

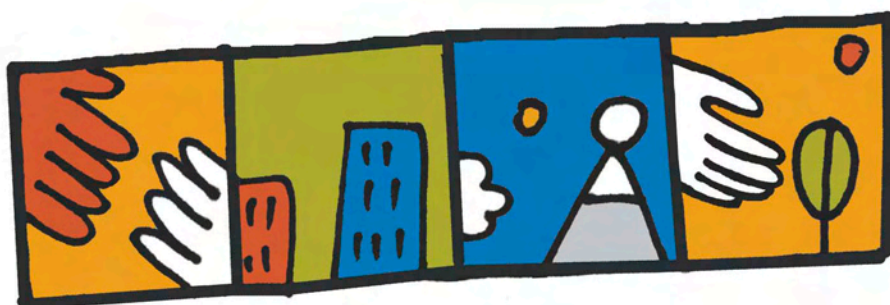


CENTRO DI SERVIZIO AL VOLONTARIATO SAN NICOLA

operastudiericerchesulvolontariato

Il volontariato in Terra di Bari

edizionidi**pagina**



Opera
Studi e ricerche sul volontariato

collana diretta da Paolo Ponzio

1

© 2006, Pagina soc. coop., Bari
© 2006, Centro di Servizio al Volontariato
“San Nicola”, Bari

*Per informazioni sulle opere pubblicate e in programma
promosse dal Centro di Servizio al Volontariato “San Nicola”
rivolgersi a:*

Centro di Servizio al Volontariato “San Nicola”
corso Alcide De Gasperi 292/d - 70100 Bari
tel.: 080 5640817 fax: 080 5669106

Il volontariato in Terra di Bari

Indagine condotta dal
Centro di Servizio al Volontariato
"San Nicola"

In collaborazione con
l'Istituto Pugliese
di Ricerche Economiche e Sociali
e con la
Fondazione Italiana per il Volontariato

a cura di
Renato Frisanco

Presentazione di
Paolo Ponzio



CENTRO DI SERVIZIO
AL VOLONTARIATO
S A N N I C O L A

edizioni di *pagina*

L'indagine è stata diretta da
Angelo Grasso - IPRES e Renato Frisanco - FIVOL

Il lavoro è stato coordinato da
Sandra Gernone - Direttore del CSV "San Nicola"

Hanno collaborato all'indagine:
Michele Ruzzo (IPRES), che ha curato
l'organizzazione, il coordinamento generale
della ricerca e l'impaginazione del rapporto finale, e
Marco Giovannini, che ha curato l'elaborazione dati.
Loredana Sorrentino ha contribuito alla gestione
dell'indirizzario finale delle organizzazioni
di volontariato baresi.
Claudia Petricelli e Enrichetta Magro hanno
realizzato il controllo dei dati, il loro inserimento
e la rappresentazione grafica.
Maria Assunta Brunetti ha fornito un contributo
alla rilettura del rapporto di ricerca.

Si ringraziano le organizzazioni di volontariato
per la loro disponibilità nel rispondere al questionario
rendendo così possibile questa indagine.

Indice

Presentazione

Una dimora per l'uomo *di Paolo Ponzio* 7

Capitolo primo

Scopo dell'indagine e caratteristiche del campione 11

1. Scopo dell'indagine, p. 11 • 2. Definizione dell'unità di analisi, p. 12 • 3. Universo e campionatura delle ODV, p. 12 • 4. Strumento di rilevazione e modalità di somministrazione, p. 13 • 5. Rappresentatività del campione, p. 14 • 6. Elaborazione dei dati, p. 17

Capitolo secondo

Risultati salienti della ricerca 21

1. Caratteristiche delle organizzazioni, p. 21 • 2. Le risorse con cui operano le ODV, p. 23 • 3. I processi che connotano l'operatività e l'organizzazione interna delle ODV, p. 25 • 4. La situazione delle ODV rispetto ai rapporti con soggetti esterni, p. 28 • 5. Carenze, criticità e bisogni delle ODV, p. 29

Capitolo terzo

Origine e attività delle organizzazioni di volontariato 33

Capitolo quarto

Attuale vitalità e dinamicità 43

Capitolo quinto

Risorse delle organizzazioni 49

1. Sede e organi sociali, p. 49 • 2. Risorse umane: presenza delle varie figure e caratteristiche dei volontari attivi, p. 51 • 3. Risorse finanziarie: fonti ed entità, p. 61

Capitolo sesto

Processi

69

1. Rilevazione dei bisogni come pratica abituale, p. 69 • 2. Promozione e cura dei volontari, p. 73 • 3. Formazione dei volontari, p. 75 • 4. Partecipazione dei volontari, p. 78 • 5. Valutazione interna delle attività, p. 80 • 6. Comunicazione, p. 83

Capitolo settimo

Rapporto con i soggetti del territorio

87

1. Partecipazione agli organismi di rappresentanza e di coordinamento, p. 88 • 2. Rapporto con gli altri soggetti del territorio, p. 89 • 3. Rapporto con le istituzioni pubbliche, p. 94

Capitolo ottavo

Carenze, criticità e bisogni

101

1. Carenzialità nell'assetto organizzativo-gestionale, p. 101 • 2. Aspetti di criticità, p. 104 • 3. Percezione dei bisogni più acuti e valutazione dei servizi più utili, p. 111

Capitolo nono

Profili tipici del volontariato barese

123

1. Le principali dimensioni del fenomeno, p. 123 • 2. La classificazione delle organizzazioni in gruppi omogenei, p. 125

*Capitolo decimo*Contributo del *focus group*

135

1. I temi della discussione, p. 135 • 2. Considerazioni conclusive, p. 148

Capitolo undicesimo

Alcune indicazioni operative per il Centro di Servizio al Volontariato di Bari

151

1. Scopo, funzioni, attività e rischi di un csv, p. 151 • 2. Contributo fornito dalla ricerca per l'operatività del csv di Bari, p. 154

Presentazione

Una dimora per l'uomo

A chi domandasse quali sono i motivi che hanno spinto a costituire un Centro di Servizio al Volontariato, i promotori del csv “San Nicola” e tutti coloro che ormai da più di tre anni dedicano il loro tempo e le loro energie alla realizzazione di quest’opera non potrebbero che rispondere attraverso ciò che ci è più a cuore: l’uomo e la sua realtà.

Sin dalle fasi di progettazione del csv era chiaro quale sarebbe stato il punto iniziale e l’approdo finale di ogni gesto, iniziativa, suggerimento, corso, consiglio o convegno: creare una dimora, dove ci si potesse sentire a casa. Si badi: non si tratta di una questione psicologica o sentimentale, né si tratta di realizzare soltanto le strutture fisiche di un’abitazione, anzi – si potrebbe dire – neppure si tratta di una realizzazione compiuta, un qualcosa che si costruisce una volta per sempre, che non necessita più di “opere”. Al contrario, ciò che costituisce ogni dimora è un continuo crescere (come crescono i figli in una famiglia), un continuo sperimentare (il nostro lavoro è in costante aggiornamento, come ogni lavoro che mette in primo piano la questione antropologica), un continuo progettare dinamico (i bisogni dell’uomo non sono mai statici, non terminano neanche con la soddisfazione del loro stesso bisogno), un continuo confronto (perché non si conosce l’altro se non lo si ascolta), una continua tensione a ciò che è bello, vero, buono e giusto (è la dinamica del vivere dell’uomo quella di non compiersi totalmente, ma di essere sempre teso a).

Si potrebbe dire: il csv “San Nicola” non ha la pretesa di compiere niente, limita la sua opera alla costruzione di una casa in cui far vivere le esigenze irriducibili di ogni uomo, secondo un’ipotesi di giudizio che costantemente necessita di un confronto e di un approfondimento.

Come nelle nostre case i figli crescono e si compiono come uomini non per-

ché programmati in modo automatico e meccanico, in serie, come forse alcuni “savant”, alcuni intellettuali “illuminati” auspicerebbero, così la dinamica della casa del csv “San Nicola” non prevede di risolvere tutti i bisogni o le richieste del mondo del volontariato, e questo per un motivo molto semplice: nessuno – neppure lo Stato più efficiente – sarebbe in grado di soddisfare a pieno le necessità (urgenze o mancanze) di ogni uomo, necessità che rimandano a quell’unica domanda di felicità propria di ogni cuore.

Qual è, allora, il compito di un Centro di Servizio per il Volontariato?

Valorizzare, sostenere, potenziare: ecco in sintesi i tre gesti con cui si è voluto dare vita all’esperienza del csv “San Nicola”.

1. *Valorizzare*: perché – come dicono sempre coloro che già da molti anni lavorano all’interno dei csv sparsi sul territorio nazionale – non è compito dei Centri scoprire nulla, inventare qualcosa di nuovo. La ricchezza del mondo del volontariato è sotto gli occhi di tutti; l’azione gratuita, creativa e spesso straordinariamente affascinante dei componenti delle organizzazioni di volontariato sono “il” bene insopprimibile da cui necessariamente partire. Forse a volte si dimentica che il csv è *a servizio di*, vale a dire, è innanzitutto un servizio che valorizza la vitalità di quelle strutture “intermedie” nelle quali la coscienza dell’individuo e la sua libera responsabilità si impegna in una creatività sociale, affermando uno dei beni insopprimibili: il primato della cultura della responsabilità e della sussidiarietà.

