

DAMIANO
FIORILLO

NUNZIA
NAPPO

Determinanti
ed effetti
del volontariato:
*un profilo
economico*

CACUCCI  EDITORE
BARI

Pubblicazione realizzata nell'ambito del progetto "Prevenzione donna senza confini", promosso dall'Alts  - Associazione per la Lotta dei Tumori del Seno - aderendo al Bando 2013 "Programm'Azioni sociali" del CSV di Napoli www.csvnapoli.it 

PROPRIETÀ LETTERARIA RISERVATA

© 2015 Cacucci Editore - Bari
Via Nicolai, 39 - 70122 Bari – Tel. 080/5214220
<http://www.cacuccieditore.it> e-mail: info@cacucci.it

Ai sensi della legge sui diritti d'Autore e del codice civile è vietata la riproduzione di questo libro o di parte di esso con qualsiasi mezzo, elettronico, meccanico, per mezzo di fotocopie, microfilm, registrazioni o altro, senza il consenso dell'autore e dell'editore.

A Laura, Claudia e Filippo

D. Fiorillo

Al coraggio delle Donne

N. Nappo



*La vera moralità consiste non già nel seguire il sentiero battuto,
ma nel trovare la propria strada e seguirla coraggiosamente*

Mahatma Gandhi



INDICE

Prefazione

Introduzione

Sezione 1 – Le determinanti del volontariato

Capitolo I – Un'introduzione al volontariato

1.1 Cosa è il volontariato?

1.2 Perché studiare il volontariato?

1.3 Chi sono i volontari?

1 Capitolo II – Le determinanti del volontariato

1.1 Perché si fa volontariato?

1.2 Il modello del consumo privato

1.3 Il modello dell'investimento

1.4 Il modello del consumo e dell'investimento

1.5 L'effetto spiazzamento dei premi monetari ai volontari

1.6 Il modello relazionale

1.7 Un'analisi dei risultati della letteratura empirica

1.7.1 Modello del consumo privato e modello dell'investimento

1.7.2 Effetto spiazzamento

1.7.3 Modello relazionale

Sezione 2 – Gli effetti microeconomici del volontariato

Capitolo III – Gli effetti del volontariato: un'introduzione

3.1 Gli effetti del volontariato

3.2 I dati analizzati

Capitolo IV – Gli effetti sul salario

4.1 Volontariato e premio salariale

4.2.1 Il modello del capitale umano

4.2.2 Il modello di segnalazione

4.2.3 Il modello di networking

4.3 Il caso italiano

Capitolo V – Gli effetti sulla salute

5.1 Le determinanti della salute

5.2 Volontariato e salute

5.3.1 Il canale delle motivazioni

5.3.2 Il canale delle relazioni

5.4 Il caso Italiano

5.4.1 Metodologia

5.4.2 Risultati

Capitolo VI - Gli effetti sul benessere

6.1 Le determinanti del benessere

6.2 Volontariato e benessere

6.3 I domini di soddisfazione

6.4 Volontariato e domini di soddisfazione

6.5 Il caso Italiano

6.5.1 Metodologia

6.5.2 Risultati

Conclusioni

Bibliografia

Postfazione



PREFAZIONE

DI NUNZIA NAPPO

In un contesto sociale che si connota per svariati motivi di stress e di ansie che quotidianamente si è costretti ad affrontare (dalla precarietà lavorativa alla difficoltà ad accedere ai servizi sanitari, agli ostacoli a muoversi liberamente sul territorio, alla ormai sempre meno diffusa coscienza etica che caratterizza i rapporti interpersonali), in tanti siamo sempre più motivati alla ricerca di ambiti relazionali sani, dove potersi esprimere liberamente, dove è normale fidarsi dell'altro, e dove poter condividere obiettivi comuni, che vadano al di là dell'interesse individualistico, come antidoto allo stress imposto dai ritmi di vita contemporanea.

Un "luogo ideale" è il volontariato, come spazio di condivisione all'interno di gruppi che si formano spontaneamente dall'aggregazione di individui tra loro diversi per età, sesso, religione, etnia, condizioni economiche, cultura ma accomunati dal perseguimento di una mission comune: dedicare il proprio tempo ad una causa comune; intervenire a colmare lacune troppo profonde per non essere notate dagli altri; migliorare, nei limiti del possibile, la vita delle donne e degli uomini comuni e allo stesso tempo, indirettamente, la propria. Sì, perché fare volontariato fa bene! Fa bene sia a chi ne riceve il "prodotto", sia, in senso lato, a chi si impegna in questa attività.

Questo è il tema del libro, la cui idea nasce da anni di studio del volontariato dal punto di vista scientifico, che si coniugano con anni di attività di volontariato presso l'ALTS – Associazione per la Lotta ai Tumori del Seno – di cui ho l'onore di essere consigliera e coordinatrice.

Quando iniziai ad occuparmi di volontariato (come particolare tipologia dell'offerta di lavoro), poco dopo essere rientrata da un lungo periodo di studio presso la Sussex University (UK), affrontavo questo tema con gli strumenti dell'economista ortodossa quale ero per formazione, e, spesso, mi risultava difficile capire perché si potesse scegliere di fare volontariato mossi esclusivamente da una motivazione intrinseca. Né avrei mai immaginato che l'economia sociale sarebbe diventata, poi, il mio principale filone di ricerca. Questo è avvenuto nel tempo, anche perché ad un certo punto del mio per-

corso esistenziale ho iniziato a fare volontariato. Fare volontariato mi ha aperto infinite possibilità che hanno migliorato sia la qualità delle mie ricerche, che quella della mia vita.

Da studiosa, dedicarmi regolarmente ad attività di volontariato mi arricchisce per tanti motivi:

1. prendere atto di un segmento non coperto di bisogni e rendersi conto della necessità di soddisfarli per il benessere della collettività e dei singoli, impone continue riflessioni sull'attuale sistema di welfare in Italia, in particolare nell'Italia meridionale, dove ancora bambini e donne restano ai margini dell'attenzione dello stato sociale. Di qui il tentativo continuo di confrontarmi con le Istituzioni con l'obiettivo di mettere in atto quella sussidiarietà orizzontale in base al quale tutti gli enti pubblici rappresentativi (elencati nell'articolo 118, comma 4 della Costituzione), quando valutano come opportuna la tutela di un diritto sociale, debbano favorire l'azione dei cittadini singoli o raccolti in associazione nella tutela di quel diritto. Pur sempre nella consapevolezza che i servizi offerti dal volontariato dovrebbero essere complementari, piuttosto che sostitutivi rispetto a quanto offerto dallo Stato, come purtroppo, talvolta, accade in contesti degradati;
2. avere un feedback continuo tra il modello economico teorico e quanto effettivamente accade nella realtà, sia per ciò che concerne le determinanti del volontariato, cioè cosa motiva l'offerta di lavoro volontario dei singoli, sia per ciò che concerne gli effetti del volontariato in termini di salute, di miglioramento della posizione dei volontari nel mercato del lavoro e di benessere;
3. percepire costantemente il valore non solo economico ma anche sociale di questa risorsa preziosa. Gli economisti hanno la tendenza a quantificare in termini monetari il contributo di ciascuna risorsa al Pil. Questa operazione numerica certamente è significativa anche nel caso del volontariato, sicuramente per valorizzare il contributo di quanti si impegnano in tali attività, tuttavia è solo complementare al calcolo (difficilmente realizzabile) del valore sociale moltiplicativo di tale risorsa per la centralità della persona e delle relazioni interpersonali che la contraddistinguono.

Da donna, fare volontariato per le donne, affinché possano acquisire la cultura della prevenzione, e la consapevolezza del loro diritto alla salute, mi arricchisce in termini emozionali e di conquista di spazi di maggiore coscienza sul da farsi.

Fin da piccole le bambine sono educate ad anteporre i bisogni degli altri ai propri, ciò – coniugato con la scarsità di risorse messe a loro disposizione

da alcuni sistemi di welfare e la difficoltà ad entrare nel mondo del lavoro che implica, in taluni casi, seri disagi economici – fa sì che tante donne perdano assolutamente di vista la cura (in senso lato) di sé stesse.

Da sempre credo che spetti a chi ha gli strumenti più adeguati farsi portavoce di quanti spesso non hanno neanche la consapevolezza dei propri bisogni e dei propri diritti e tanto meno avrebbero i mezzi per vederli soddisfatti e realizzati. Di qui il mio impegno, tramite l'ALTS, per la salute delle donne e, quindi, per il benessere della collettività intera. In un contesto sociale in cui ricade sulle donne la cura degli anziani, dei bambini e della “casa” in senso lato, se sta bene una donna, stanno bene i bambini, gli uomini, la famiglia e, quindi, la società tutta.

Il volontariato è lavoro, è quindi impegno e fatica, ripagati, nel mio caso, dal confronto diretto sia con i volontari, con cui condivido un obiettivo preciso, che con chi usufruisce dei nostri servizi, con cui condivido l’“esperienza della vita”. Da questo continuo confronto sono nati sia rapporti interpersonali dal valore prezioso che custodisco con la cautela che si adopera, appunto, per le “cose” preziose della vita, sia la gratificazione di aver messo tante donne nella condizione di poter vivere una vita migliore.

Sono convinta che “gli atteggiamenti che ostacolano le vie di soluzione, anche fra i credenti, vanno dalla negazione del problema all’indifferenza, alla rassegnazione comoda, o alla fiducia cieca nelle soluzioni tecniche. Abbiamo bisogno di nuova solidarietà universale” (Enciclica *Laudato Sì*, Santo Padre Francesco, pag. 13).

La scelta di scrivere il libro con il collega/amico Damiano Fiorillo nasce dalla condivisione della passione per il tema del volontariato e dell’economia sociale, e dalla stima che nutro nei suoi confronti sia in qualità di studioso che di amico. Da anni lavoriamo insieme e abbiamo coautorato vari lavori su questi temi.

Un grazie va all’ALTS che mi consente di crescere sia sul piano professionale come ricercatrice, sia sul piano umano come donna. Un grazie a tutto lo staff del Csv di Napoli che con il suo supporto ci guida nella implementazione dei progetti che approva e finanzia. In particolare, la pubblicazione di questo libro si colloca nell’ambito del progetto “*Prevenzione donna senza confini*” promosso dall’ALTS aderendo al Bando 2013 “Programm’Azioni Sociali”.



INTRODUZIONE

In Italia, sebbene l'economia sia ancora stagnante, l'attività gratuita a favore di terzi o della collettività, svolta in organizzazioni formali o in via autonoma, coinvolge il 13 per cento della popolazione. Dinnanzi a questi numeri sorgono spontanee alcune domande:

Perché gli italiani donano parte del loro tempo e del loro impegno pur in assenza di una remunerazione?

Sono diventati un popolo altruista?

Oppure sono indotti da altre motivazioni, più meramente materiali, estrinseche?

Ancora, il volontariato produce effetti a favore di chi lo pratica? Ad esempio, il volontariato migliora il benessere e la salute dei volontari? I volontari occupati nel mercato del lavoro traggono dal volontariato un beneficio economico in termini di salario? Oppure il volontario è un semplice "buon samaritano"?

Il libro prova a dare una risposta a queste e ad altre domande indagando le determinanti e gli effetti del volontariato a livello individuale, e facendo ricorso principalmente al linguaggio e agli strumenti dell'economia politica. Poiché è il risultato di anni di ricerca degli autori sull'argomento, non ha assolutamente l'obiettivo di fare una rassegna della letteratura esistente sulle determinanti e gli effetti del volontariato, bensì segue un percorso ragionato, supportato dalla scelta precisa di alcuni lavori esistenti in letteratura e utili ai fini della ricostruzione economica che si intende fare di questo vasto fenomeno pro sociale. In questa logica, si inserisce la scelta di corredare l'analisi teorica con applicazioni empiriche al caso Italiano sui dati esistenti.

Il libro si articola in sei capitoli. Nel primo capitolo, attingendo alla principale letteratura internazionale sul tema, si prova a delineare una definizione di volontariato come attività di lavoro svolta senza un corrispettivo monetario a favore di un individuo o della collettività, spontaneamente, con o senza il filtro di un'organizzazione formalmente costituita. Si prova, inoltre, a capire, in chiave descrittiva, chi sono effettivamente i volontari in Italia: a tal fine si analizzano i principali e più recenti dati dell'Istat sul volontariato. Nel secondo capitolo si analizzano i principali modelli economici sulle determinanti del volontariato: in altre parole, a partire dallo studio dei modelli di teoria econo-

DETERMINANTI ED EFFETTI DEL VOLONTARIATO

mica, si ragiona su cosa può indurre un individuo, volto alla massimizzazione della propria utilità, a fare volontariato. Si commentano, inoltre, i principali risultati della letteratura empirica. Il capitolo terzo introduce gli effetti del volontariato con l'obiettivo di avviare il lettore al percorso che seguirà nei capitoli successivi: in altri termini, il terzo capitolo rappresenta una sorta di raccordo tra i capitoli che lo precedono e quelli che seguono. Inoltre, si introducono i dati su cui si implementano le analisi empiriche che corredano i capitoli dal IV al IV.

Nel quarto capitolo, si investigano gli effetti del volontariato in termini di premio salariale: cioè si indaga sulla possibilità che coloro che lavorano e sono anche volontari in organizzazioni non-profit conseguano un miglioramento del salario rispetto a coloro che non prestano attività di volontariato. Si studia, pertanto, il premio salariale per i volontari analizzando tre questioni: i) se un premio salariale esiste; ii) qualora esista, quale è la sua dimensione; iii) infine, mediante quale meccanismo economico il volontario ottiene un più alto salario.

Nel quinto capitolo, si indaga la relazione volontariato/salute. I risultati di un ampio filone della letteratura sociologica ed epidemiologica suggeriscono che chi fa volontariato non solo dichiara uno stato di salute percepita migliore di chi non fa volontariato (Carlson 2004), ma di fatto gode di una salute fisica e mentale migliore (Moen et al. 1992; Musick et al. 1999; Post 2005). Inoltre, tra i volontari si registrano tassi di mortalità più bassi rispetto ai non volontari (Musick e Wilson 2008; Konrath et al. 2011). Recentemente, anche gli economisti hanno iniziato a studiare gli effetti del volontariato formale sulla salute (Borgonovi 2008; Petrou e Kupek 2008; Fiorillo e Nappo 2014, 2015). In particolare, nell'ultima parte del capitolo, si studiano gli effetti del volontariato formale in Italia.

Nel sesto ed ultimo capitolo, dopo aver analizzato le determinanti del benessere, si studia la relazione volontariato/benessere utilizzando i dati ufficiali italiani. Recenti ricerche empiriche hanno dimostrato che gli individui che fanno volontariato sono molto più soddisfatti della propria vita rispetto a coloro che non fanno volontariato (Meier e Stutzer 2004; Bruni e Stanca 2008; Fiorillo 2012; Nappo 2010b). Altre hanno dimostrato che la scarsità di relazioni interpersonali sincere rappresenta una delle principali cause della diminuzione della felicità nelle democrazie di mercato (Lane 2000). Il volontariato è attività che si pratica quasi sempre in gruppo, è momento di aggregazione, di condivisione e di confronto tra le parti che interagiscono: come si vedrà, questi sono i principali motivi per cui chi fa volontariato ne guadagna in termini di benessere.

SEZIONE 1

LE DETERMINANTI DEL VOLONTARIATO



CAPITOLO I

UN'INTRODUZIONE AL VOLONTARIATO

I.1. *Cosa è il volontariato?*

Sebbene il volontariato impegni un numero via via crescente di persone, e stia diventando un fenomeno che sempre più caratterizza le economie nazionali, ancora oggi, ai più, è poco chiaro cosa esso sia. Il dibattito tra gli studiosi su come descrivere accuratamente il volontariato, e su come effettivamente misurarlo è ancora aperto. In realtà, per quanto apparentemente semplice, il termine volontariato è un termine dall'accezione complessa ed è usato con una pluralità di significati differenti, sia tra le singole economie, sia all'interno delle stesse. Per esempio, come messo in evidenza da Cnaan et al. (1996), in alcuni paesi, le donazioni di sangue rientrano nell'accezione di volontariato, mentre in altri, far parte di un partito politico o partecipare alle attività di un sindacato significa fare volontariato.

Studiosi appartenenti ad ambiti disciplinari differenti enfatizzano aspetti diversi del volontariato. Wuthnow (1991) sostiene che la caratteristica principale del volontariato sia l'altruismo, mentre altri scienziati sociali focalizzano l'attenzione su aspetti diversi. Wilson and Musick (1997) considerano l'aiuto informale, che si presta a prescindere dal filtro di una organizzazione formalmente riconosciuta, una forma di volontariato. Di contro, Shead (1995) enfatizza il carattere formale di questa attività. Un primo modo per classificare questo fenomeno pro sociale è, quindi, a partire dalla sua formalità: il volontariato formale può essere definito come un'attività a cui si dedica parte del proprio tempo, per libera scelta, in assenza di remunerazione, formalmente, all'interno di una organizzazione, lavorando a beneficio di altri o della collettività; il volontariato informale, invece, può essere definito come un'attività a cui si dedica parte del proprio tempo, per libera scelta, in assenza di remunerazione, per aiutare, informalmente (e, quindi, autonomamente), qualcuno, per esempio un amico, un vicino di casa, un parente.

La differenza tra il volontariato formale e informale non è irrilevante ai fini dell'analisi del fenomeno volontaristico: lo studio del volontariato si focalizza

DETERMINANTI ED EFFETTI DEL VOLONTARIATO

per lo più sul volontariato formale, relativamente al quale maggiore è la disponibilità di informazioni. Ciò implica trascurare una parte non secondaria del fenomeno. Per esempio, coloro che appartengono a gruppi o a minoranze etniche, in quanto non pienamente integrati nel tessuto sociale, potrebbero scegliere di fare volontariato in via informale piuttosto che formalmente. Poiché, come si è detto, lo studio del volontariato si incentra per lo più su quello formale, la distinzione tra volontariato formale e informale, nel caso specifico, non consentirebbe di approfondire come tali gruppi si comportano con riferimento a questo tipo di attività (Carson 1999); ne deriva una visione parziale ed incompleta del fenomeno.

L'assenza di remunerazione, che sussiste sia nel caso del volontariato formale che informale, entra anche essa nella definizione di volontariato. Tuttavia, la grande varietà di attività di volontariato in cui la gente è coinvolta invalida questa definizione semplicistica di volontariato come attività gratuita, posta in essere in assenza di un compenso monetario. Basti pensare, per quanto concerne il caso italiano, per esempio, ai volontari del servizio civile che, pur svolgendo un'attività etichettata come volontariato, percepiscono una, seppur minima, retribuzione mensile. Eppure, è importante sottolineare che la differenza sostanziale tra lavoro volontario e lavoro è la assenza di remunerazione per il primo. Ciò, tuttavia, non significa che non sia previsto il margine per un rimborso delle spese effettivamente sostenute (documentate) per effettuare l'attività di volontariato: questo consente anche a chi non "potrebbe permetterselo" di fare volontariato, e fa sì che non diventi una attività elitaria a cui solo chi ha la possibilità economica può dedicarsi. Comunque, in ogni caso, qualunque tipo di rimborso o di onorario dovrebbe essere di valore inferiore rispetto al valore del lavoro svolto (Smith 1999).

Un altro elemento fondamentale che entra nella definizione del volontariato è la sussistenza della libertà/spontaneità dell'azione volontaria. Sembra esserci una sostanziale incompatibilità tra volontariato e costrizione allo svolgimento di tale attività. Tuttavia, anche con riferimento a questa caratteristica definitoria è opportuno fare delle importanti osservazioni. Spesso accade che tra le motivazioni che inducono a fare volontariato vi è la percezione dell'obbligo a svolgere simili attività: una sorta di "pressione sociale" (Freeman 1997) che fa vivere il volontariato come un obbligo sociale derivante anche dalla necessità di anticipare nei confronti della collettività qualcosa di cui un giorno si potrebbe avere bisogno.

Nella esplicitazione del termine volontariato non va trascurato il livello di impegno richiesto affinché un'attività possa essere considerata come attività di volontariato. Alcune definizioni includono anche azioni svolte a *tantum*; altre, invece, richiedono un certo livello di impegno escludendo atti episodi-

ci. L'ampio quadro di riferimento fa sì che, dal punto di vista dell'impegno prestatO, la definizione di volontariato comprenda sia un impegno duraturo e continuativo, sia un'attività occasionale se non addirittura unica (Smith 1999; Roy e Ziemek 2000).

Un'ulteriore dimensione del volontariato concerne i beneficiari di tali attività (Cnaan et al. 1996). Alcune definizioni implicano che i beneficiari siano persone estranee rispetto a chi svolge l'attività, quindi individui che il volontario non conosce e con cui non ha nulla in comune. Definizioni più ampie, invece, fanno rientrare tra i beneficiari della attività di volontariato anche persone che abbiano background simili al volontario (parenti, appartenenti alla stessa etnia o alla stessa religione). Infine, una definizione ancora più ampia comprende tra i beneficiari gli stessi volontari in qualità di componenti di gruppi di auto aiuto.

Le diverse interpretazioni circa cosa effettivamente sia il volontariato sfociano in disaccordo sul significato del termine. Ancora oggi, come si diceva, non si è pervenuti ad una definizione univoca di volontariato che inquadri questo fenomeno in modo chiaro ed esclusivo, e che possa includere tutti i differenti aspetti che effettivamente caratterizzano il volontariato. Spesso attività troppo differenti tra di loro rientrano in questa etichetta (Cnaan et al. 1996; Scheier 1980; Smith 1994; Tremper et al. 1994; Vineyard 1993).

Dopo aver analizzato le varie dimensioni che concorrono alla definizione del termine volontariato sembra interessante, per completezza, fare qualche riflessione sulla enunciazione di Snyder e Omoto (2008), secondo cui con il termine volontariato si fa riferimento ad attività di supporto che si decide di intraprendere liberamente e deliberatamente, attività che possono perdurare nel tempo, in cui ci si impegna senza aspettative di guadagno o altre forme di compensazione, spesso realizzate attraverso un'organizzazione formalmente riconosciuta. Alla luce di quanto argomentato in questo capitolo, tale definizione di volontariato mette in evidenza il dibattito tra sociologi e scienziati sociali, dibattito incentrato sulla opportunità di considerare o meno volontariato il lavoro remunerato (Smith 1994); sull'opportunità o meno di fare riferimento all'obiettivo di tale attività (Wilson 2000); sulla necessità che il volontariato sia più formalizzato e pubblico (Snyder e Omoto 1992) o possa includere anche forme di aiuto informale (Snyder e Omoto 1992). Da altro canto, gli economisti considerano il volontariato come una delle più rilevanti attività pro sociali (Meier e Stutzer 2008), e lo collocano nell'ambito della scelta tra lavoro e tempo libero, identificandolo come offerta di lavoro volontario (si veda tra gli altri Brown e Lankford 1992; Duncan 1999; Ziemek 2006).

La definizione di volontariato a cui si fa riferimento in questo libro è una definizione piuttosto ampia che tiene conto delle varie dimensioni fin qui descritte.

Seguendo Wilson e Musick (1999), si definisce il volontariato come un'attività a cui gli individui dedicano parte del loro tempo per aiutare gli altri senza il corrispettivo di un compenso monetario. Questa definizione enfatizza le caratteristiche economiche del volontariato: 1) offerta di lavoro non remunerato; 2) responsabilità in termini di tempo e di impegno; 3) la motivazione altruistica è solo una delle possibili motivazioni per le quali gli individui scelgono di fare volontariato (sulle motivazioni a fare volontariato si veda il capitolo II).

Inoltre, si condivide la classificazione di questa attività in base al suo livello di formalità (Cnaan e Amroffell 1994; Wilson e Musick 1997): quindi, si distingue tra volontariato formale (attività gratuita svolta all'interno o per mezzo di una qualunque organizzazione) e informale (lavoro non retribuito prestato a favore di individui non appartenenti alla propria famiglia, per esempio, attività di supporto ad un vicino di casa, in via del tutto autonoma, senza il filtro di una organizzazione).

La prospettiva di analisi e gli strumenti che si adottano nel libro sono quelli dell'economia politica, tuttavia, non si trascura il confronto con il punto di vista anche di altre scienze sociali che, talvolta, possono risultare funzionali nella spiegazione della complessità del fenomeno volontaristico.

I.2. *Perché studiare il volontariato?*

Fino a qualche decennio fa, si parlava poco di volontariato se non in ambienti tipicamente religiosi: da sempre infatti, la religione, in quanto promotrice di valori etici ispirati a criteri di altruismo e solidarietà, si fa promotrice del volontariato come forma di auto aiuto all'interno di gruppi più o meno allargati, e più o meno aperti. Da qualche anno, sempre più, i governi nazionali puntano alla valorizzazione del volontariato come risorsa capace di colmare le lacune che si vanno creando rispetto alla cura dei bisogni sociali in senso lato. Detto in altre parole, le recenti evoluzioni dei sistemi di welfare state nella direzione di nuovi modelli, successivi alla crisi, piuttosto che affermare l'esclusione del volontariato dallo stato sociale, ne vanno confermando il ruolo cardine nella produzione di beni pubblici, fino al punto che attualmente una parte importante di questa produzione non potrebbe prescindere dal prezioso contributo dei volontari. Il lavoro volontario è così diventato un importante strumento di politica pubblica in molti paesi capitalisti (Musick e Wilson 2008).

Un ulteriore motivo per cui sempre più i riflettori sono puntati sul volontariato è il progressivo venir meno dei vecchi modelli di partecipazione civile e delle forme associative, indeboliti dai cambiamenti economici e tecnologici

che minano la partecipazione democratica dei singoli. Il volontariato rafforza la partecipazione democratica sia direttamente sostenendo, per esempio, in via del tutto gratuita, le campagne elettorali, che indirettamente attraverso la creazione di capitale sociale (inteso come rete di relazioni interpersonali) che è alla base della partecipazione democratica (Musick e Wilson 2008; Putnam 2000).

Simmetricamente al crescente diffondersi del volontariato si è andata sviluppando, in anni relativamente recenti, una vasta letteratura economica, sia teorica che empirica, su questo tema.

I motivi per i quali il volontariato suscita l'interesse degli economisti sono riconducibili sostanzialmente a tre: 1) comprendere cosa possa indurre un soggetto, volto alla massimizzazione della propria utilità, ad offrire lavoro volontario in assenza di remunerazione; 2) capire se e come questa attività possa contribuire ad una migliore performance del mercato del lavoro in economie caratterizzate da elevati e persistenti livelli di disoccupazione; 3) stimare il valore economico del volontariato o, detto in altri termini, l'apporto del volontariato alla produzione del prodotto interno lordo (PIL).

Il primo motivo di interesse degli economisti per il volontariato è strettamente connesso alle crescenti donazioni di denaro e di tempo che si registrano nelle economie moderne. Dinnanzi a numeri via via in aumento, gli economisti hanno iniziato ad interessarsi dei comportamenti pro sociali usando un insieme di motivazioni proprie della letteratura psicologica. In altri termini, la scienza economica ha incominciato ad usare i concetti di altruismo, senso di dovere, pressione sociale, norme sociali, prestigio sociale e motivazione intrinseca all'interno di modelli di massimizzazione dell'utilità. La teoria economica spiega l'altruismo ricorrendo a modelli in cui si ipotizzano funzioni di utilità interrelate: in un contesto standard di individui razionali, si assume che un soggetto possa trarre utilità dal benessere altrui (Reece 1979; Becker 1974). Le preferenze degli individui altruisti tendono a definirsi non esclusivamente sulla base dei propri livelli di consumo, ma anche sulla base dei livelli di consumo degli altri (Ziemek 2003, 2006). Come si vedrà nel capitolo II, l'altruismo e la motivazione intrinseca rappresentano due classi di modelli teorici con cui gli economisti spiegano il comportamento pro sociale della donazione di tempo, ovvero del volontariato.

Il secondo motivo di interesse degli economisti per il volontariato, indagare se possa contribuire ad una migliore performance del mercato del lavoro, è stimolato dal guardare questa attività come opportunità che può agevolare la ricerca di un'occupazione per chi è fuori dal mercato del lavoro, e migliorare la posizione lavorativa di chi già lavora. Le opportunità di formazione e di investimento in capitale umano che si associano alla pratica del volontariato sono infatti preziose, sia per coloro che, usciti dai circuiti della formazione, si

accingono ad entrare nel mercato del lavoro, sia per gli insider. Per i primi il volontariato può diventare una potenziale cerniera tra i percorsi di formazione formale e l'accesso al mercato del lavoro, compensando, in alcune economie, la carenza di interventi volti alla qualificazione di chi ha completato l'iter formativo standard; offrendo, allo stesso tempo, la possibilità di segnalarsi a datori di lavoro che altrimenti non avrebbero la possibilità di conoscere le caratteristiche di alcuni segmenti dell'offerta di lavoro. In definitiva, in un contesto in cui le fasi della vita, con specifico riferimento alla relazione formazione – lavoro – non lavoro, non sono più nettamente separate ma, spesso, finiscono con l'intersecarsi, il volontariato gioca un ruolo importante in quanto esperienza che consente di investire in capitale umano e che, pertanto, può facilitare sia l'accesso al mercato del lavoro che la permanenza nello stesso. Questo ultimo è il caso degli anziani che facendo volontariato hanno ancora la possibilità di ricoprire una funzione attiva all'interno della società (Nappo 2010a).

Il tema della stima del valore economico del volontariato muove dall'idea che la rappresentazione quantitativa aiuti ad evidenziare con i numeri quanto questa risorsa sia non solo utile ma addirittura indispensabile per la collettività. A partire dalla opportunità/utilità di stimare il valore economico del volontariato, negli ultimi decenni, si sono andate sviluppando alcune tecniche da impiegare nella sua misurazione. Le metodologie attualmente disponibili, sebbene non del tutto equiparabili, si possono ricondurre a due tipologie: 1) quella dei metodi "diretti" o basati sull'output; 2) quella dei metodi "indiretti" o basati sull'input. Questi due approcci si differenziano sia per il tipo di informazioni che utilizzano sia per le assunzioni teoriche da cui muovono. I risultati di alcune indagini empiriche, condotte a livello europeo (Volunteering in the European Union 2010), mettono in evidenza che il volontariato contribuisce alla creazione del PIL in misura molto diversa nei vari Paesi dell'Unione Europea. In particolare, il volontariato produce meno dello 0.1% del PIL in Slovacchia, Polonia e Grecia; meno dell'1% del PIL in Italia, Repubblica Ceca, Lituania, Bulgaria, Ungheria, Malta, Portogallo, Romania e Slovenia; tra l'1 e il 2% del PIL in Francia, Germania, Belgio, Irlanda, Lussemburgo e Spagna; più del 2% del PIL in UK, Finlandia e Danimarca; il 3.14% del PIL in Svizzera; il 3.50% del PIL nei Paesi Bassi; ben il 4.75% del PIL in Austria.

I.3. *Chi sono i volontari?*

È estremamente difficile dire chi sono i volontari: certamente rappresentano un gruppo disomogeneo anche perché, come si è provato ad argomentare nelle sezioni precedenti, non è possibile individuare una pratica standard di volontariato. Di fatto i volontari operano sia con ruoli differenti in numerose

organizzazioni tra loro diverse per obiettivi e mission, sia al di fuori di organizzazioni formalmente riconosciute, svolgendo attività di supporto a singoli e/o alla collettività in via del tutto indipendente ed informale.

A conferma di ciò, secondo Cnaan et al. (1996, pag. 364), quando si chiede alla gente se fa attività di volontariato, spesso le risposte sono incerte in quanto non si è convinti se effettivamente quello che fa può essere considerato volontariato, oppure no. Anche coloro che sono impegnati nella stessa attività, talvolta danno risposte differenti. Esiste, pertanto, oltre ad una difficoltà oggettiva a delineare una definizione di volontariato, anche una difficoltà soggettiva a definirsi volontari.

In quanto segue si prova ad illustrare una fotografia del volontariato in Italia, facendo riferimento ai dati, relativi all'anno 2013, contenuti nella prima rilevazione sul lavoro volontario effettuata dall'Istat (2014) in collaborazione con il CSVnet (rete dei Centri di Servizio per il volontariato) e la Fondazione Volontariato e Partecipazione. In particolare, l'obiettivo di questo paragrafo è capire chi (età, sesso, caratteristiche socio demografiche) fa volontariato e dove (sia in termini di collocazione sul territorio che in termini di settori prevalenti) gli individui prestano attività a titolo gratuito.

In Italia, nel 2013, circa un italiano su otto, di età superiore o uguale a 14 anni, svolgeva attività gratuita a beneficio di altri o della comunità nelle quattro settimane precedenti l'intervista. Detto in altri termini, il 12,6% degli italiani faceva volontariato. Il tasso totale è dato dalla somma del tasso di volontariato organizzato (formale), pari al 7,9%, e del tasso di volontariato individuale (informale) pari al 5,8% che si riferisce a tutte quelle attività prestate al di fuori di un'organizzazione di volontariato. L'8,1% degli intervistati dichiarava di aver svolto attività sia organizzate che individuali, il 54,3% solo attraverso gruppi o associazioni formalmente riconosciute, il 37,6% esclusivamente in via autonoma.

