

SPONTANEITÀ E ORGANIZZAZIONE STANNO BENE INSIEME

Perché quelle di volontariato si chiamano organizzazioni?

Perché un po' di efficienza rende più efficace anche la spontaneità

di **Stefano Raffaele**

A volte ci sono delle definizioni che chissà perché non ci vogliono proprio entrare in testa. Forse perché inconsciamente non riconosciamo la legittimità delle stesse, o forse semplicemente perché preferiamo, per uso comune e consolidato, usare una definizione che noi riteniamo più appropriata. Anche nel mondo del volontariato succede qualcosa di simile: infatti impropriamente diciamo “associazione” di volontariato.

In realtà il nome corretto è “organizzazione” di volontariato e non associazione. E questo scatena una serie di riflessioni. La prima domanda che viene in mente è: che cos'è una organizzazione? La prima risposta che darei è: un'organizzazione è un insieme di persone che si organizza, per raggiungere uno scopo; elementare, però esaustiva, credo.

Organizzare l'identità

Ma qual è la definizione corretta di organizzazione? Secondo Francesco Novara, «Un'organizzazione di lavoro professionale è un gruppo umano, composto da persone che apportano conoscenze simili o complementari allo svolgimento di un compito comune. Essa è definita da questo scopo, come da uno scopo è definita ogni organizzazione. A differenza delle forme sociali basilari (la “società”, la “comunità”, la “famiglia”), un'organizzazione è progettata per un compito specifico e non è radicata nell'origine biologica e nei legami fondamentali tra gli uomini. Nella sintetica formulazione di Peter Drucker (1994), la società, la comunità, la famiglia sono contenute in se stesse ed autosufficienti. Esistono per se stesse. Invece le organizzazioni esistono per produrre risultati al loro esterno:

l'organizzazione è "uno strumento". Le società si sono sviluppate creando organizzazioni per fini specifici (educativi, sanitari, produttivi, difensivi...) e sono diventate "società di organizzazioni", poiché a queste è vieppiù affidato l'assolvimento di scopi sociali». ¹

Secondo la legge quadro sul volontariato, «Sono considerate organizzazioni di volontariato tutti quegli organismi liberalmente costituiti al fine di svolgere un'attività senza fini di lucro, anche indiretto, ed esclusivamente per fini di solidarietà e che si avvalgono in modo determinante e prevalente delle prestazioni personali, volontarie e gratuite dei propri aderenti». ²

Sembra chiaro che in entrambe le definizioni ciò che si evince è che alla base delle organizzazioni ci sono degli scopi condivisi (*mission*), dai partecipanti. Tuttavia oltre agli scopi ci dovrebbe essere anche una "visione" condivisa (*vision*), nonché delle strategie organizzative e dei ruoli definiti. È ovvio che, più ci si addentra nella questione, più questa risulta complicata.

Di fatto le organizzazioni di volontariato (Odv, che possono anche essere associazioni in quanto costituite da soci, aventi gli stessi diritti e doveri), si possono equiparare ad una organizzazione intesa come struttura aziendale. Sono infatti formate da un gruppo di persone che "lavorano" insieme

per raggiungere un obiettivo condiviso: c'è *il gruppo di persone* (e quindi le dinamiche che ne conseguono, gestione del gruppo, leadership...); *che lavorano insieme* (divisione dei compiti e dei ruoli, rispetto delle tempistiche, collaborazione); *per raggiungere un obiettivo condiviso* (è importante sottolineare che nelle organizzazioni di tipo aziendale non c'è una condivisione della *mission*, in quanto imposta "dall'alto"; mentre nelle Odv è una *condicio sine qua non* per i soci ed i futuri aderenti!); c'è una *vision*.

Potremmo aggiungere sentimento di appartenenza all'organizzazione, dedizione al "lavoro", rispetto del "lavoro" altrui, capacità di mettersi in gioco, rispetto delle "regole".

Questi esempi per evidenziare quanto sia complessa una organizzazione, soprattutto quando sono di volonta-

riato. Forse il legislatore ha voluto dare una definizione più precisa, per indicare una forma di volontariato organizzata, e non improvvisata, come probabilmente avveniva in un non troppo remoto passato.

Organizzare la spontaneità

Altro aspetto fondamentale da sottolineare è che, a differenza delle aziende, nel mondo del volontariato il fine ultimo è solidaristico. Anche se questo a volte può generare approssimazione. In un'azienda, per esempio, se si partecipa ad un bando per un

“Le società si sono sviluppate creando organizzazioni per fini specifici e sono diventate “società di organizzazioni”

¹Francesco Novara - Il Lavoro professionale organizzato, aziende, leggende e strategie: gruppi di lavoro e servizi alle persone - Fondazione "Emanuela Zancan" 1997

²Art. 3 Legge Quadro sul Volontariato 266/91



Nel volontariato anche organizzare le attività più semplici diventa difficile: bisogna comporre le diversità e tener conto della disponibilità di ognuno.

