in confronto con quanto rilevato in ambito nazionale, una percentuale molto più elevata di occupati con diploma di istruzione professionale e una percentuale parallelamente più bassa per quanto concerne il personale in possesso del diploma di scuola secondaria superiore, che fornisce una preparazione più generica.

Tabella 21. Collaboratori retribuiti per titolo di studio

Titolo di studio	Popolazione (dati Excelsior)	Campione delle imprese del welfare bresciano
Medie inferiori	31%	6%
Diploma istruzione professionale	14%	45%
Diploma scuola secondaria	44%	19%
Laurea	11%	30%
Totale	100%	100%

4.8. Attività di formazione

Le attività di formazione, obbligatoria e non, sono ben sviluppate tra le 23 imprese che hanno risposto su questo tema. Le attività formative riguardano infatti un buon numero di persone ed hanno una durata significativa, come dimostrano i dati legati al numero medio di ore di formazione per partecipante. Soprattutto le attività di formazione non obbligatoria rafforzano l'idea che le imprese del settore richiedano una buona qualificazione del personale come già evidenziato nella parte relativa al titolo di studio delle persone occupate.

Tabella 22. Formazione obbligatoria

Formazione obbligatoria (n=23)	
Numero medio partecipanti	55,48
Numero medio di ore per organizzazione	790,61
Numero medio di ore per partecipante	14,25

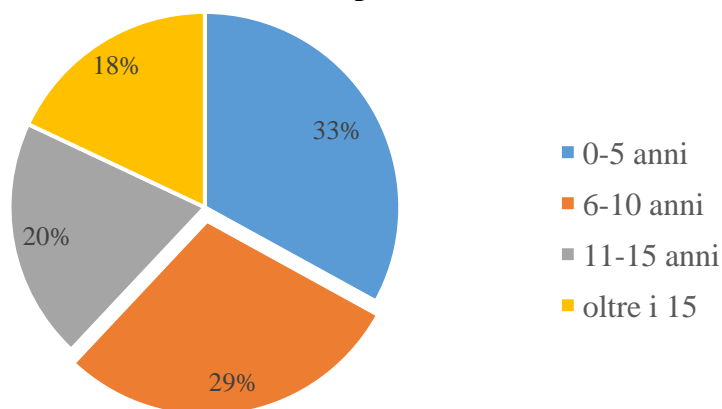
Tabella 23. Formazione non obbligatoria

Formazione non obbligatoria (n=23)	
Numero medio partecipanti	37,52
Numero medio di ore per organizzazione	636,43
Numero medio di ore per partecipante	16,96

4.9. Anzianità aziendale

L'anzianità aziendale, misurata solo con riferimento ai collaboratori assunti con contratto a tempo indeterminato, si distribuisce in modo bilanciato tra le diverse fasce prese a riferimento (0-5 anni, 6-10, 11-15, oltre i 15). Questo risultato è verosimilmente dovuto a due componenti che agiscono in modo contrastante sul fenomeno: complessivamente un basso turn over per le persone occupate che viene però compensato con la crescita dimensionale delle realtà del welfare degli ultimi anni e delle conseguenti nuove assunzioni intervenute.

Figura 3. Collaboratori retribuiti per anzianità aziendale



4.10. Imprese, collaboratori e contratti collettivi nazionali di lavoro

Fra le 35 imprese che hanno risposto alla domanda relativa al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) applicato la percentuale più numerosa fa riferimento al contratto collettivo delle cooperative sociali, seguito da quello degli enti locali e da quello del settore di attività socio-sanitaria. E' opportuno evidenziare l'importante presenza di aziende che applicano CCNL differenti da quelli indicati nel questionario, a loro volta individuati sulla base della loro elevata pertinenza con le attività tipiche del settore del welfare.