La tabella 1.1 contiene le informazioni relative sia alla ripartizione territoriale delle persone di anni 14 e più che nelle quattro settimane precedenti l'intervista hanno svolto attività gratuite a favore degli altri, sia alle modalità di svolgimento delle stesse.

Per ciò che concerne la distribuzione per macro aree, il Nord-Est detiene il primato con il tasso di volontariato totale più alto del Paese, pari al 16%. A seguire il Nord-Ovest (13,9%), il Centro (13,4%) e il Sud (8,6%). Seppure simili, i tassi di partecipazione totali nel Nord-Ovest e nel Centro denotano una diversa composizione a favore del volontariato organizzato/formale nel Nord-Ovest (9,3% tasso di volontariato organizzato, valore superiore alla media nazionale), viceversa nel Centro prevale il volontariato individuale/informale (6,7% tasso di volontariato individuale, valore superiore alla media nazionale).

DETERMINANTI ED EFFETTI DEL VOLONTARIATO

Tabella 1.1: Ripartizione territoriale delle persone di anni 14 e più che, nelle quattro settimane precedenti l'intervista, hanno svolto attività gratuite a favore degli altri e modalità di svolgimento delle stesse (anno 2013).

CARATTERISTICHE TERRITORIALI	Tasso di volontariato totale (%)	Tasso di volontariato organizzato (%)	Tasso di volontariato individuale (%)
Nord-ovest	13,9	9,3	5,6
Nord-est	16,0	10,1	7,0
Centro	13,4	7,9	6,7
Sud	8,6	5,2	4,1
Isole	10,4	5,9	5,7

Fonte: Istat (2014)

Per ciò che concerne le caratteristiche dei volontari, i dati mostrano che le donne sono meno attive degli uomini (11,9% contro 13,3%). Gli uomini sono più impegnati rispetto alle donne in attività organizzate (8,8% contro 7%). Per ciò che riguarda, invece, il tasso di volontariato individuale non si registrano sostanziali differenze di genere.

Con riferimento all'età dei volontari, la percentuale più alta si registra nelle fasce di età centrali della popolazione. Il tasso di volontariato totale cresce con il crescere dell'età e raggiunge il suo valore massimo nella classe di età 55-64 anni (15,9%).

Sussiste una relazione diretta anche tra volontariato e titolo di studio: al crescere del titolo di studio cresce l'impegno in attività di volontariato. Il tasso di volontariato totale più basso si registra tra gli individui in possesso di licenza elementare o senza alcun titolo di studio (6,1%); di contro, raggiunge il suo valore più elevato tra i laureati (22,1%).

In relazione allo status occupazionale, il tasso di volontariato totale è più elevato tra gli occupati (14,8%) e tra gli studenti (12,9%). La tabella 1.2 riporta i dati relativi alle persone di 14 anni e più che hanno svolto, nel 2013, attività gratuite a beneficio di altri nelle quattro settimane precedenti l'intervista, per modalità con cui le hanno svolte e alcune caratteristiche individuali e familiari.

Le attività realizzate, a titolo gratuito dai volontari, nelle quattro settimane precedenti l'intervista, ammontano complessivamente a circa 126 milioni di ore di lavoro. Se si fa riferimento ad una settimana lavorativa di 36 ore, l'apporto dei volontari corrisponde a circa 875mila lavoratori occupati a tempo pieno. In media, ciascun volontario ha svolto 19 ore di lavoro volontario. Sus-

sistono, tuttavia, delle differenze territoriali. In particolare, nel Nord-Ovest, che detiene il primato nazionale, si registra una media pari a 21,4 ore dedicate ad attività di volontariato. Di contro, i valori medi più bassi si registrano nelle isole: in Sicilia la media è pari a 13,9 ore.

Non sussistono significative differenze di genere: 18,8 ore per gli uomini e 19,2 ore per le donne. Tuttavia, c'è da mettere in evidenza che l'impegno delle donne è sensibilmente maggiore nelle attività di volontariato non organizzato, dove la media per le donne è pari a 17,4 ore, mentre per gli uomini corrisponde a 14,7 ore. Questo dato probabilmente si può spiegare considerando che, in Italia, le donne, per tradizione culturale, si dedicano alla cura degli anziani e dei bambini.

Facendo riferimento allo stato occupazionale, le casalinghe e i ritirati dal lavoro sono le due categorie, che forse per la maggiore disponibilità di tempo, si dedicano, mediamente, di più al lavoro volontario, con una media di impegno pari rispettivamente a 20,7 e a 25,9 ore pro capite.

Per ciò che concerne la condizione economica, coloro che dichiarano di vivere in famiglie agiate, in media, dedicano al lavoro volontario il maggiore impegno (26 ore pro capite in 4 settimane). A questi seguono coloro che dichiarano di vivere in famiglie che versano in condizioni economiche assolutamente insufficienti (24,4 ore pro capite). Questo dato può essere interpretato alla luce del fatto che chi fa fatica ad "arrivare a fine mese" è sensibile rispetto alle necessità di aiuto degli altri, o semplicemente che ha un minor costo opportunità del tempo che decide di mettere a disposizione di tali attività (sulle determinanti del volontariato, cioè sulle motivazioni che inducono gli individui a donare il proprio tempo a favore di altri o della collettività si indagherà nel capitolo II).

DETERMINANTI ED EFFETTI DEL VOLONTARIATO

Tabella 1.2: *Persone di 14 anni e più che, nelle quattro settimane precedenti l'intervista, hanno svolto attività gratuite a beneficio di altri per modalità con cui le hanno svolte e alcune caratteristiche individuali e familiari (anno 2013).*

CARATTERISTICHE INDIVIDUALI E FAMILIARI	Tasso di volontariato totale (%)	Tasso di volontariato organizzato (%)	Tasso di volontariato individuale (%)
Totale	12,6	7,9	5,8
SESSO			
Maschi	13,3	8,8	5,7
Femmine	11,9	7,0	5,8
CLASSE DI ETÀ			
14-24	10,0	7,2	3,5
25-34	11,4	7,1	5,3
35-44	13,7	7,8	7,1
45-54	15,6	9,7	7,0
55-64	15,9	10,5	7,0
65-74	13,1	8,2	5,7
75 e più	5,9	3,3	3,2
TITOLO DI STUDIO			
Laurea	22,1	13,6	10,9
Diploma superiore	15,1	10,0	6,4
Licenza media	10,3	6,4	4,6
Licenza elementare, nessun titolo	6,1	3,1	3,4
CONDIZIONE			
Occupato	14,8	9,1	6,9
In cerca di occupazione	10,7	6,2	5,7
Casalinga	9,5	5,4	4,6
Studente	12,9	9,5	4,3
Ritirato	12,0	7,9	5,1
In altra condizione	8,6	5,0	4,5
RISORSE ECONOMICHE			
Ottime	23,4	15,0	11,4
Adeguate	14,6	9,6	6,3
Scarse	10,7	6,2	5,2
Assolutamente insufficienti	9,7	5,5	5,1

Fonte: Istat (2014)

Nonostante sussista una relazione diretta tra volontariato e titolo di studio in termini di incidenza numerica nell'impegno, si osserva che in termini di ore dedicate al volontariato, l'impegno è maggiore tra coloro che sono in possesso di licenza elementare o di nessun titolo di studio (in media 21,6 ore pro capite).

Tabella 1.3: Ore dedicate alle attività gratuite a beneficio di altri nelle 4 settimane precedenti l'intervista dai volontari di 14 anni e più, per modalità con cui sono svolte, e alcune caratteristiche individuali, familiari e territoriali (anno 2013).

CARATTERISTICHE INDIVIDUALI, FAMILIARI E TERRITORIALI	TOTALE ATTIVITÀ GRATUITE	ATTIVITÀ GRATUITE ORGANIZZATE	ATTIVITÀ GRATUITE NON ORGANIZZATE
	Media ore per volontario	Media ore per volontario	Media ore per volontario
Totale	19,0	18,6	16,1
SESSO			
Maschi	18,8	19,0	14,7
Femmine	19,2	18,2	17,4
CLASSE DI ETÀ			
14-24	14,9	14,1	13,7
25-34	18,1	14,9	19,0
35-44	14,9	15,3	12,1
45-54	16,7	16,0	14,9
55-64	22,2	22,5	16,4
65-74	26,2	27,9	20,2
75 e più	24,7	22,6	23,1
TITOLO DI STUDIO			
Laurea	19,5	19,6	15,1
Diploma superiore	18,6	18,2	15,5
Licenza media	18,1	17,1	17,2
Licenza elementare, nessun titolo	21,6	23,6	17,6
CONDIZIONE			
Occupato	15,8	15,1	13,9
In cerca di occupazione	19,7	18,3	17,4
Casalinga	20,7	19,2	19,8
Studente	16,7	14,4	18,6
Ritirato	25,9	28,1	17,6
In altra condizione	25,2	27,2	18,2

DETERMINANTI ED EFFETTI DEL VOLONTARIATO

RISORSE ECONOMICHE			
Ottime	26,0	25,0	20,3
Adeguate	18,8	18,9	14,7
Scarse	18,1	17,3	16,5
Assolutamente insufficienti	24,4	21,1	23,6
RIPARTIZIONE			
Nord-Ovest	21,4	21,2	18,2
Nord-Est	19,4	19,8	15,7
Centro	18,5	17,8	16,0
Sud	16,4	15,2	15,0
Isole	15,6	14,0	14,1

Fonte: Istat (2014)

La tabella 1.3 illustra i dati relativi alle ore dedicate alle attività gratuite a beneficio di altri nelle 4 settimane precedenti l'intervista dai volontari di 14 anni e più, per modalità con cui sono svolte, e alcune caratteristiche individuali, familiari e territoriali.

La tabella 1.4 mostra i dati relativi al tipo di attività svolto dai volontari di anni 14 e più nelle quattro settimane antecedenti l'intervista. I dati mostrano che le attività prestate attraverso un'organizzazione sono mediamente più qualificate rispetto a quelle prestate in via autonoma (volontariato informale). Queste ultime consistono prevalentemente in attività professionali assimilabili ai servizi alla persona.

Tabella 1.4: *Persone di 14 anni e più che, nelle quattro settimane precedenti l'intervista, hanno svolto attività gratuite a beneficio di altri per modalità con cui le hanno svolte e ruolo professionale non retribuito coperto (anno 2013).*

TIPO DI ATTIVITÀ NON REMUNERATA SVOLTA	Attività organizzate	Attività non organizzate
Legislatori, imprenditori e alta dirigenza	6,5	1,2
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	7,2	7,3
Professioni tecniche	32,3	16,0
Professioni esecutive nel lavoro di ufficio	5,9	5,5
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	23,6	44,3
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	1,3	4,0
Conduttori di impianti, operai di macchinari e conducenti di veicoli	2,3	2,4
Professioni non qualificate	12,5	16,2
Non classificato	8,6	3,1

Fonte: Istat (2014)

Dal report dell'Istat (2014) emerge che le attività di volontariato prestate all'interno di organizzazioni rappresentano una pratica consolidata nel tempo. Quasi l'80% dei volontari si impegna nella medesima attività da tre anni o più, ben il 37,7% da più di dieci anni. Si tratta, quindi, di risorse su cui le organizzazioni sanno di poter contare. Per quanto riguarda invece, i volontari non organizzati, quasi nel 50% dei casi, si impegnano in quella stessa attività da meno di due anni.

È interessante osservare in quali settori si collocano i volontari. La percentuale più elevata presta il proprio impegno nell'ambito di gruppi/organizzazioni che perseguono finalità religiose: si tratta prevalentemente di donne (29,7% a fronte del 17,5% per gli uomini), risiedono per lo più nel Centro-Sud, e hanno un basso titolo di studio. Per quanto riguarda l'età sono prevalentemente giovani tra i 14 e i 24 anni (29,7%) e anziani che hanno un'età pari o superiore ai 75 anni (30,5%).

La tabella 1.5 mostra i dati relativi al tasso di volontariato totale (valori percentuali) per settore prevalente.

Tabella 1.5: *Tasso di volontariato totale (%) per settore prevalente (anno 2013).*

SETTORE	Tasso di volontariato totale (%)
Religione	23,2
Attività ricreative e culturali	17,4
Sanità	16,4
Assistenza sociale e protezione civile	14,2
Attività sportive	8,9
Ambiente	3,4
Istruzione e ricerca	3,1
Cooperazione, solidarietà internazionale	2,8
Filantropia, promozione del volontariato	2,3
Attività politica	1,9
Relazioni sindacali, rappresentanza di interessi	1,5
Tutela e protezione dei diritti	1,4
Sviluppo economico e coesione sociale	1,0
Altro	2,7

Fonte: Istat 2014

DETERMINANTI ED EFFETTI DEL VOLONTARIATO

In conclusione, l'analisi descrittiva dei dati (Istat, 2014) mostra che i volontari italiani non rappresentano un gruppo omogeneo: hanno età diverse, caratteristiche culturali differenti e competenze dissimili, inoltre, non sono distribuiti in modo uniforme sul territorio nazionale e all'interno dei vari settori produttivi.

CAPITOLO II

LE DETERMINANTI DEL VOLONTARIATO

II.1. *Perché si fa volontariato?*

Il volontariato è un fenomeno complesso la cui spiegazione supera i confini di una singola area di ricerca in quanto differenti discipline, quali l'antropologia, la psicologia, la sociologia e l'economia politica, offrono interpretazioni relative alle motivazioni che inducono i volontari ad impegnarsi in questa attività pro sociale.

Le motivazioni che inducono gli individui a fare volontariato sono classificate in due gruppi.

1) Un primo gruppo si focalizza sui premi interni che scaturiscono dall'aiutare gli altri e sono connessi alla motivazione intrinseca. Secondo la psicologia sociale cognitiva (Deci 1971, pag. 105) "una persona è intrinsecamente motivata a svolgere una attività quando non riceve nessun premio apparente ad eccezione dell'attività stessa".

Meier (2007) distingue due sotto-componenti della motivazione intrinseca.

(i) I volontari hanno a cuore il benessere di chi riceve il prodotto della attività di volontariato. Poiché gli individui hanno preferenze pro sociali, la loro utilità aumenta sia se aumenta il benessere degli altri, sia se si riducono le diseguaglianze tra gli individui.

(ii) I volontari traggono soddisfazione dal lavoro gratuito e intrinsecamente ottengono beneficio dall'attività che svolgono (Andreoni 1990; Argyle 1999; Deci e Ryan 2000a; Frey 1997). In altre parole, chi fa volontariato trae utilità diretta dall'atto stesso di fare lavoro volontario e prova una sensazione di "warm glow" mettendo a disposizione degli altri il proprio tempo per la fornitura di un bene pubblico. La consapevolezza di contribuire a una buona causa è internamente premiante. Evidenze empiriche a favore di questa componente della motivazione intrinseca si riscontrano negli studi di Menchik e Weisbrod (1987), Vaillancourt (1994), Day e Devlin (1996), e più recentemente in Cappellari e Turati (2004), Carpenter e Myers (2010), Cappellari et al. (2011) e Bruno e Fiorillo (2012).

DETERMINANTI ED EFFETTI DEL VOLONTARIATO

L'economia politica analizza il comportamento del volontario intrinsecamente motivato, che trae utilità diretta dall'atto stesso di fare volontariato, mediante il così detto modello del consumo privato, in cui l'offerta di lavoro volontario è un'attività che incrementa l'utilità dell'individuo e, quindi, è un argomento della sua funzione d'utilità. Il modello del consumo privato sarà discusso nel paragrafo 2.2.

2) Un secondo gruppo di motivazioni considera l'incremento di utilità che deriva dai premi estrinseci che il volontariato può produrre a favore di chi offre gratuitamente il proprio tempo: le persone fanno volontariato strumentalmente con l'obiettivo di ricevere un sotto-prodotto del lavoro volontario (Meier e Stutzer 2008).

Meier e Stutzer (2008) sottolineano due motivi per i quali il lavoro volontario può essere estrinsecamente premiante.

(iii) Il volontariato può essere intrapreso come un investimento in capitale umano. Le persone si impegnano in attività di volontariato con l'obiettivo di aumentare il loro futuro reddito da lavoro. Evidenze empiriche a favore del volontariato quale investimento in capitale umano si riscontrano nei lavori di Menchik e Weisbrod (1987), Day e Devlin (1998), Hackl et al. (2007) e recentemente in Bruno e Fiorillo (2015).

(iv) Gli individui decidono di fare volontariato per investire in network sociali. Attraverso l'impegno in attività di volontariato, si promuovono nuovi contatti sociali che possono rivelarsi utili per ottenere una occupazione. I lavoratori dipendenti, per esempio, possono offrire lavoro volontario non solo perché traggono beneficio dall'aiutare gli altri, ma anche perché vogliono segnalare le loro abilità e le loro caratteristiche ai datori di lavoro e, allo stesso tempo, stabilire contatti sociali potenzialmente utili per la loro carriera. Evidenza empirica a favore di questa motivazione si ha nel lavoro di Hackl et al. (2007).

Il volontariato quale modello di investimento sarà analizzato nel paragrafo 2.3.

Nell'ambito della letteratura economica vi sono studi che, per spiegare il comportamento dei volontari, considerano simultaneamente sia la motivazione intrinseca che quella estrinseca. Tuttavia, essi sono ancora pochi. Mentre alcuni contributi più recenti mostrano la rilevanza della motivazione intrinseca (Cappellari et al. 2011), altri enfatizzano l'importanza sia della motivazione intrinseca sia di quella estrinseca (Cappellari e Turati 2004; Carpenter e Myers 2010; Bruno e Fiorillo 2012). Il modello del consumo e dell'investimento sarà presentato nel paragrafo 2.4.

Nell'ambito della letteratura sociale è possibile individuare due diversi filoni di ricerca che sostengono l'idea che i premi monetari possano "spiazzare"

la motivazione intrinseca. Il primo filone fa riferimento a Titmuss (1970), il quale argomenta che il pagamento per le donazioni di sangue mina i valori sociali: il pagamento riduce o elimina totalmente la volontà a donare il sangue. Il secondo filone di ricerca fa riferimento alla psicologia sociale cognitiva: sotto particolari condizioni i premi monetari riducono la motivazione intrinseca. Questo effetto è chiamato “il costo nascosto del premio” (Lepper e Green 1978; Deci 1975; Deci e Ryan 1985). Esso è una delle più importanti anomalie in economia, in quanto suggerisce l’opposto della legge fondamentale dell’economia, cioè che aumentando gli incentivi monetari si riduce, piuttosto che aumentare, l’offerta. Di conseguenza, non è opportuno utilizzare il meccanismo del prezzo al fine di incrementare l’offerta (di lavoro volontario), quanto piuttosto si dovrebbe fare affidamento su un diverso tipo di incentivo, vale a dire la motivazione intrinseca (Frey e Jegen 2001).

Nella letteratura economica, ancora pochi sono gli studi che analizzano come i volontari reagirebbero se il loro lavoro fosse remunerato, vale a dire ancora scarsi sono i lavori che studiano se i premi monetari che ricevono i volontari “spiazzano” la loro motivazione intrinseca riducendo, di conseguenza, l’offerta di lavoro volontario. L’effetto spiazzamento generato dalla corresponsione di premi monetari ai volontari sarà analizzato nel paragrafo 2.5.

A prescindere dalla motivazione intrinseca e/o estrinseca alla base dell’offerta di lavoro gratuito, all’interno di organizzazioni formali, gli individui possono godere delle relazioni interpersonali che il volontariato formale genera. In questo caso, incontrare persone e fare amicizia sono di per sé gratificazioni. La motivazione relazionale rappresenta un terzo gruppo di motivazioni dell’offerta di lavoro volontario. Evidenze empiriche a favore della motivazione relazionale per spiegare l’offerta di lavoro volontario si trovano nei lavori di Prouteau e Wolff (2004, 2006, 2008) e Fiorillo (2009a). Il movente relazionale sarà discusso nel paragrafo 2.6.

Infine, nel paragrafo 2.7, saranno discussi i lavori empirici che hanno testato le ipotesi alla base dei modelli teorici sulle motivazioni del volontariato.

II.2. *Il modello del consumo privato*

Nel modello del consumo privato il volontario deriva la sua utilità direttamente dall’atto di agire, cioè dall’atto stesso di fare volontariato. Sono il volontariato ed i premi associati a questa attività a motivare gli individui a donare il proprio tempo. Questi premi includono auto integrazione, acquisizione o mantenimento di un certo status sociale, soddisfazione che deriva dal tipo di lavoro svolto o dal rafforzamento di norme etiche e sociali, o semplice-

DETERMINANTI ED EFFETTI DEL VOLONTARIATO

mente un sentimento di “warm glow” per avere fatto qualcosa di buono e per aver dato il proprio contributo (Andreoni 1990; Ziemek 2006).

Seguendo Fiorillo (2008), dai lavori di Menchik e Weisbrod (1987), Freeman (1997), Banks e Tanner (1998) e Hackl et al. (2007) si può derivare un modello di consumo privato in cui le preferenze di un individuo sono espresse come segue:

$$U = U(X, H_l, V) \quad (2.1)$$

$$s.t. V = V(H_v) \quad (2.2)$$

$$X = W(1 - H_l - H_v) + Y \quad (2.3)$$

dove, l'utilità dipende dal consumo privato, X , dal tempo libero, H_l , e dal contributo privato all'offerta di bene caritatevole V . L'offerta di bene caritatevole, V , è prodotta donando tempo H_v . Nella equazione del vincolo di bilancio, $H_w + H_l + H_v = 1$ è il vincolo temporale, H_w è il tempo dedicato al lavoro, W è il reddito da lavoro, mentre Y è il reddito non da lavoro. Il tempo totale, il prezzo del bene privato e il prezzo del bene caritatevole sono normalizzati ad uno. Il contributo privato del bene caritatevole, V , entra direttamente nella funzione di utilità del volontario e può essere trattato come un bene di consumo normale. Massimizzando la (1) attraverso la (2) e (3), la condizione di primo ordine rispetto al tempo donato risulta:

$$\frac{\partial U}{\partial V} + \lambda W = 0 \quad (2.4)$$

Ne deriva che la scelta di offrire lavoro volontario varia inversamente al variare del reddito da lavoro, che rappresenta il costo opportunità del volontariato, e direttamente al variare del reddito totale $W + Y$.

II.3. *Il modello dell'investimento*

Nel modello dell'investimento l'attività di volontariato è principalmente intesa come investimento in capitale umano. In questo modello, l'individuo offre lavoro volontario nella prospettiva di migliorare la propria posizione sul mercato del lavoro sia in termini di occupabilità, che in termini di retribuzione (Menchik e Weisbrod 1987). Innanzitutto, prestare lavoro volontario in una organizzazione formale può rivelarsi un “trampolino di lancio” per i giovani in cerca di prima occupazione per i quali è difficile trovare un lavoro, soprattutto quando i datori di lavoro non sono disposti ad assumere coloro

che non hanno esperienza lavorativa (l'esperienza lavorativa rappresenta una componente importante del capitale umano). Ancora, per i disoccupati di lunga durata, il volontariato può rivelarsi una modalità attraverso cui beneficiare di un processo di riacquisizione della attitudine al lavoro. Le esperienze di volontariato, permettendo il recupero di vecchi *skill* e l'acquisizione di nuovi, possono agevolare l'individuo nella ricerca di un nuovo posto di lavoro, in un contesto in cui la probabilità di trovare un'occupazione si riduce all'aumentare della durata della disoccupazione. Inoltre, un ulteriore motivo per cui gli individui possono trovare profittevole fare volontariato è che, attraverso questa attività, hanno la possibilità di segnalare le proprie abilità che, in mercati del lavoro con alte barriere all'entrata, potrebbero essere solo supposte dai datori di lavoro e mai verificate. In altre parole, il volontariato offre agli individui più produttivi la possibilità di farsi apprezzare dai datori di lavoro che, altrimenti, a causa dell'asimmetria informativa, difficilmente potrebbero valutarne le abilità professionali prima di effettive assunzioni. Simmetricamente, dal lato della domanda di lavoro, il volontariato può diventare uno strumento, a costo zero, a disposizione dei datori di lavoro, utile ai fini della valutazione e selezione del personale.

Ancora, nell'ottica del modello dell'investimento l'attività di volontariato può essere finalizzata all'acquisizione di preziosi contatti interpersonali: inserito in un contesto lavorativo, il volontario accrescere la sua rete di rapporti sociali e ciò può essere funzionale all'attività di ricerca di un'occupazione pagata (Menchik e Weisbrod 1987). In altri termini, le reti di relazioni facenti capo ai singoli individui o presenti all'interno di una data collettività, acquisite grazie all'attività di volontariato, possono favorire l'accesso al mercato del lavoro. Nel modello dell'investimento, a differenza di quanto avviene nel modello relazionale (si veda il paragrafo 2.6), le relazioni interpersonali sono, infatti, considerate strumentali al miglioramento della posizione del volontario sul mercato del lavoro, e non sono, pertanto, esse stesse l'obiettivo dell'attività di volontario. In altre parole, le conoscenze, le frequentazioni, le relazioni interpersonali costruite attraverso la partecipazione all'ambito associativo possono poi risultare utili ed essere valorizzate intenzionalmente per diversi fini, tra cui, in un sistema di microregolazione personalistica del mercato del lavoro, la ricerca del lavoro o il miglioramento della condizione professionale. Come è noto, infatti, si trova lavoro sia attraverso meccanismi di reclutamento formali (per esempio, per quanto riguarda il caso specifico del nostro Paese, i bandi di concorso pubblicati, in genere, sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Ita-

liana), ma anche attraverso contatti personali¹ (Montgomery 1992); pertanto, far parte, anche in qualità di volontario, di un contesto lavorativo può rendere più efficiente la ricerca di un posto di lavoro. Ciò è strettamente connesso al fatto che nel mercato del lavoro, come negli altri mercati, l'acquisizione di informazioni è ovviamente più semplice per gli *insider* che per gli *outsider*.

Nella letteratura sul capitale sociale, l'attività gratuita per una organizzazione sociale è considerata una forma molto comune di capitale sociale². Nel modello di Glaeser et al. (2002), la partecipazione passiva e attiva (lavoro volontario) in un gruppo sociale rappresenta una forma di investimento in abilità sociali, in virtù della quale si possono conseguire rendimenti di mercato dalle relazioni con gli altri. In questo modello l'investimento in capitale sociale è simile all'investimento in capitale umano e all'investimento in capitale fisico. Di seguito, il modello di Glaeser et al. (2002) è ripreso ed è applicato al lavoro volontario quale comportamento di investimento. L'idea di fondo è la medesima: l'individuo investe in abilità al fine di ottenere migliori prospettive di reddito.

L'attività gratuita individuale è rappresentata come una variabile di stock, V , mentre l'attività gratuita aggregata (funzione dell'attività gratuita individuale) è rappresentata anch'essa come una variabile di stock, \hat{V} . Ciascun individuo riceve, per ogni periodo, un flusso di pay-off pari a $VR(\hat{V})$, dove $R(\hat{V})$ è una funzione differenziabile con l'attività gratuita aggregata come argomento, con $R'(\hat{V}) > 0$. Lo stock di attività gratuita segue la dinamica del vincolo di bilancio, $V_{t+1} = \delta V_t + I_t$, dove $1 - \delta$ è il tasso di deprezzamento. Il livello di investimento, I_t , ha un costo del tempo pari a $C(I_t)$ con $C(\cdot)$ crescente e convessa, mentre w è il costo opportunità del tempo, rappresentato dal tasso di salario. L'individuo vive su T periodi e sconta il futuro ad un tasso β . Inoltre, con probabilità θ l'individuo lascia la sua comunità. In questo caso, il valore dell'attività gratuita si deprezza, riducendosi di $\lambda < 1$ del suo valore. Questo declino cattura l'idea che molto dell'investimento in attività gratuita è specifico della comunità. Pertanto, $\phi = (1 - \theta) + \theta\lambda$ è il fattore di deprezzamento derivante dalla mobilità.

Il problema di massimizzazione individuale risulta quindi:

- 1 Il contributo pionieristico di Granovetter (1974) analizza il ruolo che i "contatti personali" possono avere nel cercare e nell'ottenere un posto di lavoro. Secondo Granovetter (1974), i "contatti personali" sono il principale canale attraverso cui gli individui trovano lavoro. Inoltre, le occupazioni trovate tramite "contatti personali" sono mediamente occupazioni a salari più alti rispetto a quelle trovate attraverso i mezzi formali (colloqui) o tramite "accesso diretto" (senza ricorrere a contatti personali o a mezzi formali).
- 2 Per capitale sociale si intende l'insieme delle relazioni sociali, le norme sociali e la fiducia che esistono all'interno di un gruppo sociale in grado di influenzare l'attività economica. Per una ampia rassegna della letteratura sul capitale sociale si veda Fiorillo (2007).

$$\max_{I_0, I_1, \dots, I_T} \sum_{t=0}^T \beta^t [V_t R(\hat{V}_t) - \mathcal{C}(I_t)] \quad (2.5)$$

$$s.t. V_{t+1} = \delta V_t + I_t \quad \forall t \quad (2.6)$$

L'individuo massimizza la sua funzione obiettivo considerando l'attività gratuita aggregata, \hat{V} , fissa. La condizione del primo ordine associata al problema di investimento è data da:

$$\mathcal{C}'(I_t) = \frac{1 - (\beta\delta\phi)^{T-t+1}}{1 - \beta\delta\phi} R(\hat{V}) \quad (2.7)$$

La condizione di primo ordine implica i seguenti risultati di statica comparata: l'investimento in attività gratuita (i) declina con la mobilità θ ; (ii) declina con il costo opportunità del tempo w ; (iii) aumenta in comunità con maggiore attività gratuita \hat{V} ; (iv) declina con l'età.

II.4. *Il modello del consumo e dell'investimento*

Alcuni lavori più recenti, come Cappellari e Turati (2004), Carpenter e Myers (2010), Cappellari et al. (2011) e Bruno e Fiorillo (2012), seguendo il lavoro seminale di Menchik e Weisbrod (1987), con l'intento di spiegare la decisione di fare volontariato, introducono simultaneamente ad una motivazione estrinseca, una motivazione intrinseca. In questo paragrafo si espongono brevemente i principali risultati teorici di questi studi.

Cappellari e Turati (2004) considerano diversi tipi di individui: da individui che sono indotti a fare volontariato - nei servizi sociali, nel settore politico e nel sindacato - da una pura motivazione intrinseca a individui spinti da una pura motivazione estrinseca. Nel modello teorico la scelta di offrire lavoro volontario deriva da un confronto tra i relativi costi e benefici. Essi derivano, rispettivamente, dalla motivazione intrinseca e estrinseca dell'agente. Entrambi sono una funzione del tempo trascorso nel fare volontariato, del premio monetario ottenuto dal volontario e del salario orario percepito dai volontari occupati a cui occorre rinunciare. L'analisi teorica mostra che un cambiamento nel premio monetario e nel salario esercita effetti contrastanti sui benefici e sui costi marginali del volontariato: mentre un aumento del premio monetario riduce i benefici e i costi marginali, un aumento del salario li aumenta. Pertanto, a parte gli individui che presentano una pura motivazione intrinseca e una pura motivazione estrinseca, un cambiamento nel premio monetario e nel salario produce sul volontariato un effetto indeterminato nel segno.

DETERMINANTI ED EFFETTI DEL VOLONTARIATO

Carpenter e Myers (2010) utilizzano un modello sviluppato da Bénabou e Tirole (2006), in cui è enfatizzata la relazione tra altruismo, motivazione intrinseca e reputazione (immagine), per modellare il comportamento pro-sociale di un agente che presenta preferenze altruistiche, riceve un compenso monetario e ha cura della sua reputazione (immagine). Il modello mostra che i) gli agenti più altruisti offrono più attività pro sociale; ii) gli agenti che non hanno cura della propria reputazione (immagine) offrono più attività pro sociale quando il compenso monetario aumenta; iii) per gli agenti che hanno cura della loro reputazione (immagine), un aumento del compenso monetario “spiazza” la reputazione (immagine) per l’offerta di attività pro sociale, rendendo ambiguo l’effetto netto del compenso monetario sul comportamento pro sociale.

Cappellari et al. (2011) sviluppano un modello comportamentale di donazione di tempo e di denaro che considera anche le decisioni riguardanti il tempo destinato alle attività domestiche e al lavoro remunerato sul mercato del lavoro. Il contributo caritatevole di tempo e denaro influenza l’utilità dell’agente mediante due canali: un sentimento di “warm glow” e preoccupazioni di reputazione. Assumendo che il salario sia superiore alla produttività individuale del lavoro volontario, il modello mostra che il contributo di tempo e di denaro da parte dell’agente è positivo ogni volta che l’individuo ha preferenze specifiche per il sentimento di “warm glow” e ha preoccupazioni di reputazione.