2. *Sostenere*: abbiamo pensato alla costruzione del csv erigendo soltanto le strutture portanti, quelle strutture che non fanno cadere in pezzi la casa. Se l’ipotesi di partenza è quella della valorizzazione, allora le forme di sostegno da impostare non possono non tener conto del tessuto presente, così da aiutare lo sviluppo di ciò che è già esistente, e realizzare la costituzione di “case” del volontariato appena nascenti o in fasi iniziali di progettazione.

3. *Potenziare*: proprio nell’ottica di una valorizzazione e di un sostegno intelligente, ciò che spinge l’azione del csv è l’idea che la solidarietà si esprime non in una pura sostituzione del soggetto, ma in un conforto, e soccorso a volte, delle potenzialità a volte nascoste di tutto il mondo del volontariato. È un potenziamento che non può dimenticare che spesso – per non dire sempre – ci si muove da soli, o tutt’al più in piccoli gruppi: che la cultura della solidarietà a volte non è propria neppure di chi tenta di esercitarla. Le potenzialità sono nascoste perché non si conosce l’altro, né vi sono gesti che propongano una messa in comune di ipotesi e obiettivi. Potenziare, quindi, significa favorire la realizzazione di due scopi principali: l’incremento della comunione e della compartecipazione delle organizzazioni di volontariato, e il rafforzamento e consolidamento delle prospettive del volontariato.

“Definiti” così i compiti del csv “San Nicola”, risulta chiaro il motivo di

questa pubblicazione che desidera rendere pubblici i dati emersi da una prima indagine sul mondo del volontariato in Terra di Bari. Anche qui, ciò che ha animato il csv è innanzitutto la consapevolezza del primato della conoscenza: come si fa a parlare o discutere di volontariato e a operare un servizio se non si conoscono i soggetti cui va rivolto il servizio stesso? È questo il motivo che ha spinto i promotori del csv a sottolineare l'importanza del "Progetto qualità" in quanto strumento strategico per il delinearli dell'opera del csv, strumento con il quale preparare, individuare e rispondere alle attese delle organizzazioni del volontariato. Come già si diceva all'interno del Progetto complessivo del csv "San Nicola", nel suo aspetto globale ci si propone di perseguire almeno sei *obiettivi di qualità*:

- conoscere approfonditamente e sistematicamente le aspettative e le problematiche del mondo del volontariato;
- sviluppare la qualità del csv raggiungendo la soddisfazione dei bisogni e delle attese degli utenti;
- definire i target di valore delle prestazioni dei servizi;
- definire ed allocare le risorse messe a disposizione del Centro di Servizio;
- progettare sotto l'aspetto qualitativo e quantitativo le modalità di erogazione del servizio al fine di proiettare l'intera gestione al miglioramento continuo delle performance interne ed esterne;
- monitorare costantemente le attività poste in essere e le concrete possibilità di sviluppo.

Con questa prima indagine qualitativa ci si è prefissi il perseguimento del primo obiettivo di qualità, ben consci che la conoscenza è sempre in cammino, non è mai statica soprattutto quando si ha a che fare con la varietà del mondo del volontariato. Ma proprio per valorizzare, sostenere e potenziare questa varietà la dimora del csv "San Nicola" desidera che la cultura del volontariato e coloro che operano con coscienza di responsabilità all'interno delle tante organizzazioni possano compiere un vero salto di qualità nel sostegno dei bisogni reali dell'uomo.

Infine, ci permettiamo di ringraziare Angelo Grasso (IPRES) e Renato Frisanco (FIVOL) che hanno diretto la presente indagine. A loro e a quanti hanno collaborato a vario titolo al perseguimento del "rapporto" sul mondo del volontariato va la nostra gratitudine e stima.

Paolo Ponzio
Presidente del Comitato Scientifico
csv "San Nicola"

Capitolo primo

Scopo dell'indagine e caratteristiche del campione

1. Scopo dell'indagine

L'indagine *Analisi dei bisogni e definizione della domanda di servizi delle organizzazioni di volontariato* è stata promossa dal neo-costituito Centro di Servizio al Volontariato “San Nicola” di Bari (csv) con lo scopo di identificare i principali bisogni e la domanda di servizi delle organizzazioni di volontariato (d'ora innanzi ODV) in connessione ad una serie di loro caratteristiche: assetto organizzativo, attività, modalità operative, processi di funzionamento interno, risorse e rapporti con l'esterno.

La ricerca intende, quindi, fornire input significativi al (csv), affinché possa programmare l'offerta di servizi in modo coerente con bisogni, aspettative e caratteristiche di funzionamento delle unità solidaristiche della provincia. Essa ha anche costituito un'occasione privilegiata per favorire una reciproca conoscenza tra il Centro di Servizio e le ODV.

Importante è anche la ricaduta conoscitiva generale della ricerca, svolta attraverso l'utilizzo di molteplici indicatori sia di tipo strutturale che processuale, inerenti la qualità del funzionamento delle ODV, la capacità di organizzarsi per realizzare le attività, promuovere le risorse e valorizzarle, valutare gli esiti della propria attività e rapportarsi con i soggetti esterni.

Scopo secondario, ma non irrilevante della ricerca, è stato infine quello di “intercettare” nel modo più completo il mondo del volontariato organizzato, realtà che in parte sfugge ad ogni rilevazione, per caratteristiche di informalità (accordo fra aderenti), carsicità (alternanza di periodi attivi e altri di vita latente), mobilità (cambiamenti frequenti di sede), volatilità (nascono e muoiono in tempi anche brevi), tutti fenomeni che riguardano non poche organizzazioni. Un soddisfacente e aggiornato indirizzario sulle ODV è il primo strumento con cui opera un Centro di Servizio al Volontariato.

2. Definizione dell'unità di analisi

L'unità di analisi che costituisce la presente indagine è l'organizzazione di volontariato la cui definizione operativa, condivisa dall'équipe dei ricercatori, fa riferimento ai requisiti della L. 266/91. Ulteriori elementi di chiarificazione del concetto di solidarietà sono mutuati dalla definizione utilizzata dalla FIVOL nel periodico monitoraggio del fenomeno¹.

L'indagine ha considerato le *unità operative*, ovvero le formazioni direttamente impegnate nell'azione solidale, e ignorato le unità di secondo livello (provinciali o regionali), che svolgono esclusivamente compiti di coordinamento, servizio e rappresentanza. Queste ultime, invece, sono state considerate nel *focus group* realizzato nel corso della ricerca, per acquisire dai responsabili elementi di valutazione qualitativa del fenomeno. Sono stati, inoltre, esclusi dalla rilevazione i referenti singoli di ODV di emanazione nazionale, i gruppi di volontariato eterodiretti (ad esempio, i gruppi comunali di protezione civile che fanno capo ai sindaci), le associazioni riconosciute o non che si basano sull'impegno di volontari ma senza il fine esclusivo della solidarietà.

3. Universo e campionatura delle ODV

Il primo obiettivo della ricerca è stato quello di identificare l'universo di riferimento, mettendo a confronto gli archivi o indirizzi esistenti, a partire da quello FIVOL 2001, quello a disposizione del Centro di Servizio al Volontariato "San Nicola", quello proprio dell'IPRES e, in ultimo, il registro regionale della Puglia. Altre fonti hanno ulteriormente concorso al setaccio delle ODV baresi: albi comunali, le grandi sigle del volontariato presente nella provincia con proprie affiliate e siti internet dedicati. Le ODV identificate in partenza sono state 553, diversamente distribuite nei 6 ambiti territoriali in cui è suddiviso il territorio della provincia di Bari. Quelle note sono state pressoché divise tra unità indipendenti e unità affiliate ad organizzazioni di emanazione sovraprovinciale o nazionale. Si è predisposto quindi un campione casuale di 200

¹ I *requisiti definitivi* di una organizzazione di volontariato assunti dalla rilevazione, oltre all'assenza di scopo di lucro, sono: il governo dei volontari e l'autonomia operativa rispetto ad altre realtà; l'elettività delle cariche associative e la non remunerazione dei detentori; la prevalenza quantitativa e qualitativa del lavoro gratuito dei volontari rispetto a quello del personale remunerato; la fornitura gratuita di prestazioni ai beneficiari; e, infine, l'esercizio di una funzione solidaristica svolta a vantaggio di terzi (anche in modo non esclusivo) oppure svolta, operando in funzione promozionale di beni e servizi comuni, nei vari settori della vita sociale.

unità estratto con numero sistematico, rappresentativo delle zone territoriali e dell'appartenenza a sigle nazionali, in modo da mantenere la distribuzione esistente nell'universo (cfr. Tab. 1).

Tabella 1. Distribuzione delle ODV censite nei sei ambiti distrettuali della provincia: presenza, densità e appartenenza a sigle nazionali, in totale e nel campione selezionato

Indicatori	Ambiti distrettuali						Totale
	BA 1	BA 2	BA 3	BA 4 (Bari)	BA 5 (altri com.)	BA 6	
N. comuni	7	5	11	1	12	12	48
Popolazione residente	243.024	279.736	221.148	316.278	259.054	240.581	1.559.821
% sul totale	15,6	17,9	14,2	20,3	16,6	15,4	100,0
N. ODV censite	89	116	69	118	70	91	553
% sul totale	16,1	21,0	12,5	21,3	12,7	16,5	100,0
Densità*	0.37	0.41	0.31	0.37	0.27	0.38	0.35
N. ODV affiliate	49	59	38	75	38	47	306
% ODV affiliate sul totale	55,1	50,9	55,1	63,6	54,3	51,6	55,3
N. ODV del campione	32	42	25	43	25	33	200

* N. organizzazioni per 1.000 residenti.