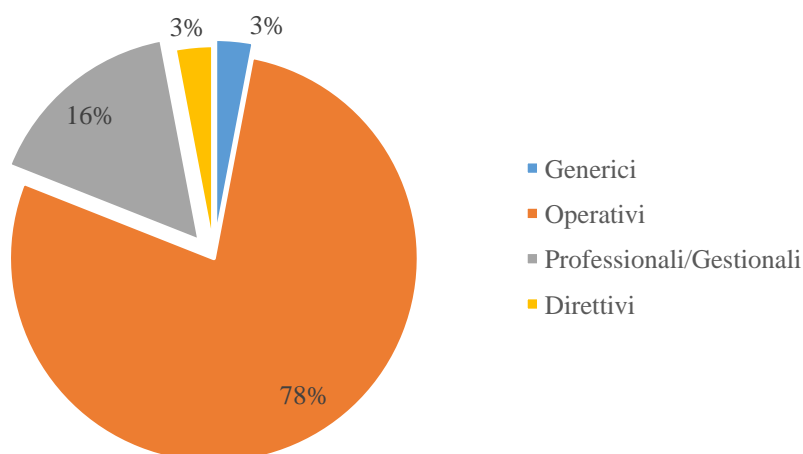
Tabella 24. Contratti collettivi

Contratto collettivo (n = 36)	%
Contratto delle cooperative sociali	36,1%
Contratto degli Enti locali	16,7%
Contratto Uneba (socio-sanitario)	11,1%
Contratto Agidae (scuola)	8,3%
Contratto Anffas (onlus)	2,8%
Contratto del settore terziario	2,8%
Altro contratto	22,2%
Totale	100%

Al fine di calcolare la distribuzione dei collaboratori tra i diversi livelli contrattuali sono state uniformate, sulla base delle declaratorie, le diverse classificazioni dei CCNL e sono state individuate le seguenti quattro macro categorie di collaboratori: generici, operativi,

professionisti/gestionali e direttivi. Il grafico sotto riportato mostra come il settore del welfare bresciano sia in larga parte caratterizzato dalla presenza di operatori, e quindi di personale qualificato, e da una discreta proporzione di professionisti/gestionali, mentre il personale generico e direttivo costituisce una percentuale minima.

Figura 4. Collaboratori retribuiti per categoria di collaborazione



Risulta interessante confrontare questi dati con quelli raccolti dall'Istat nel 2011 nell'ambito del Censimento industria e non profit, facendo riferimento ai dipendenti e ai lavoratori esterni nel settore dell'assistenza e protezione civile. I dati mostrano come il settore del welfare bresciano si caratterizzi per la presenza di una percentuale molto più ampia di personale operativo e molto più bassa in termini di lavoratori generici, denotando quindi un buon livello di qualificazione della propria forza lavoro rispetto al contesto nazionale. Risulta tuttavia più bassa la percentuale di lavoratori professionali/gestionali.

Tabella 25. Collaboratori retribuiti per livelli contrattuali

Livelli contrattuali	Campione	Censimento 2011
Direttivi	3%	4%
Professionali/Gestionali	16%	31%
Operativi	78%	48%
Generici	3%	17%

La maggior parte degli occupati risulta assunto a tempo indeterminato, un dato che testimonia la buona sicurezza occupazionale di cui beneficiano le persone impiegate in questo settore. E' importante notare anche come l'occupazione a tempo parziale sia sviluppata, poiché le

persone assunte con contratto part-time tra le aziende rispondenti risultano pari al 36%, un fenomeno legato all'elevato tasso di occupazione femminile tipico di questo settore.

Tabella 26. Tipologia contrattuale

Tipologia contrattuale	% occupati
A tempo indeterminato	81%
A tempo determinato	19%

Tabella 27. Orario di lavoro

Orario di lavoro	% occupati
A tempo pieno	64%
A tempo parziale	36%

Un'altra informazione importante riguarda la lunghezza dell'orario di lavoro per il personale assunto a tempo pieno e a tempo parziale. Per il personale a tempo pieno, la durata media dell'orario di lavoro risulta pari a 36 ore e quindi in linea con le disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro, nei quali le 40 ore settimanali standard sono solitamente ridotte attraverso la definizione dei permessi annui retribuiti. Gli occupati a tempo parziale hanno invece una durata media dell'orario di lavoro settimanale pari a circa 23 ore, e quindi superiore al 50% dell'orario a tempo pieno.