Seguendo Menchik e Weisbrod (1987), Bruno e Fiorillo (2012) modellano simultaneamente una motivazione di consumo e una motivazione di investimento dell’offerta di lavoro volontario. La scelta del consumo è guidata da una motivazione intrinseca (l’obiettivo è consumare il bene “volontariato”), mentre la decisione di investimento è guidata dalla motivazione estrinseca (il volontariato è strumentale ad altri obiettivi). Nel comportamento del consumo, la motivazione intrinseca rappresenta le preferenze sociali dell’individuo, mentre nella prospettiva dell’investimento gli individui si impegnano in attività gratuite con l’obiettivo di incrementare il reddito futuro. Al fine di determinare l’ottima offerta di lavoro remunerato e l’ottimo ammontare di tempo libero, gli agenti massimizzano una funzione di utilità di due periodi. In ogni periodo, l’ottimo ammontare di tempo libero è allocato tra attività che massimizzano la soddisfazione dell’agente: il tempo speso in lavoro volontario e il tempo speso nel prendersi cura dei membri della famiglia.

Il risultati del modello sono i seguenti: a) l’offerta di lavoro volontario dipende negativamente dal tempo speso nel prendersi cura dei membri della famiglia e dal salario, e positivamente dal reddito non da lavoro; b) nel modello di puro consumo, l’offerta di lavoro volontario dipende positivamente

dalla motivazione intrinseca; c) nel modello di puro investimento, l'offerta di lavoro volontario dipende negativamente dal fattore di sconto; d) nel modello simultaneo del consumo e dell'investimento, l'offerta di lavoro volontario dipende dalla motivazione intrinseca e dal fattore di sconto. La prevalenza del modello del consumo sul modello dell'investimento dipende dalla forza della motivazione intrinseca. Se la motivazione intrinseca è scarsa, allora prevale il modello dell'investimento. Viceversa, se la motivazione intrinseca è elevata, si impone il modello del consumo.

II.5. *L'effetto spiazzamento dei premi monetari ai volontari*

Come si è accennato nel primo paragrafo, pochi studi forniscono un modello teorico ed evidenza empirica su come i premi monetari influenzano l'offerta di lavoro gratuito. In questo paragrafo si analizzano gli studi in questione.

Frey e Götte (1999) sono i primi a studiare l'impatto dei premi monetari sull'offerta di lavoro volontario in Svizzera. Essi assumono che gli individui sono intrinsecamente e estrinsecamente motivati nel prestare lavoro volontario nel settore della politica. Nel modello teorico la scelta di fare volontariato dipende dal confronto tra costi e benefici. Entrambi sono una funzione del tempo trascorso nel fare volontariato e del premio monetario. Due effetti opposti sono al lavoro quando aumenta il premio monetario per il lavoro volontario. Da un lato, il premio monetario riduce il costo opportunità del volontariato; dall'altro, riduce l'utilità marginale del volontariato, così che l'effetto netto è teoricamente indeterminato.

Cappellari e Turati (2004), per considerare anche il salario orario dei volontari impiegati, applicano una struttura modificata di Frey e Götte (1999). Il lavoro è già stato discusso nel paragrafo 2.4.

Fiorillo (2011), al fine di caratterizzare il comportamento dei volontari al modificarsi della motivazione intrinseca e del premio monetario, sviluppa una semplice struttura teorica sulla base dei modelli presentati da Frey e Götte e Cappellari e Turati. L'autore considera tre tipi di individui: i) gli individui che ottengono un premio monetario ma che non sono intrinsecamente motivati; ii) coloro che sono intrinsecamente motivati ma che non conseguono un premio monetario; iii) coloro che sono intrinsecamente motivati e ottengono un premio monetario.

Nel modello teorico la scelta di fare volontariato dipende dal confronto tra costi e benefici. I benefici dipendono dalle ore destinate al volontariato e dalla motivazione intrinseca, mentre i costi derivano dalle ore destinate al volon-

tariato e dal premio monetario ricevuto dal volontario. In equilibrio l'utilità marginale del volontariato uguaglia il suo costo marginale.

Si analizzano tre scenari a seconda del tipo di volontario considerato e della variazione della motivazione intrinseca e/o del premio monetario.

1) Nel primo scenario si esaminano gli individui che sono intrinsecamente motivati e non ricevono un premio salariale, e si analizza il loro atteggiamento quando la motivazione intrinseca aumenta. Assumendo che l'incremento della motivazione intrinseca aumenta l'utilità marginale del volontario, si ottiene un "effetto motivazione intrinseca": un incremento della motivazione intrinseca genera un aumento dell'offerta di lavoro volontario.

Una possibile spiegazione dell'effetto motivazione intrinseca è fornita da Deci e Ryan (2000b, pag. 56) i quali osservano che "negli esseri umani, la motivazione intrinseca non è l'unica forma di motivazione, [. . .], ma è la più diffusa e importante. Dalla nascita in poi, gli esseri umani, nei loro stati più sani, sono attivi, curiosi, e allegri, mostrando una disponibilità ad imparare e ad esplorare, e non richiedono incentivi esterni per farlo. Questa naturale tendenza motivazionale [. . .] non è limitata all'infanzia, ma è una caratteristica significativa della natura umana che influenza le prestazioni, la persistenza e il benessere lungo il ciclo della vita".

2) Nel secondo scenario si analizzano gli individui che ricevono un premio monetario e che non sono intrinsecamente motivati e si deriva il loro comportamento quando aumenta il premio estrinseco. Ipotizzando che il costo opportunità del volontariato si riduca, si consegue "l'effetto prezzo relativo" enfatizzato da Frey e Götte (1999) e Cappellari e Turati (2004): un incremento del premio monetario comporta un aumento dell'offerta di lavoro volontario perché il premio estrinseco abbassa il costo opportunità del volontariato.

3) Nel terzo scenario si studiano gli individui che sono intrinsecamente motivati e ricevono un premio monetario e si analizza il loro comportamento quando aumenta il premio estrinseco. Il risultato finale è indeterminato in quanto dipende dal segno dell'utilità marginale, dal costo opportunità del volontariato e dal segno dell'effetto del premio monetario sulla motivazione intrinseca. Si enfatizzano due casi limite.

i) Il primo caso è il "crowding-out effect" evidenziato da Frey e Götte (1999) e Cappellari e Turati (2004) che si verifica quando l'incremento del premio monetario riduce il costo opportunità e l'utilità marginale del volontariato e l'effetto del premio monetario sulla motivazione intrinseca è di segno negativo. Pertanto, un incremento del premio monetario riduce l'offerta di lavoro volontario.

ii) Il secondo caso è il "crowding-in effect" enfatizzato da Frey e Jegen (2001) che si ha quando un incremento del premio monetario riduce il costo

opportunità del volontariato ma ne aumenta l'utilità marginale: in tal caso l'effetto del premio monetario sulla motivazione intrinseca è di segno positivo. Ne consegue che un incremento del premio monetario aumenta l'offerta di lavoro volontario.

Le spiegazioni del "crowding-out effect" (effetto spiazzamento) sono fornite da Frey e colleghi. Frey e Oberholzer-Gee (1997, pag. 747) osservano che "se una persona trae un beneficio intrinseco semplicemente comportandosi in modo altruistico o vivendo rispettando i doveri civici, ricevere un pagamento per il suo servizio riduce il sentimento altruistico. La sua motivazione intrinseca ha quindi un effetto ridotto sull'offerta. Esiste un processo psicologico che sostiene questo fenomeno. Quando gli individui percepiscono che un intervento esterno tende a controllare la loro motivazione intrinseca nell'eseguire un compito, la prestazione diminuisce". Frey e Götte (1999) sottolineano che "le persone che sono pagate per svolgere un compito che hanno realizzato in passato per sé stesso (cioè in quanto intrinsecamente motivate) riducono il loro sforzo. Questo effetto si manifesta quando la compensazione monetaria è percepita come un atto di controllo, vale a dire riduce il sentimento di auto-determinazione dei volontari". Frey e Jegen (2001) considerano due condizioni psicologiche per le quali appare l'effetto spiazzamento, vale a dire: 1) *L'auto-determinazione indebolita*. Quando gli individui percepiscono i compensi monetari come una causa di riduzione della loro auto-determinazione, la motivazione intrinseca è sostituita dal controllo estrinseco. Gli individui che sono costretti a comportarsi in modo specifico da un intervento esterno si sentono "overjustified" se mantengono la loro motivazione intrinseca. 2) *L'auto-stima indebolita*. Quando un intervento esterno segnala che la motivazione dell'agente non è riconosciuta, la sua motivazione intrinseca è di fatto negata. La persona percepisce che il suo impegno e la sua competenza non sono apprezzate, con conseguente abbassamento del relativo valore. Una persona intrinsecamente motivata è privata della possibilità di mostrare il proprio interesse e il proprio coinvolgimento in un'attività quando qualcun altro le offre una compensazione monetaria. Come risultato della ridotta autostima, gli individui riducono lo sforzo. I compensi monetari spiazzano la motivazione intrinseca se gli individui interessati li percepiscono come atto di controllo. In questo caso, sia l'auto-determinazione sia l'auto-stima si indeboliscono, e le persone reagiscono riducendo la loro motivazione intrinseca nell'attività controllata.

II.6. *Il modello relazionale*

Per lungo tempo gli psicologi hanno enfatizzato la natura relazionale di alcuni bisogni umani. Baumeister e Leary (1995) sottolineano come gli esseri

umani sono profondamente portati ad instaurare e a mantenere almeno una quantità minima di rapporti interpersonali durevoli, positivi e significativi.

Il contenuto relazionale delle relazioni interpersonali è recentemente entrato nel dibattito teorico economico sotto l'etichetta di "beni relazionali". L'analisi economica dei beni relazionali è stata proposta originariamente da Gui (1987) nello studiare la struttura dell'economia di una comunità e da Ulhner (1989) nello spiegare la partecipazione alle elezioni politiche (Becchetti et al. 2008). I beni relazionali sono output intangibili di natura comunicativa e affettiva prodotti attraverso relazioni personali (Gui 2000). Essi non possono essere prodotti, consumati o acquisiti da un singolo individuo, poiché dipendono dalle interazioni con gli altri e sono goduti se e solo se condivisi con altri (Bruni e Stanca 2008). Ne consegue che l'identità di chi condivide il bene relazionale può essere cruciale (Sacco e Vanin 2000): in altri termini l'identità conta. I beni relazionali possono essere prodotti in molti ambienti, tuttavia alcune circostanze sembrano essere più propizie. Meno le relazioni tra gli individui sono forzate, più si favorisce la loro produzione e il loro consumo. La partecipazione ad associazioni e il volontariato formale sono sostanzialmente attività volontarie. Di conseguenza, come precisato da Gui (2000) e Ben-Ner (2002), si presume che queste attività siano particolarmente propizie alla produzione e al consumo di beni relazionali. Di fatto, il volontariato è un'attività che favorisce la promozione dell'incontro e dello scambio tra gli individui, in quanto, generalmente, si pratica in gruppi la cui frequentazione rafforza la motivazione e i legami non solo tra quanti fanno parte del gruppo, ma anche tra i volontari e chi beneficia della loro attività³ (Becchetti et al. 2008). In altre parole, le organizzazioni formali di volontariato sono ambiti collettivi particolarmente favorevoli alla produzione e al consumo di beni relazionali poiché favoriscono e stimolano incontri "faccia a faccia": incontri tra persone che condividono valori e obiettivi, e che sono spesso legate da rapporti di conoscenza e fiducia reciproca. Il loro operare, quindi, contribuisce a modificare e ad accrescere lo stock di relazioni esistenti, creando nuove opportunità di incontri tra soggetti già collegati e aprendo nuovi collegamenti (Gui, 2003). Ne consegue che donare tempo ad un'associazione di volontariato può essere una motivazione per produrre e consumare beni relazionali.

3 Per di più, il volontariato si pratica in organismi (tra questi, ad esempio, le cooperative sociali) che risultano essere particolarmente orientati alla creazione di un ambiente di lavoro che si contraddistingue per l'elevata qualità delle relazioni interpersonali (sia tra i colleghi che con i superiori, che con gli utenti del servizio) (Musella, 2008). Alcuni studi (Depedri, 2004), mettono in luce che la "soddisfazione" per gli aspetti relazionali dei rapporti nelle organizzazioni non profit, sia più elevata rispetto ad altre tipologie di organizzazioni.

Non è semplice inserire i beni relazionali nella letteratura sui modelli di volontariato esistente. Infatti, mentre da un lato, essi non sono beni privati di consumo, in quanto beni pubblici aventi le caratteristiche della non escludibilità e non rivalità, dall'altro lato sono differenti dai beni pubblici tradizionali in quanto la loro produzione e il consumo sono simultanei e congiunti (Prouteau e Wolff 2004).

Tuttavia, alcuni lavori come Clotfelter (1985) e Schiff (1990) valutano l'interazione con gli altri quale motivo per fare volontariato all'interno del modello del consumo privato. In questa prospettiva, Fiorillo (2009a) nell'analizzare le determinanti del volontariato formale considera, all'interno del modello del consumo privato, le relazioni interpersonali uno dei motivi ("motivo relazionale") che può indurre a fare volontariato. In altre termini, l'autore propone un modello del consumo alternativo in cui i beni relazionali vengono, per l'appunto, assimilati a beni di consumo ordinari in cui si presta attenzione particolare al contenuto relazionale del lavoro volontario. Nella stessa prospettiva si pongono Prouteau e Wolff (2004, 2006, 2008) che sostengono che molti fanno volontariato perché considerano questa attività un'opportunità per incontrare altra gente e stringere amicizie. In altri termini, il volontariato, come tutte le attività di partecipazione sociale, è visto come un'opportunità di produzione e di consumo di beni relazionali. Tale attività è collocata all'interno del movente del consumo privato.

II.7. *Un'analisi dei risultati della letteratura empirica*

Dopo avere discusso delle motivazioni che inducono ad offrire lavoro volontario, in questo ultimo paragrafo si presentano i risultati di molteplici studi empirici sui modelli di volontariato le cui ipotesi teoriche si sono discusse in precedenza.

In generale, gli studi empirici analizzati presentano una struttura econometrica del tipo:

$$V_i = \gamma R_i + \delta I_i + \rho Y_i + \beta' X_i + \varepsilon_i \quad (2.8)$$

dove V_i è la variabile del lavoro volontario (dicotomica, con valore 1 se l'individuo fa volontariato, oppure continua, numero di ore di volontariato), che dipende da R_i la variabile del premio monetario, I_i la variabile della motivazione intrinseca, Y_i il reddito da lavoro, X_i la matrice delle altre variabili esplicative, quali età, genere, stato civile, numero dei figli, livello d'istruzione,

dimensione della famiglia, lo stato di salute, stato lavorativo e altre ancora, con ε_i termine di errore e γ , δ , ρ , e β 'i parametri da stimare.

II.7.1 *Modello del consumo privato e modello dell'investimento*

Come si è discusso nei paragrafi 2.2 e 2.3, Menchik e Weisbrod (1987) presentano un modello teorico del consumo privato e dell'investimento in cui il lavoro volontario, rispettivamente, è un bene di consumo ordinario e un'attività che incrementa le possibilità di guadagni futuri attraverso l'esperienza di lavoro e i nuovi contatti interpersonali. I due modelli differiscono nel reddito familiare e nell'età. Mentre il modello del consumo predice una relazione positiva tra l'attività gratuita e il reddito totale, il modello dell'investimento assume una riduzione del lavoro volontario con l'avanzare dell'età dell'individuo, in quanto si riduce la vita attesa rispetto a cui l'investimento può produrre il suo rendimento. L'evidenza empirica, su dati americani, mostra che il lavoro volontario aumenta al ridursi del suo costo opportunità (il salario orario), all'aumentare del reddito totale e presenta un ciclo di vita con un picco intorno a 43 anni. Tali risultati forniscono evidenza dell'esistenza di una motivazione del consumo e di una motivazione dell'investimento nella scelta dell'individuo di offrire lavoro volontario.

Precedentemente allo studio di Menchik e Weisbrod (1987), Mueller (1975) e Schram e Dunsing (1981) avevano analizzato l'offerta di lavoro volontario delle donne, considerando una motivazione del consumo e una motivazione dell'investimento. Per gli Stati Uniti, Mueller non riscontra nessun legame statisticamente significativo tra il reddito e le ore dedicate al lavoro volontario; sempre per gli Stati Uniti, Schram e Dunsing trovano che la probabilità che le donne sposate offrano lavoro volontario è negativamente e statisticamente legata alla loro età, supportando il modello dell'investimento.

Anche Vaillancourt (1994) e Day e Devlin (1996) collocano i loro studi empirici nell'ambito di una struttura di consumo privato e di investimento dell'offerta di lavoro volontario. Gli autori, implementando modelli probit su dati del Canada, mostrano che la probabilità di fare volontariato è influenzata positivamente sia dal livello di istruzione che dal livello del reddito familiare. Risultati contrastanti tra i due studi si hanno riguardo all'età. Mentre Day e Devlin (1996) mostrano un ciclo di vita nella probabilità di svolgere attività gratuita con un picco nella classe di età 55-64 anni, Vaillancourt (1994) trova che i più giovani partecipano di più rispetto ai più anziani. Queste evidenze, comunque, sono coerenti con le ipotesi del lavoro volontario quale attività di consumo e attività di investimento (accumulazione di capitale umano).

Brown e Lankford (1992) inquadrano la loro equazione empirica in un modello di consumo privato, e ricorrono a un modello tobit su dati statunitensi per mostrare che un più alto livello d'istruzione e un più basso costo opportunità incrementano le ore di lavoro volontario. L'evidenza, benché non statisticamente significativa, esibisce anche un ciclo di vita con un picco nella classe di età 30-40 anni. Per gli autori questo risultato potrebbe indicare non un motivo di investimento a supporto del volontariato, come sostenuto da Menchik e Weisbrod (1987), quanto il coinvolgimento degli individui in attività gratuite connesse all'attività dei propri bambini.

Freeman (1997) presenta, per gli Stati Uniti, un ulteriore test empirico del modello del consumo privato specificando una decisione di svolgere lavoro volontario e una decisione di donare ore di volontariato. Rispetto alla prima scelta, i volontari presentano caratteristiche associate con un più alto valore del tempo: salario orario e reddito familiare più elevati, età e anni d'istruzione maggiori. L'autore individua una spiegazione di queste evidenze in un fattore di natura sociale: le persone decidono di fare volontariato quando viene loro richiesto. Al riguardo Freeman suggerisce la seguente spiegazione: la richiesta porta con sé "pressione sociale", "è più probabile che una persona aderisca a richieste personali che a richieste telefoniche e/o scritte; così come a richieste dei datori di lavoro, dei colleghi, e simili, piuttosto che alle richieste degli sconosciuti" (Freeman 1997, pag. S164).

Carlin (2001), investigando l'offerta di lavoro volontario delle donne sposate negli Stati Uniti, mostra risultati in linea con quelli ottenuti da Freeman. Ricorrendo a specificazioni probit con selezione del campione, Carlin mostra che un incremento del salario orario genera una minima riduzione della partecipazione attiva delle donne e un incremento delle ore lavorate. Inoltre, la partecipazione attiva aumenta all'aumentare dei redditi non da lavoro, indicando che la decisione di svolgere lavoro volontario è un bene normale.

Fiorillo (2009b), testa per la prima volta un'ipotesi di consumo contro un'ipotesi di investimento dell'offerta di lavoro volontario su dati ufficiali italiani. L'analisi empirica utilizza l'anno 1997 del dataset Multiscopo sulle Famiglie, Aspetti della Vita Quotidiana, dell'Istituto Nazionale di Statistica. L'autore sottopone a test l'ipotesi alla base del modello del consumo utilizzando il reddito familiare complessivo, disponibile nell'anno 1997 dell'Indagine Multiscopo. Le evidenze mostrano che il reddito familiare è una determinante importante della decisione di offrire lavoro gratuito per una associazione di volontariato. In particolare, i risultati evidenziano una relazione positiva tra la probabilità di essere volontario e il reddito complessivo familiare mensile: cioè al crescere del reddito familiare cresce la probabilità di offrire lavoro gratuito. L'attività gratuita che si presta per un'associazione di volontariato è

quindi un bene normale. La relazione positiva tra la probabilità di essere volontario e il reddito familiare conferma le ipotesi del modello del consumo ed è in linea con i risultati di Menchik e Weisbrod (1987), Vaillancourt (1994) e Day e Devlin (1996). La probabilità di essere volontario per un'associazione di volontariato, inoltre, aumenta con l'età fino ad una fascia di età compresa tra 45 e 54 anni e poi si riduce. L'evidenza che, *ceteris paribus*, l'attività di volontariato si riduca con l'età tende a supportare il modello dell'investimento. Il risultato per le associazioni di volontariato è consistente con quelli ottenuti da Menchik e Weisbrod (1987) e da Day e Devlin (1996).

Con riferimento ancora ai dati ufficiali italiani, Cappellari et al. (2011) testano un modello comportamentale di donazione di tempo e di denaro che considera anche le decisioni riguardanti il tempo destinato alle attività domestiche. Le stime simultanee del modello teorico, utilizzando l'anno 2000 del dataset Multiscopo sulle Famiglie, Aspetti della Vita Quotidiana, dell'Istituto Nazionale di Statistica, mostrano che la partecipazione religiosa – quale misura del sentimento di “warm glow” e di preoccupazioni di reputazione – ha un impatto significativo sulla donazione di tempo all'interno di organizzazioni formali.

Sempre con dati ufficiali italiani, Bruno e Fiorillo (2012) sottopongono a verifica empirica il modello teorico simultaneo di una motivazione di consumo e di una motivazione di investimento. Gli autori utilizzano l'anno 1997 del dataset Multiscopo sulle Famiglie, Aspetti della Vita Quotidiana, dell'Istituto Nazionale di Statistica e quale proxy della motivazione intrinseca la risposta alla domanda “lavorare con gli altri ha un valore in sé?”. Gli autori implementano un modello probit con variabile endogena. I risultati indicano che sia il motivo dell'investimento che quello del consumo influenzano l'offerta regolare di lavoro volontario, con un più forte impatto del movente del consumo. Infatti, controllando per un insieme di caratteristiche individuali, e considerando il problema empirico della doppia direzionalità (endogeneità), la motivazione intrinseca, l'età, il reddito familiare e i bisogni di cura della famiglia sono variabili che influenzano significativamente la probabilità di offrire regolarmente lavoro volontario.

Infine, Carpenter e Myers (2010) utilizzano dati sui vigili del fuoco volontari in Vermont (USA) per testare le predizioni teoriche del modello descritto nella sezione 2.4. L'altruismo è misurato mediante i risultati sperimentali di un gioco del dittatore, mentre la reputazione mediante una “vanity plate”. Le evidenze mostrano che l'altruismo e la reputazione sono associate con la decisione di diventare un vigile del fuoco volontario. Inoltre, pagare piccoli stipendi ai volontari aumenta di poco la loro partecipazione volontaria, tuttavia l'effetto è attenuato per quei volontari che hanno una più elevata reputazione.

II.7.2 *Effetto spiazzamento*

Frey e Götte (1999) usano i dati della Swiss Labor Force Survey, anno 1997, per valutare gli effetti dei premi diretti sul lavoro volontario. Gli autori considerano gli individui che fanno volontariato in organizzazioni politiche, nel settore dei servizi pubblici, in gruppi di interesse e in uffici politici locali. La variabile chiave dell'analisi, premi monetari, è una variabile dicotomica che assume valore di uno se il rispondente ha ricevuto compensazioni finanziarie per la sua attività di volontariato, zero altrimenti. Regredendo la variabile premi monetari, insieme ad altre variabili di controllo, sulle ore mensili di volontariato, Frey e Götte trovano una correlazione negativa e significativa che li induce a concludere che i premi monetari riducono l'offerta di lavoro volontario (effetto spiazzamento).

Cappellari e Turati (2004), ricorrono a dati campionari sui lavoratori italiani e investigano il lavoro volontario in tre settori: 1) servizi sociali, 2) settore politico e 3) sindacato. La motivazione intrinseca è identificata attraverso una domanda in cui al rispondente è chiesto di classificare un insieme di valori, quali solidarietà, autonomia, democrazia, ecc... La motivazione intrinseca è una dummy con valore uguale ad uno per i rispondenti che classificano la "solidarietà" quale valore più importante. Analogamente, la motivazione estrinseca è individuata sulla base di una domanda in cui al lavoratore è chiesto di indicare la ragione più importante per cambiare lavoro, come un salario migliore, migliori condizioni di lavoro, migliori prospettive di carriera, ecc... La motivazione estrinseca è una dummy uguale a uno se il rispondente dichiara che la ragione più importante per cambiare lavoro è il salario. Utilizzando un modello probit trivariato, in grado di tenere conto del problema della endogeneità della motivazione intrinseca ed estrinseca, gli autori mostrano che la motivazione estrinseca prevale per i volontari nei servizi sociali e nelle associazioni politiche, mentre la motivazione intrinseca domina la decisione di fare volontariato nel sindacato.

Fiorillo (2011) utilizza i dati del 1998 dell'Indagine sull'occupazione nei servizi sociali condotta dalla Fondazione Italiana del Volontariato - Fondazione Europea dell'Occupazione (FIVOL-FEO) su organizzazioni pubbliche, for-profit e non-profit nell'offerta di un numero limitato di servizi alla persona. Il dataset presenta informazioni sul numero delle ore trascorse a fare volontariato, sul grado di motivazione intrinseca e sugli incentivi monetari che rappresentano i fattori chiave nell'offerta di lavoro volontario secondo la struttura teorica descritta nel paragrafo 2.5. La motivazione intrinseca è misurata da una variabile dicotomica che assume valore di uno se il rispondente concorda che il volontariato è un dovere morale, 0 altrimenti. Il premio monetario è

misurato da una variabile dicotomica che presenta un valore uguale ad 1 se il rispondente riceve un rimborso a somma fissa nel prestare lavoro volontario e 0 altrimenti. L'effetto spiazzamento è misurato dal prodotto della motivazione intrinseca per il premio monetario più il premio monetario e si prevede abbia un segno negativo. Per poter tener conto dell'endogeneità della motivazione intrinseca, l'analisi empirica utilizza un modello dei minimi quadrati ordinari con variabile strumentale. I risultati mostrano che il compenso monetario influenza positivamente la decisione di offrire lavoro volontario (effetto prezzo relativo) così come la motivazione intrinseca. Come atteso, l'effetto del premio monetario sulla motivazione intrinseca è negativo: la variabile prodotto premio monetario per motivazione intrinseca presenta un segno negativo e statisticamente significativo. Tuttavia, dall'analisi dei dati non emerge alcun effetto spiazzamento, poiché l'effetto totale del premio monetario sulle ore di volontariato offerte dagli individui intrinsecamente motivati presenta un segno positivo e non negativo (sebbene non statisticamente significativo).

II.7.3 *Modello relazionale*

Per quanto riguarda, infine, il modello relazionale che, come si è detto nel paragrafo 2.6, assume la donazione di tempo ad un'associazione di volontariato motivata dalla produzione e dal consumo di beni relazionali, l'importanza attribuita dai volontari alla dimensione relazionale è stata testata da vari studi empirici. Smith (1999), in un lavoro realizzato con i dati dell'Indagine Nazionale sul Volontariato condotta in Gran Bretagna per il Centro di Volontariato del Regno Unito, argomenta che "incontrare gente e fare amici attraverso il volontariato" rappresenta uno dei benefici più significativi di questa attività. In particolare, tra 12 differenti motivazioni suggerite agli intervistati, il motivo relazionale è risultato essere il terzo in ordine di importanza.

Enjolras (2002), utilizzando dati Norvegesi, dimostra che, nelle associazioni sportive, più i beni relazionali sono disponibili, più i membri sono coinvolti in esse. L'ammontare di beni relazionali offerti dall'associazione è misurato dalla frequenza dei contatti con gli altri membri dell'associazione. Prouteau e Wolff (2004) ottengono risultati che evidenziano lo stesso tipo di benefici relazionali. Utilizzando una indagine sull'uso del tempo condotta dalla INSEE in Francia tra il 1998 e 1999, gli autori mostrano che la frequenza degli incontri con gli amici è più elevata per quelle famiglie in cui almeno un membro prende parte ad attività associative. Prouteau e Wolff (2006), utilizzando sempre dati INSEE raccolti tra il 1998 e 1999, riscontrano che i volontari che assumono ruoli di responsabilità nelle associazioni di volontariato di cui fanno parte, traggono gratificazioni relazionali da questo tipo di attività. In

un successivo lavoro condotto sempre su dati INSEE del 2002, Prouteau e Wolff (2008) indagano ancora sulle motivazioni espresse dai volontari per spiegare il loro coinvolgimento nell'attività di volontariato. I risultati confermano l'importanza del motivo relazionale: dall'analisi descrittiva emerge, infatti, che la motivazione più frequentemente dichiarata tra tutti i volontari è il desiderio di essere utili alla società e agli altri, mentre la seconda motivazione in termini di importanza è quella relazionale (questo tipo di motivazione favorisce il coinvolgimento in sei casi su dieci). Inoltre, è significativo osservare che, nel sotto-campione dei volontari che sono membri delle associazioni in cui operano, il motivo relazionale è riportato più frequentemente del motivo altruistico. L'analisi econometrica mostra che lavorare come volontario in un'associazione ha un impatto causale sulla probabilità di fare amicizia in quella associazione, risultato che supporta il movente relazionale.

Fiorillo (2009a) stima il modello relazionale su dati italiani (Indagine Multiscopo sulle Famiglie, Aspetti della Vita Quotidiana, dell'Istituto Nazionale di Statistica, anno 1997). Seguendo Prouteau e Wolff (2004), testa l'ipotesi che i volontari in organizzazioni di volontariato hanno, *ceteris paribus*, più relazioni personali rispetto ai non volontari. Se gli individui, partecipando attivamente in organizzazioni di volontariato, producono e consumano beni relazionali, è plausibile ipotizzare che essi abbiano più frequentemente incontri con gli altri rispetto a coloro che non partecipano attivamente. I risultati mostrano che l'impatto della partecipazione attiva sulla probabilità di incontrare gli amici una o più volte a settimana è positivo e significativo, se si fa volontariato in una organizzazione di volontariato, positivo ma non significativo quando si fa volontariato in un altro tipo di associazione. Tuttavia, l'autore sottolinea che la relazione tra la partecipazione attiva e l'attività relazionale non è immune da problemi di endogeneità, connessi alla doppia casualità del legame e a variabili omesse correlate all'attività gratuita. Per ciò che concerne la doppia casualità, da un lato, se l'individuo dona una quantità elevata del suo tempo agli altri, può incrementare il numero e l'intensità dei contatti con gli amici. Dall'altro lato, se un individuo produce e consuma frequenti relazioni interpersonali con gli amici, e tra questi vi sono persone che svolgono attività di volontariato, come sostenuto da Freeman (1997), si verifica "pressione sociale" affinché anche egli possa diventare un volontario. Per ovviare al problema della doppia causalità Fiorillo (2009a) conduce un'analisi di variabili strumentali. I risultati delle stime sembrano supportare l'interpretazione causale che l'attività gratuita offerta in un'associazione di volontariato e in altro tipo di associazione abbia un impatto positivo sul consumo di beni relazionali.



SEZIONE 2

GLI EFFETTI MICROECONOMICI DEL VOLONTARIATO



CAPITOLO III

GLI EFFETTI DEL VOLONTARIATO: UN'INTRODUZIONE

III.1. *Gli effetti del volontariato*

Alla luce di quanto si è argomentato nei capitoli precedenti il “volontario” è un individuo che presta, spontaneamente, la propria attività a favore degli altri o della collettività attraverso un’organizzazione formalmente costituita o in via autonoma ed informale, senza aspettative di compensi di natura monetaria o di altri benefici personali di tipo materiale. Tuttavia, come si è detto, il lavoro volontario produce, allo stesso tempo, anche effetti a favore di chi lo svolge; è infatti largamente condiviso che aiutare gli altri procura benefici sia a chi si dedica a questo tipo di attività pro sociali, sia a chi le riceve (Wilson e Musick 1999). In particolare, nei capitoli che seguono, si indagherà sugli effetti che potenzialmente derivano dal volontariato a vantaggio di chi lo pratica.