Durante la fase della rilevazione, e fino al completamento della ricerca, si è perfezionata la conoscenza dell'universo del volontariato barese, per cui a seguito di successive aggiunte di nuove ODV rilevate si è pervenuti ad un universo di 634 unità, con il relativo aggiornamento dell'indirizzario utilizzabile dal Centro di Servizio al Volontariato.

4. *Strumento di rilevazione e modalità di somministrazione*

Lo strumento predisposto per la rilevazione è stato un questionario di tipo strutturato, con domande chiuse e alternative di risposta preordinate. È stato previamente condiviso con il Centro di Servizio al Volontariato e verificato sul campo attraverso un pre-test.

Tale questionario è articolato in quarantatre domande principali facenti riferimento a sei aree tematiche:

1. *dati logistici, caratteristiche strutturali e risorse delle ODV* (indirizzo ed eventuali strumenti di comunicazione in rete, epoca di nascita, raggio di azione, organi di gestione, settore di intervento, tipologia delle risorse umane, titolo di godimento della sede, ammontare economico 2004);

2. *capacità operativa e progettuale* (stato dell'attività nel 2004, sviluppo già realizzato o previsto di aree di intervento, impegno nella realizzazione di progetti, flusso di volontari negli ultimi due anni);

3. *svolgimento delle funzioni di tipo organizzativo e gestionale* (tipologia di funzioni svolte, risorse umane impiegate per tipo di funzione e grado di adeguatezza). È stata data particolare attenzione alla verifica di una specifica attività conoscitiva per la rilevazione dei bisogni, alla sua ricaduta informativa e alla connessione con la programmazione delle attività;

4. *area della problematicità e del bisogno* (aspetti problematici e principali bisogni dell'organizzazione);

5. *attività di formazione realizzate* (tipo di attività formative realizzate, ente erogatore, operatori beneficiari, obiettivi conseguiti);

6. *rapporti con i soggetti pubblici e privati* (soggetti pubblici e privati con cui l'ODV ha collaborato o interagito nel 2004, tipo di attività/iniziative oggetto della sinergia, attuale collaborazione operativa con altre organizzazioni, convenzioni con amministrazioni pubbliche, funzioni, problemi e bisogni connessi al rapporto con soggetti terzi).

La compilazione del questionario ha fatto seguito ad una lettera di presentazione fornita ai presidenti o ai responsabili delle ODV, in cui si è chiarito lo scopo della ricerca, le modalità di compilazione e di restituzione dei dati raccolti, nonché l'uso anonimo degli stessi.

Il CSV ha incaricato apposite persone di raccogliere i questionari, previo appuntamento per l'intervista con il responsabile dell'unità campionata. La somministrazione del questionario è avvenuta quasi sempre presso la sede dell'ODV, secondo la modalità dell'autocompilazione assistita, vale a dire in presenza dell'incaricato della raccolta dei questionari, in modo da facilitare il più possibile l'intervistatore.

5. *Rappresentatività del campione*

Rispetto al campione teorico di 200 unità, la rilevazione sul campo ha consentito di raccogliere 186 questionari. Di essi, però, ne sono stati scartati 5 perché riguardavano altre organizzazioni non profit (una cooperativa sociale e quattro associazioni di promozione sociale) e derogavano quindi dalla definizione assunta dalla ricerca in linea con la L. 266/91.

Nel corso della rilevazione, a cominciare dalle 200 unità campione, si è infatti potuto verificare la loro pertinenza con la definizione iniziale, ma anche l'eventuale chiusura dell'attività o la loro irreperibilità, per cui il campione *reale* acquisito sul campo rispecchia per 7 unità su 10 quello estratto. Sono state,

quindi, sostituite 38 ODV attingendo alle unità di riserva della stessa zona e settore di attività, e inserite 19 nuove ODV emerse successivamente. Tali ODV sono state distribuite per zone e per settori di attività nel modo più possibile fedele a quelle del campione.

In definitiva, il campione di partenza è stato modificato del 29,3% delle unità previste, in seguito a problemi insorti nel contattare molti presidenti (specialmente, dopo il primo avvicinamento) in una unità di tempo molto ridotta, circa un mese, e nel periodo estivo, in particolare tra la metà di maggio e la metà di giugno. Si è registrata una certa difficoltà da parte dei responsabili delle ODV nel rendersi disponibili alla compilazione del questionario, problema già riscontrato su tutto il territorio nazionale e dovuto alle molte richieste di compilazione che oramai arrivano alle ODV, oppure alla scarsa comprensione dell'utilità che una ricerca come questa può avere.

Tabella 2. Modificazioni intervenute nella composizione del campione teorico nel corso della rilevazione

Campione teorico (selezionato a priori)	N.	%
Dimensioni del campione: n. unità scelte	200	100,0
Unità non idonee (non sono ODV)	5	2,5
Unità non reperite o non disponibili all'intervista	14	7,0
Totale unità intervistate	181	90,5
Campione reale (acquisito sul campo)		
Totale unità intervistate	181	100,0
Unità estratte dal campione	128	70,7
Unità che sono entrate nel campione per sostituzione di altre non reperibili o non disponibili nei tempi stabiliti	34	18,8
Unità nuove, individuate successivamente, ed entrate nel campione per sostituzione di altre	19	10,5

Nonostante i problemi sorti in fase di contatto e di compilazione del questionario, il campione rimane tuttavia di entità apprezzabile per numero di unità raggiunte ed appare sufficientemente rappresentativo anche in ordine alla sua distribuzione nelle 6 aree territoriali, ai diversi settori di operatività e alla condizione di affiliazione (Tab. 3).

Lo scarto più rilevante rispetto all'universo si denota a svantaggio del distretto BA6, sottorappresentato di 3 punti percentuali, mentre appare accettabile il differenziale rilevato tra i settori del welfare (comprensivo delle unità pro-donazione) e gli altri settori.

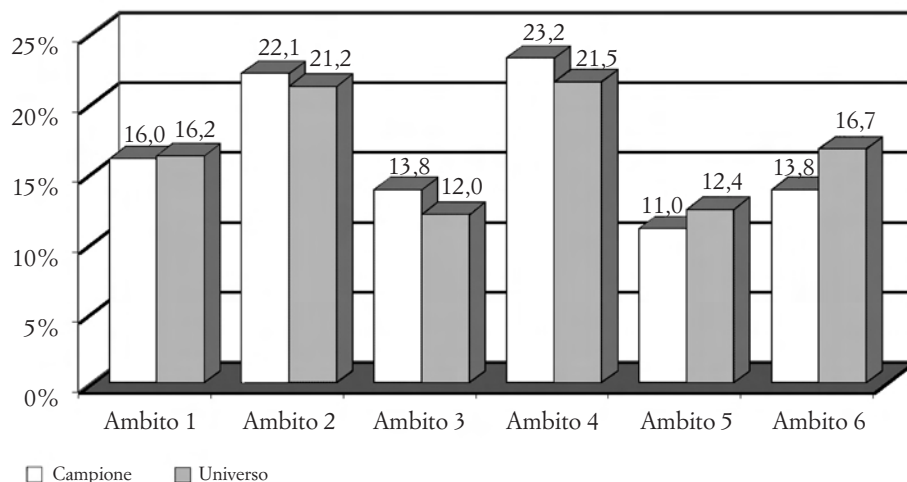
Pertanto il campione, che costituisce poco meno di un terzo dell'universo identificato nell'indagine, è con buona probabilità portatore delle caratteristiche che configurano il fenomeno nella sua complessità, e permette quindi la generalizzazione dei dati raccolti.

Tabella 3. Confronto tra il campione e l'universo di riferimento della provincia di Bari: distribuzione percentuale per ambito territoriale, per affiliazione e per settori di intervento

Caratteristiche	Campione (%)	Universo (%)
<i>Ambiti distrettuali</i>		
D.1 – Andria, Canosa, Minervino, Spinazzola, Ruvo e Terlizzi	16,0	16,2
D.2 – Barletta, Bisceglie, Trani, Giovinazzo e Molfetta	22,1	21,2
D.3 – Altamura, Gravina, Poggiorsini, Santeramo, Acquaviva, Binetto, Cassano, Grumo, Palo, Sannicandro e Toritto	13,8	12,0
D.4 – Bari e sue ex frazioni	23,2	21,5
D.5 – Bitetto, Bitonto, Bitritto, Modugno, Adelfia, Capurso, Cellamare, Triggiano, Valenzano, Mola, Noicattaro e Rutigliano	11,0	12,4
D.6 – Conversano, Monopoli, Polignano, Casamassima, Gioia, Sammichele, Turi, Alberobello, Castellana, Locorotondo, Noci e Putignano	13,8	16,7
Totale	100,0	100,0
<i>Affiliazione</i>		
ODV Affiliate/Federate	54,1	54,6
<i>Settori</i>		
Welfare	73,9	72,8
Beni comuni	15,0	15,1
Educazione	3,9	3,6
Protezione civile	5,5	6,4
Solidarietà internazionale	1,7	2,1
Totale	100,0	100,0

Si era stabilito previamente che il questionario venisse compilato dal presidente. Tuttavia, nell'indisponibilità del presidente si è optato per la carica sociale maggiormente coinvolta e partecipe della vita dell'organizzazione, oltre che rappresentativa della stessa. In 7 casi su 10 ha risposto al questionario il responsabile legale dell'organizzazione, talvolta insieme a qualche suo diretto collaboratore (segretario o coordinatore). Nel 61% dei casi il presidente è di genere maschile.

Figura 1. Confronto campione-universo delle ODV della provincia di Bari per ambito distrettuale



Fonte: IPRES-FIVOL 2005.