Tabella 28. Orario di lavoro settimanale

Orario di lavoro	Orario di lavoro settimanale
A tempo pieno	36,18 ore
A tempo parziale	22,79 ore

4.11. Organizzazione del lavoro

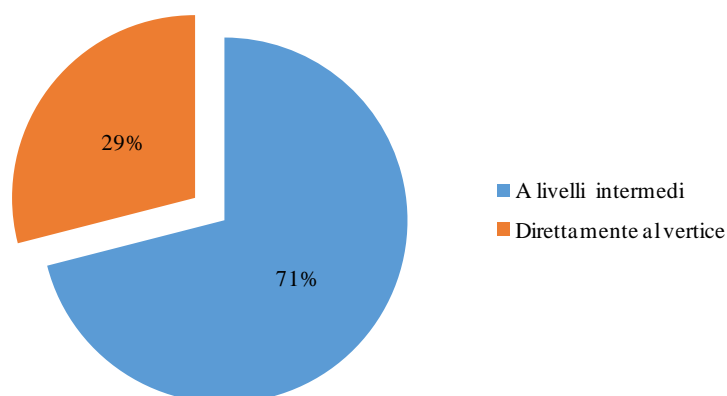
Le imprese che ricorrono al lavoro a turni sono molte, in quanto fra le 33 aziende che hanno risposto ad una specifica domanda il 61% afferma di farvi ricorso, un'esigenza legata al fatto che i bisogni di cura e assistenza devono essere garantiti 24 ore su 24 o comunque per lunghi periodi di tempo in certe situazioni. Sono meno numerose invece le aziende che fanno ricorso alla reperibilità del personale, dichiarato espressamente dal 39% delle 33 imprese del campione che hanno risposto a questa specifica domanda.

Tabella 29. Lavoro a turni e reperibilità

(n = 33)	Lavoro a turni %	Reperibilità %
Organizzazioni che ricorrono	61% (20 v.a.)	39% (13 v.a.)
Organizzazione che non ricorrono	39% (13 v.a.)	61% (20 v.a.)
Totale	100%	100%

Le imprese considerate si caratterizzano per una significativa articolazione organizzativa probabilmente collegata alla loro relativamente elevata dimensione. Infatti, la maggior parte delle imprese, tra le 35 che hanno risposto alla specifica domanda, ha affermato che il personale operativo riferisce per la propria prestazione lavorativa ai livelli manageriali intermedi e non direttamente alla direzione/presidenza

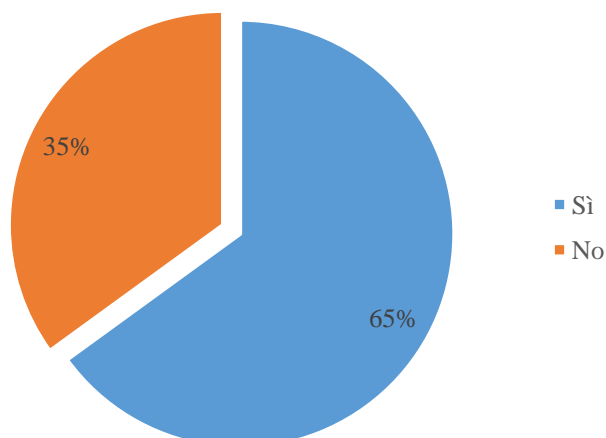
Figura 5. A chi rispondono i collaboratori?



4.12. Le rappresentanze del personale

Per quanto concerne la tematica delle rappresentanze del personale, che può non necessariamente coincidere con la tradizionale rappresentanza sindacale, occorre innanzitutto capire quante aziende hanno effettivamente rappresentanze di questo tipo. Fra le 31 imprese rispondenti emerge che la maggioranza ha al proprio interno una rappresentanza dei lavoratori.

Figura 6. Presenza nell'organizzazione di rappresentanze dei lavoratori



La forma di rappresentanza del personale più diffusa è quella sindacale, ma ci sono anche altre forme di rappresentanza che sono costituite, in ordine d'importanza, dalla presenza di lavoratori nella base sociale come soci dell'impresa, negli organi di gestione oppure attraverso comitati o commissioni. Una rappresentanza pertanto più diversificata rispetto a quella che si riscontra nel comparto manifatturiero, dove il personale è solitamente rappresentato attraverso le organizzazioni sindacali.