Il volontariato genera effetti oltre che a livello individuale (micro), anche a livello aggregato (macro). Si pensi all’apporto che tali attività possono dare alla costruzione del capitale sociale in termini di creazione di un clima di fiducia generalizzata e di norme di reciprocità che favoriscono lo sviluppo di contesti democratici. Già verso la metà del diciannovesimo secolo, Tocqueville, nell’analisi della democrazia americana, sottolineava come il sussistere di un sano volontariato sia fondamentale per la sopravvivenza della democrazia. Secondo Tocqueville (1945), le associazioni di volontariato si configurano come organismi necessari, che svolgono il ruolo di intermediari tra la massa degli individui e, quindi, la collettività, e le istituzioni governative. La partecipazione attiva nell’ambito di associazioni di volontariato crea quella fiducia diffusa (diversa da quella che deriva dai rapporti di amicizia e di parentela) su cui si fonda una vita politica democratica. Le organizzazioni di volontariato sono, infatti, il luogo ideale per la creazione di spazi di partecipazione democratica interna che derivano dalla condivisione delle scelte e delle strategie associati-

ve. In tempi più recenti, Putnam et al. (1993) sostengono che “al loro interno, le associazioni diffondono tra i partecipanti il senso della cooperazione, della solidarietà e dell’impegno sociale. [...] La partecipazione a organizzazioni pubbliche inculca l’abitudine alla cooperazione e un senso di responsabilità nelle imprese collettive”. In più, affermano che “una fitta rete di associazioni secondarie traduce in pratica e contribuisce a consolidare un’effettiva collaborazione sociale”. A partire dal lavoro pionieristico di Putnam et al. (1993) numerose indagini empiriche hanno messo in evidenza l’importanza dell’associazionismo come elemento capace di accrescere lo spirito di cooperazione, di solidarietà e l’impegno civile delle persone. In questa prospettiva, le organizzazioni di volontariato rappresentano un importante strumento di veicolazione per la diffusione delle norme di fiducia e di reciprocità nei contesti sociali in cui operano. Il senso civico dei volontari tende a trasmettersi alla collettività, andando ad incrementare la dotazione di capitale sociale del territorio su cui l’organizzazione opera (Almond e Verba 1963; Brehm e Rahn 1997). Inoltre, alla luce della letteratura sul capitale sociale, il lavoro volontario può contribuire allo sviluppo economico locale rendendo le istituzioni pubbliche e i mercati più efficienti (Beugelsdijk e van Schaik 2005).

Non fa parte degli obiettivi di questo lavoro affrontare il tema degli effetti aggregati del volontariato a cui tuttavia, per completezza di esposizione si è voluto fare un cenno.

L’obiettivo è, invece, analizzare gli effetti del volontariato a livello individuale. In altre parole, a partire dalle motivazioni che inducono un individuo a fare volontariato si indagherà sulle ricadute, positive e non, che tale attività può avere sull’individuo che offre lavoro volontario o gratuito. In particolare, si considerano tre aree di ricerca in ambito microeconomico: il salario, la salute e il benessere soggettivo. Per ognuna di queste aree di ricerca: 1) si procederà con una rassegna ragionata della principale letteratura internazionale evidenziando i nessi tra l’attività di volontariato e i relativi effetti che si producono a livello individuale; 2) si effettuerà una analisi empirica con l’intento di riscontrare la validità delle ipotesi teoriche con riferimento esclusivo alla realtà italiana.

A partire dallo studio di Day e Devlin del 1998 sul Canada, gli economisti hanno iniziato a investigare se i volontari occupati in attività retribuite conseguono un premio salariale, vale a dire se coloro che lavorano e sono anche volontari in organizzazioni non-profit conseguono un miglioramento del salario rispetto a coloro che non prestano attività di volontariato. Nel capitolo IV si studierà, pertanto, il premio salariale per i volontari analizzando tre questioni: i) se un premio salariale esiste; ii) qualora esistesse, quale è la sua dimensione; iii) infine, mediante quale meccanismo economico il volontario

ottiene un più alto salario. Inoltre, si riporteranno i principali risultati dello studio recentemente pubblicato di Bruno e Fiorillo (2015), effettuato su dati ufficiali italiani riguardo al premio salariale rilevato per coloro che svolgono attività di volontariato in Italia.

Nel capitolo V si studierà la relazione tra volontariato e salute. I risultati di una vasta letteratura epidemiologica e sociologica suggeriscono che chi fa volontariato non solo dichiara uno stato di salute percepita migliore di chi non fa volontariato (Carlson 2004), ma di fatto gode di una salute fisica e mentale migliore (Moen et al. 1992; Musick et al. 1999; Post 2005). Inoltre, tra i volontari si registrano tassi di mortalità più bassi rispetto ai non volontari (Musick e Wilson 2008; Konrath et al. 2011). In anni recenti anche gli economisti hanno iniziato a studiare la correlazione tra volontariato e salute, tuttavia, i lavori disponibili sono condotti su dati esclusivamente americani e anglosassoni. Nel capitolo V si riporteranno le prime stime su dati ufficiali italiani.

Per anni gli economisti hanno inferito il benessere che l'individuo riceve dal consumo di beni e servizi dalle preferenze che egli rivela nel suo comportamento di mercato sulla base dell'assunzione che il benessere soggettivo è l'estensione a cui le preferenze dell'individuo sono soddisfatte. In anni recenti, gli economisti hanno iniziato a considerare, quale indicatore di benessere individuale, la felicità ovvero misure soggettive di benessere, molto utilizzate nell'ambito della psicologia, che fungono da ombrello in cui raccogliere ciò che l'individuo pensa e sente riguardo alla propria vita in generale. Un ulteriore aspetto di questa nuova impostazione è l'idea che i cambiamenti nel modo di sentire delle persone possono essere misurati dalle risposte soggettive su una varietà di domini di soddisfazione, i quali riguardano la soddisfazione individuale in ambiti diversi della vita, come la soddisfazione finanziaria, la soddisfazione del lavoro, la soddisfazione della salute, del tempo libero e così via. La soddisfazione per la vita in generale può essere considerata come un concetto aggregato che può essere spiegata dai singoli domini di soddisfazione. Pertanto, nel capitolo VI si discuteranno le determinanti del benessere soggettivo o felicità, si analizzeranno in modo accurato i principali lavori esistenti sul legame tra il volontariato e la felicità e sulla correlazione tra volontariato e i domini di soddisfazione. Infine, si procederà ad analizzare, da un punto di vista empirico, utilizzando dati ufficiali italiani, la relazione volontariato/domini di soddisfazione.

III.2. *I dati analizzati*

Il valore aggiunto del libro risiede nel fatto di concludere, come si è già detto, ogni capitolo sugli effetti del volontariato con una applicazione empirica su dati ufficiali italiani. In particolare, mentre per gli effetti del volontariato sul salario si procede a riportare i principali risultati del lavoro di Bruno e Fiorillo (2015), le analisi empiriche del capitolo V - Gli effetti del volontariato sulla salute - e del capitolo VI - Gli effetti del volontariato sul benessere - saranno condotte sui dati dell'Indagine Multiscopo sulle Famiglie, Aspetti della Vita quotidiana, dell'Istituto Nazionale di Statistica (Istat), relativamente agli anni 2010 e 2011.

L'Indagine Multiscopo è un'Indagine campionaria (ogni anno un campione rappresentativo di circa 20.000 famiglie e 60.000 individui è intervistato) che rileva le informazioni fondamentali relative alla vita quotidiana degli individui e delle rispettive famiglie. Dall'anno 1993, l'indagine viene condotta annualmente: le informazioni raccolte permettono di conoscere le abitudini degli Italiani e i problemi che affrontano ogni giorno.

Nei questionari si succedono una pluralità di aree tematiche, ciò consente di comprendere come gli Italiani vivono e se sono soddisfatti del funzionamento di quei servizi di pubblica utilità che devono contribuire al miglioramento della qualità della vita. I vari temi tra cui lavoro, vita familiare e di relazione, tempo libero, partecipazione politica e sociale, salute, stili di vita ed altri ancora sono analizzati "in un'ottica in cui oggettività dei comportamenti e soggettività delle aspettative, delle motivazioni, dei giudizi contribuiscono a definire l'informazione sociale" (Istat).

I più importanti risultati dell'Indagine sono disponibili sul sito dell'Istat sia attraverso il Data warehouse Istat, sia attraverso le statistiche report pubblicate su vari argomenti. Ogni anno, inoltre, i dati raccolti vengono analizzati e pubblicati anche su volumi a carattere generale (Rapporto annuale, Annuario statistico italiano, Noi Italia, Italia in cifre). I dati elementari rilevati nel corso dell'indagine sono resi disponibili, gratuitamente, per gli utenti e i ricercatori che ne facciano richiesta motivata per fini di ricerca scientifica attraverso i file dei microdati. I dati sono anonimi e del tutto privi di alcun tipo di riferimento alle famiglie o agli individui intervistati.

Nonostante l'Indagine Multiscopo abbia una cadenza annuale, essa non è un dataset longitudinale poiché la stessa unità cross-sezionale non è seguita nel tempo, e ciò ovviamente non consente di effettuare analisi panel. Ne consegue che, da un punto di vista di analisi empirica, il meglio che si può fare è analizzare una correlazione tra i fenomeni oggetto di studio, piuttosto che una analisi di causalità (ovvero di direzionalità). La parte empirica del libro,

quindi, non effettuerà una analisi di causalità tra il volontariato, la salute percepita e i diversi domini di soddisfazione analizzati. Piuttosto, nel capitolo V si procederà ad analizzare la correlazione tra il volontariato e la salute percepita, che ancora non è stata analizzata per l'Italia con dati ufficiali. Nel capitolo VI, invece, si esaminerà la correlazione tra il volontariato e la soddisfazione economica, la soddisfazione del tempo libero e la soddisfazione delle relazioni di amicizia replicando con dati recenti lo studio di Fiorillo (2012) condotto con dati Multiscopo relativi agli anni 90.

Nel capitolo V, la variabile dipendente è la salute percepita, definita *salute*, una variabile categorica con valori compresi tra 1 e 5. Il valore 1 indica uno stato di salute percepito come pessimo, mentre il valore 5 indica uno stato di salute inteso come ottimo. Nel capitolo VI si considerano tre variabili dipendenti: 1) la soddisfazione economica, 2) la soddisfazione del tempo libero e 3) la soddisfazione delle relazioni con gli amici. Ognuna di queste variabili categoriche assume un valore compreso tra 1 e 4, con il valore uguale ad 1 indicante “per niente soddisfatto” e con il valore uguale a 4 indicante “molto soddisfatto”. In entrambi i capitoli la variabile chiave indipendente, definita *Avol*, è una variabile dicotomica con valore uguale ad 1 se l'intervistato ha offerto attività gratuita in organizzazioni di volontariato negli ultimi dodici mesi. Inoltre, in entrambi i capitoli si utilizzano diverse variabili di controllo, quali: genere, status di coniugato, età, istruzione, giudizio sulla situazione economica della famiglia, status di occupazione, partecipazione passiva e attiva in gruppi sociali, partecipazione religiosa, fiducia, frequenza con cui si incontrano gli amici e partecipazione culturale.

La Tabella 3.1 riporta la denominazione e la definizione di tutte le variabili utilizzate nell'analisi empirica condotta nei capitoli V e VI.

Tabella 3.1: Denominazione e definizione delle variabili usate nell'analisi empirica dei capitoli V e VI

Variabile	Descrizione
<i>Variabili dipendenti</i>	
Salute	Categorica, compresa tra 1, se l'individuo considera se stesso in pessimo stato di salute, e 5, se l'individuo considera se stesso in ottimo stato di salute
Soddisfazione economica	Categorica, compresa tra 1, se l'individuo è “per niente soddisfatto”, e 4, se l'individuo è “molto soddisfatto”
Soddisfazione del tempo libero	Categorica, compresa tra 1, se l'individuo è “per niente soddisfatto”, e 4, se l'individuo è “molto soddisfatto”
Soddisfazione relazioni con gli amici	Categorica, compresa tra 1, se l'individuo è “per niente soddisfatto”, e 4, se l'individuo è “molto soddisfatto”

DETERMINANTI ED EFFETTI DEL VOLONTARIATO

<i>Variabile indipendente chiave</i>	
Avol	Dummy, 1 se l'individuo svolge attività gratuita per un'associazione di volontariato; 0 altrimenti
<i>Variabili demografiche e economiche</i>	
Femmina	Dummy, 1 se femmina; 0 altrimenti
Coniugato	Dummy, 1 se coniugato/a; 0 altrimenti
Età31a51	Dummy, 1 se età è compresa tra 31 e 51; 0 altrimenti. Gruppo di riferimento: Età<30
Età52a67	Dummy, 1 se età è compresa tra 52 e 67; 0 altrimenti
Età68	Dummy, 1 se età è uguale e superiore a 68; 0 altrimenti
Licenza media	Dummy, 1 se licenza media inferiore, 0 altrimenti.
Diploma	Dummy, 1 se licenza media superiore, 0 altrimenti. Gruppo di riferimento: nessuna istruzione e/o licenza elementare
Laurea	Dummy, 1 se diploma universitario, laurea e dottorato; 0 altrimenti
Risorse economiche ottime	Dummy, 1 se l'individuo valuta le risorse economiche della famiglia ottime.
Risorse economiche adeguate	Dummy, 1 se l'individuo valuta le risorse economiche della famiglia adeguate.
Occupato	Dummy, 1 se l'individuo è occupato; 0 altrimenti
Disoccupato	Dummy, 1 se l'individuo è disoccupato; 0 altrimenti
Studente	Dummy, 1 se individuo è studente; 0 altrimenti
Pensionato	Dummy, 1 se l'individuo pensionato; 0 altrimenti. Gruppo di riferimento: altro status
Fuma	Dummy, 1 se l'individuo fuma; 0 altrimenti
<i>Partecipazione passiva e attiva in gruppi sociali, partecipazione religiosa, fiducia e frequenza di incontro con amici</i>	
Pgroup	Dummy, 1 se l'individuo partecipa ad almeno una tra le riunioni di associazioni di volontariato, ecologiche, culturali; 0 altrimenti
Ogroup	Dummy, 1 se l'individuo partecipa ad almeno una tra le riunioni di partiti politici, sindacati, associazioni professionali; 0 altrimenti
Agroup	Dummy, 1 se l'individuo svolge attività gratuita per almeno una associazione non di volontariato, partito politico, sindacato; 0 altrimenti
Prel	Dummy, 1 se l'individuo si reca in un luogo di culto almeno una volta a settimana; 0 altrimenti
Fiducia	Dummy, 1 se l'individuo pensa che "gran parte della gente è degna di fiducia"; 0 altrimenti

GLI EFFETTI DEL VOLONTARIATO: UN'INTRODUZIONE

Amici	Dummy, 1 se l'individuo incontra gli amici una o più volte a settimana; 0 altrimenti
<i>Partecipazione culturale</i>	
Teatro	Dummy, 1 se l'individuo è andato al teatro al massimo tre volte in un anno
Cinema	Dummy, 1 se l'individuo è andato al cinema al massimo tre volte in un anno
Musei	Dummy, 1 se l'individuo è andato a musei, mostre al massimo tre volte in un anno
Concerti	Dummy, 1 se l'individuo è andato a concerti al massimo tre volte in un anno
Eventi sportivi	Dummy, 1 se l'individuo è andato a spettacoli sportivi al massimo tre volte in un anno
Discoteche	Dummy, 1 se l'individuo è andato in discoteche al massimo tre volte in un anno
Siti archeologici	Dummy, 1 se l'individuo ha visitato siti archeologici al massimo tre volte in un anno



CAPITOLO IV

GLI EFFETTI SUL SALARIO

IV.1 *Volontariato e premio salariale*

A partire dallo studio di Day e Devlin del 1998 sul Canada, gli economisti hanno iniziato a investigare se i volontari occupati in attività retribuite ottengono un premio salariale. In altri termini, se coloro che lavorano e sono anche volontari in organizzazioni non-profit conseguono un miglioramento del salario rispetto a coloro che non prestano attività di volontariato.

Il premio salariale per i volontari si può analizzare a partire da tre questioni: 1) se un premio salariale esiste; 2) qualora esistesse, quale è la sua dimensione; 3) infine, mediante quale meccanismo economico il volontario ottiene un più alto salario (Bruno e Fiorillo 2015).

L'esistenza di un premio salariale comporta tenere presente che possa sussistere un problema di doppia causalità. Detto in altri termini, "il differenziale salariale tra volontari e non volontari può motivare gli individui a diventare volontari, oppure considerando il volontariato un bene normale, gli individui con un reddito più elevato possono diventare più facilmente volontari" (Day e Devlin 1998, pag. 1184). Ancora, se è vero che un premio salariale può indurre gli individui razionali a offrire più lavoro volontario è anche vero che le persone con un più elevato reddito da lavoro possono fare più volontariato. Questo problema è noto in economia come doppia direzionalità (causalità) (dal lavoro volontario al salario e dal salario al lavoro volontario). Affrontare questo problema empirico richiede individuare nuove variabili che siano correlate al lavoro volontario ma che non siano determinanti del salario.

I pochi studi empirici esistenti mostrano un premio salariale per i volontari oscillante tra il 3,3 e il 18,5 percento. Day e Devlin (1998) usano dati del 1987 della *Survey of Volunteer Activity* condotta dalla Statistics Canada, e riscontrano un premio salariale pari al 6/7 percento del reddito da lavoro annuale. Prouteau e Wolff (2006) utilizzando dati di una survey Francese, collezionata tra il 1998 e il 1999, sulla partecipazione associativa e non, non trovano alcun premio salariale per i volontari con compiti di responsabilità all'interno di associazioni non profit. Hackl et al. (2007) impiegano dati della

Upper Austrian Census, collezionati nel 2001, e mostrano un premio salariale del 18,5 percento. Infine, Bruno e Fiorillo (2015) usano dati della European Union Statistics on Income and Living Conditions, collezionati nel 2006, e trovano un premio salariale per i volontari italiani del 3,3 percento.

Accertato che esiste un premio salariale per i volontari, si tratta di capire attraverso quali canali i volontari ottengono un più elevato salario nel mercato del lavoro. In letteratura sono stati evidenziati tre canali (Day e Devlin 1997, 1998). In primo luogo, il volontariato può fornire agli individui un'opportunità alternativa per acquisire abilità ed esperienze con cui migliorare e/o aumentare il proprio capitale umano ed essere più produttivi nel mercato del lavoro (*modello del capitale umano*). In secondo luogo, il volontario può avere, in media, più esperienza rispetto a coloro che non prestano attività di volontariato, nel qual caso il volontariato può servire come un segnale ai datori di lavoro della qualità dell'esperienza accumulata (*modello di selezione*). Infine, il volontariato può fornire accesso ad una più ampia rete (informale) di contatti professionali che può rivelarsi utile nella strategia di ricerca di una occupazione con una retribuzione più elevata (*modello di networking*).

IV.2 *Il modello del capitale umano*

Poiché il lavoro volontario può determinare l'acquisizione di utili abilità ed esperienza lavorativa, il modello del capitale umano fornisce una struttura naturale per studiare il rendimento del volontariato. Il modello può essere scritto come segue:

$$\ln W_i = X_i \beta_1 + \alpha_1 V_i + \mu_{1i} \quad (4.1)$$

dove W_i denota il salario individuale, X_i è un vettore di caratteristiche individuali che sono determinanti del reddito da lavoro, V_i è una variabile dicotomica che prende il valore di 1 se l'individuo è un volontario e 0 altrimenti. β_1 e α_1 sono i parametri da stimare, mentre μ_{1i} è il termine di errore. Nella equazione (4.1) l'effetto del lavoro volontario sul salario è misurato dalla variabile binaria V_i . Nel caso di un premio salariale, il coefficiente di questa variabile, β_1 , è positivo e statisticamente significativo e la sua dimensione fornisce una semplice stima della renumerazione del lavoro volontario.

Come si è detto, Day e Devlin (1997) usano dati del 1987 della *Survey of Volunteer Activity* condotta dalla Statistics Canada e analizzano il divario salariale tra volontari e non volontari e tra uomini e donne. In linea generale, gli autori utilizzano una equazione simile alla (4.1) per i volontari e i non-volontari, maschi e femmine, e stimano la differenza nei salari per ogni coppia (volontari e non-volontari maschi, volontari e non-volontari femmine). Gli autori considerano quale misura di volontariato gli individui che hanno offerto lavoro volontario durante l'anno e gli individui che hanno fatto volontariato negli anni passati. Le stime mo-

strano un premio salariale per i maschi che offrono lavoro volontario (rispetto ai maschi che non fanno volontariato) uguale al 21,53 per cento. Metà di questo differenziale è attribuibile alle caratteristiche individuali dei volontari maschi rispetto alla medesime caratteristiche individuali dei non-volontari dello stesso sesso. Il restante differenziale salariale deriva dal migliore capitale umano che caratterizza i volontari maschi: i volontari hanno un più elevato livello di istruzione rispetto ai non-volontari. Il differenziale salariale tra le femmine che fanno volontariato e quelle che non offrono lavoro volontario è dell'11,22 per cento. Il differenziale salariale, come per i maschi, deriva dalle caratteristiche individuali e dal capitale umano delle volontarie femmine rispetto alle femmine che non offrono lavoro volontario. Tuttavia, il differenziale salariale non è statisticamente significativo.

Una ragione del differenziale salariale a favore dei maschi che offrono lavoro volontario è legato al tipo di organizzazione formale in cui prestano le attività di volontariato. Alcune organizzazioni formali premiano gli uomini e penalizzano le donne. Ad esempio, le donne che partecipano ad attività volontarie di gruppi ricreativi hanno lo stesso premio salariale degli uomini impegnati in tali organizzazioni. Tuttavia, le donne che prestano attività gratuite in organizzazioni religiose ottengono premi salariali negativi rispetto agli uomini che sono impegnati nelle medesime organizzazioni.

Secondo gli autori, tali risultati sono in linea con il modello del capitale umano: il differenziale salariale per gli uomini che offrono lavoro volontario riflette il contributo dell'esperienza acquisita attraverso il volontariato.

Day e Devlin (1998), usando sempre dati del 1987 della *Survey of Volunteer Activity* condotta dalla Statistics Canada, stimano una equazione simile alla (4.1). Gli autori utilizzano tre misure di volontariato: 1) una che indica se l'individuo sta facendo attualmente volontariato e/o l'ha fatto nel passato; 2) una che considera solo il volontariato corrente; 3) una misura che guarda solo al volontariato effettuato nel passato. Per controllare che il volontariato non sia semplicemente un bene normale, gli autori considerano nell'equazione (4.1) anche tredici tipi di organizzazioni (tempo libero, sport, religione, arte, cultura, ambiente ecc...) in cui l'individuo offre lavoro volontario. I risultati mostrano un coefficiente positivo del volontariato corrente, così come di alcuni tipi di organizzazione di volontariato. La dimensione del coefficiente del volontariato corrente indica un premio salariale dei volontari Canadesi di circa il 7 per cento. Gli autori, tuttavia, non sono in grado di identificare l'esatto canale attraverso cui il premio salariale viene conseguito. Essi sostengono che il volontariato determina l'acquisizione di nuove abilità complementari allo stock di capitale umano posseduto dall'individuo. Tuttavia, altre spiegazioni possono contribuire a spiegare il risultato: 1) il meccanismo di segnalazione di abilità superiori verso i datori di lavoro; 2) l'accesso a network di contatti professionali.

DETERMINANTI ED EFFETTI DEL VOLONTARIATO

Come si è detto, Hackl et al. (2007) impiegano dati della Upper Austrian Census collezionati nel 2001 e stimano una equazione simile alla (4.1) in cui considerano tre differenti variabili di lavoro volontario: 1) una variabile dicotomica uguale ad 1 se l'individuo offre lavoro volontario; 2) il numero di ore di volontariato offerte in un mese; 3) il numero di organizzazioni non-profit in cui gli individui sono impegnati. I risultati mostrano che i volontari ricevono un premio salariale nel mercato del lavoro. Indipendentemente dalla variabile di lavoro volontario usata (e dalla procedura usata per effettuare le stime) i volontari percepiscono un più elevato reddito da lavoro rispetto ai non-volontari. In particolare, il premio salariale risulta uguale, in media: 1) al 18,5 per cento quando è utilizzata la variabile dicotomica lavoro volontario; 2) allo 0,60 per cento quando è utilizzata la variabile ore di volontariato per mese; 3) al 17 per cento quando si usa la variabile numero di organizzazioni. I risultati, nel complesso, supportano il modello del capitale umano nella spiegazione dell'impatto del lavoro volontario sul salario.

Al fine di approfondire le motivazioni sottostanti al modello del capitale umano, gli autori analizzano ulteriormente l'impatto del numero delle ore di volontariato e del numero di organizzazioni sul premio salariale. Infatti, mentre il numero delle ore di volontariato può essere associato all'acquisizione di utili abilità, all'intensificazione di contatti sociali e all'opportunità di segnalare la volontà ad impegnarsi, il numero di organizzazioni è associato all'ammontare potenziale di contatti sociali. I risultati mostrano che le ore di volontariato influenzano il salario indicando che l'acquisizione di utili abilità e l'intensificazione di contatti sociali hanno un ruolo importante nella spiegazione del comportamento del volontario. Inoltre, le evidenze supportano anche l'idea che, fino ad un certo ammontare di ore di volontariato, il lavoro volontario può segnalare abilità e volontà ad impegnarsi.

Come si è detto, Prouteau e Wolff (2006) utilizzano i dati di una survey Francese, collezionata tra il 1998 e il 1999 sulla partecipazione associativa, e analizzano il premio salariale dei volontari con compiti di responsabilità all'interno dell'associazione. Sono considerate quattro tipologie di associazioni: 1) genitoriali; 2) sportive e culturali; 3) religiose e umanitarie; 4) sindacati e partiti politici. Come nello studio di Day e Devlin (1998), gli autori, non avendo informazione né sulle ore di volontariato individuali né su esperienze passate, utilizzano quale variabile di volontariato una misura dicotomica. Inoltre, separano il settore privato dal settore pubblico, in quanto si differenziano tra di loro per il metodo di reclutamento del personale, le procedure di formazione del salario e di avanzamento di carriera. Infine, diversamente dagli studi di Day e Devlin (1998) e Hackl et al. (2007), Prouteau e Wolff usano un modello di regressione *switching* in cui una equazione simile alla (4.1) per i volontari e per i non volontari viene inserita in una equazione che ha come variabile dipendente il lavoro volontario. I

risultati mostrano un premio salariale del 5,5 per cento nel settore pubblico e un premio salariale pari a -1,7 per cento nel settore privato. Tuttavia, le differenze nei salari orari non sono statisticamente significative, per cui gli autori concludono che i risultati non forniscono evidenza di un modello del capitale umano.

IV.2.1 *Il modello di selezione*

Nel modello di selezione, il volontariato può influenzare il reddito da lavoro fornendo ai datori di lavoro un segnale di abilità non altrimenti osservabile. In questo modello le evidenze sono meno chiare.

Day e Devlin (1997, 1998) utilizzano i dati della *Survey of Volunteer Activity* condotta dalla Statistics Canada nel 1989 e una diversa metodologia di analisi per mostrare che in Canada vi è un premio salariale, a favore dei volontari maschi, dell'11 per cento, e in generale un premio salariale del 7 per cento per le persone che offrono lavoro volontario. Gli autori non sono, tuttavia, in grado di identificare con certezza il canale di trasmissione. Nel lavoro del 1997 considerano l'esperienza accumulata dal volontario come una evidenza del canale del capitale umano e non come una manifestazione del canale della selezione. Nel lavoro del 1998, tuttavia, affermano che può innescarsi un meccanismo di segnalazione di abilità superiori verso i datori di lavoro, evidenziando che anche questo canale può spiegare il premio salariale dei volontari Canadesi.

Hackl et al. (2007) impiegano dati del 2001 della Upper Austrian Census e concludono che i volontari Austriaci, in media, conseguono un premio salariale del 18,5 per cento. Questo premio è spiegato nell'ambito del modello del capitale umano in cui, però, gli autori fanno rientrare anche il canale della selezione, ovvero il fatto che il lavoro volontario può segnalare ai datori di lavoro abilità e volontà ad impegnarsi.

IV.2.2 *Il modello di networking*

Day e Devlin (1997) trovano un differenziale salariale a favore dei volontari maschi Canadesi e individuano nel tipo di organizzazione formale in cui si offre lavoro gratuito una spiegazione di tale differenziale. Le donne che offrono lavoro gratuito in organizzazioni religiose sono penalizzate rispetto alla controparte maschile. Sia gli uomini che le donne, invece, sono ugualmente premiati per la partecipazione attiva in organizzazioni formali correlate all'economia. Questo risultato induce gli autori a ritenere che un modello di networking può spiegare il differenziale salariale a favore dei volontari maschi: l'organizzazione formale in cui si svolgono attività volontarie può essere una fonte preziosa di contatti commerciali e professionali.

Gli autori sostengono che, finchè non saranno disponibili migliori dati sul reddito da lavoro e sul volontariato, sarà praticamente impossibile determinare, in modo definitivo, quale canale di influenza del volontariato sul salario prevale. Tuttavia, i risultati conseguiti sui volontari maschi sembrano dare supporto più al modello di networking che a quello del capitale umano: “se la partecipazione corrente ad una organizzazione di volontariato è tutto ciò che è richiesto per assicurare un incremento del proprio salario, allora un effetto di networking sembra la spiegazione più probabile” (Day e Devlin 1997, pag. 716).

Il modello di networking è richiamato e supportato nei risultati anche in Day e Devlin (1998) nello spiegare il premio salariale di circa il 7 per cento dei volontari Canadesi.

Prouteau e Wolff (2006), accertato che un premio salariale non sussiste per i volontari francesi con compiti di responsabilità, e quindi appurato che il modello del capitale umano non emerge, investigano l'esistenza di un modello di networking inteso come la possibilità del volontario di cercare una nuova occupazione. Nello studio, si considerano i rispondenti che cercano un'altra occupazione, che sono insoddisfatti del loro orario di lavoro e coloro che sono titolari di un contratto di lavoro temporaneo. Queste risposte, unitamente alle altre variabili usate nell'equazione del salario (4.1), diventano altrettante variabili indipendenti di una equazione del volontariato in cui la variabile dipendente è appunto la decisione di offrire lavoro gratuito. I risultati denotano che le variabili indicanti la strategia di job-search non influenzano la decisione di fare volontariato, negando l'esistenza di un modello di networking.

Hackl et al. (2007), nello spiegare il premio salariale per i volontari Austriaci, trovano invece riscontro del modello di networking. Infatti, mentre il numero di organizzazioni non-profit in cui gli individui sono impegnati, quale ammontare potenziale di contatti sociali, nell'equazione del salario non è statisticamente significativo, le ore di volontariato, quale misura dei contatti sociali esistenti, invece, influenzano il salario. Ne deriva che, per gli autori, “non è l'ammontare di organizzazioni e l'associato numero di contatti potenziali ad essere importante per il networking – quanto piuttosto l'esistenza di contatti sociali intensi misurati dalle ore di volontariato” (Hackl et al. 2007, pag. 97).

IV.3 *Il caso italiano*

In questo paragrafo si riportano i risultati dello studio di Bruno e Fiorillo (2015) relativi al premio salariale rilevato per i volontari Italiani.

I dati sono tratti dalla European Union Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC) che fornisce informazioni comparabili sul reddito, l'esclusione sociale e le condizioni di vita negli Stati Membri della Comunità

Europea. Il dataset è un campione rappresentativo della popolazione italiana di età uguale e superiore a 16 anni che risiedono nel Paese. Sono raccolti quattro tipi di informazioni: 1) variabili misurate a livello familiare; 2) informazioni sulle dimensioni delle famiglie - la composizione e le caratteristiche dei capifamiglia; 3) reddito e altre variabili più complesse misurate a livello personale, ma aggregate a livello di nucleo familiare; 4) variabili raccolte a livello personale.

Gli argomenti inclusi nel dataset riguardano la salute, l'istruzione, l'assistenza all'infanzia, l'alloggio, le caratteristiche demografiche e occupazionali, il reddito. L'anno di riferimento è il 2006 relativamente al quale sono disponibili informazioni sulle caratteristiche del lavoro e la partecipazione sociale. L'attenzione è riservata ai lavoratori che offrono lavoro volontario in organizzazioni formali. Il campione è composto da 14567 lavoratori dipendenti, di cui 1184 sono volontari e 13383 no, di età compresa tra 16 e 64 anni. Un certo numero di variabili è incluso nell'equazione del salario. Si tratta di variabili standard in applicazioni empiriche del modello del capitale umano e sono: caratteristiche demografiche (sesso, stato civile, età, educazione, dimensione della famiglia, numero di figli, la salute, la proprietà della casa), caratteristiche del lavoro (esperienza, lavoro permanente, cambiamento del lavoro), dimensioni dell'impresa, occupazione, settore di attività e variabili territoriali.