Tabella 4. Ruolo nell'organizzazione di chi ha compilato il questionario

Ruolo	Totale	Genere maschile
Presidente o assimilabile	69,1	60,8
Vicepresidente	6,1	
Consigliere	7,5	
Segretario	6,6	
Coordinatore	6,1	
Direttore o segretario generale	2,8	
Altro	7,3	
Totale % *	104,5	

* Il totale supera il 100% perché erano possibili più risposte.

6. Elaborazione dei dati

La disamina dei dati raccolti nell'indagine campionaria è stata orientata da un piano di elaborazione complesso consistente nella creazione di nuove variabili, alcune delle quali, i cosiddetti indici, sintetizzano una molteplicità di informazioni relative alle diverse aree tematiche della ricerca. Gli indici costruiti permettono di classificare in tre livelli – basso, medio, alto – la presenza, o meno, di una specifica dimensione operativa delle ODV. Essi sono i seguenti:

- *indice di vitalità dell'organizzazione*: accorpa le variabili indicative dell'attuale dinamicità, della capacità di svolgere le proprie finalità in modo regolare, o addirittura di incrementare il numero dei nuovi servizi e delle nuove prestazioni, di progettare interventi e attività nuove, o innovative;
- *indice di carenzialità nello svolgimento delle funzioni organizzative*: misura la complessità organizzativa della singola ODV in ordine alla distribuzione di ruoli e di compiti di responsabilità;
- *indice di attenzione alla valutazione*: comprende le variabili indicative di una funzione valutativa interna a partire dagli indicatori considerati importanti per verificare il proprio operato;
- *indice di offerta formativa*: riguarda le domande inerenti la realizzazione di attività formative, e l'importanza ad essa accordata in termini di servizi richiesti e di bisogni da soddisfare;
- *indice di partecipazione dei volontari*: considera le risposte affermative circa la partecipazione a momenti di discussione interna e a momenti decisionali nella programmazione, attuazione e valutazione delle attività;
- *indice di comunicazione*: sintetizza i dati relativi alle modalità con cui le ODV inviano messaggi o si fanno conoscere all'esterno;
- *indice di attenzione ai bisogni*: concerne tutte le variabili indicative delle modalità, più o meno sistematiche, in grado di rilevare informazioni circa la realtà in cui esse operano, al fine di tenerne conto nella programmazione delle attività (quindi anche l'importanza accordata a tale esigenza conoscitiva preliminare);
- *indice di rapporto con il pubblico*: racchiude tutti i comportamenti che indicano una vicinanza/distanza dalle amministrazioni pubbliche, dall'iscrizione al registro del volontariato alla stipula di una convenzione;
- *indice di promozione del volontariato*: rileva le variabili indicative dell'attenzione riposta nel reclutare nuovi volontari favorendo il necessario turnover interno all'organizzazione;
- *indice di cura nell'inserimento dei volontari*: rileva la presenza di una serie di attività che favoriscono la graduale acquisizione di competenze e di ruoli da parte dei volontari;
- *indice di partecipazione/rappresentanza esterna*: misura la presenza delle ODV nelle consultazioni, nei coordinamenti, o nei tavoli di partecipazione istituzionali;
- *indice di collegamento con altri soggetti esterni*: evidenzia le intese, le collaborazioni o le sinergie operative delle ODV con altre organizzazioni o formazioni di Terzo Settore, sia di tipo profit sia di natura pubblica.

Questi indici si sono rivelati importanti nella lettura del fenomeno e hanno costituito, quindi, le variabili di riferimento con cui sono state costruite le tavole di contingenza, ovvero i loro incroci con altre variabili descrittive del

fenomeno. Questo ha permesso di arricchire la lettura del fenomeno, di metterne in evidenza le variabilità e le differenziazioni interne.

Tra le nuove variabili costruite segnaliamo le seguenti che figurano in molteplici tabelle:

- *Macrosettore*. Accorpa i campi di intervento delle ODV in due livelli: il livello del welfare (settore socio-assistenziale e sanitario) e il livello della partecipazione civica (tutti gli altri settori, dall'educazione alla difesa dell'ambiente, fino alla protezione civile);
- *Comune*. Discrimina le ODV del comune di Bari da quelle degli altri comuni della provincia;
- *Dimensione*. Polarizza le ODV tra le piccole unità (fino a 10 volontari attivi) e le medio-grandi (oltre i 10 volontari attivi);
- *Composizione*. Discrimina le ODV a seconda che siano composte di soli volontari, di operatori remunerati accanto ai non remunerati (semiprofessionalizzate), di volontari e altre figure non remunerate dall'organizzazione (religiosi, soci non attivi, giovani in servizio civile, consulenti non remunerati).

L'analisi statistica, orientata a scoprire le dimensioni fondamentali del fenomeno, ovvero i fattori che maggiormente lo interpretano, ha altresì permesso di evidenziare una tipologia di unità che rappresentano diversi modi di essere e di agire del volontariato organizzato, dando conto della sua varietà soprattutto in ordine alla dinamicità e alla capacità operativa manifestata, alle sinergie e alle interazioni con soggetti esterni, in particolare con le amministrazioni pubbliche.

Capitolo secondo

Risultati salienti della ricerca

Effettuata nell'estate del 2005, la ricerca sulle organizzazioni di volontariato della provincia di Bari mette a fuoco una serie di tematiche emerse nel dibattito attuale. Queste tematiche riguardano i processi che attraversano le ODV, nonché i loro bisogni e problemi, in risposta ai quali è oggi disponibile l'intervento del Centro di Servizio al Volontariato.

Il campione esaminato (181 ODV) è rappresentativo di poco meno di *un terzo dell'universo* identificato e successivamente verificato nel corso della ricerca, ed è distribuito in misura discretamente proporzionale rispetto alle aree territoriali, ai settori di intervento e alla condizione di affiliazione.

1. Caratteristiche delle organizzazioni

Avendo in media diciotto anni di anzianità, il fenomeno della solidarietà organizzata barese è appena entrato nella sua soglia di maturità, e anche negli ultimi anni rivela una certa vivacità anagrafica, dovuta principalmente alla nascita di nuove organizzazioni di volontariato. Si notano, al riguardo, alcune differenze marcate tra le ODV più anziane e quelle di più recente nascita, innanzitutto in termini di stabilità, di buona gestione delle risorse umane e di capacità operativa; in secondo luogo in termini di impegno negli emergenti settori della partecipazione civica, dalla cultura alla tutela dei beni comuni.

Il loro raggio di intervento abituale è prevalentemente quello comunale, o comunque sub-comunale. Anche se una parte cospicua del volontariato organizzato garantisce una copertura provinciale dei servizi che offre (soprattutto per interventi sanitari di intesa con l'Azienda Sanitaria Locale), contenendo così inevitabili disomogeneità territoriali, tuttavia esso è essenzialmente

espressione dell'iniziativa di alcuni gruppi locali di cittadini ed è di conseguenza ben radicato nel territorio.

Nella metà dei casi le ODV sono contrassegnate da una sigla nazionale o sovrallocale a cui sono affiliate o federate. Lo sono in particolare le unità di più remota origine, stante la più recente nascita di organizzazioni che si formano spontaneamente e che esprimono la volontà partecipativa dei cittadini. Esse nascono in gran parte come associazioni vere e proprie, quindi con soci-beneficiari, con una base associativa di sostegno (ideale e finanziario) o, ancora, con una base di donatori (di sangue o di organi). Le associazioni di volontari che operano esclusivamente per terze persone sono meno di due su dieci, e sono quasi sempre composte di soli volontari. Orientate a interagire con più portatori di interesse e di tutela, interni ed esterni (ODV *multistakeholder*), esse tendono a diminuire significativamente con lo sviluppo più recente delle organizzazioni di volontariato.

L'impegno medio delle ODV baresi è plurisettoriale, anche se l'attività prevalente è di tipo socio-sanitario, in particolare orientata al sostegno e alla cura della persona. Si tratta del settore più tradizionale del volontariato che, come confermato dalla rilevazione FIVOL 2001, risulta essersi sviluppato in questo territorio più che in altre aree del paese. Tale squilibrio settoriale si deve presumibilmente ad un ritardo nella modernizzazione delle politiche sociali in relazione ai nuovi paradigmi (prevenzione, promozione sociale e partecipazione) e all'evoluzione della domanda di qualità della vita dei cittadini (dai consumi, all'ambiente, fino all'educazione permanente). Vi sono campi di intervento in cui l'offerta delle ODV è oramai consistente, come quello del trasporto degli anziani o del soccorso agli ammalati, oppure quello della promozione e della raccolta del sangue, che avviene soprattutto in virtù di uno sviluppo autoctono o regionale di molte realtà diffuse sul territorio; e altri, invece, dove la crescita è più lenta, come nella protezione civile o nella tutela e valorizzazione dell'ambiente.

Il preminente impegno a supporto delle attività del welfare tradizionale comporta che un'estesa aliquota di ODV operi a beneficio di specifiche categorie di utenza o di specifici gruppi di cittadini. Nella metà dei casi si può parlare di pluriutenza, con una particolare attenzione alla popolazione in età evolutiva, agli anziani, ai disabili e ai malati/traumatizzati. Va rilevato anche l'impegno trasversale nei confronti della famiglia, a segnalare come per una parte non irrilevante di ODV essa sia considerata una sorgente di risorse da attivare al fine di liberare energie e competenze di intervento a beneficio dei membri stessi della famiglia portatori di problemi. In negativo, invece, si può osservare un'attenzione non ancora adeguata nei confronti di alcuni tipi di nuove po-

vertà e marginalità (immigrati, detenuti, vittime di violenza e di abuso, donne in stato di disagio o soggette a prostituzione coatta).