Tabella 30. Rappresentanze

Forma di rappresentanza (n = 31)	%
Sindacale	45% (14 v.a.)
Nella base sociale	29% (9 v.a.)
Negli organi di gestione	16% (5 v.a.)
Attraverso comitati/commissioni	10% (3 v.a.)
Totale	100%

In ogni caso, poiché la forma più diffusa di rappresentanza rimane quella sindacale, un approfondimento sulla qualità del rapporto esistente tra impresa e sindacato nelle 12 imprese che affermano di avere tale rappresentanza può essere utile. Sotto questo profilo, la relazione sembra essere abbastanza soddisfacente poiché solo un'impresa ha affermato di avere un rapporto negativo con il sindacato. Dall'altro lato il numero delle aziende che considera buona la qualità delle proprie relazioni industriali non è maggioritario per quanto elevato, il che lascia intravedere possibilità di miglioramento.

Tabella 31. Rapporto impresa-sindacato

Rapporto impresa-sindacato (n = 12)	%
Negativo	8% (1 v.a.)
Sufficiente	17% (2 v.a.)
Discreto	33% (4 v.a.)
Buono	42% (5 v.a.)

5. I risultati dell'indagine in Valle Camonica

5.1. Uno sguardo d'insieme²

Il presente paragrafo deriva da una ricerca condotta da Socialis negli scorsi anni, che ha analizzato la presenza e la consistenza dei soggetti che offrono servizi di welfare nelle Valli Bresciane. L'analisi è stata realizzata con questionari al 2012. Si ritiene utile fornire questo cappello introduttivo per poi passare all'analisi delle condizioni dei lavoratori del welfare in Valle Camonica, analisi condotta su un campione di realtà del welfare.

Il distretto sociale della Valle Camonica, corrispondente al Distretto Socio-Sanitario ASL Vallecamonica-Sebino, raggruppa 42 comuni³, al 31/12/2013, contava 101.683 abitanti.

Nel distretto esaminato⁴, secondo i dati raccolti nell'analisi condotta da Socialis, sono presenti 194 soggetti erogatori di servizi sociali. Di questi, 33 sono soggetti pubblici, nella quasi totalità dei casi comunali.

Delle 161 organizzazioni non profit attive nel distretto, il 55% (89 organizzazioni) è costituito come associazione, il 22% (36 organizzazioni) come cooperativa sociale, il 13% (20) come ente ecclesiastico ed il 10% (16) come fondazioni.

Suddividendo le organizzazioni non profit per settore di attività emerge come le attività prevalenti siano anziani (29%), sanità (14%) e minori (14%), seguite da lavoro (10%), prima infanzia (9%), disagio adulto (9%), disabilità (7%) e, in misura minore, dipendenze (4%), famiglia e disagio psichiatrico (entrambe 2%)⁵.

Entrando più nel dettaglio ed analizzando la forma giuridica delle organizzazioni in ogni singolo settore d'attività, si rileva che sono soprattutto le associazioni, con circoli ricreativi dedicati alla categoria, ad occuparsi degli anziani. Seguono le fondazioni, che tipicamente gestiscono RSA, CDI, ecc., e le cooperative sociali. In questo settore non operano enti ecclesiastici.

² Il presente paragrafo e il successivo riprendono quanto riportato nel già citato studio di Socialis sul welfare nelle valli bresciane: Chiaf E., Tosio B (2015). *L'analisi del welfare nelle Valli Bresciane per un nuovo sistema d'offerta dei servizi alla persona Ideare il Distretto Sociale*. Rapporto di Ricerca Socialis. Disponibile online: www.centrostudisocialis.it

³ Angolo Terme, Artogne, Berzo Demo, Berzo Inferiore, Bienno, Borno, Braone, Breno, Capo di Ponte, Cedegolo, Cervero, Ceto, Cevo, Cimbergo, Cividate Camuno, Corteno Golgi, Darfo Boario Terme, Edolo, Esine, Gianico, Incudine, Losine, Lozio, Malegno, Malonno, Monno, Niardo, Ono San Pietro, Ossimo, Paisco Loveno, Paspardo, Pian Camuno, Piancogno, Pisogne, Ponte di Legno, Prestine, Saviore dell'Adamello, Sellero, Sonico, Temù, Vezza d'Oglio, Vione.