La variabile dipendente è il logaritmo naturale del salario orario, definito come il reddito netto da lavoro dipendente diviso per il numero di ore lavorate nel periodo di riferimento. La variabile lavoro volontario è ottenuta considerando la risposta alla domanda se l'intervistato, negli ultimi dodici mesi, ha partecipato ad attività non retribuite di organizzazioni non-profit, gruppi o club. La variabile lavoro volontario assume il valore 1 se il lavoratore ha partecipato e 0 altrimenti. I dati, purtroppo, non forniscono alcuna informazione sul numero di ore che l'individuo ha speso in attività volontarie formali.

L'analisi descrittiva indica che i lavoratori dipendenti che offrono attività di volontariato nelle organizzazioni formali sono l'8 per cento. I volontari, in media, sono anziani, hanno un elevato livello di istruzione, più esperienza nel mercato del lavoro, con occupazioni professionali, impiegati nelle grandi imprese e nel settore pubblico, vivono nel nord Italia.

L'analisi empirica utilizza una equazione del salario simile alla (4.1) in cui è considerato il problema della doppia direzionalità esistente tra salario e lavoro volontario. Se i volontari sono persone con abilità superiore alla media, essi percepiranno salari più alti, indipendentemente dal fatto che abbiano acquisito utili abilità o contatti mediante il volontariato, e quindi i salari dei volontari possono essere più elevati dei salari dei non volontari semplicemen-

te perché individui con un più alto reddito sono più propensi ad offrire lavoro volontario (Day e Devlin 1998, pag. 720).

Il problema della doppia causalità è affrontato individuando due nuove variabili (variabili strumentali) costruite sulla base delle domande: se il rispondente, nel corso degli ultimi dodici mesi, i) ha partecipato ad attività di organizzazioni religiose (attività legate alle chiese, comunioni religiose o associazioni) o di altri gruppi (associazioni ambientaliste, gruppi di diritti civili, associazioni di quartiere, gruppi pacifisti, ecc. ecc.); ii) si è impegnato in attività di volontariato informale per aiutare qualcuno, come cucinare per gli altri, prendersi cura delle persone in ospedale o a casa, ecc. ecc.. In base alla risposta a queste domande, gli autori costruiscono due variabili dicotomiche con valore uguale ad 1 in caso di risposta affermativa e 0 altrimenti. Le variabili strumentali soddisfano due condizioni: sono altamente correlate con il lavoro volontario (forza dello strumento) e non sono correlate con in termine di errore nell'equazione del salario (4.1) (condizione di validità).

In assenza di variabili strumentali, il coefficiente della variabile lavoro volontario non è statisticamente significativo e presenta un segno negativo. Quindi, in assenza di variabili strumentali non emerge un premio salariale per i volontari italiani.

Tuttavia, diversi risultati empirici sulle altre variabili indipendenti sono in linea con gli studi precedenti. Ad esempio, il salario dei maschi è superiore a quello delle femmine. L'effetto del livello di istruzione è in linea con i risultati di Day e Devlin (1998) e Hackl e al. (2007): più alto è il livello di istruzione, maggiore è il premio salariale di un lavoratore dipendente. Inoltre, come si riscontra in Hackl et al. (2007), maggiore è l'esperienza del lavoratore dipendente, più è elevato il salario orario.

In presenza di variabili strumentali, il lavoro volontario ha un effetto positivo sul reddito da lavoro. Il coefficiente della variabile lavoro volontario è positivo e statisticamente significativo indicando un premio salariale del 3,3 per cento per i volontari italiani.

L'analisi dei canali di trasmissione degli effetti del lavoro volontario sul salario fornisce supporto alle ipotesi che il volontariato facilita l'accesso a reti informali utili (modello del networking), evita il deterioramento del capitale umano (modello del capitale umano) e fornisce un canale di segnalazione agli individui intrinsecamente motivati (modello di selezione).

CAPITOLO V

GLI EFFETTI SULLA SALUTE

V.1 *Le determinanti della salute*

L'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) definisce la salute uno “stato di completo benessere fisico, psichico e sociale e non semplicemente l'assenza di malattia”. La salute individuale e collettiva è uno stato dinamico, influenzato da una pluralità di fattori che interagiscono tra loro. Se gli individui sono o non sono in salute dipende dalla loro condizione fisica e dal contesto ambientale. Fattori come il luogo dove si vive, lo stato dell'ambiente in cui si vive, la genetica, il reddito, il livello di istruzione, le relazioni con la famiglia e con gli amici hanno tutti un impatto non trascurabile sulla salute. Di contro, i fattori più comunemente considerati impattanti come l'accesso alle cure e la possibilità di usufruirne ne costituiscono determinanti minori (OMS). Secondo l'Organizzazione Mondiale della Sanità, le determinanti della salute includono: 1) il contesto sociale ed economico; 2) l'ambiente; 3) le caratteristiche individuali e i comportamenti di ciascun individuo. Purtroppo non si è in grado, a livello individuale, di controllare direttamente tutte le determinanti della propria salute che includono non solo i fattori a cui si è già fatto riferimento, ma molti altri ancora di seguito riportati.

- Reddito e status sociale: a più elevati livelli di reddito si associano stati di salute migliori. A livello macro, maggiore è il divario tra ricchi e poveri, maggiori sono le differenze in termini di salute;
- Istruzione: a più bassi livelli di istruzione si associano condizioni di salute peggiori, più stress e minore fiducia in sé stessi;
- Ambiente fisico: acqua potabile e aria pulita, ambienti di lavoro sani, case sicure, il tipo di comunità di cui si fa parte, le strade, tutto ciò contribuisce a determinare lo stato di salute individuale;
- Occupazione e condizioni di lavoro: coloro che lavorano godono di uno stato di salute migliore rispetto a coloro che non lavorano;
- Reti di supporto sociale: maggiore supporto da parte della famiglia, degli amici e della collettività si associano ad un miglior stato di salute;

DETERMINANTI ED EFFETTI DEL VOLONTARIATO

- Genetica: l'ereditarietà gioca un ruolo importante nel determinare la lunghezza della vita, la possibilità di vivere una vita sana e la probabilità di sviluppare alcune malattie. Comportamenti personali e capacità di far fronte alle necessità della vita, alimentazione bilanciata, stili di vita improntati alla non sedentarietà, fumare, bere sono tutti fattori che interagendo con altre circostanze della vita (stress e cambiamenti di varia natura) influenzano la salute.
- Servizi sanitari: l'accesso e l'uso dei servizi finalizzati alla prevenzione e alla cura delle malattie influenzano la salute;
- Genere: uomini e donne soffrono di tipologie diverse di malattie in età differenti.

V.2 *Volontariato e salute*

Gli sviluppi più o meno recenti delle scienze medico-sociologiche (si veda per esempio House et al. 1998) hanno messo in evidenza che l'integrazione e il supporto sociale beneficiano la salute. Aiutando gli altri, gli individui espandono la rete di relazioni sociali di cui fanno parte: ciò ha effetti significativi in termini di riduzione dello stress e ne consegue una diminuzione del rischio di ammalarsi.

Un ampio filone della letteratura sociologica ed epidemiologica studia la relazione tra il volontariato e la salute. I risultati di questa letteratura suggeriscono che chi fa volontariato non solo dichiara uno stato di salute percepita migliore di chi non fa volontariato (Carlson 2004), ma di fatto gode di una salute fisica e mentale migliore (Moen et al. 1992; Musick et al. 1999; Post 2005). Inoltre, tra i volontari si registrano tassi di mortalità più bassi rispetto ai non volontari (Musick e Wilson 2008; Konrath et al. 2011). Le caratteristiche di altruismo che connotano l'attività di volontariato possono avere l'effetto di ridurre i livelli, spesso, negativi di concentrazione sulle proprie preoccupazioni. Tuttavia, non si può non mettere in evidenza che questa letteratura si caratterizza per problemi di variabili omesse e di causalità inversa. In altre parole, la relazione volontariato salute potrebbe essere inficiata dall'effetto di altri fattori che influenzano sia una maggiore propensione a fare volontariato che un miglior stato di salute, così come da causalità inversa: gli individui che non godono di un stato di salute buono, potrebbero essere indotti ad offrire un ammontare minore di lavoro volontario a prescindere dalla loro volontà, in quanto condizionati dal proprio stato di salute. Simmetricamente, coloro che godono di uno stato di salute migliore potrebbero avere una maggiore propensione a fare volontariato. In altre parole, non è facile capire se chi sta bene fa più volontariato, o se fare volontariato fa star bene.

Recentemente anche gli economisti hanno iniziato a studiare gli effetti del volontariato formale sulla salute, cercando anche di risolvere il problema della causalità inversa attraverso l'implementazione di modelli con variabili strumentali. In particolare, Borgonovi (2008), analizzando dati americani (Social Capital Community Benchmark Survey), relativi all'anno 2000, trova una correlazione positiva tra il volontariato e lo stato di salute dichiarato. Inoltre, Petrou e Kupek (2008), studiando dati inglesi (Social Capital Community Survey Data), relativi all'anno 2006, individuano una correlazione positiva tra le attività prestate in un ampio numero di organizzazioni sociali e la salute dichiarata.

V.2.1 *Il canale delle motivazioni*

Dal punto di vista teorico, i canali potenziali attraverso cui il volontariato può beneficiare la salute possono essere messi in relazione alle determinanti del volontariato, così come classificate dalla teoria economica (sulle determinanti del volontariato si veda il capitolo II). Sussiste, infatti, una evidente relazione tra i motivi che inducono un soggetto razionale a fare volontariato e gli effetti che possono derivare in termini di salute dal volontariato stesso. Lo studio parallelo di questi due filoni della letteratura (la letteratura sulle determinanti del volontariato e la letteratura relativa agli effetti del volontariato sulla salute) suggerisce che quando le motivazioni, che inducono a fare volontariato, sono pienamente soddisfatte, il volontariato può avere effetti positivi sulla salute.

Come si è visto nel capitolo II, una delle motivazioni che possono indurre un individuo a prestare lavoro volontario è la gratificazione che deriva dalla motivazione intrinseca a donare il proprio tempo, cioè la soddisfazione che deriva dall'aiutare gli altri. In tal caso, il volontario trae utilità diretta dall'atto stesso di fare volontariato e, quindi, dall'aiutare gli altri (Andreoni 1990). Secondo la psicologia sociale cognitiva, "un individuo può essere considerato intrinsecamente motivato a svolgere una determinata attività quando apparentemente non riceve nessun compenso per essa, se non l'attività stessa" (Deci 1971, pag. 105). Seguendo questo approccio, il volontariato viene considerato un bene di consumo ordinario (Menchik e Weisbrod 1987; Fiorillo 2011; Bruno e Fiorillo 2012) dal quale si ricava un'utilità diretta. Mettere a disposizione degli altri il proprio tempo consente di sentirsi "buono" (Andreoni 1990) e di essere riconosciuto come tale dalla collettività: spesso, infatti, chi fa volontariato viene ripagato con gratitudine e ammirazione da parte degli altri e reputato altruista. Ne consegue che essere coinvolti in simili attività favorisce sensazioni di autostima e compiacimento per sé stessi. Ancora,

fare volontariato è un'esperienza auto validante. Inoltre, svolgendo le attività connesse al volontariato, gli individui mentre si distraggono rispetto ai propri problemi e alle preoccupazioni personali, con conseguente attenuazione delle ansie e delle inquietudini, riempiono la propria vita di significato e di obiettivi. Tutto ciò, a sua volta, produce effetti positivi a livello psicologico (Musick e Wilson 2003; Choi e Bohman 2007). Tali effetti positivi del volontariato potenzialmente sono amplificati nel caso degli anziani, i quali generalmente godono di uno stato di salute meno favorevole, e per i quali i canali standard di integrazione sociale e di gratificazione che possono derivare, per esempio dall'aver un ruolo attivo mercato del lavoro e dal matrimonio, potrebbero essere scarsamente disponibili.

Come approfondito nel capitolo II, un altro filone della letteratura economica suggerisce che si può decidere di fare volontariato per investire in capitale umano e, quindi, al fine di conseguire esperienze lavorative che migliorino la futura occupabilità quando si è disoccupati, e consentano di ottenere un premio salariale e progressione di carriera se, invece, si è già inseriti nel mercato del lavoro (Day e Devlin 1998; Hackl et al. 2007; Bruno e Fiorillo 2015; Wilson 2000). Sia la possibilità di progressione di carriera che la possibilità di premi salariali a favore dei volontari possono migliorare la soddisfazione del lavoro (Fiorillo e Nappo 2014) che, a sua volta, produce significativi effetti positivi sulla salute (Faragher et al. 2005).

Da qualche tempo, gli epidemiologi insistono sull'importanza dei fattori sociali ed ambientali come importanti condizioni in grado di incidere su alcune malattie. Il tempo che si dedica al lavoro occupa una parte quantitativamente importante della giornata, e quindi della vita di molte persone e le pressioni, gli stress e le tensioni che si determinano negli ambienti di lavoro sono stati riconosciuti come fattori che influenzano la soddisfazione del lavoro, a sua volta, potenziale determinante della salute. In altre parole, le condizioni di lavoro nel loro complesso risentono di una pluralità di fonti di ansie e preoccupazioni identificabili, per esempio in forme contrattuali molto flessibili che sfociano nella precarietà occupazionale, o in pratiche di lavoro piuttosto automatizzate ed inflessibili (progresso tecnologico), che danno luogo ad insoddisfazione con ripercussioni negative sulla salute dei lavoratori. I risultati di molti lavori empirici mostrano una forte correlazione positiva tra la salute e la soddisfazione del lavoro: ad incrementi della soddisfazione del lavoro si associano miglioramenti nello stato di salute dei lavoratori (Clark 1996, 1997; Souza-Poza e Souza-Poza 2003; Vila e García-Mora 2005; Booth e van Ours 2008; Ghinetti 2007; Jones e Sloane 2009).

La progressione di carriera, il premio salariale e la possibilità di accedere al mercato del lavoro che possono scaturire dal fare volontariato, in quanto

attività che abitua a lavorare in squadra, e quindi rende il lavoratore più produttivo nel contesto lavorativo rispetto a chi non fa volontariato, migliorano la soddisfazione del lavoro, e quindi la salute.

Da ultimo, come si è argomentato nel capitolo II, allargare la propria cerchia di amicizie è un'ulteriore determinante del volontariato. Come si è detto, il volontariato, spesso si pratica in gruppi e implica interazione con gli altri, può essere quindi un modo per espandere la rete di relazioni di cui l'individuo fa parte e consente di migliorare le proprie abilità relazionali (Clotfelter 1985; Schiff 1990; Prouteau e Wolff 2006). Sussiste una stretta relazione tra questo filone della letteratura e le teorie sull'integrazione sociale, secondo cui più ruoli sociali riempiono la vita di significato e di obiettivi, promuovono il supporto sociale e le interazioni tra gli individui (Musick e Wilson 2003; Li e Ferraro 2005; Choi e Boham 2007). Queste teorie assumono che gli individui ricavano benefici mentali, emozionali e fisici quando si sentono parte attiva e accettata all'interno di una collettività. In assenza di simili percezioni di appartenenza e di rapporti con gli altri, si possono vivere esperienze di depressione, isolamento e malattia fisica. Inoltre, c'è da dire che aiutando gli altri si crea fiducia tra le parti che interagiscono e ciò promuove sensazioni di reciproca accettazione sia tra i volontari che tra i volontari e chi riceve il loro supporto. Tali effetti positivi del volontariato forniscono "risorse psicologiche" utili a gestire lo stress (Lin et al. 1999; Choi e Bohman 2007). Infine, chi fa volontariato spesso ha l'opportunità di accedere alle informazioni relative all'educazione sanitaria in modo più agevole rispetto a chi non fa parte di gruppi. In altre parole, l'appartenenza ad un gruppo e, quindi, il confronto con gli altri, dà la possibilità non solo di discutere delle abitudini e stili di vita che possono ledere e migliorare la salute ma anche di acquisirli, farli propri con ripercussioni positive sulla salute. Spesso il confronto con gli altri induce a capire l'importanza della prevenzione, di cui nel nostro Paese ancora poco diffusa ne è la cultura. Capita che le buone pratiche di alcuni vengano acquisite dagli altri per semplice effetto traino o per imitazione con impattanti effetti positivi a livello di salute individuale.

V.2.2 *Il canale delle relazioni*

L'integrazione sociale, o detto con altri termini, una sana vita sociale influenza, nel lungo periodo, la salute al pari di altri comportamenti salutari quali una dieta corretta, dormire bene e non fumare. Incontrare amici e parenti, partecipare a particolari funzioni religiose, far parte di alcuni gruppi di comunità, e svolgere mansioni lavorative non solo rappresentano opportunità piacevoli di incontro e di scambio di idee, ma costituiscono anche attività in

grado di incidere sulla percezione dello stato di salute individuale. La correlazione tra le relazioni sociali e gli effetti positivi sulla salute, anche in termini di riduzione del rischio di mortalità, è stata investigata da numerosi studi. In particolare, da una rassegna della letteratura su questo tema (analizza 148 studi che coinvolgono 308.849 partecipanti), pubblicata nel 2010 su *PLoS Medicine*, emerge che, in media, relazioni sociali più forti sono associate ad un 50% in più di possibilità di sopravvivenza. L'effetto è simile sia per le misure di relazioni funzionali (ricevere o percepire di ricevere supporto all'interno di una relazione sociale) sia per quelle strutturali (essere sposati, vivere da soli, misura della rete di relazioni sociali). Di contro, ciò significa dire che, una relativa scarsità di rapporti sociali si associa a depressione e ad incremento della mortalità. La carenza di forti relazioni interpersonali aumenta del 50% il rischio di morte prematura per tutte le cause: un effetto sul rischio di mortalità paragonabile al fumare 15 sigarette al giorno, e più grande di quello derivante dall'obesità e dalla inattività fisica. L'effetto delle relazioni sociali non mostra sensibili differenze di genere o di età: uomini e donne di tutte le età e stato di salute ricavano grosso modo identici benefici dall'integrazione sociale. Né coloro che sono soli soffrono di malattie specifiche.

Precisamente cosa si intende per integrazione sociale?

Essa può essere definita come partecipazione in una vasta gamma di relazioni sociali (Brissette et al. 2000). È un costrutto multidimensionale e include una componente comportamentale – impegno attivo in un ampio insieme di attività sociali o relazioni – e una componente cognitiva – senso di identificazione con un ruolo sociale.

L'integrazione sociale può essere misurata dal numero di ruoli sociali svolti contemporaneamente (madre, sorella, lavoratrice, volontaria) o anche dal numero di contatti personali.

Quali sono i meccanismi attraverso cui le relazioni sociali beneficiano la salute?

Secondo gli psicologi, le relazioni sociali producono l'effetto di ammortizzare lo stress in quanto forniscono risorse psicologiche e materiali necessarie a farvi fronte. Più precisamente, le relazioni sociali aiutano ad attenuare i livelli dannosi di stress che possono influenzare negativamente le arterie coronarie, la funzione intestinale, la regolazione dell'insulina, e il sistema immunitario. Un altro canale attraverso cui lo stress influenza negativamente la salute è dando luogo a comportamenti nocivi (fumare, bere alcolici, fare uso di droghe, perdere il sonno). La letteratura suggerisce che un fattore importante nel fronteggiare lo stress è la percezione che gli altri forniranno aiuto appropriato in caso di necessità (Cohen 1988; Cohen e Wills 1985; Uchino et al. 1996). In questa prospettiva, credere che gli altri forniranno le risorse necessarie può

migliorare la percezione circa la capacità individuale di far fronte allo stress, fino a cambiare la valutazione della situazione che effettivamente viene avvertita come meno stressante (Cohen e Wills 1985; Thoits 1986; Wethington e Kessler 1986). Credere che il supporto altrui sia a portata di mano, cioè pensare di poter fare affidamento sugli altri, aiuta a smorzare la risposta emozionale e psicologica all'evento stressante.

Al pari di altre relazioni sociali, anche quelle che derivano dal volontariato possono procurare simili benefici, ciò perché il volontariato è partecipazione sociale. Di contro l'isolamento, la sensazione di non avere nessuno accanto in un momento di particolare bisogno e di difficoltà e l'impressione di non contare per nessuno procura depressione. Proprio perché fare volontariato implica sia acquisizione di nuovi rapporti sociali che acquisizione di un ruolo sociale, pare che gli effetti positivi che ne possono derivare, come si è già accennato, possano essere maggiori per gli anziani che non sono più inseriti in un contesto lavorativo, che spesso hanno una vita povera di relazioni, e che non sempre riescono a gestire in modo produttivo il proprio tempo libero.

Tuttavia, è opportuno mettere in evidenza che gli effetti del volontariato possono essere non lineari all'aumentare del tempo che si dedica a queste attività: alcuni studi ottengono risultati che dimostrano che dopo un certo numero di ore di attività prestata gli effetti del volontariato sulla salute possono essere negativi (Musick et al. 1999). In altre parole, troppo volontariato, o anche il tipo di volontariato (alcune attività sono maggiormente corroboranti, rispetto ad altre che possono risultare stressanti) potrebbero produrre affaticamento e ridurre il benessere soggettivo. È questo il risultato, per esempio, del già citato lavoro di Musick et al. (1999): i benefici del volontariato riguardano coloro che svolgono attività per un numero di ore annuali minore di 40. Un altro lavoro (Jirovec e Hyduk 1998), incentrato su volontari di età superiore ai 62 anni, che prestano la propria attività in ambito ospedaliero, perviene al risultato che coloro che fanno volontariato per un totale di 500 ore l'anno riportano su una scala di "appagamento" punteggi più alti sia di coloro che prestano un numero di ore inferiore, sia di coloro che prestano un numero di ore superiore di attività di volontariato.

V.3 *Il caso Italiano*

L'obiettivo di questa sezione è analizzare la relazione tra il volontariato e la salute percepita utilizzando i dati ufficiali italiani. Si tratta della prima analisi empirica effettuata su dati italiani. Coerentemente con la letteratura discussa nei paragrafi precedenti, l'analisi prevede una relazione positiva tra il volontariato formale e la salute percepita.

DETERMINANTI ED EFFETTI DEL VOLONTARIATO

Come accennato nel capitolo III, l'analisi empirica è condotta usando il dataset dell'Indagine Multiscopo sulle Famiglie, Aspetti della Vita quotidiana, relativo agli anni 2010 e 2011, dell'Istituto Nazionale di Statistica (Istat).

In questa analisi, dell'ampio flusso d'informazioni disponibile nel dataset della Multiscopo, si utilizzano i dati riguardanti la salute percepita, il volontariato (formale), le caratteristiche demografiche ed economiche del rispondente, la fiducia, la partecipazione sociale, religiosa e culturale.

Poiché la fiducia, la partecipazione sociale, religiosa e culturale di un individuo, così come la frequenza con cui si incontrano gli amici e la relativa soddisfazione possono influenzarne simultaneamente la propensione a fare volontariato e la salute percepita, si utilizzano queste variabili quali covariate di controllo nella relazione tra il volontariato formale e la salute percepita.

Riguardo alla variabile dipendente, l'indagine domanda agli individui come giudicano il proprio stato di salute, ammettendo risposte in una scala di valori compresi tra 1, se il proprio stato di salute è giudicato pessimo e 5, se è giudicato ottimo. Quindi, la variabile dipendente, *salute*, è una variabile categorica compresa tra 1 e 5.

Il dataset Multiscopo, inoltre, domanda agli intervistati se, negli ultimi dodici mesi, hanno svolto attività gratuita in quattro tipi di organizzazione sociale: a) associazioni di volontariato; b) altre associazioni¹; c) partiti politici; d) sindacati. In conformità a queste domande si determina una variabile binaria di volontariato formale, *Avol*, se l'individuo risponde positivamente ad a) e una variabile binaria (di controllo), *Agroun*, se l'individuo risponde positivamente ad almeno una tra b), c) e d). *Avol* è la principale variabile indipendente, mentre *Agroun* è una variabile di controllo.

La tabella 3.1, nel capitolo III, elenca la denominazione e la definizione di tutte le variabili usate nell'analisi econometrica. Tra le variabili di controllo si considerano: l'età, il genere, lo stato civile, il livello d'istruzione, il giudizio sulle risorse economiche della famiglia, la condizione professionale, se l'individuo fuma, la fiducia, la partecipazione sociale, religiosa e culturale, la frequenza con cui si incontrano gli amici e il relativo grado di soddisfazione. Si inseriscono, infine, nell'analisi anche diciotto dummy regionali.

La tabella 5.1 riporta le statistiche descrittive (pesate) del campione oggetto di studio che include circa 90 mila rispondenti.

¹ L'indagine Multiscopo identifica le "altre associazioni" in tutte quelle associazioni non di volontariato che il rispondente considera come tali.

Tabella 5.1: *Statistiche descrittive*

Variabile	Media	Dev. Sta.	Min	Max
Salute	3.84	0.83	1	5
Avol	0.10	0.30	0	1
Femmina	0.51	0.50	0	1
Coniugato	0.49	0.50	0	1
Età31a51	0.32	0.47	0	1
Età52a67	0.20	0.40	0	1
Età68	0.17	0.37	0	1
Licenza media	0.35	0.48	0	1
Diploma	0.27	0.44	0	1
Laurea	0.10	0.31	0	1
Risorse economiche adeguate	0.56	0.50	0	1
Risorse economiche ottime	0.01	0.10	0	1
Occupato	0.50	0.50	0	1
Disoccupato	0.02	0.15	0	1
Studente	0.08	0.28	0	1
Pensionato	0.21	0.41	0	1
Fuma	0.22	0.42	0	1
Pgroup	0.15	0.36	0	1
Ogroup	0.14	0.35	0	1
Agroup	0.06	0.23	0	1
Prel	0.23	0.42	0	1
Fiducia	0.22	0.41	0	1
Teatro	0.18	0.38	0	1
Cinema	0.27	0.44	0	1
Musei	0.22	0.42	0	1
Concerti	0.08	0.27	0	1
Eventi sportivi	0.16	0.37	0	1
Discoteche	0.11	0.31	0	1
Siti archeologici	0.17	0.38	0	1
Amici	0.21	0.41	0	1
Soddisfazione relazione con amici	0.25	0.43	0	1

V.3.1 *Metodologia*

Nel fornire una spiegazione teorica alla relazione positiva attesa tra il volontariato e la salute percepita si fa riferimento al modello di produzione della salute sviluppato da Contoyannis e Jones (2004) e si assume che la salute individuale sia descritta dalla seguente relazione:

$$H = h(C, V, X, e) \quad (5.1)$$

dove H è una misura di salute individuale, C è il paniere di consumo, V è il volontariato formale, X ed e sono l'insieme delle caratteristiche personali osservabili e non.

L'equazione della salute può essere scritta come:

$$H_i^* = Z_i \beta + \alpha V_i + \varepsilon_i \quad (5.2)$$

dove H_i^* è una variabile latente di salute per l'individuo i ; V_i è il volontariato formale; Z_i è la matrice delle variabili di controllo mentre β , α , sono i parametri da stimare ed ε è il termine di errore.

L'equazione della salute (5.2) è un modello a variabile latente, essendo la misura di salute percepita una misura qualitativa. Quindi, la (2) è stimabile attraverso un modello ordered probit.

V.3.2 *Risultati*

I risultati dell'equazione della salute (5.2) sono riportati nelle tabelle 5.2 e 5.3 in cui sono mostrati i coefficienti dell'ordered probit, con gli errori standard corretti per l'eteroschedasticità e il clustering dei residui a livello regionale. L'usuale notazione (*) denota il livello di significatività.

Tabella 5.2: *Salute, caratteristiche individuali, partecipazione sociale, religiosa e fiducia*

	I		II	
	Coeff.	Err. Std.	Coeff.	Err. Std.
Avol	0.05***	0.02	0.04***	0.02
Femmina	-0.13***	0.02	-0.13***	0.02
Coniugato	0.06***	0.01	0.06***	0.01
Età31a51	-0.43***	0.02	-0.44***	0.02
Età52a67	-0.90***	0.04	-0.92***	0.02
Età68	-1.38***	0.05	-1.39***	0.05
Licenza media	0.24***	0.02	0.23***	0.02
Diploma	0.34***	0.02	0.33***	0.02
Laurea	0.43***	0.03	0.41***	0.03

GLI EFFETTI SULLA SALUTE

Risorse economiche adeguate	0.23***	0.01	0.22***	0.01
Risorse economiche ottime	0.51***	0.03	0.50***	0.03
Occupato	0.24***	0.02	0.24***	0.02
Disoccupato	0.45***	0.03	0.45***	0.03
Studente	0.51***	0.03	0.50***	0.03
Pensionato	-0.01	0.02	-0.01	0.02
Fuma	-0.04***	0.01	-0.04***	0.01
Pgroup	0.04**	0.02	0.03	0.02
Ogroup	-0.03**	0.01	-0.04***	0.01
Agroup	0.02	0.03	0.02	0.03
Prel	0.10***	0.02	0.10***	0.02
Fiducia			0.17***	0.02
Teatro				
Cinema				
Musei				
Concerti				
Eventi sportivi				
Discoteche				
Siti archeologici				
Amici				
Soddisfazione relazione con amici				
Dummy regionali	Si		Si	
N. di osservazioni	79387		78919	
Pseudo R-quadro	0.14		0.14	
Log-likelihood	-81727.25		-81058.63	

Note. La variabile dipendente è compresa tra 1 (pessimo stato di salute) e 5 (ottimo stato di salute). La descrizione delle variabili utilizzate è riportata nella tabella 3.1 del capitolo III. Gli errori standard sono corretti per l'eteroschedasticità ed il clustering dei residui a livello regionale. I simboli ***, **, * denotano che il coefficiente è statisticamente differente da zero a livello del 1, del 5 e del 10 per cento.

DETERMINANTI ED EFFETTI DEL VOLONTARIATO

Tabella 5.3: *Salute, caratteristiche individuali, partecipazione sociale, religiosa, culturale, fiducia e amici*

	III		IV	
	Coeff.	Err. Std.	Coeff.	Err. Std.
Avol	0.03*	0.02	0.02	0.02
Femmina	-0.13***	0.02	-0.12***	0.02
Coniugato	0.06***	0.01	0.06***	0.01
Età31a51	-0.43***	0.02	-0.39***	0.02
Età52a67	-0.91***	0.04	-0.86***	0.04
Età68	-1.38***	0.05	-1.34***	0.05
Licenza media	0.23***	0.02	0.22***	0.02
Diploma	0.32***	0.02	0.32***	0.02
Laurea	0.40***	0.03	0.41***	0.03
Risorse economiche adeguate	0.22***	0.01	0.21***	0.02
Risorse economiche ottime	0.51***	0.04	0.46***	0.03
Occupato	0.24***	0.02	0.24***	0.02
Disoccupato	0.44***	0.03	0.42***	0.03
Studente	0.49***	0.03	0.43***	0.03
Pensionato	-0.02	0.02	-0.03	0.02
Fuma	-0.03***	0.01	-0.04***	0.01
Pgroup	0.03*	0.02	0.01	0.02
Ogroup	-0.04**	0.01	-0.03**	0.01
Agroup	0.02	0.03	0.01	0.03
Prel	0.10***	0.02	0.09***	0.02
Fiducia	0.17***	0.02	0.16***	0.02
Teatro	0.01	0.01	0.01	0.01
Cinema	0.03**	0.01	0.03**	0.01
Musei	0.03**	0.01	0.03**	0.01
Concerti	-0.01	0.02	-0.01	0.02
Eventi sportivi	0.02	0.01	0.02	0.01
Discoteche	0.01	0.01	0.02	0.01
Siti archeologici	-0.01	0.01	-0.01	0.01

GLI EFFETTI SULLA SALUTE

Amici			0.12***	0.01
Soddisfazione relazione con amici			0.31***	0.01
Dummy regionali	Si		Si	
N. di osservazioni	76216		75589	
Pseudo R-quadro	0.14		0.15	
Log-likelihood	-7825.67		-76921.91	

Note. La variabile dipendente è compresa tra 1 (pessimo stato di salute) e 5 (ottimo stato di salute). La descrizione delle variabili utilizzate è riportata nella tabella 3.1 del capitolo III. Gli errori standard sono corretti per l'eteroschedasticità ed il clustering dei residui a livello regionale. I simboli ***, **, * denotano che il coefficiente è statisticamente differente da zero a livello del 1, del 5 e del 10 per cento.

Per quanto riguarda le caratteristiche demografiche riportate nella tabella 5.2 colonna I, le femmine mostrano un legame negativo e statisticamente significativo con la probabilità di dichiarare uno stato di salute migliore: cioè essere donna in Italia implica godere di uno stato di salute meno buono degli uomini. Conformemente alla letteratura, la relazione tra status maritale e probabilità di dichiarare uno stato di salute migliore è statisticamente significativa e positiva: coloro che sono sposati hanno una maggiore probabilità di stare meglio rispetto a coloro che non sono sposati. Questo risultato può essere spiegato con le possibilità di riduzione dei livelli di stress che spesso vengono ammortizzati dalla relazione coniugale. Molti studi dimostrano chiaramente che le persone sposate hanno minori probabilità di contrarre la polmonite, di subire un intervento chirurgico, di sviluppare il cancro o avere un infarto, corrono un minore rischio di ammalarsi di demenza senile, di morire di morte violenta come in un incidente o in un omicidio. È, tuttavia, opportuno mettere in evidenza che non è l'istituzione matrimoniale in sé a rendere gli individui felici e in buona salute, ma è piuttosto la possibilità di vivere una vita in condizioni di serenità, tranquillità e soddisfazione, che scaturisce dal matrimonio, a migliorare la salute.