Molteplici sono le attività che rispondono alle finalità per cui le ODV sono nate, e che manifestano in maniera inequivocabile la capacità del volontariato organizzato di intervenire sui diversi bisogni e sulle diverse istanze dei cittadini. Sono state individuate 27 categorie, tra le quali spiccano quelle che descrivono interventi o servizi cosiddetti “leggeri”, orientati cioè all’assistenza diretta e concreta: attività di ascolto, sostegno morale e materiale, orientamento e consulenza, accompagnamento e accoglienza. Cominciano ad avere un certo peso anche le attività orientate alla sensibilizzazione, che fungono da megafono di problemi e bisogni, in quanto danno loro visibilità e, attraverso pubblicazioni, convegni, dibattiti, risvegliano la coscienza dei cittadini. Si tratta di un ruolo culturale che, a partire dalla puntualizzazione sui bisogni, dovrebbe anche permettere alle unità più rappresentative del volontariato di dare un contributo non secondario alla programmazione e alla progettazione locale.

Le unità esaminate rivelano un buon stato di servizio, se misurato attraverso la regolarità con cui hanno operato nel 2004. Meno del 5% dichiara di essere in difficoltà per aver ridotto o temporaneamente sospeso l’attività. Il dato, come veniva rilevato nel primo capitolo, è presumibilmente approssimato per difetto data la possibilità che una parte delle unità del campione, irreperibile all’intervista, di fatto si trovi in questa situazione. Relativamente esigua è anche la componente che dichiara di aver aumentato la propria attività negli ultimi due anni, oppure di aver realizzato nuovi interventi o fornito nuovi servizi. Poco meno di un quarto del campione segnala, nell’ultimo anno, la realizzazione di nuovi progetti, iniziati però più su iniziativa propria che in risposta a bandi pubblici o privati. Si è misurato così l’indice di vitalità delle associazioni baresi, che è risultato scarso per il 38% ed elevato per il 28% delle ODV. Tra queste ultime spiccano le realtà più collegate con il pubblico (fattore dinamizzante?), più attente ai bisogni e più capaci di comunicare.

2. Le risorse con cui operano le ODV

Le ODV baresi risultano piuttosto strutturate quanto ad organi sociali (almeno due in media), mentre quattro unità su dieci superano tale soglia rivelando caratteristiche di formalità che garantiscono loro continuità e solidità. In questi casi è attivo anche un organo di controllo al fine di garantire trasparenza e rendicontazione corretta e certificata delle risorse incamerate per la realizzazione di progetti o di attività in convenzione.

Un problema di difficile soluzione è quello della *sede operativa* che è precaria o scomoda per quasi sette unità su dieci, senza variazioni significative negli ultimi anni, soprattutto per le compagini ubicate a Bari, i piccoli gruppi e le unità attive nei settori nuovi della partecipazione civica (in relazione all'ambiente, alla cultura e ai beni culturali, all'educazione permanente e alla protezione civile).

La risorsa umana gratuita è la risorsa cardine, presente in tutte le unità che hanno in media 15 volontari attivi. Gran parte delle ODV possono contare anche su volontari sporadici che intervengono in occasione di alcuni eventi o momenti della vita dell'organizzazione. Solo in meno del 20% dei casi i volontari costituiscono l'unica risorsa umana presente nelle organizzazioni. Il preminente carattere associativo di queste compagini e la loro tendenziale acquisizione di personale remunerato – in poco più di un quinto delle ODV, in genere in quelle più connesse al pubblico, di dimensioni maggiori, e affiliate o federate – determinano un fenomeno connotato da una pluralità di figure. Tra queste vi sono i religiosi (in non pochi casi, leader o ispiratori dei loro gruppi), i giovani in servizio civile nazionale, i consulenti che operano gratuitamente, i soci-donatori di sangue o di organi, i soci non attivi, i sostenitori e i tesserati.

I volontari attivi rivelano una dinamica incrementale, in quanto negli ultimi due anni sono più le acquisizioni di nuovi attivisti che le perdite; mentre un quarto del campione è caratterizzato da stabilità, che talvolta manifesta staticità, se non “paludamento” operativo. Dove vi è maggiore turnover vi è anche una tendenziale crescita degli attivisti solidali. E questo avviene soprattutto nelle organizzazioni impegnate nel welfare, mentre la partecipazione dei cittadini nei settori che promuovono la qualità della vita della popolazione e la riqualificazione dei territori (promozione culturale, sportiva, ambiente, educazione permanente, protezione civile) cresce con più fatica.

La compagine media dei cittadini solidali è di piccole dimensioni, dato che nel 77% dei casi non superano i 20 operatori. È chiaro che vi è tendenzialmente un rapporto biunivoco tra dimensioni dell'organizzazione e sua efficienza operativa. Anche le ore complessive di volontariato per unità non sono molto elevate (il valore mediano è di 48) e le formazioni che possono contare su un impegno dei propri militanti gratuiti superiore a 40 ore settimanali sono meno della metà.

La fisionomia socio-anagrafica dei volontari segnala una prevalente presenza femminile, sia in termini di gruppi, dove essa è risorsa esclusiva o maggioritaria (48 unità su 100), che di effettivi (57 volontari su 100), pur se non ancora adeguatamente rappresentata ai vertici delle organizzazioni (le presidenti donne riguardano 39 ODV su 100).

L'età media dei volontari è di 42 anni. In linea con l'età media del fenomeno della solidarietà organizzata barese, prevale quindi una componente giovane-adulta (fino ai 45 anni). Sono minoritarie le organizzazioni plurigenerazionali, così come quelle promiscue in base al genere. Si notano pertanto aspetti di selettività nell'accesso ai gruppi, in ordine al genere e all'età, che fa presumere che i volontari tendano a fare azione sociale con altre persone con cui condividono esperienze di vita, quasi a ritagliarsi anche nell'impegno sociale uno spazio privato di securizzazione o di conferma di identità.

Altri due aspetti della condizione del volontario vanno messi sotto osservazione, perché rappresentano dei punti di debolezza in riferimento all'attuazione della stessa legge quadro sul volontariato. Si tratta delle garanzie richieste in ordine alla copertura assicurativa e alla possibilità di fruire della flessibilità dell'orario di lavoro. Se una cospicua minoranza di casi non riceve alcuna copertura assicurativa, una irrisoria quota di volontari con status di lavoratori beneficiano di un orario di lavoro compatibile o facilitante la loro attività solidale.

Le risorse economiche sono mediamente modeste per la gran parte delle organizzazioni baresi: nel 2004 non superavano i 5.000 euro. Le fonti di entrata sono in media tre per unità. La quasi totalità delle ODV riesce a procacciarsi dei fondi con le quote associative e con le attività di autofinanziamento, che costituiscono le voci di entrata essenziali per la realizzazione delle loro attività. Elevata è anche l'aliquota di unità che riceve contributi o proventi pubblici, pur se questi incidono in media sul 25% delle entrate e creano una situazione di reale dipendenza nel 22% dei casi. Non si paventa per ora il rischio di una deriva di tipo gestionale, con effetti di sconfinamento dal ruolo e dalla funzione autentica del volontariato. È ancora bassa, infine, l'aliquota delle unità che si avvantaggiano dei benefici fiscali di ONLUS rispetto a quelle che ne hanno diritto.

Nelle ODV il rapporto tra entità del fattore umano e disponibilità economiche è a vantaggio del primo, anche come tendenza: nel confronto temporale la risorsa umana aumenta in un'aliquota più corposa di unità rispetto al budget disponibile, profilandosi un modello di uso delle risorse coerente con la specifica natura del volontariato.

3. I processi che connotano l'operatività e l'organizzazione interna delle ODV

La ricerca, utilizzando degli indicatori di processo, ha inteso rilevare alcuni elementi riguardanti il funzionamento interno delle organizzazioni nel ri-

spondere alla propria *mission*. Un primo indicatore consiste nell'uso di modalità specifiche per la rilevazione dei bisogni, che riguarda poco meno della metà del campione (46 su 100); mentre le altre per lo più dichiarano di non avere competenze e risorse per far fronte ad una funzione strutturata di analisi dei bisogni del territorio in cui operano. Tale funzione viene processata, senza deleghe ad esperti esterni, con modalità interne all'organizzazione, attraverso il confronto tra gli operatori, in costante condizione di ascolto, e/o con l'assidua valutazione del lavoro svolto, al fine di conoscere quanti e quali bisogni, notoriamente dinamici e mutevoli nel tempo, sono ancora coperti e come. Un apposito indice rivela che sono 36 su 100 le unità particolarmente attive e idonee a questa funzione.

Rispetto a specifiche campagne finalizzate al reclutamento, nella promozione del volontariato prevalgono modalità di tipo *soft*, come la partecipazione a manifestazioni pubbliche e la pubblicazione di materiali sull'ODV, oppure l'incontro con i giovani nelle predisposte sedi formative.

L'inserimento dei nuovi volontari nell'organizzazione è un momento importante e delicato da graduare, se è il caso da personalizzare, in base alla conoscenza che si ha del volontario e dei compiti che è chiamato a svolgere. Vi è un discreto impegno in tal senso, dalla modalità più generica di orientamento o di conoscenza dell'organizzazione all'ingresso, all'accompagnamento e all'assegnazione di compiti *in progress*. Nelle più strutturate organizzazioni, soprattutto dell'area sanitaria e dell'area emergenza, non mancano corsi propedeutici che fungono al tempo stesso da rivelatori di motivazione e di compatibilità tra il candidato volontario e l'organizzazione.