⁴ Il censimento comprende i soggetti che offrono un servizio sul territorio della Valle, sia che essi abbiano o meno la sede in Valle Camonica.

⁵ Nei casi di organizzazioni impegnate in più settori differenti, abbiamo ripetuto il dato: questa scelta ci ha permesso di restituire il peso reale delle categorie sul totale delle attività. Riportiamo pertanto solo i valori percentuali.

Nell'area della sanità operano soltanto associazioni, tra le quali AVIS, AIDO e quelle che si occupano di trasporto di ammalati o di prelievi domiciliari⁶.

Tra le organizzazioni non profit che si occupano di minori, spiccano gli enti ecclesiastici, in particolare parrocchie che offrono servizi di CAG, Grest, ecc., le cooperative sociali e le associazioni che offrono servizi di doposcuola e di aggregazione.

La domanda di servizi nell'area lavoro è quasi interamente soddisfatta da cooperative sociali, tramite la cooperazione sociale di tipo B.

Nell'area della prima infanzia operano per la maggior parte associazioni e cooperative sociali, in misura minore fondazioni ed enti ecclesiastici, che generalmente gestiscono servizi di asilo nido.

Nell'area della disabilità prevalgono le cooperative sociali, che forniscono servizi di RSE, CSE, SFA, ADE, ADP, ecc. I restanti soggetti si suddividono tra associazioni, che offrono servizi di trasporto e di socializzazione, e fondazioni.

Nell'area del disagio adulto operano nella maggior parte dei casi associazioni – gruppi Caritas, che forniscono soprattutto beni di prima necessità, e, in misura minore, cooperative che offrono alloggi protetti e housing sociale, enti ecclesiastici (parrocchie) che distribuiscono generi alimentari e altri beni di prima necessità.

Nell'area del disagio psichiatrico operano in prevalenza associazioni che offrono servizi di sensibilizzazione e aiuto alle famiglie con persone colpite da problemi psichiatrici, e cooperative sociali che offrono anche comunità terapeutiche semiresidenziali e residenziali.

Nel settore delle dipendenze operano soprattutto associazioni, in particolare gruppi di auto-mutuo-aiuto per problemi di alcolismo, e cooperative sociali che offrono comunità terapeutico riabilitative e reinserimento lavorativo.

Infine, nell'area della famiglia prevalgono le cooperative, con servizi di comunità protette, alloggi ecc.; le restanti realtà sono associazioni.

5.2. Le risorse umane attive nel settore privato del welfare della Valle Camonica

La tabella 31 riporta il numero complessivo di lavoratori retribuiti e volontari che, nel 2012, operavano nelle organizzazioni non profit in Valle Camonica. Il dato è stato costruito in base al numero dei rispondenti al questionario e ad una proiezione di tali dati sull'intero universo. Nel complesso si sono registrati 14.523 volontari e 2.286 dipendenti. Dipendenti e volontari si

⁶ Si intendono perciò tutte le attività sociali in supporto del sistema sanitario.

distribuiscono diversamente a seconda del settore di attività e della forma giuridica delle organizzazioni. I volontari sono concentrati principalmente nel settore della sanità (anche a causa dei dati forniti da AVIS, che ha indicato come volontari tutti i donatori di sangue). Il numero di volontari prevale in quasi tutte le aree d'intervento, eccetto l'area del lavoro e quella della disabilità.

Tabella 32. Numero di dipendenti e volontari delle ONP attive in Valle Camonica, suddiviso per area d'intervento

	Dipendenti	Volontari
Anziani	793	4.304
Dipendenze	60	423
Disabilità	406	180
Disagio adulto	135	1.265
Disagio psichiatrico	29	166
Famiglia	26	19
Lavoro	499	266
Minori	172	1.273
Prima infanzia	143	884
Sanità	23	5.743
Totale complessivo	2.286	14.523

L'analisi per forma giuridica evidenzia l'elevato numero di volontari delle associazioni (87% del numero complessivo di volontari), tra i quali sono conteggiati i volontari AVIS, e sebbene in misura ridotta anche negli enti ecclesiastici. Il 56% dei lavoratori retribuiti è occupato in cooperative sociali ed il 31% nelle fondazioni.