I coefficienti delle dummy dell'età mostrano una relazione inversa tra l'età e la probabilità di dichiarare un migliore stato di salute, altamente significativa: al crescere dell'età si riduce la probabilità di dichiarare uno stato di salute ottimo. Per quanto riguarda il livello di istruzione, la relazione è positiva e significativa, indicando che all'aumentare del livello di istruzione aumenta la probabilità di dichiarare uno stato di salute migliore. Tale risultato è connesso

DETERMINANTI ED EFFETTI DEL VOLONTARIATO

al fatto che l'istruzione, in generale, la formazione e il livello di competenze influenzano il benessere delle persone, in senso lato, e aprono opportunità precluse a coloro che hanno invece un basso livello di istruzione. L'istruzione influenza la salute in modo diretto: individui con livello di istruzione più elevato hanno un tenore di vita migliore e hanno maggiori opportunità di trovare lavoro in ambienti meno rischiosi (OECD 2010; Boarini e Strauss 2010; Sianesi e Van Reenen 2003), vivono più a lungo e meglio, in quanto hanno la possibilità di avere stili di vita più salutari (Miyamoto e Chevalier 2010; La Fortune e Looper 2009).

Una relazione positiva con la salute percepita si riscontra anche per ciò che concerne il giudizio sulle risorse economiche della famiglia, usato come proxy del reddito familiare. I rispondenti che valutano adeguate e ottime le risorse della propria famiglia presentano una più elevata probabilità di godere di uno stato di salute ottimale. Il risultato è strettamente connesso al fatto che risorse economiche adeguate consentono ai singoli di accedere in modo più agevole alle migliori cure e di condurre una vita più serena e improntata a stili di vita salubri (corretta alimentazione, movimento, prevenzione in senso lato ecc. ecc.). Anche lo stato lavorativo, con l'eccezione dei pensionati, risulta essere correlato positivamente con la salute percepita. Il lavoro è spesso fonte di stress, ma, allo stesso tempo, è anche motivo di gratificazione e segna l'appartenenza ad un gruppo che è veicolo di relazioni interpersonali che, come si è visto, fanno bene alla salute.

L'analisi empirica considera diciotto dummy regionali non riportate nel testo per ragioni di spazio. Coloro che vivono nelle regioni dell'Italia centrale e settentrionale presentano una relazione positiva e significativa con la salute percepita. Il ben noto divario socio economico che esiste tra il Nord e il Sud del Paese si riflette anche sullo stato di salute degli italiani. Per quanto ormai i protocolli sanitari siano uniformi, nelle due aree sussistono ancora differenze strutturali e organizzative nelle aziende sanitarie, tanto che si parla di una pluralità di sistemi all'interno del Servizio Sanitario Nazionale, pluralità che dà luogo a numerose migrazioni intra nazionali da parte dei malati.

Per quanto riguarda la variabile di interesse, i risultati in tabella 5.2 (colonna 1) mostrano che il volontariato formale è statisticamente e positivamente correlato alla salute percepita: coloro che fanno volontariato hanno una maggiore probabilità di dichiarare uno stato di salute migliore. Il risultato non è influenzato da altre misure di partecipazione sociale e religiosa. In particolare, l'evidenza empirica suggerisce che: 1) la partecipazione in organizzazioni alla Putman (cioè la partecipazione alle riunioni di almeno una tra le seguenti associazioni: di volontariato, ecologiche, culturali) così come la partecipazione religiosa, è associata positivamente alla salute percepita; 2) viceversa la par-

tecipazione in organizzazione alla Olson (cioè la partecipazione alle riunioni di almeno una tra le seguenti associazioni: partiti politici, sindacati, associazioni professionali) è correlata negativamente alla probabilità di dichiarare uno stato di salute come migliore. Quindi, mentre far parte di associazioni di volontariato, ecologiche, culturali e religiose aumenta la probabilità di dichiarare uno stato di salute migliore, far parte di partiti politici, sindacati, associazioni professionali riduce la probabilità di dichiarare uno stato di salute migliore.

Nella tabella 5.2 colonna II, i risultati restano sostanzialmente stabili all'inclusione della fiducia, quale regressione di controllo aggiuntivo. La fiducia è correlata positivamente con la salute percepita. Pertanto, coloro che pensano che gran parte della gente è degna di fiducia ha una maggiore probabilità di dichiarare uno stato di salute percepita migliore. Questo risultato, in linea con la letteratura, è facilmente spiegabile assumendo che la fiducia negli altri è foriera di serenità, in quanto consente di affrontare la vita in modo meno stressante e con meno ansie e preoccupazioni.

Nella tabella 5.3, colonna I, si presenta una analisi di robustezza inserendo misure di partecipazione culturale, cioè se l'individuo è andato al cinema, al teatro, a concerti, in discoteca, ha visitato siti archeologici, ha partecipato ad eventi sportivi. Le evidenze sulle caratteristiche individuali rimangono stabili, così come l'associazione tra il volontariato formale e la salute percepita, anche se la significatività statistica si riduce al 10 per cento. I risultati mostrano una correlazione positiva e statisticamente significativa tra la salute percepita e i consumi culturali di cinema e musei. In altre parole, chi va al cinema o al teatro, almeno 3 volte all'anno, ha una probabilità maggiore di dichiarare uno stato di salute migliore.

Nella tabella 5.3, colonna II, si introducono altre due misure di socialità: 1) la frequenza con cui si incontrano gli amici durante la settimana, e 2) la soddisfazione delle relazioni con gli stessi. Queste variabili sono altamente significative e positivamente correlate con la salute percepita, c'è da aggiungere che sembrano assorbire la significatività statistica del volontariato formale. I risultati mostrano che i rapporti interpersonali, in senso lato, contano ai fini della salute e, in particolare, come si è già detto, le relazioni con gli amici influenzano positivamente la salute.

Precisamente, l'evidenza empirica sembra mostrare che quando la motivazione che induce a fare volontariato è più probabilmente quella relazionale, e per l'individuo non sussistono molti altri canali di relazionalità, fare volontariato ha un effetto positivo sulla salute per i motivi illustrati nel paragrafo 5.3.1, cioè: 1) acquisizione di comportamenti e abitudini salutari e 2) meccanismi e processi di supporto psicologico che mitigano l'effetto dello

DETERMINANTI ED EFFETTI DEL VOLONTARIATO

stress (salute mentale). Quando, poi, il modello include ulteriori variabili di relazionalità (incontri con gli amici e relativa soddisfazione), l'effetto del volontariato sulla salute è assorbito da quest'ultime. In altri termini, pare che il bisogno di relazionalità proprio dell'individuo venga soddisfatto in gran parte dalle frequentazioni con gli amici e dalla soddisfazione che scaturisce da queste relazioni, e che venga meno l'effetto benefico che il volontariato pare esercitare proprio attraverso le relazioni interpersonali.

CAPITOLO VI

GLI EFFETTI SUL BENESSERE

VI.1 *Le determinanti del benessere*

Gli uomini generalmente considerano la felicità l'obiettivo ultimo della vita. Virtualmente ognuno vorrebbe essere felice (Frey e Stutzer 2002a). La domanda su cosa determini la felicità delle persone risale alla storia delle idee. Già i filosofi greci discutevano di come gli individui potessero e dovessero raggiungere la felicità. Aristotele sosteneva che la vera felicità si trova nell'espressione della virtù. Una persona felice è una persona morale. Per gli economisti, coloro che perseguono il proprio interesse diventano felici. Pertanto, l'*homo oeconomicus*, che massimizza la sua utilità comportandosi egoisticamente, dovrebbe essere una persona felice (Meier e Stutzer 2008).

Per anni, gli economisti hanno inferito l'utilità o il benessere che l'individuo riceve dal consumo di beni e servizi dalle preferenze che egli rivela nel suo comportamento di mercato, sulla base dell'assunzione che l'utilità o benessere individuale sia l'estensione a cui le preferenze dell'individuo sono soddisfatte. Se si assume che l'individuo è razionale, informato e ha l'obiettivo di massimizzare la propria utilità, allora la decisione che egli assume implica, per definizione, massimizzare l'utilità attesa. Tuttavia, in anni recenti, gli economisti hanno iniziato a valutare le preferenze come una guida non più affidabile del benessere associato alle decisioni individuali, e hanno iniziato a pensare a modi alternativi di misurare l'utilità o benessere individuale. In economia si è cominciato a considerare quale indicatore di utilità o benessere individuale la felicità, ovvero misure soggettive di benessere molto utilizzate nell'ambito della psicologia, dove fungono da ombrello in cui raccogliere ciò che l'individuo pensa e sente circa la propria vita in generale (Dolan et al. 2008).

Pertanto, in economia, le misure soggettive di benessere sono state considerate come vere misure dell'utilità individuale in grado di fornire una valutazione generale dell'individuo a proposito della propria vita: numerosi studi empirici sono stati prodotti sulle determinanti del benessere soggettivo o felici-

cità individuale con l'obiettivo anche di esaminare una serie di questioni economicamente rilevanti, come l'effetto del reddito, dell'istruzione, della salute, dello status di disoccupazione, delle condizioni lavorative, dei fattori sociali e così via sul benessere individuale.

Gli studi sulle determinanti del benessere soggettivo (BS) adottano una forma generale del tipo:

$$BS_{\text{riportato}} = r(h(X)) \quad (6.1)$$

dove il benessere sociale riportato, di regola una risposta ad una domanda sulla soddisfazione della vita in generale o felicità, è una funzione (r) del vero benessere sociale (h) che è determinato da una serie di fattori economici, demografici, istituzionali e sociali (X).

Per ciò che concerne i fattori economici, uno degli aspetti più discusso nelle ricerche sul benessere è la relazione tra il reddito e la felicità. Molti studi empirici che analizzano la relazione tra il reddito e il benessere individuale, utilizzando dati sia a livello micro sia a livello macro, mostrano che un ad incremento del reddito non corrisponde un incremento equivalente della felicità individuale. Questo risultato è stato definito “paradosso della felicità” (Drakopoulos 2008). Un incremento del reddito personale amplia l'insieme di beni e servizi che l'individuo razionale può acquistare e consumare, ciò dovrebbe incrementare l'utilità totale o felicità individuale. Tuttavia, “incrementi di reddito procurano incrementi di felicità per bassi livelli di reddito, ma una volta che una certa soglia è superata, essi hanno un limitato effetto sulla felicità” (Frey e Stutzer 2002b, pag. 75).

Sono state proposte diverse teorie per spiegare il paradosso della felicità. Una prima spiegazione è legata al “*treadmill edonista*”: il divario di esperienza edonistica (piacere o dolore) indotto da uno specifico evento è di breve durata e svanisce rapidamente (Graham 2008). Una seconda spiegazione è connessa alla “*teoria delle aspirazioni*” suggerita da Easterlin (1974), secondo la quale la felicità di un agente economico dipende non solo dal risultato del suo comportamento, in particolare dal reddito, ma anche dal divario tra le aspirazioni di reddito e il reddito effettivo. Poiché il reddito desiderato è considerato una funzione positiva del reddito effettivo, il divario è continuamente riprodotto (“*treadmill della soddisfazione*”) (Borghesi e Vercelli 2012). Altri approcci considerano il reddito relativo e il livello di disuguaglianza. L'idea sottostante la *teoria del reddito relativo* è che l'individuo non presta molta attenzione al reddito assoluto, quanto al suo reddito, relativamente a quello degli altri. Pertanto, un incremento del reddito assoluto dell'individuo non aumenta il suo benessere se non è aumentato relativamente al reddito degli altri (Ferrer-i-Carbonell 2005). Infine, sebbene sia ancora controverso in letteratura,

l'incremento delle diseguglianze di reddito sono negativamente correlate con la felicità (Hagerty 2000).

Diverse analisi empiriche hanno analizzato gli effetti di caratteristiche individuali socio-demografiche sulla felicità. Gli studi mostrano che la felicità individuale è più alta tra i coniugati, le persone in buono stato di salute e con un livello di istruzione elevato. L'effetto dell'età sulla felicità è a forma di U con un più elevato livello di felicità o benessere per le classi di età più giovani e più anziane e con un livello minimo intorno ai 40-45 anni. Le persone ritirate dal lavoro e quelle che svolgono un lavoro autonomo sono in genere le più felici, mentre lo status di disoccupazione è fonte di infelicità e insoddisfazione: "la disoccupazione deprime il benessere più di ogni altra caratteristica individuale" (Clark e Oswald 1994, pag. 655) (Scoppa e Punzo 2008; Dolan et al. 2008).

La letteratura sulla relazione tra le istituzioni formali e la felicità è ancora piuttosto limitata e i risultati non sono conclusivi. Le istituzioni formali, definite da North (1990) come le "regole del gioco", sono attese influenzare in modo rilevante il benessere individuale. Ad esempio, un sistema legale efficiente rafforza i diritti di proprietà e assicura protezione ai cittadini contro le violenze, le minacce e lo sfruttamento economico. Istituzioni democratiche forniscono ai cittadini il sentore che essi possono influenzare il processo politico e la risultante politica economica (Bjørnskov et al. 2010). Le istituzioni di democrazia diretta possono influenzare il benessere individuale attraverso due canali: 1) in quanto i cittadini hanno un ruolo attivo, i politici di professione sono meglio controllati, 2) inoltre, in istituzioni di democrazia diretta aumenta la possibilità che i cittadini siano coinvolti nel processo politico (Frey e Stutzer 2000). Le istituzioni di democrazia diretta sono valutate in letteratura attraverso indici di libertà. In particolare, i tre principali indici di libertà - politica, economica e personale - esibiscono una relazione positiva con la felicità in molti paesi (Veenhoven 2000).

Altre ricerche hanno evidenziato il ruolo del capitale sociale – relazioni e norme sociali, fiducia – nell'influenzare la soddisfazione della vita o felicità. Il deterioramento del capitale sociale, in molte economie avanzate, è stato identificato come un fattore cruciale nella spiegazione del paradosso della felicità (Bjørnskov 2003, 2007; Helliwell 2003, 2006). Simile a questa interpretazione è l'idea che la scarsa disponibilità di beni relazionali – ovvero quei beni immateriali di natura affettiva e comunicativa prodotti attraverso le relazioni – sia tra le principali cause dei bassi livelli di felicità che si registrano nei paesi avanzati. I beni relazionali non possono essere prodotti, consumati o acquisiti da un singolo individuo, perché dipendono dalle relazioni con gli altri e sono goduti solo se condivisi con gli altri (Guy 1987; Uhlener 1989).

Diversi studi empirici dimostrano che i beni relazionali svolgono un ruolo cruciale nella determinazione della felicità (Becchetti et al. 2008; Bruni e Stanca 2008; Becchetti et al. 2009). Secondo alcuni ricercatori, il progressivo sviluppo del mercato dei beni ha soffocato il processo di produzione e consumo di beni relazionali e ciò può contribuire a spiegare il paradosso della felicità (Bartolini e Bonatti 2002).

VI.2 *Volontariato e benessere*

In letteratura gli studi empirici che hanno analizzato l'impatto del lavoro volontario in organizzazioni formali non profit sulla felicità o benessere soggettivo sono: Becchetti et al. (2008), Borgonovi (2008), Bruni e Stanca (2008), Meier e Stutzer (2008) e Binder e Freytag (2013), Nappo (2010b), Nappo e Verde (2010). Quasi tutti questi studi, utilizzano dati cross-sezionali o longitudinali e un modello simile all'equazione (6.1), in cui tra le variabili esplicative c'è una misura di volontariato formale, per mostrare che il lavoro volontario è positivamente correlato con la soddisfazione della vita in generale o felicità.

Il volontariato, in organizzazioni formali, influenza il benessere individuale per effetto della motivazione intrinseca, della motivazione estrinseca nonché mediante la produzione e il consumo di beni relazionali. Come si è detto, il volontariato in associazioni non profit risulta particolarmente propizio per la produzione e il consumo di beni relazionali, perché incoraggia le relazioni interpersonali, facilita l'incontro tra persone che condividono gli stessi valori e obiettivi e che hanno un rapporto di fiducia reciproca. Così, il volontariato formale aumenta lo stock di relazioni sociali, crea nuove opportunità di incontro tra gli individui già connessi e apre nuovi legami interpersonali (Gui 2003).

In generale, il legame tra il lavoro volontario e la soddisfazione della vita o felicità può operare attraverso i seguenti canali:

1. il benessere individuale aumenta perché i volontari sono gratificati dall'aiutare gli altri *per sé*;
2. il benessere individuale aumenta perché i volontari ricevono premi tangibili dal volontariato;
3. il benessere individuale aumenta perché il volontariato è fonte di produzione e consumo di beni relazionali.

Riguardo alla (1), Meier e Stuter (2008, pag. 41) osservano che il volontariato può aumentare l'autodeterminazione e i sentimenti di competenza delle persone perché “[...] la motivazione intrinseca coinvolge persone liberamente impegnate in attività che trovano interessanti, che forniscono novità e sfide”.

A loro volta, l'autodeterminazione e i sentimenti di competenza influenzano positivamente il benessere soggettivo.

Riguardo alla (2), Meier e Stutzer (2008, pag. 42) sottolineano che se il volontariato è intrapreso in quanto indotto da una motivazione estrinseca, la correlazione tra il benessere individuale e il lavoro volontario sarebbe dovuta alle aspettative di un reddito futuro più elevato. Gli autori usano i dati del German Socio-Economic Panel (GSOEP) e mostrano che il lavoro volontario aumenta l'utilità dell'individuo, tuttavia, coloro che pongono maggiormente l'accento sulla motivazione estrinseca, piuttosto che sulla motivazione intrinseca, sono meno soddisfatti della loro vita in generale.

Per quanto riguarda la (3), Bruni e Stanca (2008) considerano il volontariato come un bene relazionale e collocano i loro risultati nell'ambito del dibattito sul paradosso della felicità. Utilizzando i dati della World Value Survey, gli autori mostrano, da un lato, che la partecipazione attiva alle attività di una organizzazione di volontariato è positivamente e significativamente associata con una maggiore soddisfazione della vita; dall'altro lato, che il coinvolgimento attivo in sindacati, partiti politici e associazioni professionali non è significativamente correlato con la felicità. Per gli autori, questi risultati indicano che la componente relazionale dei beni relazionali è particolarmente importante per la felicità individuale, suggerendo che il "treadmill relazionale" è in grado di fornire una spiegazione aggiuntiva del paradosso della felicità. Man mano che una società diventa più ricca, l'effetto del reddito più elevato sulla felicità individuale tende ad essere compensato dal minore consumo di beni relazionali.

Se meno relazionalità porta a meno felicità, la questione chiave è il motivo per cui le persone consumano sempre meno beni relazionali. Una possibile spiegazione viene fornita da uno studio di Frey e Stutzer (2005) in cui si sottolinea che quando le persone prendono decisioni, sopravvalutano le caratteristiche associate al consumo di bisogni estrinseci (reddito e status) e sottovalutano l'utilità associata al consumo di esigenze intrinseche (tempo trascorso con la famiglia, gli amici e per gli hobby). Naturalmente, i beni relazionali cadono nella seconda categoria di consumo. Altri studi, come Bartolini (2007), pongono l'enfasi sulla natura di beni pubblici dei beni relazionali: il livello di relazionalità può essere basso a causa del mancato coordinamento nel contribuire alla produzione dei beni pubblici.

Sulla base di queste analisi teoriche, vale a dire che il consumo di beni relazionali può essere inefficiente, Becchetti et al. (2008) testano empiricamente l'ipotesi che gli individui che consumano più beni relazionali stanno, in media, meglio delle persone che hanno avuto meno successo nel risolvere i problemi legati alla loro produzione e al loro consumo. Questa ipotesi è simile ai

“fellow feelings” avanzata da Adam Smith, riscoperta poi da Sugden (2002), secondo la quale la reciproca conoscenza di un sentimento comune agli individui è di per sé una fonte di piacere. Utilizzando i dati GSOEP, gli autori mostrano che il volontariato è positivamente correlato alla fiducia dichiarata.

Anche Borgonovi (2008), nell’analizzare l’associazione tra il volontariato e la felicità per gli Stati Uniti d’America, ricorre all’ipotesi delle relazioni sociali quale canale di influenza [(3) ovvero produzione e consumo di beni relazionali]. Secondo l’ipotesi del networking sociale, il volontariato favorisce le relazioni e i networks sociali che sono un potente predittore della felicità. L’analisi empirica, condotta usando dati del Social Capital Community Benchmark Survey, mostra, per i cittadini Americani, un impatto causale del volontariato in gruppi religiosi sulla felicità. Tuttavia, Borgonovi (2008) non esclude che il volontariato possa influenzare la felicità, oltre che attraverso il canale delle relazioni sociali, anche attraverso altri meccanismi propri del volontariato, vale a dire motivi intrinseci e non monetari (Borgonovi 2008, pag. 2331).

Binder e Freytag (2013), pur riconoscendo che il volontariato formale può aumentare il benessere individuale mediante il movente del consumo (motivazione intrinseca), il movente dell’investimento (motivazione estrinseca) e il canale dei network sociali (beni relazionali), nel mostrare una correlazione positiva tra il volontariato settimanale e la felicità per i Britannici (dati della British Household Panel Survey (BHPS)), concludono che: “il volontariato frequente ha un effetto difensivo per un individuo: se una persona è già felice, il volontariato frequente non aggiunge nulla alla felicità, comunque se una persona è infelice, il volontariato ha un effetto benefico sulla propria felicità. Questo risultato sosterrebbe l’argomento che il volontariato può essere usato per controbilanciare l’impatto negativo di altre condizioni di vita, quali essere in pensione, da solo e disoccupato” (Binder e Freytag 2013, pag. 110).

Nappo (2010b) studia il ruolo dei beni relazionali sulla soddisfazione individuale per la vita. L’analisi econometrica è condotta sui dati ICSI 2007 (Indagine sulle Cooperative Sociali Italiane) relativi ad un campione di 4134 individui che lavorano nelle cooperative sociali italiane. L’obiettivo del lavoro non è individuare il nesso di causalità, bensì identificare la correlazione tra la soddisfazione per la vita e i beni relazionali. I risultati mostrano che sia il tempo speso nelle relazioni con i colleghi, i superiori, i volontari, i destinatari dei servizi prodotti che il tempo speso nelle relazioni esterne alla cooperativa è una determinante chiave della soddisfazione con la vita. In linea con la letteratura, coloro che fanno volontariato sono più soddisfatti della vita rispetto a coloro che non fanno volontariato. Tuttavia, l’indagine empirica non stabilisce il nesso di causalità tra soddisfazione per la vita e volontariato: in altre parole, non è chiaro se coloro che fanno volontariato sono più soddisfatti

della vita come conseguenza di questa pratica o viceversa se coloro che sono più soddisfatti della vita fanno più volontariato.

Infine, Nappo e Verde (2010) analizzano le determinanti del benessere soggettivo utilizzando i dati ICSI 2007 (Indagine sulle Cooperative Sociali Italiane). L'obiettivo del lavoro è verificare se le relazioni interpersonali autentiche e la partecipazione in attività ad alto contenuto sociale sono una componente importante della felicità. L'analisi empirica mostra che tra l'attività di volontariato, a cui è collegata la produzione e il consumo di beni relazionali, e livello di benessere soggettivo c'è una associazione positiva. In altre parole, Nappo e Verde, non potendo stabilire il nesso di causalità (data la difficoltà ad individuare variabili strumentali), non riescono ad affermare che "fare volontariato rende felici", ma semplicemente affermano che esiste un differenziale di felicità tra coloro che fanno e coloro che non fanno volontariato.

VI.3 *I domini di soddisfazione*

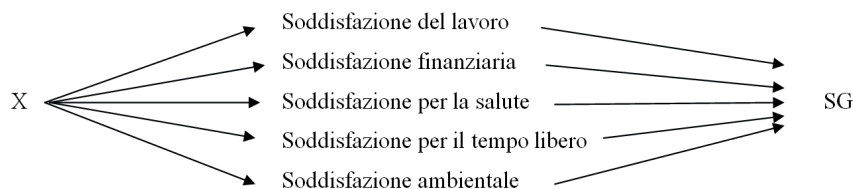
Nell'ultimo ventennio, gli economisti hanno iniziato a prendere in considerazione le misure di felicità come indicatori del benessere individuale. Un ulteriore aspetto di questa nuova impostazione è l'idea che i cambiamenti nel modo di sentire delle persone possono essere misurati dalle risposte soggettive su una varietà di domini di soddisfazione (DS). I DS riguardano la soddisfazione individuale in ambiti diversi della vita, come la soddisfazione finanziaria, la soddisfazione del lavoro, la soddisfazione della salute, del tempo libero e così via. La soddisfazione per la vita in generale può essere vista come un concetto aggregato che può essere spiegato dai singoli domini di soddisfazione.

In questi studi agli individui è domandato quanto sono soddisfatti della loro vita in generale e con riferimento a specifici aspetti della stessa. Le risposte sono sia di natura categorica, come "molto insoddisfatto" o "molto soddisfatto", sia numeriche comprese, in genere, tra 0 e 10, dove "molto insoddisfatto" corrisponde ai livelli 0 o 1 mentre "molto soddisfatto" corrisponde ai livelli più elevati. Queste risposte diventano variabili dipendenti in modelli di regressione categoriali (ordered probit) in cui le variabili esplicative sono caratteristiche demografiche (età, genere, istruzione, dimensione della famiglia), economiche (reddito individuale e familiare), sociali (relazioni sociali con amici) e così via (van Praag et al. 2003).

Seguendo van Praag et al. (2003, pag. 30-31), il modello assume che un insieme di variabili esplicative X (X_1, \dots, X_k) spieghi i vari domini di soddisfazione, denotati con DS_1, \dots, DS_j . A sua volta, la soddisfazione generale (SG) è spiegata dai DS_1, \dots, DS_j (Figura 6.1).

DETERMINANTI ED EFFETTI DEL VOLONTARIATO

Figura 6.1: Il modello a due strati.



Fonte: van Praag et al. (2003)

La soddisfazione individuale dipende non solo dalla situazione oggettiva dell'individuo, ma anche da caratteristiche personali che si assume che non varino nel tempo. Si tratta di caratteristiche individuali non osservabili che influenzano sia i domini di soddisfazione sia la soddisfazione generale. In termini analitici, i domini di soddisfazione sono descritti da un insieme di funzioni:

$$DS_j = DS_j(X_j, Z), \quad j = 1, 2, \dots, J \quad (6.2)$$

e la soddisfazione generale da una funzione

$$SG = SG(DS_1, \dots, DS_J, Z) \quad (6.3)$$

dove la variabile Z è una variabile non osservabile inclusa nel termine di errore, mentre le X_j indicano le variabili esplicative per il dominio j quali: età, genere, stato civile, dimensione della famiglia, età dei bambini, livello di istruzione, reddito familiare, stato di salute, status professionale, frequenza degli incontri con gli amici ed altre ancora.

Gli studi sulle determinanti dei domini di soddisfazione sono ancora pochi. van Praag et al. (2003), ricorrendo a dati GSOEP, riportano i seguenti risultati.

a) La soddisfazione del lavoro è correlata all'età e mostra un profilo a forma di U con un livello minimo intorno ai 50 anni. I maschi sono meno soddisfatti delle femmine, mentre il reddito da lavoro ha una forte associazione con la soddisfazione.

b) La soddisfazione finanziaria è legata anch'essa all'età con un profilo a forma di U e un livello minimo compreso tra 45 e 54 anni per le persone occupate. I maschi sono più soddisfatti delle femmine, mentre la presenza di adulti e bambini in famiglia è associata negativamente con la soddisfazione. L'istruzione, il reddito familiare e il risparmio mostrano una correlazione positiva con la soddisfazione finanziaria.

c) La soddisfazione dello stato di salute è associata positivamente al livello di istruzione e al reddito. Le persone con un più elevato livello di istruzione e con un reddito più elevato mostrano un più elevato livello di soddisfazione rispetto al proprio stato di salute. Questo risultato può indicare che gli individui più istruiti hanno uno stile di vita più sano. Inoltre, i maschi occupati risultano più soddisfatti delle femmine occupate.

d) La soddisfazione del tempo libero è correlata all'età con un profilo a forma di U e mostra un livello minimo a 35 anni per le persone occupate. Il numero di ore trascorse a lavorare ha un forte legame negativo con la soddisfazione del tempo libero, così come un più elevato livello di istruzione e la presenza di adulti e di bambini nell'ambito della famiglia. Il reddito familiare non mostra nessuna associazione con la soddisfazione medesima. Infine, i maschi sono più soddisfatti del loro tempo libero rispetto alle femmine.

e) La soddisfazione ambientale fa riferimento alla soddisfazione rispetto all'ambiente in cui l'individuo vive. Essa è legata all'età con un profilo a U, con un livello minimo intorno ai 30 anni. Un più elevato reddito è associato ad un incremento della soddisfazione ambientale, mentre un livello di istruzione più alto presenta una correlazione negativa.

Riguardo al legame tra i domini di soddisfazione e la soddisfazione generale per la vita, van Praag et al. mostrano una elevata e significativa correlazione tra i domini di soddisfazione sopra elencati e la soddisfazione generale, evidenziando che tre ambiti sono particolarmente rilevanti per la soddisfazione generale, vale a dire la soddisfazione finanziaria, della salute e del lavoro.

Lo studio di van Praag et al. (2003) condotto su dati della Germania è replicato da Demousiss e Giannakopoulous (2008) con riferimento alla Grecia, facendo ricorso alla sezione Greca dei dati European Community Household Panel (ECHP). Gli autori usano una equazione simile alla (6.2) e si focalizzano su tre domini: 1) soddisfazione del lavoro o dell'attività principale, 2) finanziaria e 3) del tempo libero. I risultati sono di seguito riportati.

i) La soddisfazione del lavoro o dell'attività principale è correlata positivamente agli anni di istruzione e al reddito da lavoro. All'opposto, lo status di disoccupazione, il numero dei figli, la dimensione della famiglia, il pessimo stato di salute e la mancanza di relazioni sociali mostrano un legame negativo con la soddisfazione del lavoro o dell'attività principale.

ii) La soddisfazione finanziaria è legata all'età e mostra un profilo ad U con un livello minimo intorno ai 40 anni. Gli anni di istruzione, il buono stato di salute e il reddito presentano una associazione positiva con la soddisfazione finanziaria. Invece, lo status di disoccupazione, il cattivo stato di salute, il numero dei bimbi e l'assenza di relazioni sociali risultano correlate negati-

vamente con la soddisfazione finanziaria. I risultati sono in linea con quelli evidenziati da van Praag, Frijters e Ferrer-i-Carbonell (2003).

iii) La soddisfazione del tempo libero mostra un legame con l'età (al quadrato) indicando che le persone con l'avanzare dell'età tendono ad essere più soddisfatte del tempo libero. Lo status di disoccupazione e il reddito risultano avere una associazione positiva con la soddisfazione del tempo libero, mentre un legame negativo si riscontra per lo status di coniugato e occupato, il pessimo stato di salute, il vivere in famiglie ampie e in isolamento sociale.

VI.4 *Volontariato e domini di soddisfazione*

Nella letteratura economica, i lavori empirici che esaminano l'associazione tra il lavoro volontario offerto in organizzazioni formali e i domini di soddisfazione sono Fiorillo (2012) e Fiorillo e Nappo (2014). Entrambi gli studi utilizzano i dati dell'Indagine Multiscopo sulle Famiglie, Aspetti della Vita Quotidiana amministrata dall'Istituto Nazionale di Statistica (Istat), per gli anni 1993, 1995, 1998, 2000. L'indagine presenta informazioni sull'attività gratuita fornita in organizzazioni formali, sui diversi domini di soddisfazione e sulle caratteristiche socio-demografiche ed economiche dei rispondenti Italiani.

In particolare, l'indagine domanda agli intervistati se hanno offerto attività gratuita in organizzazioni di volontariato negli ultimi dodici mesi. Sulla base delle risposte si determina la variabile categorica volontariato il cui valore è uguale a 1 in caso affermativo, 0 altrimenti. L'indagine Multiscopo include un ampio numero di domini di soddisfazione misurati con una domanda che ammette quattro risposte verbali: "consideri gli ultimi dodici mesi. È soddisfatto dei seguenti domini della sua vita?". I domini analizzati dagli autori sono: soddisfazione economica, soddisfazione del tempo libero, soddisfazione delle relazioni con gli amici e soddisfazione del lavoro. Le risposte ammesse sono: 1) "per niente soddisfatto", 2) "non molto soddisfatto", 3) "abbastanza soddisfatto", 4) "molto soddisfatto".