Vi è poi la questione della valorizzazione della risorsa umana attraverso la programmazione di attività formative, al fine di sostenere motivazioni, competenze di vario tipo e conoscenze circa la specifica *mission*, la realtà sociale, i bisogni che mutano, le opportunità e le norme da aggiornare. Negli ultimi due anni, poco più della metà delle ODV ha promosso e realizzato una o più attività formative, spesso "fatte in casa", e realizzate in misura più ampia dalle ODV più attive e dinamiche nell'operatività e a saldo attivo dei volontari.

Gli obiettivi della formazione sono molteplici e concretamente finalizzati ad operare nella specifica organizzazione: *in primis*, infatti, vengono citate le conoscenze operative connesse con l'attività specifica dell'organizzazione e la sua *mission*, che precedono le competenze tecnico-professionali, gli aspetti motivazionali e i saperi trasversali, di tipo soprattutto relazionale.

Il processo di coinvolgimento dei volontari nella vita associativa e, soprattutto, la loro partecipazione alle decisioni, che attengono alla strategia e all'ordinaria operatività dell'organizzazione, appaiono significativi anche se meriterebbero un approfondimento specifico. In 7 casi su 10, i responsabili del-

le ODV attestano che i volontari intervengono nelle riunioni di discussione e di verifica dell'attività ordinaria a cadenza almeno mensile, e nello stesso numero di casi hanno "voce in capitolo" nelle scelte della programmazione annuale o nelle scelte della progettazione delle attività e nella valutazione delle stesse. Il dato sul coinvolgimento decisionale dei volontari sembrerebbe denotare una sostanziale democraticità interna alle ODV.

Emerge altresì che la strategia di valorizzazione della risorsa umana è costantemente connessa alla capacità/attenzione specifica dell'ODV di misurare il raggiungimento dei propri obiettivi operativi. La valutazione viene realizzata, per lo più, predisponendo una relazione annuale delle attività svolte e dei risultati raggiunti, che non richiede la mobilitazione dell'intero gruppo operativo; mentre nella metà dei casi la valutazione si concretizza negli incontri programmati tra i volontari e chi opera nell'organizzazione. In modo elettivo, ma in una minoranza di casi, la valutazione avviene attraverso un processo che si condensa nella realizzazione di un bilancio di missione o di uno strumento simile di rendicontazione puntuale e finalizzata.

Almeno sette sono in media gli indicatori di valutazione considerati significativi per la propria autoanalisi, a cominciare dall'acquisizione di nuovi volontari. Si conferma così quella tensione a rinnovare le risorse umane che fa leva sulla capacità attrattiva e promozionale dell'ODV, mettendone in discussione sia l'organizzazione interna che la propria capacità di essere presente e visibile all'esterno. Vi è quindi un orientamento a valutarsi sulla base di parametri oggettivi di crescita: dal fattore umano all'utenza, alle prestazioni, ma anche alla qualità degli interventi – elemento quest'ultimo, che sembra avere una certa risonanza anche nel mondo del volontariato organizzato barese.

Per questo è importante la comunicazione. L'indagine attesta che attualmente sono in grado di fare comunicazione ad un livello mediamente elevato 2 unità su 10. La comunicazione che viene fatta è per lo più autoreferenziale, si basa su strumenti semplici di autopresentazione, e secondariamente si esplica attraverso la partecipazione a specifiche manifestazioni, attraverso cui le ODV si rendono visibili ed entrano in contatto con la popolazione. Vi sono comunque altre due modalità di fare comunicazione finalizzate alla sensibilizzazione dei cittadini sui temi e sui problemi affrontati dal volontariato, che sono fatte proprie da nutrite minoranze di ODV: la presenza sulla stampa locale e la frequentazione dei media locali, sia come testimoni e fornitori di dati che come produttori di notizie e messaggi; l'organizzazione della mobilitazione dei cittadini attraverso appositi incontri pubblici, che non si esauriscono come eventi informativi e di sensibilizzazione, ma favoriscono la partecipazione stessa dei cittadini alla promozione di una reale sussidiarietà orizzontale.

Questo appare un campo su cui le organizzazioni devono lavorare ancora

molto, come attesta lo scarso uso di strumenti di comunicazione in rete come posta elettronica e sito web; ma per questo possono anche contare su un adeguato supporto da parte del Centro di Servizio al Volontariato.

4. La situazione delle ODV rispetto ai rapporti con soggetti esterni

Il tasso di organizzazioni aderenti a consulte del volontariato e a coordinamenti delle organizzazioni solidaristiche appare piuttosto elevato: vi partecipano 8 unità su 10, e 1 su 2 ad entrambi i tipi di organismi. Si tratta di una partecipazione che, soprattutto nelle consulte generaliste comunali o provinciali, non è né molto frequente né incisiva, anche se ha costituito un primo laboratorio di interazione con le istituzioni pubbliche, in funzione dell'attuale opportunità di partecipare ai tavoli della concertazione e della progettazione locale, soprattutto nell'ambito della elaborazione e realizzazione del Piano sociale di zona.

In generale, il collegamento con una serie di soggetti pubblici e privati è stato nel 2004 esperienza di molte organizzazioni – solo 7 unità su 100 risultano del tutto isolate – anche se a diversi livelli di interazione e collaborazione. Spesso esso si è limitato alla promozione di eventi di modesto impatto sul territorio. Notevole è stato il contatto/collaborazione con una o più istituzioni pubbliche (83 su 100), in particolare la vicinanza con il Comune (e, a seguito, con l'ASL) è stata significativa; si dichiarano loro partner 26 unità su 100, mentre altre 27 lo percepiscono come soggetto positivo (alleato, sostenitore, finanziatore). È stato al di sopra delle aspettative anche il rapporto con le altre organizzazioni del Terzo Settore (73 su 100), che dovrebbe rendere possibile una strategia integrata di presenza e di operatività nel contesto locale. I rapporti con altre ODV, con la scuola, con la Chiesa, sono stati mantenuti da almeno il 50% delle ODV, per cui si può ritenere che il tessuto relazionale e il capitale sociale che il volontariato barese è in grado di produrre lasci ben sperare per una reale integrazione di idee e di interventi a vantaggio di politiche di sistema nel sociale allargato.

In particolare, il rapporto con le istituzioni pubbliche è significativo fin dall'iscrizione al registro locale o regionale del volontariato, soprattutto nel senso di una ricerca di riconoscimento e di idoneità che insieme aprono alla possibilità di incentivi, contributi, formazione, valorizzazione nei momenti partecipativi dell'elaborazione delle politiche sociali. Meno rincorsa, tra quelle consentite dall'iscrizione nel registro, è la possibilità di stipulare conven-

zioni con gli enti locali, opportunità che impegna attualmente una minoranza di ODV (quasi un quarto del campione esaminato).

La percezione dei responsabili delle ODV baresi è quella di svolgere attività complementari o integrative del pubblico (47 su 100), più che attività delegate o sostitutive delle sue carenze.

5. Carenze, criticità e bisogni delle ODV

Le funzioni organizzative più deboli delle ODV della provincia barese risultano relative all'analisi dei bisogni e delle risorse del territorio, alla valutazione delle attività e dei servizi, alla gestione e formazione del personale, nonché alla raccolta fondi. Un terzo delle realtà esaminate rivela un indice consistente di carenze organizzative-gestionali, soprattutto da parte delle ODV più piccole e a bassa offerta formativa.

Tra gli aspetti di criticità quello maggiormente palesato riguarda la difficoltà di reperire risorse finanziarie, tuttavia nel complesso le ODV soffrono soprattutto della mancanza, dell'inadeguatezza o della scarsa tenuta delle risorse umane, per esse fondamentali, che richiamano l'importanza di migliorare l'organizzazione interna e la capacità di inserimento, la partecipazione e la valorizzazione dei nuovi volontari garantendone il fisiologico turnover. Non tutte le ODV dichiarano di saper affrontare il problema da esse considerato più acuto.

I bisogni maggiormente percepiti all'interno delle ODV sono almeno di quattro tipi. Il più dichiarato è il bisogno di poter disporre di un maggior numero di volontari, anche tra i giovani. Sale altresì l'esigenza di professionalizzazione, in relazione all'attenzione richiesta nella qualità e nella valutazione, che stanno entrando decisamente nella cultura del volontariato. Tale esigenza si nota sia attraverso il ricorso a personale remunerato sia attraverso il dichiarato bisogno di poter contare su volontari e operatori con specifiche competenze (4 unità su 10). Altri due bisogni delle ODV appaiono indilazionabili e tra loro correlati: essere maggiormente valorizzate e sostenute dalle istituzioni pubbliche e incrementare i propri finanziamenti.

I servizi che le ODV ritengono più utili riflettono anche la richiesta di soluzione ai loro problemi, e ultimamente pongono una domanda indiretta di attività e prestazioni al Centro di Servizio al Volontariato. In relazione alla richiesta di poter contare su un numero maggiore di volontari, emerge primariamente la necessità di fare promozione del volontariato e, in linea con la necessità di disporre di specifiche competenze, una insistente domanda di formazione. Successivamente emerge anche il ruolo accordato al sostegno dei

progetti – insieme alla opportunità di conoscere i bandi relativi – che va nella direzione del reperimento delle risorse finanziarie, ritenute generalmente insufficienti.