Tabella 33. Numero di dipendenti e volontari delle ONP attive in Valle Camonica, suddiviso per forma giuridica

	Dipendenti	Volontari
Associazione	138	12.676
Cooperativa sociale	1.293	297
Ente ecclesiastico	138	1.238
Fondazione	717	312
Totale complessivo	2.286	14.523

5.3. L'analisi delle condizioni dei lavoratori del welfare della Valle Camonica

Il presente paragrafo riporta gli esiti dell'analisi condotta su un campione di realtà offerenti welfare in Valle Camonica, riprendendo quanto fatto per la città di Brescia e presentato nei capitoli 1-4. In questo caso, a differenza dei due paragrafi precedenti, i dati si riferiscono sia a realtà del privato, sia a realtà afferenti alla sfera pubblica.

Il campione era composto da 12 realtà, di cui 4 cooperative sociali, 2 associazioni, 2 realtà del pubblico, 2 fondazioni, 1 ente morale/religioso e 1 realtà privata.

La media dei lavoratori remunerati per organizzazione è di 25 persone. Si tratta di un risultato inferiore a quello registrato sulla città di Brescia, ma ancora più alto rispetto alla media dei lavoratori remunerati del comparto manifatturiero bresciano. Il fatturato medio delle realtà analizzate è di 1.351.119 euro.

Anche nel caso dell'analisi sulla Valle Camonica si sconta la presenza di realtà senza lavoratori dipendenti (associazioni) e con fatturati molto esigui, e di realtà imprenditorialmente più grandi e attive. Di certo si tratta di organizzazioni prettamente territoriali, dove il 99 o il 100% dei lavoratori opera sul territorio della Valle Camonica.

Per quanto riguarda i contratti collettivi utilizzati, laddove non esiste un contratto collettivo proprio della forma giuridica (cooperative sociali, enti pubblici) ci si suddivide tra i contratti collettivi inerenti le attività svolte o le associazioni di riferimento (commercio, scuole materne aderenti FISM, Uneba).

In termini di tempi e orari di lavoro, il full time si posiziona intorno alle 35,43 ore (media dei risultati) e il part-time alle 22,13 ore. La metà delle realtà analizzate opera su turni, mentre solo il 18% si avvale delle reperibilità.

Il tema del costo del lavoro è impostato diversamente rispetto a quanto fatto per la città di Brescia. Il costo orario medio è di 16,6 euro, con una variabilità da un massimo annuo di 39.743 euro a un minimo annuo di 27.739 euro, con una media di 30.019 euro annue. La determinazione dei livelli di stipendio è legato, per il 54%, alla professionalità della persona, nel 36% dei casi al ruolo gerarchico.

In tema di organizzazione del lavoro il 73% degli intervistati definisce "buono" il clima dell'organizzazione, e il 27% lo definisce discreto. Si tratta di risultati molto positivi. Per quanto riguarda l'appiattimento (o meno) gerarchico, il 64% del personale operativo riferisce direttamente alla direzione/presidenza, bypassando livelli intermedi. Si nota inoltre una scarsa frequenza di "cambio turni" (11%) e comunque un buon preavviso – di almeno una settimana

– quando ciò è necessario. Il 90% delle organizzazioni fa riunioni di equipe, e lo fa con una cadenza almeno settimanale. Le organizzazioni dichiarano inoltre di soffrire molto poco di “carenza di personale”, ciò a testimonianza di situazioni ben presidiate e coordinate sui servizi. Ulteriore aspetto relativo all’organizzazione del lavoro riguarda la presa di decisioni, che nel 70% dei casi vede un coinvolgimento dei lavoratori da parte della dirigenza.

Particolarmente interessante è il dato sulla formazione obbligatoria e non obbligatoria, di seguito i dati specifici, che mostrano un particolare impegno delle varie realtà nel sostegno delle competenze e conoscenze dei propri lavoratori.