Foto di Only alice (Flickr)

finanziamento, si impegnano tutte le risorse migliori per raggiungere quell'obiettivo. Nel mondo del volontariato, invece, molte volte è il presidente che fa il progettista, l'esperto di comunicazione, il relatore ai convegni, eccetera. Magari si dispone pure di un volontario con caratteristiche professionali adatte alla stesura di un progetto, ma lavora tutto il giorno e non ha la possibilità di dedicare il tempo che servirebbe a quel progetto.

Pertanto, quello che si vuole evidenziare, è che in una Odv anche organizzare le semplici attività diventa difficile, perché bisogna sempre tenere in considerazione la disponibilità che le persone possono o vogliono offrire, volontariamente e spontaneamente.

Quattro passi verso l'organizzazione

Ci sono piccoli accorgimenti, che ci potrebbero aiutare affinché la nostra Odv di-

venti davvero una organizzazione. Partiamo dalla divisione dei ruoli: per Statuto sono già definiti, pertanto siamo sicuri (perché ce lo impone la legge) che abbiamo un presidente, un vice-presidente, un segretario, un tesoriere, ed infine un consiglio direttivo. Ma siamo sicuri che tutti i soci sono consapevoli di quali incarichi corrispondono ai ruoli assegnati? Ed il socio ordinario quali "incarichi" ha?

Per prima cosa dovrebbe essere realizzato un organigramma, non di tipo gerarchico, ma solo per condividere compiti e ruoli.

Sempre facendo riferimento ai documenti che ci hanno permesso di "costituirci", dovremmo aver ben presente quali sono gli scopi della nostra associazione/organizzazione, nonché quali sono i nostri diritti ed i nostri doveri. Sono sicuro che sugli scopi non si discute, e che in un volantino,

sul sito internet (per chi ce l'ha), su un manifesto, questi sono riportati, conosciuti e condivisi da tutti i soci. Ma esiste una Carta dei diritti e dei doveri di ogni singolo socio? Si potrebbe rispondere che sì, è scritto nello statuto; ma quanti lo leggono prima di aderire?

Non sarebbe più semplice una Carta dei diritti e dei doveri, lunghezza massima di una pagina e magari su carta intestata, in cui si elencano diritti e doveri del futuro socio?

E cosa diciamo in merito alla comunicazione interna ed esterna? Esiste un "ufficio stampa" che monitora tutto ciò che succede rispetto alla tematica di cui si occupa la nostra associazione /organizzazione? Articoli sui giornali, su internet, associazioni simili, convegni, nuove leggi, eccetera? Sembra complicato, in realtà potrebbe farlo una sola persona; passa sempre tutto per la famosa parola, *fil rouge* della nostra discussione: organizzare.

In particolare, nota dolente delle Odv, è la comunicazione esterna. Quante cose si fanno e quante si raccontano? E soprattutto a chi si raccontano? L'*optimum*, per qualsivoglia organizzazione, è di presentare un bilancio sociale, ma a chi presentarlo? Si dovrebbe puntare ad una comunicazione totale, ovvero rivolta alla cittadinanza tutta, e non ai "collegi di settore".

Come ultima mossa organizzativa, bisognerebbe strutturare un *planning*, ovvero un piano delle attività che intendiamo realizzare, definendo tempi e ruoli di ciascuno: questo ci consentirebbe, semplicemente, di

fare più cose.

Liberi di pensare ad altro

A tutto questo, si potrebbe ribattere che il volontariato è sempre stato e sempre sarà "disorganizzato", e forse funziona per questo. Però, se si riuscisse ad essere un po' più

organizzati, si lavorerebbe meglio, si implementerebbe la capacità di coinvolgimento della cittadinanza.

Immagino anche un volontariato organizzato presente nelle sedi istituzionali, con una maggiore attenzione al dialogo politico, laddove per politica si

intende gestione della *res publica*, e non affogato dalla burocrazia o dalla ricerca di un bando per poter portare avanti le attività, ma sicuro del proprio ruolo nella società.

Concluderei con una frase utilizzata da Giobbe Covatta in una campagna di raccolta fondi per l'Africa di qualche anno fa: «Basta poco, che ce vo'!». ■

“Un volontariato
organizzato
lavora meglio
e ha maggior
capacità
di coinvolgimento