Rispetto ai problemi, ai bisogni e ai desiderata delle ODV, vi sono molte distinzioni intra-campione tra piccole e grandi unità, tra affiliate e indipendenti, tra chi opera a Bari o in altri comuni (ecc.), che richiedono un'attenzione particolare da parte di un Centro di Servizio al Volontariato che voglia affrontare tali questioni con incisività.

Il fatto che molti responsabili del volontariato conoscano la funzione e la natura di questa agenzia può rappresentare la premessa di un rapporto significativo e fecondo, soprattutto se vi sarà una estesa partecipazione delle organizzazioni alle scelte strategiche e operative del Centro di Servizio al Volontariato "San Nicola".

La classificazione delle organizzazioni in gruppi omogenei (*cluster*) ha permesso di identificare tre profili tipici del volontariato barese:

- un primo tipo di unità (il più numeroso: quasi 4 unità su 10) è quello *tradizionale*, che ha due caratteristiche salienti: la netta separazione dal pubblico e la soddisfacente dinamica partecipativa interna. Il gruppo, tendenzialmente composto da soli volontari, si riconosce nei suoi valori (per questo è ad esempio importante il suo "saper essere") e svolge le sue attività con mezzi modesti, con una organizzazione snella in cui tutti sono coinvolti nelle decisioni, e nella maggior parte dei casi accontentandosi di quello che realizza. Non si percepiscono molti bisogni, né segnali di criticità operativa; tuttavia si tratta di una formazione attenta ai bisogni che va ad impattare. Essa opera soprattutto nel campo socio-assistenziale e nella tutela dei diritti. In genere, ha una forte connotazione femminile;
- un secondo tipo (27 su 100) manifesta una situazione di *scarsa vitalità e partecipazione*. Quest'ultima è tale sia all'esterno negli organismi rappresentativi, sia all'interno, innanzitutto a causa dell'asfittica vita associativa. Si tratta di organizzazioni che sono per lo più affiliate o federate, attive nel settore sanitario e nel settore culturale, dotate di pochi volontari e, a fronte di un discreto indice di rapporto con le amministrazioni pubbliche, particolarmente dipendenti dai loro finanziamenti. Hanno invece poca sinergia con altre organizzazioni della società civile. In questa tipologia rientrano le organizzazioni più piccole, quelle che vivono una fase iniziale del loro ciclo di vita, quelle che attraversano un momento critico o di scarsa vitalità, e quelle che svolgono una funzione molto specialistica in funzione ausiliare a quella pubblica (ad esempio la raccolta del sangue);
- il terzo tipo rappresenta, invece, le unità solidaristiche più *dinamiche e sinergiche* (un terzo del totale), che bene interagiscono con le amministrazioni

pubbliche. Sono dotate di cospicue risorse umane, ma annoverano il più alto numero di personale remunerato. Sono le ODV con il più elevato indice di vitalità/dinamicità, con capacità di innovare, di ampliare attività, di fare progetti, di operare in convenzione. È la tipologia dei grandi numeri, per le risorse umane che mobilita, per i finanziamenti che riceve da più fonti, per la sua produttività media e per la dimensione delle loro organizzazioni (le più grandi). Esse sono altresì le più attive nella promozione di nuovi volontari, nella cura del loro inserimento, nella loro valorizzazione attraverso la più intensa attività formativa. Operano in vari settori, e utilizzano sia sistemi di valutazione sia sistemi di veicolazione di messaggi. Nonostante questo – o forse proprio per questo – sono le unità che percepiscono maggiori bisogni, non semplicemente conservativi ma anche di sviluppo, e le unità più esigenti nella richiesta di servizi ad agenzie esterne. Questo tipo è probabilmente pronto ad avanzare richieste al Centro di Servizio al Volontariato.

In definitiva, pur nel rallentamento generale su scala nazionale, che ha cause riferibili alle variabili culturali, politiche ed economiche degli ultimi anni, il mondo del volontariato barese rivela le caratteristiche di un fenomeno articolato, in crescita e dinamico per capacità di attrarre volontari. Si è, infatti, complessivamente rafforzata la struttura media delle ODV: la loro capacità operativa attraverso caratteristiche di regolarità, una tendenza alla crescita, nonché alla specializzazione. Non mancano problemi e bisogni che rinviano alle potenzialità del sistema, che può oggi essere innervato con nuovi stimoli, da un lato sul piano della partecipazione alle politiche sociali e dall'altro con l'entrata in azione del Centro di Servizio al Volontariato.

Capitolo terzo

Origine e attività delle organizzazioni di volontariato

Avendo un'età media di 18 anni, le ODV esaminate sono alla soglia della maturità. Il 1987 è, infatti, l'epicentro temporale del movimento solidaristico barese, che è più giovane di quello medio nazionale. Se si fa riferimento al campione, prima della legge nazionale sul volontariato (L. 266/91) erano attive nella provincia 44 unità su 100; mentre 46 su 100 sono sorte nel decennio 1991-2000 e la parte residua del campione (10 su 100) è nata tra il 2001 e il 2004. Il ritmo di crescita è costante, segno di una certa dinamicità del volontariato barese, senza apprezzabili differenze tra il capoluogo e gli altri comuni della provincia.

Tabella 5. ODV in totale ed alcune loro caratteristiche per epoca di nascita

Epoca di nascita	ODV		Indice di partecipazione dei volontari		Settore prevalente		Ore settimanali volontari		Flusso volontari	
	In totale	Semiprof.*	Alto	Basso	Welfare	Part. civica	≤ 40	> 40	Turnover	Stabilità
Fino al 1990	43,6	33,3	54,8	24,1	47,0	39,2	36,6	51,8	38,4	53,3
1991-2004	54,1	66,7	45,2	75,9	53,0	60,8	63,4	48,2	61,6	46,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* Sono le ODV con personale remunerato.

Le unità di più remota origine hanno caratteristiche che in parte le distinguono dalle altre: si differenziano in quanto sono in misura maggiore semiprofessionalizzate – avendo evidentemente consolidato nel tempo un *modus operandi* che richiede competenze qualificate – e al tempo stesso sembrano valorizzare meglio la loro risorsa umana gratuita, più stabile, maggiormente

coinvolta nelle scelte dell'organizzazione e più generosa per impegno settimanale complessivo. L'aver una certa anzianità di servizio costituisce di per sé un requisito di efficienza che fa riferimento alla capacità di tenuta e operatività di una ODV. È evidente che quelle che resistono nel tempo hanno gradi di efficienza mediamente superiori, se non altro per essere consolidate e ben radicate nel territorio in cui operano. Si può notare, infine, che le ODV di più recente origine sono maggiormente rappresentate nei settori emergenti della partecipazione civica, in relazione all'espandersi dell'impegno dei cittadini solidali in tutto il campo del sociale, e sono orientate sempre più alla prevenzione dei problemi, dei rischi, del degrado socio-ambientale, per contribuire al miglioramento della qualità della vita dei cittadini.

Il raggio di intervento prevalente delle ODV è locale, comunale o subcomunale (quartiere o parrocchia). Oltre un quarto di esse (26 su 100) rivela invece un ambito di intervento zonale o provinciale, soprattutto se operanti in collaborazione o in convenzione con l'ASL. Il restante 15,5% è addirittura proiettato oltre il confine provinciale, o perché fa riferimento ad una organizzazione a diffusione regionale/nazionale o perché interviene nel settore della solidarietà internazionale, con progetti che hanno un impatto concreto in altri paesi. La più cospicua presenza extracomunale riguarda le organizzazioni operanti nel settore sanitario e nel settore della protezione civile, nonché le unità operative nel capoluogo barese.

Tabella 6. Distribuzione delle ODV per ambito territoriale di intervento

Ambito territoriale	ODV in complesso	
	%	% Cumul.
Quartiere, parrocchia	7,2	7,2
Comune	51,4	58,6
Più comuni, distretto	14,9	73,5
Provincia	11,0	84,5
Regione	6,1	90,6
Più regioni o nazionale	8,3	98,9
Internazionale	1,1	100,0
Totale	100,0	
	Totale	Bari Altri comuni
Comunale o subcomunale	58,6	50,0 61,2
Sovracomunale	41,4	50,0 38,8
Totale	100,0	100,0 100,0

Su Bari converge anche una maggiore aliquota di ODV affiliate o federate ad organismi nazionali o sovraprovinciali (59,5%). Complessivamente il campione rappresenta, in proporzione, l'universo di quelle individuate nella pro-

vincia all'inizio della ricerca. Tra le unità indagate si contano 38 sigle nazionali o regionali del volontariato. Esse costituiscono, in particolare, le ODV di formazione più remota e quelle attive nel settore socio-sanitario. Rispetto a due indicatori qualitativi, affiliate e non affiliate presentano entrambe aspetti positivi e aspetti di criticità: mentre le prime sono meglio organizzate per funzioni e articolazioni di ruoli e attività, le unità indipendenti sono più attente a introdurre indicatori di valutazione del proprio operato (Tab. 7).

Tabella 7. Alcune caratteristiche delle ODV secondo la loro affiliazione o meno

Totale ODV	Ambito territoriale		Epoca di nascita		Settore prevalente		Indice di carenze organizzative		Indice di attenzione alle valutazioni	
	Bari	Altri com.	Fino al 1990	1991-2004	Welfare	Part. civica	Basso	Alto	Basso	Alto
<i>Affiliate/federate</i>										
50,3	59,5	47,5	67,1	37,2	65,7	50,3	57,6	45,9	62,2	48,3
<i>Non affiliate/federate</i>										
49,7	40,5	52,5	32,9	62,8	34,3	49,7	42,4	54,1	37,8	51,7
<i>In complesso</i>										
100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Le ODV baresi in 8 casi su 10 – in modo crescente negli ultimi 15 anni – nascono come associazioni vere e proprie, quindi con una base associativa che è anche beneficiaria di servizi. Esse richiedono ai propri beneficiari, attraverso il pagamento di una quota spesso simbolica, un'adesione associativa con la possibilità, per il socio beneficiario, di esercitare un controllo sull'operato dell'organizzazione.