Tabella 34. Formazione obbligatoria

Formazione obbligatoria (n=10)	
Numero medio partecipanti	18
Numero medio di ore per organizzazione	682
Numero medio di ore per partecipante	37

Tabella 35. Formazione non obbligatoria

Formazione non obbligatoria (n=10)	
Numero medio partecipanti	16
Numero medio di ore per organizzazione	349
Numero medio di ore per partecipante	22

Infine, per quanto riguarda le rappresentanze dei lavoratori, il 90% dei lavoratori è rappresentato, in maggior misura (50%) da rappresentanze sindacali, e in misura lievemente minore (40%) nella base sociale o nel CdA e nel collegio sindacale. Coloro che hanno rapporti con i sindacati, nel 67% dei casi dichiarano di avere buoni rapporti. Nessuno riporta rapporti difficoltosi o negativi.

6. Conclusioni

La ricerca condotta ha dato esiti interessanti sotto diversi punti di vista. Innanzitutto, è la prima analisi che coinvolge i lavoratori del welfare bresciano indipendentemente dall'organizzazione in cui operano, ponendo a confronto i lavoratori dell'Ente Pubblico con quelli delle organizzazioni private.

Con il presente studio si aggiunge un tassello importante alle analisi condotte da Socialis sul mondo del welfare bresciano, soprattutto dopo lo studio che presentava le organizzazioni offerenti welfare pesandone il ruolo all'interno dell'economia dei territori, andando a evidenziare la loro funzione imprenditoriale, intesa come valore prodotto e come numerosità di posti di lavoro. Obiettivo generale di queste ricerche è di conoscere meglio il mondo del welfare così come organizzato oggi, per poterne gestire le evoluzioni e definire obiettivi futuri.

Ciò che emerge sinteticamente dal presente studio, considerata sia l'analisi sulla città di Brescia che sulla Valle Camonica, si può sintetizzare come segue:

- **Forte disomogeneità di dimensioni** tra diverse tipologie di organizzazioni e tra settori di attività. Si va da realtà associative con nessun dipendente retribuito a “grandi imprese” con centinaia di lavoratori. In tutti i casi si tratta di soggetti che offrono ed erogano servizi di welfare, seppure diversamente strutturati;
- Un **dimensionamento medio** delle organizzazioni intorno ai 33 collaboratori retribuiti;
- Un **fatturato medio** delle organizzazioni che si posiziona intorno al 1.200.000 di euro;
- In base al rapporto tra fatturato per collaboratore equivalente e costo medio del lavoro, si può valutare **l'efficienza produttiva media** delle realtà del welfare, che si posiziona a 1,86. Questo rappresenta quanto fatturato viene generato per ogni euro di costo del lavoro, si tratta di un dato che mostra organizzazioni produttive piuttosto ben orientate aziendalisticamente.
- La **retribuzione media mensile netta** dei lavoratori del welfare si posiziona su 1.250 euro (nel 2014 la retribuzione media mensile netta di un italiano, considerati tutti i settori e tutte le posizioni, è stata di 1.560 euro⁷).

⁷ Osservatorio JobPricing, JP Salary Outlook 2015, disponibile su: www.jobpricing.it/shop/jp-salary-outlook-2015

- Rispetto alla **tipologia di contratti**, vi è una netta prevalenza di posizioni a tempo indeterminato (80%), rispetto ai tempi determinati (20%) e un relativo utilizzo dei part-time (36% contro il 64% dei full time). Inoltre, laddove disponibili, sono utilizzati contratti relativi alla tipologia di organizzazione (cooperativa sociale, ente pubblico), viceversa ci si rifà alla tipologia di attività svolta (scuola materna), alle associazioni di riferimento (FISM, UNEBA) o al contratto del commercio.
- In base **all'organizzazione del lavoro**, esso si organizza su turni per circa la metà delle realtà analizzate, mentre significativamente minori (circa il 20%) sono le realtà che fanno ricorso alla reperibilità.
- **La soddisfazione rispetto all'organizzazione del lavoro** è buona, si riporta che nella maggioranza dei casi le variazioni di orario/turno sono rare e comunque ampiamente comunicate. La quasi totalità delle realtà analizzate fa riunioni di equipe, e con una frequenza molto elevata.
- Per quanto riguarda **le rappresentanze del personale**, a livello cittadino il 65% delle organizzazioni riporta la presenza di rappresentanze di lavoratori, in Valle Camonica si tratta del 90% delle organizzazioni. In entrambi i casi la rappresentanza prevalente è quella sindacale.