La parte empirica del lavoro usa una equazione simile alla (6.2) del tipo:

$$D_{kit}^* = \alpha + \beta V_{kit} + \lambda Y_{kit} + K'_{kit} \delta + \varepsilon_{kit} \quad (6.4)$$

dove DS^* è una variabile latente che indica il benessere soggettivo associato al dominio k per l'individuo i al tempo t ; V è la variabile dicotomica del volontariato; Y è il reddito familiare annuale mentre il vettore X comprende le altre variabili in grado di influenzare il benessere individuale ovvero, l'età, il genere, lo status di coniugato, la dimensione della famiglia, la presenza e l'età dei figli,

il livello di istruzione, lo stato di salute, la partecipazione religiosa, la frequenza con cui si incontrano gli amici ed altre. Infine, ε è il termine di errore.

Sulla base delle seguenti ipotesi, Fiorillo (2012) prevede una relazione positiva tra il volontariato e la soddisfazione economica, del tempo libero e delle relazioni con gli amici.

H1) Si prevede un legame positivo tra il lavoro volontario e la soddisfazione economica se le persone si impegnano in attività gratuite di volontariato per ottenere una occupazione sul mercato del lavoro, o come prerequisito per certe posizioni in imprese private e pubbliche, o per aumentare i redditi futuri sul mercato del lavoro.

H2) Se l'individuo utilizza il suo tempo libero per offrire lavoro volontario, che si assume essere una attività intrinsecamente motivata, ne deriva che fa volontariato naturalmente e spontaneamente perché si sente libero di seguire un proprio interesse. Pertanto, è attesa una correlazione positiva tra il lavoro volontario e la soddisfazione del tempo libero.

H3) Se il volontariato è un bene relazionale, incoraggia incontri faccia a faccia, facilita l'incontro tra persone che condividono gli stessi valori e obiettivi e apre nuovi legami interpersonali: in tal caso, si prevede una associazione positiva tra il lavoro volontario e la soddisfazione delle relazioni con gli amici.

In Fiorillo e Nappo (2014) si prevede una relazione positiva tra il volontariato e la soddisfazione del lavoro sulla base delle seguenti assunzioni.

H1) Innanzitutto, come si è visto nel capitolo IV, diversi studi empirici mostrano un premio salariale per i volontari occupati nel mercato del lavoro compreso tra il 3,3 e il 18,5 percento (Bruno e Fiorillo 2015; Day e Devlin 1998; Hackl et al. 2007). Questi risultati sembrano suggerire che i volontari conseguono un incremento di soddisfazione del lavoro in conseguenza del premio salariale che il volontariato implica. Inoltre, Il volontariato fornisce sostegno morale e affettivo che mitiga lo stress associato al lavoro e quindi, indirettamente, aumenta la soddisfazione del lavoro. Questo "buffering effect" può avere un ruolo chiave nella riduzione dello stress occupazionale così come nel modificare la percezione di disagio associata al lavoro (Cummings 1990; Lu 1999). Ad esempio, il volontariato contribuisce a diminuire lo stress psicologico e a tamponare le sue conseguenze negative (Rietschlin 1998). Inoltre, il volontariato tende a lenire la depressione (Thoits e Hewitt 2001; Borgonovi 2008) e ad aumentare l'autostima e la fiducia in sé stessi (Harlow e Cantor 1996) con potenziali effetti benefici sulla soddisfazione del lavoro.

Di seguito sono sintetizzate le evidenze empiriche riportate in Fiorillo (2012) e Fiorillo e Nappo (2014) con riferimento al solo campione degli occupati.

DETERMINANTI ED EFFETTI DEL VOLONTARIATO

1) La soddisfazione economica è correlata negativamente con l'età. Man mano che gli individui occupati diventano più vecchi la loro soddisfazione economica si riduce. Le donne sono meno soddisfatte degli uomini della propria situazione economica, mentre lo status di coniugato e la presenza di figli è legata positivamente alla soddisfazione economica. Anche il livello di istruzione, il reddito familiare e il numero di ore lavorate presentano una relazione positiva con la soddisfazione economica, così come l'ottimo stato di salute e la frequenza con cui si incontrano gli amici. Di contro, lo status di disoccupato è associato negativamente alla soddisfazione economica. Infine, come auspicato, il lavoro volontario è altamente correlato con la soddisfazione economica, indicando che il volontariato può aumentare il livello la soddisfazione economica perché è estrinsecamente premiante.

2) La soddisfazione del tempo libero è correlata positivamente con l'età: le persone più anziane risultano più soddisfatte del proprio tempo libero. Le donne sono meno soddisfatte degli uomini, mentre lo status di divorziato/vedovo e la presenza di figli di età fino a 12 anni è legato negativamente alla soddisfazione del tempo libero, allo stesso modo il numero delle ore lavorate e il reddito familiare. Invece, avere figli di età compresa tra 13 e 17 anni, vivere in famiglie estese, avere un livello elevato di istruzione, godere di un ottimo stato di salute, incontrare frequentemente gli amici, così come essere pensionati e disoccupati risultano correlati positivamente alla soddisfazione del tempo libero. Infine, come atteso, il lavoro volontario è altamente legato alla soddisfazione del tempo libero, indicando che il volontariato può incrementare la soddisfazione economica perché è intrinsecamente premiante.

3) La soddisfazione delle relazioni con gli amici presenta una relazione con l'età a forma di U rovesciata, indicando che le persone più giovani e quelle più anziane sono meno soddisfatte delle relazioni di amicizia. Le donne sono più soddisfatte degli uomini, mentre lo status di coniugato e la presenza di figli di età compresa tra 13 e 17 anni presenta una correlazione positiva con la soddisfazione delle relazioni con gli amici, allo stesso modo il livello di istruzione, il numero delle ore lavorate, lo stato ottimo di salute, la frequenza con cui si incontrano gli amici e l'essere in pensione. Di contro, vivere in famiglie estese, la presenza di figli di età compresa tra 0 e 12 anni e il reddito familiare sono legati negativamente con la soddisfazione delle relazioni amicali. Infine, come previsto, il lavoro volontario è altamente associato con la soddisfazione delle relazioni con gli amici, indicando che il volontariato può aumentare la soddisfazione delle relazioni amicali mediante la produzione e il consumo di beni relazionali.

4) La soddisfazione del lavoro presenta un legame con l'età a forma di U: le persone più giovani e quelle più anziane sono più soddisfatte del loro lavoro

con un livello minimo di soddisfazione compreso nella classe d'età tra 50 e 60 anni. Le donne sono più soddisfatte del loro lavoro rispetto ai maschi, mentre la dimensione della famiglia è correlata negativamente. Il livello di istruzione, il reddito familiare, le ore destinate al lavoro, l'ottimo stato di salute e la frequenza con cui si incontrano gli amici presentano un legame positivo con la soddisfazione del lavoro. Infine, come assunto, il lavoro volontario è altamente correlato con la soddisfazione del lavoro indicando che il volontariato può aumentare la soddisfazione del lavoro mediante il premio salariale che il volontariato può produrre.

VI.5 *Il caso Italiano*

L'obiettivo di questa sezione è ripetere l'analisi di Fiorillo (2012) riguardante il legame tra il volontariato e i domini di soddisfazione utilizzando dati più recenti (anni 2010 e 2011) dell'Indagine Multiscopo sulle Famiglie, Aspetti della Vita Quotidiana dell'Istat.

Nell'analisi econometrica, dell'ampio flusso d'informazioni disponibile nel dataset Multiscopo, si utilizzano i dati riguardanti la salute percepita, il volontariato (formale), le caratteristiche demografiche ed economiche del rispondente, la salute, la fiducia, la partecipazione sociale, religiosa e culturale. Poiché si tratta di variabili che possono influenzarne simultaneamente la propensione a offrire lavoro volontario e la soddisfazione economica, la soddisfazione del tempo libero e la soddisfazione delle relazioni con gli amici, vengono utilizzate quali regressori di controllo nell'analisi della relazione tra il volontariato formale e i domini di soddisfazione.

L'analisi empirica intende verificare con dati più recenti la validità delle ipotesi H1-H3 indicate nel paragrafo 6.4, vale a dire:

- Se le persone si impegnano in attività gratuite di volontariato per ottenere premi estrinseci, si prevede un legame positivo tra il lavoro volontario e la soddisfazione economica.
- Se l'individuo utilizza il suo tempo libero per offrire lavoro volontario, che si assume essere una attività intrinsecamente motivata, si prevede una correlazione positiva tra il lavoro volontario e la soddisfazione del tempo libero.
- Se il volontariato è un bene relazionale, è prevista una associazione positiva tra il lavoro volontario e la soddisfazione delle relazioni con gli amici.

Nell'analisi empirica tre sono, quindi, le variabili dipendenti: 1) la soddisfazione economica, 2) la soddisfazione del tempo libero e 3) la soddisfazione delle relazioni con gli amici. Ognuna di queste variabili categoriche assume

DETERMINANTI ED EFFETTI DEL VOLONTARIATO

un valore compreso tra 1 e 4, con il valore 1 indicante “per niente soddisfatto” e con il valore 4 indicante “molto soddisfatto”. La variabile chiave indipendente è *Avol*, una variabile dicotomica con valore uguale ad 1 se l’intervistato ha offerto attività gratuita in organizzazioni di volontariato negli ultimi dodici mesi, 0 altrimenti.

La tabella 3.1 nel capitolo III riporta la denominazione e la definizione di tutte le variabili usate in questa analisi econometrica. Tra le variabili di controllo si considerano: l’età, il genere, lo stato civile, il livello d’istruzione, il giudizio sulle risorse economiche della famiglia, la condizione professionale, la salute, se l’individuo fuma, la fiducia, la frequenza con cui si incontrano gli amici, la partecipazione sociale, religiosa e culturale. Si inseriscono, infine, nell’analisi anche diciotto dummy regionali.

La tabella 6.1 riporta le statistiche descrittive (pesate) del campione oggetto di studio costituito da circa 90 mila rispondenti.

Tabella 6.1: *Statistiche descrittive.*

Variabile	Media	Dev. Sta.	Min	Max
Soddisfazione economica	2.39	0.75	1	4
Soddisfazione del tempo libero	2.73	0.78	1	4
Soddisfazione delle relazioni con amici	3.07	0.70	1	4
Avol	0.10	0.30	0	1
Femmina	0.51	0.50	0	1
Coniugato	0.49	0.50	0	1
Età31a51	0.32	0.47	0	1
Età52a67	0.20	0.40	0	1
Età68	0.17	0.37	0	1
Licenza media	0.35	0.48	0	1
Diploma	0.27	0.44	0	1
Laurea	0.10	0.31	0	1
Risorse economiche adeguate	0.56	0.50	0	1
Risorse economiche ottime	0.01	0.10	0	1
Occupato	0.50	0.50	0	1
Disoccupato	0.02	0.15	0	1
Studente	0.08	0.28	0	1
Pensionato	0.21	0.41	0	1
Salute	3.84	0.83	1	5
Fuma	0.22	0.42	0	1
Prel	0.23	0.42	0	1
Ogroup	0.14	0.35	0	1

Pgroup	0.15	0.36	0	1
Aggroup	0.06	0.23	0	1
Fiducia	0.22	0.41	0	1
Amici	0.21	0.41	0	1
Teatro	0.18	0.38	0	1
Cinema	0.27	0.44	0	1
Musei	0.22	0.42	0	1
Concerti	0.08	0.27	0	1
Eventi sportivi	0.16	0.37	0	1
Discoteche	0.11	0.31	0	1
Siti archeologici	0.17	0.38	0	1

IV.5.1 Metodologia

La strategia empirica fa riferimento al lavoro di Blanchflower e Oswald (2004) e assume che esiste una funzione di benessere associata con una singola area di vita k :

$$r_k = h_k(u_k(v, x, t) + e_k) \quad (6.5)$$

dove r denota il benessere riportato dal rispondente associato al dominio di soddisfazione k ; $u(\dots)$ indica il vero benessere del rispondente associato all'area di vita k ; $h(\dots)$ è una funzione associata al benessere riportato per ogni dominio di soddisfazione k ; v denota lo status di volontario; x è l'insieme delle caratteristiche individuali e socio-economiche, mentre e indica il termine di errore.

L'equivalente empirico della equazione (6.5) è

$$D_{kit}^* = \alpha + \beta V_{kit} + \mathbf{K}'_{kit} \delta + \varepsilon_{kit} \quad (6.6)$$

dove DS indica il benessere soggettivo riportato dall'individuo i associato al dominio k al tempo t ; V è la variabile dicotomica del volontariato; X è la matrice delle caratteristiche individuali, sociali e economiche mentre ε è il termine di errore. Nei dati non è possibile osservare la variabile latente DS^* . Piuttosto, si osserva una variabile ordinale DS misurata su una scala da 1 a 4. Pertanto, l'equazione (6.6) per ogni dominio di soddisfazione k è stimata mediante un modello ordered probit.

VI.5.2 Risultati

I risultati dell'equazione (6.6) sono riportati nelle tabelle da 6.2 a 6.7 in cui sono mostrati i coefficienti dell'ordered probit, con gli errori standard corretti

per l'eteroschedasticità e il clustering dei residui a livello regionale. L'usuale notazione (*) denota il livello di significatività.

I risultati riguardanti la soddisfazione economica sono riportati nelle tabelle 6.2 e 6.3. La tabella 6.3 colonna IV mostra che la soddisfazione economica è correlata positivamente con l'età dei rispondenti: all'aumentare dell'età aumenta la probabilità di dichiarare un più elevato livello di soddisfazione rispetto alla propria situazione economica. Le donne e i coniugati mostrano una maggiore soddisfazione economica rispetto ai single e ai non sposati, mentre all'aumentare del livello di istruzione e del giudizio favorevole sulle risorse economiche della famiglia aumenta la soddisfazione economica. Questa ultima è, inoltre, correlata positivamente allo status di pensionato, di studente e allo stato di salute. La partecipazione religiosa, la partecipazione sociale in gruppi alla Olson (*Ogroup*), cioè in gruppi sociali che perseguono interessi egoistici anziché altruisti come invece fanno i gruppi sociali alla Putnam (*Pgroup*), la fiducia e la frequenza degli incontri con gli amici sono associati positivamente alla soddisfazione economica. Riguardo alla partecipazione culturale, andare a teatro almeno tre volte all'anno, essa è positivamente correlata con il benessere economico. All'opposto, lo status di disoccupato e quello di fumatore sono legati negativamente alla soddisfazione economica.

Infine, il lavoro volontario, come si evince dalla tabella 6.3 colonna IV, non è più correlato con la soddisfazione economica quando si controlla per tutte le variabili che possono simultaneamente influire sul lavoro volontario e sul benessere soggettivo. Ne consegue che l'ipotesi che il volontariato possa aumentare il benessere economico in quanto estrinsecamente premiante non sembra trovare conferma nell'analisi dell'intero campione Multiscopo per gli anni 2010 e 2011.

Le evidenze concernenti la soddisfazione del tempo libero sono riportate nelle tabelle 6.4 e 6.5. La tabella 6.5 colonna IV mostra che la soddisfazione del tempo libero è correlata negativamente con l'età dei rispondenti: all'aumentare dell'età aumenta la probabilità di dichiarare un più basso livello di soddisfazione del proprio tempo libero. Le donne e i coniugati presentano una minore soddisfazione del tempo libero rispetto ai single e ai non sposati, mentre il giudizio favorevole sulle risorse economiche della famiglia è correlato positivamente con la soddisfazione del tempo libero. Riguardo all'istruzione, solo la variabile licenza media risulta positivamente associata con il benessere del tempo libero.

Lo status di pensionato e lo stato di salute risultano correlati positivamente con la soddisfazione del tempo libero mentre lo status di occupato è associato negativamente. La partecipazione religiosa, la partecipazione sociale in gruppi alla Putnam (*Pgroup*), in altri gruppi di volontariato (*Agroup*), la fiducia

e la frequenza degli incontri con gli amici sono associati positivamente alla soddisfazione del tempo libero, mentre la partecipazione sociale nei gruppi alla Olson (*Ogroup*) mostra un legame negativo. Riguardo alla partecipazione culturale, andare a teatro e a eventi sportivi almeno tre volte all'anno, risultano positivamente correlati con la soddisfazione del tempo libero. Infine, il lavoro volontario, come si evince dalla tabella 6.5 colonna IV, non è più correlato con la soddisfazione del tempo libero quando si controlla per tutte le variabili che possono simultaneamente influire sul lavoro volontario e sul benessere soggettivo. Ne consegue che anche l'ipotesi che il volontariato possa aumentare il benessere del tempo libero, perché intrinsecamente premiante, non sembra trovare conferma nell'analisi dell'intero campione Multiscopo per gli anni 2010 e 2011.

I risultati relativi alla soddisfazione delle relazioni con gli amici sono indicati nelle tabelle 6.6 e 6.7. La tabella 6.7, colonna IV presenta una relazione decrescente con l'età, indicando che le persone più anziane sono meno soddisfatte delle proprie relazioni di amicizia. Lo status di coniugato presenta una correlazione positiva con la soddisfazione delle relazioni con gli amici così come il livello di istruzione, il giudizio positivo sulle risorse familiari, lo status di occupato, studente, pensionato e di salute.

Inoltre, la partecipazione religiosa, la partecipazione sociale in gruppi alla Putnam (*Pgroup*), in altri gruppi di volontariato (*Agroup*), la fiducia e la frequenza degli incontri con gli amici sono associati positivamente alla soddisfazione delle relazioni con gli amici. Riguardo alla partecipazione culturale, andare a teatro e a concerti almeno tre volte all'anno, risulta positivamente legata al benessere delle relazioni con gli amici.

Infine, il lavoro volontario nella tabella 6.7, colonna IV continua ad essere correlato con la soddisfazione del tempo libero quando si controlla per tutte le variabili che possono simultaneamente influire sul lavoro volontario e sul benessere soggettivo. Pertanto, l'ipotesi che il volontariato possa aumentare il benessere delle relazioni con gli amici, mediante la produzione e il consumo di beni relazionali, sembra trovare conferma nell'analisi dell'intero campione Multiscopo per gli anni 2010 e 2011.

Tabella 6.2: *Soddisfazione economica, caratteristiche individuali, partecipazione sociale e religiosa.*

	I		II	
	Coeff.	Err. Std.	Coeff.	Err. Std.
Avol	0.04**	0.02	0.01	0.01
Femmina	0.03***	0.01	0.04***	0.01
Coniugato	0.07***	0.01	0.07***	0.01

DETERMINANTI ED EFFETTI DEL VOLONTARIATO

Età31a51	-0.01	0.02	-0.02	0.02
Età52a67	0.09***	0.02	0.08***	0.02
Età68	0.29***	0.02	0.28***	0.02
Licenza media	0.06***	0.01	0.06***	0.01
Diploma	0.16***	0.03	0.16***	0.02
Laurea	0.30***	0.03	0.29***	0.02
Risorse economiche adeguate	1.03***	0.02	1.03***	0.02
Risorse economiche ottime	1.89***	0.05	1.89***	0.05
Occupato	0.03	0.02	0.02	0.02
Disoccupato	-0.55***	0.04	-0.56***	0.04
Studente	0.25***	0.03	0.25***	0.03
Pensionato	0.13***	0.02	0.13***	0.02
Salute	0.22***	0.01	0.22***	0.01
Fuma	-0.12***	0.01	-0.12***	0.01
Prel	0.11***	0.01	0.11***	0.01
Ogroup			0.06***	0.02
Pgroup			0.02	0.02
Agroup			0.02	0.02
Fiducia				
Amici				
Teatro				
Cinema				
Musei				
Concerti				
Eventi sportivi				
Discoteche				
Siti archeologici				
Dummy regionali		Si		Si
Dummy anno		Si		Si
N. di osservazioni		79378		79141
Pseudo R-quadro		0.14		0.14
Log-likelihood		-74691.37		-74452.59

Note. La variabile dipendente è compresa tra 1 (per niente soddisfatto) e 4 (molto soddisfatto). La descrizione delle variabili utilizzate è riportata nella tabella 3.1 capitolo III. Gli errori standard sono corretti per l'eteroschedasticità ed il clustering dei residui a livello regionale. I simboli ***, **, * denotano che il coefficiente è statisticamente differente da zero a livello del 1, del 5 e del 10 per cento.

GLI EFFETTI SUL BENESSERE

Tabella 6.3: *Soddisfazione economica, caratteristiche individuali, partecipazione sociale e religiosa, fiducia, amici e partecipazione culturale.*

	III		IV	
	Coeff.	Err. Std.	Coeff.	Err. Std.
Avol	0.03	0.01	0.00	0.01
Femmina	0.04***	0.01	0.04***	0.01
Coniugato	0.07***	0.01	0.07***	0.01
Età31a51	-0.02	0.02	-0.02	0.02
Età52a67	0.07***	0.02	0.07***	0.02
Età68	0.27***	0.03	0.27***	0.03
Licenza media	0.06***	0.01	0.05***	0.01
Diploma	0.15***	0.03	0.14***	0.03
Laurea	0.27***	0.03	0.26***	0.03
Risorse economiche adeguate	1.03***	0.02	1.03***	0.02
Risorse economiche ottime	1.89***	0.06	1.89***	0.06
Occupato	0.02	0.02	0.02	0.02
Disoccupato	-0.57***	0.04	-0.58***	0.04
Studente	0.23***	0.03	0.22***	0.03
Pensionato	0.13***	0.02	0.13***	0.02
Salute	0.22***	0.01	0.22***	0.01
Fuma	-0.13***	0.01	-0.13***	0.01
Prel	0.10***	0.01	0.11***	0.01
Ogroup	0.05***	0.02	0.05***	0.02
Pgroup	0.01	0.02	0.00	0.02
Agroup	0.01	0.02	0.01	0.02
Fiducia	0.17***	0.01	0.17***	0.01
Amici	0.02	0.01	0.03*	0.01
Teatro			0.06***	0.01
Cinema			0.01	0.01
Musei			0.03*	0.01
Concerti			0.02	0.02
Eventi sportivi			0.00	0.01
Discoteche			0.00	0.01
Siti archeologici			-0.00	0.01
Dummy regionali		Si		Si
Dummy anno		Si		Si

DETERMINANTI ED EFFETTI DEL VOLONTARIATO

N. di osservazioni	78342	75640
Pseudo R-quadro	0.14	0.14
Log-likelihood	-73541.06	-70934.29

Note. La variabile dipendente è compresa tra 1 (per niente soddisfatto) e 4 (molto soddisfatto). La descrizione delle variabili utilizzate è riportata nella tabella 3.1 capitolo III. Gli errori standard sono corretti per l'eteroschedasticità ed il clustering dei residui a livello regionale. I simboli ***, **, * denotano che il coefficiente è statisticamente differente da zero a livello del 1, del 5 e del 10 per cento.

Tabella 6.4: *Soddisfazione del tempo libero, caratteristiche individuali, partecipazione sociale e religiosa.*

	I		II	
	Coeff.	Err. Std.	Coeff.	Err. Std.
Avol	0.13***	0.01	0.04***	0.01
Femmina	-0.14***	0.01	-0.14***	0.01
Coniugato	-0.11***	0.01	-0.10***	0.01
Età31a51	-0.23***	0.02	-0.23***	0.02
Età52a67	-0.15***	0.02	-0.15***	0.02
Età68	-0.08***	0.03	-0.07***	0.03
Licenza media	0.04***	0.01	0.04***	0.01
Diploma	0.04**	0.02	0.03	0.02
Laurea	0.01	0.02	-0.00	0.02
Risorse economiche adeguate	0.18***	0.02	0.18***	0.02
Risorse economiche ottime	0.45***	0.04	0.45***	0.04
Occupato	-0.25***	0.02	-0.25***	0.02
Disoccupato	0.05	0.03	0.05*	0.03
Studente	0.04	0.03	0.04	0.03
Pensionato	0.22***	0.02	0.22***	0.02
Salute	0.27***	0.01	0.27***	0.01
Fuma	-0.01	0.01	-0.01	0.01
Prel	0.10***	0.01	0.10***	0.01
Ogroup			-0.06***	0.01
Pgroup			0.14***	0.02
Aggroup			0.06***	0.02
Fiducia				
Amici				
Teatro				
Cinema				

GLI EFFETTI SUL BENESSERE

Musei				
Concerti				
Eventi sportivi				
Discoteche				
Siti archeologici				
Dummy regionali		Si		Si
Dummy anno		Si		Si
N. di osservazioni		79248		79015
Pseudo R-quadro		0.05		0.05
Log-likelihood		-87247.88		-86927.92

Note. La variabile dipendente è compresa tra 1 (per niente soddisfatto) e 4 (molto soddisfatto). La descrizione delle variabili utilizzate è riportata nella tabella 3.1 capitolo III. Gli errori standard sono corretti per l'eteroschedasticità ed il clustering dei residui a livello regionale. I simboli ***, **, * denotano che il coefficiente è statisticamente differente da zero a livello del 1, del 5 e del 10 per cento.

Tabella 6.5: *Soddisfazione del tempo libero, caratteristiche individuali, partecipazione sociale e religiosa, fiducia, amici e partecipazione culturale.*

	III		IV	
	Coeff.	Err. Std.	Coeff.	Err. Std.
Avol	0.02	0.01	0.02	0.01
Femmina	-0.11***	0.01	-0.11***	0.01
Coniugato	-0.08***	0.01	-0.08***	0.01
Età31a51	-0.18***	0.02	-0.19***	0.02
Età52a67	-0.11***	0.02	-0.10***	0.02
Età68	-0.03	0.03	-0.02	0.03
Licenza media	0.04***	0.01	0.04***	0.01
Diploma	0.04*	0.02	0.03	0.02
Laurea	0.01	0.02	0.00	0.02
Risorse economiche adeguate	0.18***	0.02	0.18***	0.02
Risorse economiche ottime	0.44***	0.04	0.46***	0.05
Occupato	-0.23***	0.02	-0.24***	0.02
Disoccupato	0.02	0.03	0.02	0.03
Studente	-0.03	0.03	-0.04	0.03
Pensionato	0.21***	0.02	0.21***	0.02
Salute	0.26***	0.01	0.25***	0.01

DETERMINANTI ED EFFETTI DEL VOLONTARIATO

Fuma	-0.02*	0.01	-0.02	0.01
Prel	0.10***	0.01	0.10***	0.01
Ogroup	-0.06***	0.01	-0.06***	0.01
Pgroup	0.13***	0.02	0.13***	0.02
Aggroup	0.05**	0.02	0.05**	0.02
Fiducia	0.11***	0.02	0.10***	0.02
Amici	0.36***	0.01	0.37***	0.01
Teatro			0.04***	0.01
Cinema			0.01	0.01
Musei			0.02	0.02
Concerti			0.02*	0.01
Eventi sportivi			0.04***	0.01
Discoteche			0.02	0.01
Siti archeologici			-0.03**	0.01
Dummy regionali		Si		Si
Dummy anno		Si		Si
N. di osservazioni		78223		75555
Pseudo R-quadro		0.05		0.05
Log-likelihood		-85407.99		-82456.69

Note. La variabile dipendente è compresa tra 1 (per niente soddisfatto) e 4 (molto soddisfatto). La descrizione delle variabili utilizzate è riportata nella tabella 3.1 capitolo III. Gli errori standard sono corretti per l'eteroschedasticità ed il clustering dei residui a livello regionale. I simboli ***, **, * denotano che il coefficiente è statisticamente differente da zero a livello del 1, del 5 e del 10 per cento.

Tab. 6.6: *Soddisfazione delle relazioni con gli amici, caratteristiche individuali, partecipazione sociale e religiosa.*

Soddisfazione delle relazioni amici	I		II	
	Coeff.	Err. Std.	Coeff.	Err. Std.
Avol	0.21***	0.01	0.11***	0.01
Femmina	-0.04***	0.01	-0.03***	0.01
Coniugato	0.02	0.02	0.02	0.02
Età31a51	-0.21***	0.02	-0.22***	0.02
Età52a67	-0.22***	0.03	-0.23***	0.03
Età68	-0.26***	0.04	-0.27***	0.04
Licenza media	0.06***	0.01	0.06***	0.01

GLI EFFETTI SUL BENESSERE

Diploma	0.07***	0.02	0.06***	0.02
Laurea	0.07***	0.02	0.04**	0.02
Risorse economiche adeguate	0.12***	0.02	0.12***	0.02
Risorse economiche ottime	0.39***	0.05	0.39***	0.05
Occupato	0.07***	0.02	0.07***	0.02
Disoccupato	0.07**	0.04	0.07**	0.04
Studente	0.31***	0.04	0.30***	0.04
Pensionato	0.13***	0.02	0.13***	0.02
Salute	0.28***	0.01	0.28***	0.01
Fuma	0.03***	0.01	0.03***	0.01
Prel	0.11***	0.01	0.11***	0.01
Ogroup			-0.01	0.01
Pgroup			0.16***	0.02
Aggroup			0.05***	0.01
Fiducia				
Amici				
Teatro				
Cinema				
Musei				
Concerti				
Eventi sportivi				
Discoteche				
Siti archeologici				
Dummy regionali		Si		Si
Dummy anno		Si		Si
N. di osservazioni		79288		79054
Pseudo R-quadro		0.05		0.05
Log-likelihood		-76178.07		-75888.95

Note. La variabile dipendente è compresa tra 1 (per niente soddisfatto) e 4 (molto soddisfatto). La descrizione delle variabili utilizzate è riportata nella tabella 3.1 capitolo III. Gli errori standard sono corretti per l'eteroschedasticità ed il clustering dei residui a livello regionale. I simboli ***, **, * denotano che il coefficiente è statisticamente differente da zero a livello del 1, del 5 e del 10 per cento.

DETERMINANTI ED EFFETTI DEL VOLONTARIATO

Tabella 6.7: *Soddisfazione delle relazioni con gli amici, caratteristiche individuali, partecipazione sociale e religiosa, fiducia, amici e partecipazione culturale.*

Soddisfazione delle relazioni amici	III		IV	
	Coeff.	Err. Std.	Coeff.	Err. Std.
Avol	0.09***	0.01	0.09***	0.01
Femmina	0.00	0.01	0.00	0.01
Coniugato	0.05***	0.02	0.06***	0.02
Età31a51	-0.16***	0.02	-0.16***	0.02
Età52a67	-0.19***	0.03	-0.18***	0.03
Età68	-0.22***	0.04	-0.22***	0.04
Licenza media	0.06***	0.01	0.05***	0.02
Diploma	0.06***	0.02	0.06***	0.02
Laurea	0.05**	0.02	0.05**	0.02
Risorse economiche adeguate	0.11***	0.02	0.11***	0.02
Risorse economiche ottime	0.38***	0.05	0.39***	0.05
Occupato	0.09***	0.02	0.09***	0.02
Disoccupato	0.03	0.03	0.03	0.03
Studente	0.22***	0.03	0.22***	0.03
Pensionato	0.12***	0.02	0.12***	0.02
Salute	0.27***	0.01	0.26***	0.01
Fuma	0.01	0.01	0.01	0.01
Prel	0.11***	0.01	0.11***	0.01
Ogroup	-0.01	0.01	-0.01	0.01
Pgroup	0.14***	0.02	0.14***	0.02
Agroup	0.03**	0.01	0.04***	0.02
Fiducia	0.17***	0.02	0.16***	0.02
Amici	0.45***	0.02	0.45***	0.02
Teatro			0.04***	0.01
Cinema			0.01	0.01
Musei			0.01	0.01
Concerti			0.03**	0.01
Eventi sportivi			0.01	0.01
Discoteche			-0.01	0.02
Siti archeologici			-0.02	0.01
Dummy regionali		Si		Si
Dummy anno		Si		Si

GLI EFFETTI SUL BENESSERE

N. di osservazioni	78258	75589
Pseudo R-quadro	0.06	0.06
Log-likelihood	-74197.38	-71725.94

Note. La variabile dipendente è compresa tra 1 (per niente soddisfatto) e 4 (molto soddisfatto). La descrizione delle variabili utilizzate è riportata nella tabella 3.1 capitolo III. Gli errori standard sono corretti per l'eteroschedasticità ed il clustering dei residui a livello regionale. I simboli ***, **, * denotano che il coefficiente è statisticamente differente da zero a livello del 1, del 5 e del 10 per cento.



CONCLUSIONI

La difficoltà maggiore che il ricercatore di economia politica deve affrontare nello studio del volontariato è legata alla disponibilità dei dati. Non solo le indagini che raccolgono informazioni sul lavoro volontario prestato in organizzazioni formali o in modo indipendente sono rare, ma anche quando alcune domande sono incluse nei questionari delle indagini, altri dati significativi risultano mancanti. Ad esempio, spesso non contengono informazioni sulle ore destinate al volontariato, così come informazioni sul reddito da lavoro e complessivo dell'intervistato.