Concludendo, seppure i risultati interessanti della presente analisi diano una prima luce ad un tema tanto delicato quanto complesso, si ritiene opportuno continuare sulla strada della ricerca e della conoscenza, per chiarire al meglio le differenze in un settore così importante quale è il welfare. La dimensione del campione di rispondenti e la difficoltà di ottenere risposte esaustive e complete è stato senza alcun dubbio il limite più significativo da tenere in considerazione nella lettura del documento.

Ciò detto, il presente studio è da considerarsi un primo step nel percorso di realizzazione di un Libro Bianco sui lavoratori del welfare bresciano, che consideri un numero di imprese maggiore e che copra un territorio più ampio della provincia bresciana.

7. Elenco delle tabelle e dei grafici

Tabella 1. Le organizzazioni intervistate per forma giuridica.....	7
Tabella 2. Universo di riferimento e campione dell'indagine per forma giuridica	7
Tabella 3. Universo di riferimento e campione dell'indagine per settore d'attività	8
Tabella 4. Le organizzazioni intervistate per forma giuridica.....	8
Tabella 4. Area territoriale d'attività del campione.....	9
Tabella 5. Dimensioni delle organizzazioni	10
Tabella 6. Numero medio di collaboratori remunerati per forma giuridica dell'organizzazione	10
Tabella 7. Numero medio di collaboratori remunerati per settore d'attività	10
Tabella 8. Fatturato delle organizzazioni	11
Tabella 9. Classi fatturato: organizzazioni intervistate vs. settore industria e non profit.....	11
Tabella 10. Fatturato medio per forma giuridica dell'organizzazione	12
Tabella 11. Fatturato medio per settore d'attività dell'organizzazione	12
Tabella 12. Fatturato per collaboratore equivalente per forma giuridica dell'organizzazione	13
Tabella 13. Fatturato per collaboratore equivalente per settore d'attività	13
Tabella 14. Costo del lavoro annuale per forma giuridica dell'organizzazione	14
Tabella 15. Costo del lavoro annuale per settore d'attività dell'organizzazione.....	14
Tabella 16. Differenziale nel costo del lavoro per forma giuridica dell'organizzazione	15
Tabella 17. Differenziale nel costo del lavoro per settore d'attività dell'organizzazione	16
Tabella 18. Retribuzione mensile netta forma giuridica dell'organizzazione	16
Tabella 19. Collaboratori retribuiti per categoria occupazionale	17
Tabella 20. Collaboratori retribuiti per titolo di studio	18
Tabella 21. Formazione obbligatoria.....	19
Tabella 22. Formazione non obbligatoria.....	19
Tabella 23. Contratti collettivi.....	20
Tabella 24. Collaboratori retribuiti per livelli contrattuali	21
Tabella 25. Tipologia contrattuale.....	22
Tabella 26. Orario di lavoro	22
Tabella 27. Orario di lavoro settimanale	22
Tabella 28. Lavoro a turni e reperibilità.....	23

Tabella 29. Rappresentanze.....	24
Tabella 30. Rapporto impresa-sindacato	25
Tabella 31. Numero di dipendenti e volontari delle ONP attive in Valle Camonica, suddiviso per area d'intervento	28
Tabella 32. Numero di dipendenti e volontari delle ONP attive in Valle Camonica, suddiviso per forma giuridica	28
Tabella 33. Formazione obbligatoria.....	30
Tabella 34. Formazione non obbligatoria.....	30
Figura 1. Collaboratori retribuiti per fascia d'età.....	17
Figura 2. Collaboratori retribuiti per titolo di studio	18
Figura 3. Collaboratori retribuiti per anzianità aziendale.....	20
Figura 4. Collaboratori retribuiti per categoria di collaborazione	21
Figura 5. A chi rispondono i collaboratori?.....	23
Figura 6. Presenza nell'organizzazione di rappresentanze dei lavoratori	24