In effetti, questi sono i limiti che si riscontrano nei dati ufficiali Italiani, ovvero nell'Indagine Multiscopo sulla Famiglia, Aspetti della Vita Quotidiana, dell'Istat che pur domandando all'intervistato se, negli ultimi dodici mesi, ha svolto attività gratuita per una associazione di volontariato non contiene informazioni sull'intensità del tempo donato, né segue l'intervistato negli anni successivi. E la mancanza di informazioni quantitative e longitudinali è un limite severo nell'analisi economica del volontariato. Eppure sarebbero sufficienti dati più recenti come quelli relativi all'anno 2002 dell'Indagine Multiscopo, dove è presente una intera sezione dedicata al volontariato, per approfondire gli argomenti enfatizzati nel libro.

Di seguito si rimarcano tre considerazioni prioritarie. In primo luogo, pochi e non univoci, nei risultati, sono i lavori che analizzano se la corresponsione di un compenso monetario ai volontari riduca il loro contributo di tempo. Capire se opera per i volontari un "effetto spiazzamento" ha evidenti implicazioni in termini di politica pubblica.

In Italia, la legge 65 del 2001 ha istituito il Servizio Civile Nazionale (SCN) che dal 2005 si svolge su base esclusivamente volontaria nei settori dell'assistenza, della protezione civile, dell'ambiente, del patrimonio artistico e culturale, dell'educazione e della promozione culturale, del servizio civile all'estero. I volontari, tuttavia, ricevono un compenso di circa quattrocento euro per le ore mensili prestate. Nel capitolo II, l'analisi teorica di Fiorillo (2011) mostra che in presenza di un premio monetario, i volontari motivati intrinsecamente riducono il loro contributo di tempo, mentre quelli non motivati intrinsecamente l'aumentano. Alla luce di tali risultati teorici ci si chiede: chi sono i volontari del SCN? Giovani, con poca motivazione, che vedono nel compenso mensile un incentivo a

donare tempo quale alternativa alla disoccupazione nel mercato del lavoro? Oppure giovani fortemente motivati, la cui motivazione è supportata dal compenso monetario, come sostengono Frey e Jegen (2001)?

Ulteriori studi sul tema dei premi monetari ai volontari saranno indubbiamente benvenuti.

In secondo luogo, gli studi condotti sui volontari occupati nel mercato del lavoro in Austria, Canada e Italia mostrano in modo univoco un premio salariale a loro favore. Queste evidenze, mentre da un lato, sembrano indicare che il volontario occupato più che essere un “buon samaritano” sembri un sostenitore della perifrasi “aiuta che Dio ti aiuta”, dall’altro, indicano che ancora non è chiaro il canale effettivo mediante il quale il tempo donato agli altri ritorna in termini di premio monetario. Inoltre, mancano nella letteratura economica lavori volti a capire se il volontariato opera, per gli individui alla ricerca della prima occupazione e per i disoccupati in cerca di una nuova occupazione, come “trampolino di lancio” per ottenere un posto di lavoro. Un limite a questa analisi empirica è rappresentata dalla disponibilità di dati longitudinali. I dati panel Britannici (BHPS) e Tedeschi (GSOEP) si prestano sicuramente a studi futuri su questo aspetto del volontariato.

In terzo luogo, la relazione volontariato/salute percepita merita approfondimenti futuri perché caratteristiche non osservabili, quali ad esempio i tratti della personalità, possono orientare i risultati empirici. Le evidenze di questo libro indicano che il volontariato aumenta la probabilità di dichiarare un migliore stato di salute percepita quando l’individuo che fa volontariato non possiede una rete molto ampia di relazioni interpersonali. Quando la rete di relazioni personali è più fitta ed estesa, ed è inoltre soddisfacente, il lavoro volontario non è più correlato con la salute dichiarata. Questi risultati suggeriscono due possibili sviluppi: 1) effettuare analisi di causalità tra il lavoro volontario e la salute percepita, la difficoltà risiede nell’identificare valide variabili strumentali per il volontariato, 2) approfondire lo studio dell’associazione volontariato/relazioni interpersonali essendo, come si è detto, il volontariato il luogo in cui produrre e consumare beni relazionali.

Infine, l’evidenza del capitolo VI, cioè la correlazione positiva tra il volontariato e la soddisfazione delle relazioni con gli amici, incoraggia a investigare ulteriormente il movente relazionale del volontariato, in quanto, a parte i lavori di Prouteau e Wolff su dati Francesi, nella letteratura economica non c’è altro.

BIBLIOGRAFIA

- Almond, G., Verba, S., (1963), *The Civic culture*, Princeton, Princeton University Press;
- Andreoni, J., (1990), Impure altruism and donations to public goods: a theory of warm glow giving, *Economic Journal*, 100 (401), 464-467;
- Antoci, A., Sacco, P.L., Vanin, P., (2002), On the possible conflict between economic growth and social development, *Lavoro presentato alla Conferenza 'Il valore economico delle relazioni impersonali'*, Milano-Bicocca, Settembre, 24, 2002;
- Argyle, M., (1999), Causes and correlates of happiness; in Kahneman D., Diener E. e Schwarz, (eds), *Well-Being: The Foundations of Hedonic Psychology*, Russell-Saga: New York, pp. 353-373;
- Banks, J., Tanner, S., (1998), Modelling voluntary labour supply, *IFS Working Papers*, 18;
- Bartolini, S., (2007), Why are people so unhappy?; in: Bruni, L., Porta, P. L., (eds.), *Handbook of happiness in economics*, Cheltenham, Elgar, pp. 337-365;
- Bartolini, S., Bonatti, L., (2002), Environmental growth and social degradation as the engine of economic growth, *Ecological Economics*, 41 (1), 1-16;
- Baumeister, R. F., Leary, M. R., (1995), The need to belong: desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation, *Psychological Bulletin*, 117 (3), 497-529;
- Becchetti, L., Trovato, G., Beyota, D.A.L., (2011), Income, relational good and happiness, *Applied Economics*, 43(3), 1-18;
- Becchetti, L., Pelloni, A., Rossetti, F., (2008), Relational Goods, sociability, and happiness, *Kyklos*, 61 (3), 343-363;
- Becker, G. S., (1974), A theory of social interaction, *Journal of Political Economy*, 82 (6), 1063-1093;
- Bénabou, R., Tirole, J., (2006), Incentives and prosocial behavior, *American Economic Review*, 96, 1652-1678;
- Ben-Ner, A., (2002), The shifting boundaries of the mixed economy and the future of the nonprofit sector, *Annals of Public and Cooperative Economics*, 73 (1) 5-40;
- Beugelsdijk, S., van Schaik, T., (2005), Social capital and growth in European regions: an empirical test, *European Journal of Political Economy*, 21, 301-324;
- Binder, M., Freytag, A., (2013), Volunteering, subjective well-being and public policy, *Journal of Economic Psychology*, 34 (1), 97-119;
- Bjørnskov, C., (2007), The multiple facets of social capital, *European Journal of Political Economy*, 22 (1), 22-40;

DETERMINANTI ED EFFETTI DEL VOLONTARIATO

- Bjørnskov, C., (2003), The happy few: cross-country evidence on social capital and life satisfaction, *Kyklos*, 56 (1), 3-16;
- Bjørnskov, C., Dreher A., Fischer, J. A. V., (2010), Formal institutions and subjective well-being: revisiting the cross-country evidence, *European Journal of Political Economy*, 26 (4), 419-430;
- Boarini, R., Martins, J. O., Strauss, H., de la Maisonneuve, C., Nicoletti, G., (2008), Investment in tertiary education: main determinants and implications for policy, *CESifo Economic Studies*, 54 (2), 277-312;
- Booth A. L., van Ours J. C., (2008), Job satisfaction and family happiness: the part-time work puzzle, *Economic Journal*, 118 (526), F77-F99;
- Borghesi, S., Vercelli, A., (2012), Happiness and health: two paradox, *Journal of Economic Surveys*, 26(2), 203-233;
- Borgonovi, F., (2008), Doing well by doing good: the relationship between formal volunteering and self-reported health and happiness, *Social Science & Medicine*, 66 (11), 2321-2334;
- Brehm, J., Rahn, W., (1997), Individual-Level Evidence for The Causes and Consequences of Social Capital, *American Journal of Political Science*, 41 (3), 888-1023;
- Brissette, I., Cohen, S., Seeman, T. E., (2000), Measuring social integration and social networks; in Cohen, S., Underwood, L., and Gottlieb, B. (eds.), *Measuring and intervening in social support*, New York, Oxford University Press, 55-85;
- Brown E., Lankford H., (1992), Gifts of money and gifts of time: estimating the effects of tax prices and available time, *Journal of Public Economics*, 47 (3), 321-341;
- Bruni, L., Stanca, L., (2008), Watching alone: relational goods, television and happiness, *Journal of Economic Behavior & Organization*, 65 (3-4), 506-528;
- Bruno, B., Fiorillo D., (2015), Voluntary work and wages, *Annals of Public and Cooperative Economics*, doi: 10.1111/apce.12090;
- Bruno, B., Fiorillo D., (2012). Why without pay? Intrinsic motivation in the unpaid labour supply, *Journal of Socio-Economics*, 41 (5), 659-669;
- Cappellari, L., Ghinetti, P., Turati, G., (2011), On time and money donations, *Journal of Socio-Economics*, 40 (6), 853-867;
- Cappellari, L., Turati, G., (2004), Volunteer labour supply: the role of workers' motivations, *Annals of Public and Cooperative Economics*, 75 (4), 619-643;
- Carlin, P. S., (2001), Evidence on the volunteer labour supply of married women, *Southern Economic Journal*, 67 (4), 801-824;
- Carlson, P., (2004), The European health divide: a matter of financial or social capital?, *Social Science and Medicine*, 59 (9), 1985-1992;
- Carpenter, J., Meyers, C. K., (2010), Why volunteer? Evidence on the role of altruism, image, and incentives, *Journal of Public Economics*, 94,911-920;
- Carson, E.D., (1999), On defining and measuring volunteering in the United States and Abroad, *Law and Contemporary Problems*, 62 (4), 67-72;

BIBLIOGRAFIA

- Choi, N. G., Bohman, T. M., (2007). Predicting the changes in depressive symptomatology in later life: How much do changes in health status, marital and caregiving status, work and volunteering, and health-related behaviors contribute, *Journal of Aging and Health*, 19 (1), 152-177;
- Clark, A. E., (1997). Job satisfaction and gender: why are women so happy at work?, *Labour Economics*, 4 (4), 341-372;
- Clark, A. E., (1996), Job satisfaction in Britain, *British Journal of Industrial Relations*, 34 (2), 189-217;
- Clark, A. E., Oswald, A.J., (1994), Unhappiness and unemployment, *Economic Journal*, 104 (424), 648-659;
- Clotfelter, C. T., (1985), *Federal tax policy and charitable giving*, Chicago, University of Chicago Press;
- Cnaan, R., Amroffell, L., (1994), Mapping volunteer activity, *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 23 (4), 335-351;
- Cnaan, R. A., Handy, F., Wadsworth, M., (1996), Defining who is a volunteer: conceptual and empirical considerations, *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25 (3), 211-224;
- Cohen, S., (1988), Psychosocial models of social support in the etiology of physical disease, *Health Psychology*, 7 (3), 269-297;
- Cohen, S., Wills, T. A., (1985), Stress, social support, and the buffering hypothesis, *Psychological Bulletin*, 98 (2), 310-357;
- Contoyannis, P., Jones, A. M., (2004), Socio-economic status, health and lifestyle, *Journal of Health Economics*, 23 (5), 965-995;
- Cummings, R.C., (1990), Job stress and the buffering effect of supervisory support, *Group and Organization Studies*, 15 (1), 92-104;
- Day, K. M., Devlin R. A., (1998), The payoff to work without pay: volunteer work as an investment in human capital, *Canadian Journal of Economics*, 31 (5), 1179-1191;
- Day, K. M., Devlin R. A., (1997), Can volunteer work help explain the male-female earnings gap?, *Applied Economics*, 29 (6), 707-721;
- Day, K. M., Devlin R. A., (1996), Volunteerism and crowding out: Canadian econometric evidence, *Canadian Journal of Economics*, 29 (1), 37-53;
- Deci, E. L., (1975), *Intrinsic motivation*, New York, Plenum Press.
- Deci, E. L., (1971), Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation, *Journal of Personality and Social Psychology*, 18 (1), 105-115;
- Deci, E. L., Ryan R. M., (2000b), Intrinsic and extrinsic motivations: classic definitions and new directions, *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67;
- Deci, E. L., Ryan R. M., (2000a), The “what” and the “why” of goal pursuits: human needs and the self-determinations of behaviour, *Psychological Inquiry*, 11 (4), 227-268;
- Deci, E. L., Ryan R. M., (1985), *Intrinsic motivation and self-determination in human Behavior*, New York, Putnam.

DETERMINANTI ED EFFETTI DEL VOLONTARIATO

- Demoussis, M., Giannakopoulos, N., (2008), Analysis of domain satisfactions: evidence from a panel of Greek women, *Journal of Socio-Economics*, 37 (4), 1347-1362;
- Depedri, S., (2004), Il Lavoro nel non profit: la catena della soddisfazione, *Impresa Sociale*, 3, 50-71;
- Dolan, P., Peasgood, T., White M., (2008), Do we really know what makes us happy? A review of the economic literature on the factors associated with subjective well-being, *Journal of Economic Psychology*, 29 (1), 94-122;
- Drakopoulos, S. A., (2008), The paradox of happiness: towards an alternative explanation, *Journal of Happiness Studies*, 9 (2), 303-305;
- Duncan, B., (1999), Modelling charitable contributions of time and money, *Journal of Public Economics*, 72 (2), 213-242;
- Easterlin, R., (1974), Does economic growth improve the human lot? Some empirical evidence; in David, P, Dreder, M.,(eds), *Nations and households in economic growth: essays in honor of Moses Abramovitz*, New York, Accademic Press, pp. 98-125;
- Enjolras, B., (2002), *L'e 'Conomie Solidaire et Le Marche '*, Paris, L'Harmattan;
- Eurobarometer, (2011), Volontariato e solidarietà intergenerazionale, Eurobarometro speciale 75.2, ottobre, Bruxelles;
- Eurobarometer, (2012), Active Ageing, Eurobarometro speciale 75.8, gennaio, Bruxelles;
- Faragher, B. E., Cass, M., Cooper, C. L., (2005), The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis, *Occupational and Environmental Medicine*, 62 (2), 105-112;
- Ferrer-i-Carbonell, A., (2005), Income and well-being; an empirical analysis of the comparison income effect, *Journal of Public Economics*, 89 (5/6), 997-1019;
- Fiorillo, D., (2012), Voluntary work and domain satisfactions: evidence from Italy, *International Journal of Social Economics*, 39 (1/2), 97-124;
- Fiorillo, D., (2011), Do monetary rewards crowd out intrinsic motivation to volunteers? Some empirical evidence for Italian volunteers, *Annals of Public and Cooperative Economics*, 82 (2), 139-165;
- Fiorillo, D., (2009b), Volunteer labour supply: micro-econometric evidence from Italy; in Destefanis, S., Musella, M., (eds.), *Paid and unpaid labour in social utility services*, Physica Verlag, Heidelberg, pp. 165-181;
- Fiorillo, D., (2009a), Offerta di attività gratuita in Italia: un'analisi micro-econometrica, *Rivista Internazionale di Scienze Sociali*, 117 (1), 23-59;
- Fiorillo, D., (2008), Lavoro volontario: un'analisi cross-sezionale sul dataset Multiscopo, *Impresa Sociale*, 77(2), 119-140;
- Fiorillo, D., (2007), Relazioni sociali, norme sociali e fiducia: un'analisi sulla letteratura empirica, *Economia & Lavoro*, 42(2), 207-232;

BIBLIOGRAFIA

- Fiorillo, D., Nappo, N., (2015), Formal volunteering and self-perceived health. Causal evidence from the UK-SILC, *Health, Econometrics and Data Group (HEDG) Working Papers 15/06*, c/o Department of Economics, University of York;
- Fiorillo, D., Nappo, N., (2014), Job satisfaction in Italy: individual characteristics and social relations, *International Journal of Social Economics*, 41 (8), 683-704;
- Freeman, R. B., (1997), Working for nothing: the supply of volunteer work, *Journal of Labor Economics*, 15 (1), S140-S166;
- Frey, B. S., (1997), On the relationship between intrinsic and extrinsic work motivations, *International Journal of Industrial Organization*, 15 (4), 427-439;
- Frey, B. S., Stutzer, A., (2002b), *Happiness and economics*, Princeton, Princeton University Press;
- Frey, B. S., Stutzer, A., (2002a), What can economists learn from happiness research?, *Journal of Economic Literature*, 40 (2), 402-435;
- Frey, B. S., Stutzer, A., (2000), Happiness, economy and institutions, *Economic Journal*, 110 (466), 918-938;
- Frey, B. S., Jegen, R., (2001), Motivation crowding theory, *Journal of Economic Surveys*, 15 (5), 589-611;
- Frey, B. S., Götte, L., (1999), Does pay motive volunteers?, *Working Paper n. 7*, Istituto per la Ricerca Empirica in Economia, Università di Zurigo;
- Frey, B. S., Oberholzer-Gee, F., (1997), The cost of price incentives: an empirical analysis of motivation crowding-out, *American Economic Review*, 87 (4), 746-755;
- Ghinetti P., (2007), The public-private job satisfaction differential in Italy, *Labour*, 21 (2), 361-388;
- Gleaser, E.L., Laibson, D., Sacerdote, B., (2002), An economic approach to social capital, *Economic Journal*, 112, F437-F458;
- Graham, C., (2008), Happiness and health: lessons – and questions – for public policy, *Health Affairs*, 27 (1), 72-87;
- Granovetter, M. (1974), *Getting a job: a study of contacts and careers*, Chicago, The University of Chicago Press;
- Gui, B., (2003), Nonprofit e beni relazionali: un rapporto privilegiato, *Impresa Sociale*, 67, 47-56;
- Gui, B., (2000), Behind transaction: on interpersonal dimension of economic reality, *Annals of Public and Cooperative Economics*, 71(2), 139-169;
- Gui, B., (1987), Eléments pour une définition d'économie communautaire, *Notes et Documents de l'Institut International Jacques Maritain*, 19/20, 32-42;
- Hackl, F., Halla, M., Pruckner, G. J., (2007), Volunteering and income – the fallacy of the good Samaritan?, *Kyklos*, 60 (1), 77-104;
- Hagerty, M.R., (2000), Social comparisons of income in one's community: evidence from national surveys of income and happiness, *Journal of Personality and Social Psychology*, 78 (4), 746-771;

DETERMINANTI ED EFFETTI DEL VOLONTARIATO

- Harlow, R.F., Canton, N., (1996), Still participating after all these years: a study of life task participating in later life, *Journal of Personality and Social Psychology*, 71 (6), 1235-1249;
- Helliwell, J. F., (2006), Well-being, social capital and public policy: what's new?, *Economic Journal*, 116 (510), C34-C45;
- Helliwell, J. F., (2003), How's life? Combining individual and national variables to explain subjective well-being, *Economic Modelling*, 20 (2), 331-360;
- House, J. S., Landis, K. R., Umberson, D., (1988), Social relationships and health, *Science*, 241 (29), 540-545;
- Istat, (2014), *Attività gratuite a beneficio di altri*, Statistiche Report;
- Jirovec, R. L., Hyduk, C. A., (1998), Type of volunteer experience and health among older adult volunteers, *Journal of Gerontological Social Work*, 30 (3/4), 29-42;
- Jones R.J., Sloane P., (2009). Regional differences in job satisfaction, *Applied Economics*, 41 (8), 1019-1041;
- Katz, E., Rosemberg, J., (2005), An economic interpretation of institutional volunteering, *European Journal of Political Economy*, 21 (2), 429-443;
- Kolm, S.C., (2000), The theory of reciprocity, in Gerard Valet L.A., Kolm S.C. e Mercier Ytheir J. (eds.), *The economics of reciprocity, giving and altruism*, London, MacMillan Press, pp. 115-141;
- Kolm, S.C., (1994), *La bonne économie: la reciprocité générale*, Paris, Presses Universitaires de France;
- Konrath, S., Fuhrel-Forbis, A., Lou, A., Brown, S., (2011), Motives for volunteering are associated with mortality risk in older adults, *Health Psychology*, 31 (1), 87-96;
- La Fortune, G., Looper, M., (2009), Measuring disparities in health status and in access and use of health care in OECD Countries, *OECD Health Working Paper 43*, Paris;
- Lepper, M. R., Green, D., (1978), *The hidden costs of reward: new perspectives on the psychology of human motivation*, New York, Erlbaum;
- Li ,Y., Ferraro, K.F., (2005), Volunteering and depression in later life: social benefit or selection processes?, *Journal of Health and Social Behavior*, 46 (1), 68-84;
- Lin, N., Ye, X., Ensel, W.M., (1999), Social support and depressed mood: a structural analysis, *Journal of Health and Social Behavior*, 40 (4), 334-359;
- Lu, L., (1999), Work motivation, job stress and employees' well-being, *Journal of Applied Management Studies*, 8 (1), 61-72;
- Meier, S.,(2007), A survey on economic theories and field evidence on pro-social behavior; in Frey, B. S. e Stutzer, A., (eds), *Economics and Psychology: a Promising New Cross-disciplinary Field*, Cambridge, MIT Press, pp. 19-50;
- Meier S., Stutzer A., (2008), Is volunteering rewarding in itself?, *Economica*, 75 (297), 39-59;

BIBLIOGRAFIA

- Menchik, P. L., Weisbrod B. A., (1987), Volunteer Labor Supply, *Journal of Public Economics* 32 (2), 159-183;
- Miyamoto, K., Chevalier A., (2010), Education and health, Chapter 4 of Improving Health and Social Cohesion through Education, OECD Publishing, pp. 111-180;
- Moen, P., Dempster-McClain, D., Williams, R.M., (1992), Successful aging: a life course perspective on women's multiple roles and health, *American Journal of Sociology*, 97 (6), 1612-1638;
- Montgomery, J. D., (1992), Job search and network composition: implications of the Strength of weak ties hypothesis, *American Sociological Review*, 57 (5), 586-596;
- Mueller, M. W., (1975), Economic determinants of volunteer work, *Sign*, 1 (2), 325-338;
- Musella, M., (2008), Impresa non lucrativa: brevi considerazioni di teoria economica, *Rivista di Diritto dell'Impresa*, 3, 469-478;
- Musick, M. A., Wilson, J., (2008), *Volunteers a social profile*, Bloomington, Indiana University Press;
- Musick, A., Wilson, J., (2003), Volunteering and depression: the role of psychological and social resources in different age groups, *Social Science & Medicine*, 56 (2), 259-269;
- Musick, M., Herzog, A.R., House, J.S., (1999), Volunteering and mortality among older adults: findings from a national sample, *Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 54 (3), S173-S180;
- Nappo, N., (2013), *Il perché del volontariato*, Cacucci Editore;
- Nappo, N., (2010b), Relational goods and well-being of people working in the Italian social cooperatives, *Rivista Internazionale di Scienze Sociali*, (4), 449-473;
- Nappo, N., (2010a), Il ruolo del volontariato nella relazione lavoro – non lavoro – formazione: uno sguardo alle cooperative sociali italiane, *Rivista della Cooperazione del Luzzatti*, ottobre/dicembre, 135-149;
- Nappo, N., Verde M., (2010), Volontariato, beni relazionali e benessere soggettivo, *Rivista di Politica Economica* (2), 363-392;
- North, D. C., (1990), Institutions, institutional change, and economic performance, Cambridge UK, Cambridge University Press;
- OECD, (2010), *The OECD innovation strategy. Getting a head start on tomorrow*, Paris, OECD Publishing;
- Omoto, A. M., Snyder, M., (1995), Sustained helping without obligation: motivation, longevity of service, and perceived attitude change among AIDS volunteers, *Journal of Personality and Social Psychology*, 68 (4), 671-686;
- OMS - Organizzazione Mondiale della Sanità: health impact assessment: <http://www.who.int/hia/evidence/doh/en/>;
- Organ, D. W., (1988), *Organizational citizenship behaviour: the good soldier syndrome*, Lexington Books, Lexington MA;

DETERMINANTI ED EFFETTI DEL VOLONTARIATO

- Penner, L. A., Midili, A. R., Kegelmeyer, J., (1997), Beyond job attitude: a personality and social psychology perspective on causes of organizational citizenship behaviour, *Human Performance*, 10 (2), 111-131;
- Petrou, S., Kupek E., (2008), Social capital and its relationship with measure of health status: evidence from the health survey from England 2003, *Health Economics*, 17 (143), 127-143;
- Post, S., G., (2005), Altruism, happiness, and health: it's good to be good, *International Journal of Behavioral Medicine*, 12 (2), 66-77;
- Prouteau, L., Wolff, F. C., (2008), On the relational motive for volunteer work, *Journal of Economic Psychology*, 29 (3), 314-335;
- Prouteau, L., Wolff, F. C., (2006), Does voluntary work pay off in the labour market?, *Journal of Socio Economic*, 35 (6), 992-1013;
- Prouteau, L., Wolff, F. C., (2004), Relational goods and associational participation, *Annals of Public and Cooperative Economics*, 75 (3), 431-463;
- Putnam, R. D., (2000), *Bowling alone: the collapse and revival of American community*, New York, Simon & Schuster;
- Putnam, R. D., Leonardi, R., Nanetti, R., (1993), *Making democracy work: civic traditions in modern Italy*, Princeton, Princeton University Press;
- Reece, W. S., (1979), Charitable contributions: new evidence on household behaviour, *American Economic Review*, 69 (1), 142-145;
- Rietschlin, J., (1998), Voluntary association membership and psychological distress, *Journal of Health and Social Behavior*, 39 (4), 348-355;
- Roy, H., Ziemek, S., (2000), On the economics of volunteering, Zentrum für Entwicklungsforschung Center for Development Research, *Discussion Papers on Development Policy*, n. 31;
- Sacco, P.L., Vanin P., (2000), Network interaction with material and relational goods: an exploratory simulation, *Annals of Public and Cooperative Economics*, 71 (2), 229-259;
- Schram, V.R., Dunsing, V.R., (1981), Influences on married women's volunteer work participation, *Journal of Consumer Research*, 7 (4), 372-379;
- Scheier, I.H., (1980), *Exploring volunteer space*, Boulder, CO: Volunteer: The National Center for Citizen Involvement;
- Schiff, J., (1990), *Charitable giving and government policy. An economic analysis*, New York, Greenwood Press;
- Scoppa, V., Punzo, M., (2008), An empirical study of happiness in Italy, *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy*, 8(1), Article 15;
- Shead, J., (1995), From lady bountiful to active citizen – volunteering and the voluntary sector; in Smith, D.J., Colin R., Rodney H., (eds.), *An introduction to voluntary sector*, Routledge, 71-90;
- Sianesi, B., Van Reenen, (2003), The returns to education: macroeconomics, *Journal of Economic Surveys*, 17 (2), 157-200;

BIBLIOGRAFIA

- Smith, D.H., (1994), Determinants of voluntary association participation and volunteering, *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 23 (3), 243-263;
- Smith, J. D., (1999), Volunteering and social development: A background paper for discussion at an expert group meeting. New York, November 29-30, 1999. United Nations Volunteers;
- Snyder, M., Omoto, A.M., (2008), Volunteerism: social issues perspectives and social policy implications, *Social Issues and Policy Review*, 2 (1), 1-36;
- Snyder, M., Omoto, A., (1992). Who helps and why? The psychology of AIDS volunteering; in Spacapan S., Oskamp S., (eds.), *Helping and being helped*, Newbury Park, CA: SAGE, 213-219;
- Sousa-Poza, A., Sousa-Poza, A.A., (2003). Gender difference in job satisfaction in Great Britain, 1991–2000, Permanent or Transitory?, *Applied Economics Letters*, 10 (11), 691-694;
- Sugden, R., (2002), Beyond sympathy and empathy: Adam Smith's concept of fellow-feeling, *Economics and Philosophy*, 18(01), 63-87;
- Titmuss, R. M., (1970), *The Gift Relationship*, London, Allen and Unwin;
- Thoits, P. A., (1986), Social support as coping assistance, *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 54 (4), 416-423;
- Thoits, P.A., Hewitt, L.N., (2001), Volunteer work and well-being, *Journal of Health and Social Behavior*, 42 (2), 115-131;
- Tocqueville, A., (1945), *Democracy in America*, Vol. Two. New York: Vintage Books. Originally published in 1835;
- Tremper, C., Seidman, A., Tufts, S., (1994), *Legal barriers to volunteer service*. Washington, D.C.: Nonprofit Risk Management Center;
- Uchino, B. N., Cacioppo, J. T., Kiecolt-Glaser, J. K., (1996). The relationship between social support and physiological processes: A review with emphasis on underlying mechanisms and implications for health, *Psychological Bulletin*, 119 (3), 488-531;
- Uhlener, C., (1989), Relational goods an participation: incorporating sociability into a theory of rational action, *Public Choice*, 62 (3), 235-285;
- Van Praag, B.M.S., Frijters, P., Ferrer-i-Carbonell, A., (2003), The anatomy of subjective well-being, *Journal of Economic Behavior & Organization*, 51 (1), 29-49;
- Vaillancourt, F., (1994), To volunteer or not: Canada, 1987, *Canadian Journal of Economics*, 27 (4), 813-826;
- Veenhoven, R., (2000), Freedom and happiness: a comparative study in forty-four nations in the early 1990s; in Diener, E., Suh, E., (eds), *Culture and subjective well-being*, Cambridge MA, MIT Press;
- Vila, L. E., García-Mora, B., (2005), Education and the determinants of job satisfaction, *Education Economics*, 13 (4), 409-425;
- Vineyard, S., (1993), *Megatrends and volunteerism*, Downers Grove, IL: Heritage Hearts;

DETERMINANTI ED EFFETTI DEL VOLONTARIATO

- Volunteering in the European Union, (2010), *Educational, audiovisual & culture executive agency* (EAC-EA) - Directorate General Education and Culture (DG EAC), Final Report submitted by GHK;
- Wethington, E., Kessler, R. C. (1986), Perceived support, received support, and adjustment to stressful life events, *Journal of Health and Social Behavior*, 27 (1), 78-89;
- Wilson, J., Musick, M., (1999), The effects of volunteering on the volunteer, *Law and Contemporary Problems*, 62(4), 141-168;
- Wilson, J., Musick, M., (1997), Who Cares? Toward an Integrated Theory of Volunteer Work, *American Sociological Review*, 62 (5), 694-713;
- Wilson, J., (2000), Volunteering, *Annual Review of Sociology*, 26 (1), 215-240;
- Wuthnow, R., (1991), *Acts of compassion: caring for others and helping ourselves*, Princeton, Princeton University Press;
- Ziemek, S., (2006), Economic analysis of volunteers' motivations - A cross-country study, *Journal of Socio-Economics*, 35 (3), 532-555;
- Ziemek, S., (2003), Economic theories on motivations for volunteering – A cross-country analysis, ZEF Bonn, *Center for Development Research*.

POSTFAZIONE

DI *DAMIANO FIORILLO*

L'altruismo ha rappresentato da sempre un valore importante della mia famiglia e, unitamente a una forte credenza religiosa, ha caratterizzato il mio impegno di volontario durante l'adolescenza culminato, poco più che diciottenne, con il contributo, quale fondatore, insieme ad altri amici, di una associazione di volontariato che ancora oggi svolge efficacemente la sua missione sul mio territorio di residenza. Per i casi strani della vita, la pratica ha lasciato spazio alla teoria quando nel corso degli studi universitari mi sono ritrovato a studiare le donazioni di tempo da un punto di vista economico ed economico.

Ho accolto con entusiasmo il progetto di scrivere questo libro a quattro mani con la collega/amica Nunzia Nappo, che ringrazio infinitamente, anche per avermi, insieme agli altri membri dell'associazione, accolto nella famiglia ALTS.

Dopo diversi anni trascorsi a studiare il volontariato, questo libro ha rappresentato l'opportunità di fissare le idee e di fare il punto sul lavoro fin qui fatto, nel tentativo di trasmettere al lettore comune e allo studioso la visione che gli economisti hanno del volontariato e, soprattutto, evidenziare come, all'interno della scienza economica, c'è ancora molto spazio per continuare ad analizzare questo fenomeno complesso e multidisciplinare.

Spero, anzi, interpretando anche il sentimento di Nunzia, speriamo di aver seminato nel lettore interesse, curiosità, riflessioni e anche desiderio di continuare ad approfondire lo studio di questa attività pro sociale, perché no, anche, in termini di ricerca. È, forse, questa l'ambizione ultima di questo libro.