Soci e beneficiari sono talvolta ruoli integrati e rispondono ad un bisogno di reciproca fidelizzazione tra aderenti ed organizzazione. Vi sono, poi, associazioni la cui base associativa è fatta interamente di donatori che in parte svolgono il ruolo di attivisti, come nel caso delle innumerevoli formazioni per la donazione del sangue.

Marginale è l'attività rivolta esclusivamente agli aderenti (8 unità su 100), ovvero di automutuo aiuto, anche se questi gruppi comunque mantengono una apertura rivolta a tutti i cittadini in stato di bisogno e non esauriscono al loro interno l'interesse comune che li unisce.

Tabella 8. ODV divise per tipologia di destinatari: in totale e secondo l'epoca di nascita

Destinatari	Totale ODV	Epoca di nascita delle ODV	
		Fino al 1990	Dal 1991 al 2004
Solo i soci o gli iscritti	7,7	5,1	9,8
Anche i non soci o iscritti	79,6	78,4	80,4
Solo terze persone	12,7	16,5	9,8
<i>Totale %</i>	100,0	100,0	100,0
ODV rispondenti	181	79	102

Le ODV esaminate sono attive, con diversa intensità, in almeno tre settori di intervento, che in ordine di frequenza sono: assistenza sociale, educazione-formazione e sanità. Nella maggioranza dei casi (56 su 100), le unità solidaristiche del barese sono attive esclusivamente, o prioritariamente, nei settori del welfare, vale a dire nel socio-assistenziale e nel sanitario, con una lieve prevalenza del primo ambito. Ad esse si aggiunge l'aliquota del 6,6%, che svolge in modo prioritario un'attività di tutela dei diritti, quasi sempre connessa con bisogni e domande di intervento legate ai due ambiti precedenti (Tab. 9).

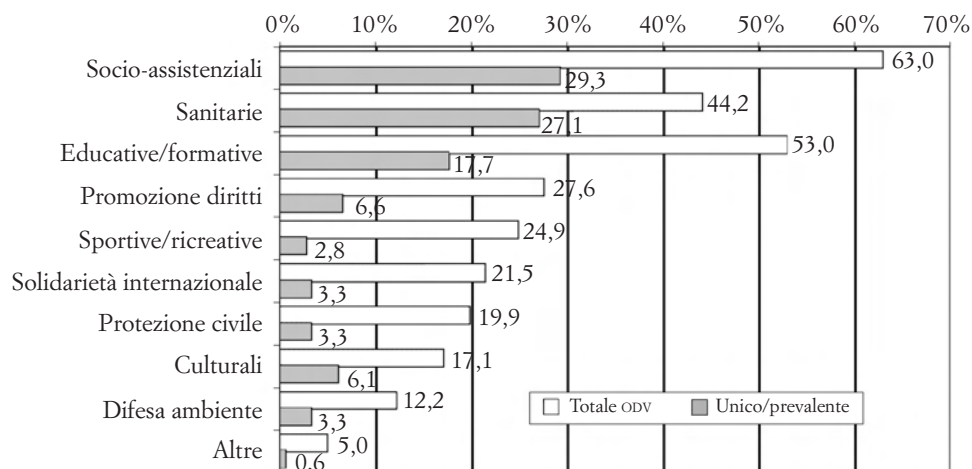
Tabella 9. I settori di attività delle ODV e la loro distribuzione in quello prevalente: confronto per epoca di nascita e appartenenza

Tipologia	Totale*	Unica/ prevalente	Epoca di nascita		Affiliate/federate	
			≤ 1990	≥ 1991	Sì	No
<i>Area del welfare</i>						
Socio-assistenziale	63,0	29,3	36,7	21,6	28,5	27,8
Sanitaria	44,2	27,1	25,3	31,4	46,2	11,1
<i>Settori della partecipazione civica</i>						
Educativa e formativa	53,0	17,7	12,7	20,6	7,7	26,7
Tutela e promozione dei diritti	27,6	6,6	5,1	7,8	4,4	8,9
Sportiva e ricreativa	24,9	2,8	2,5	2,8	1,1	4,4
Progetti (o sostegno a progetti)						
di solidarietà internazionale	21,5	3,3	2,5	3,9	1,1	5,6
Protezione civile	19,9	3,3	6,3	1,0	4,4	2,2
Culturale e tutela dei beni culturali	17,1	6,1	5,1	6,9	1,1	11,1
Difesa e valorizzazione del patrimonio ambientale, naturale e animale	12,2	3,3	3,8	2,9	5,5	1,1
Altre	5,0	0,6	0,0	1,0	0,0	1,1
<i>Totale %</i>	288,4	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
ODV rispondenti	181	181	79	102	91	90

* Il totale supera il 100% perché erano possibili più risposte.

Un'attività esercitata dalla maggioranza delle ODV, e trasversale a molti settori di intervento, è quella educativo-formativa.

Figura 2. Settori di attività delle ODV in totale e prevalente



Fonte: IPRES-FIVOL 2005.

Per 18 unità su 100 è quella prevalente, se non esclusiva. Meno diffuso è l'impegno delle ODV negli altri settori, quello culturale o dei beni culturali (6 unità su 100), la solidarietà internazionale e la protezione civile (il 3,3% per entrambi). Il ridotto intervento specialistico di quest'ultimo settore è, almeno in parte, compensato dalle organizzazioni che svolgono attività di emergenza e di soccorso sanitario: di queste, infatti, 2 unità su 10 sono in grado di attivare interventi di protezione civile nella provincia. All'ultimo posto nella graduatoria dei settori, vi è quello della "difesa e valorizzazione del patrimonio, ambientale, naturale e animale", a configurare una più ridotta partecipazione della popolazione provinciale, dato che il campione riflette il peso specifico di tale ambito di intervento nella provincia.

Complessivamente, nella realtà barese, i nuovi e i vecchi settori della partecipazione civica non sono ancora in grado di eguagliare sul piano della diffusione i più tradizionali campi di impegno del sociale (socio-sanitario), come invece si constata nelle aree centro settentrionali del paese. Il volontariato meridionale, in generale, sconta indubbi ritardi nell'allineamento delle politiche sociali ai nuovi paradigmi di intervento e all'evoluzione della domanda sociale; e quindi appare meno proiettato verso attività che incidono a 360 gradi sul benessere e la qualità della vita dei cittadini di una comunità.

Qualche differenza intracampione è correlata all'anzianità delle ODV e allo status di unità affiliata: tra le ODV di origine più remota è maggiore la presenza di chi opera nel socio-assistenziale, mentre tra le più giovani e le appartenenti a sigle nazionali del volontariato vi sono, in proporzione superiore, unità impegnate in campo sanitario ed educativo-formativo; quest'ultimo settore, così come quello culturale e dei beni culturali, caratterizza invece maggiormente le unità indipendenti.

Infine, le unità plurisetoriali (più di 2) si riscontrano peculiarmente nei comuni della provincia (6 su 10, rispetto alle 4 del comune di Bari) e tra le organizzazioni che annoverano più volontari, come era legittimo aspettarsi (60,4%).

La maggioranza delle ODV (56,4%) è pertanto operativa nel volontariato sociale più tradizionale e direttamente collegato con le politiche socio-sanitarie di Comuni e ASL. Essa rappresenta più ampiamente le realtà affiliate alle grandi sigle del volontariato, quelle a maggior densità di volontari e le unità del capoluogo (cfr. Tab. 10).

Tabella 10. I due grandi ambiti di impegno delle ODV: per appartenenza, dimensione e comune di ubicazione

Macroaree	Totale	Affiliate/federate		Dimensioni		Ambito territoriale	
		Sì	No	Fino a 10 volontari	Più di 10 volontari	Capoluogo	Altri
Supporto welfare	56,4	73,6	38,9	47,1	64,2	61,9	54,7
Partecipazione civica	43,6	26,4	61,1	52,9	35,4	38,1	45,3
Totale %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
ODV rispondenti	181	91	86	85	96	42	139

Il 71,3% delle unità indagate dichiara di operare su più versanti, a beneficio di specifici gruppi di popolazione segnati da bisogni e condizioni di disagio più o meno conclamate: dalla prevenzione o riduzione del rischio al recupero sociale, dall'assistenza al sostegno, a diversi livelli e in diverse direzioni. L'utenza privilegiata (37 unità su 100) è quella appartenente a tutto l'arco dell'età evolutiva, ed è questa un'attenzione tipica del volontariato meridionale, in parte coerente con il dato demografico specifico dell'area (Tab. 11).

Lo scarto è considerevole rispetto all'utenza anziana. Mediamente più diffuso è anche il sostegno alle persone con disabilità e l'intervento nei confronti di malati e di vittime di incidenti o infortuni.

Tabella 11. Le utenze che operano nel settore del welfare o a tutela di gruppi di popolazione: in % su 129 ODV, il 71,3% del totale

Tipologia	ODV in totale	ODV di Bari	ODV di altri comuni
Età evolutiva, giovani	37,2	33,3	38,5
Anziani	16,3	15,2	16,7
Famiglie	24,0	27,3	22,9
Disabili	31,0	24,2	33,3
Malati o traumatizzati	22,5	24,2	21,9
Persone in stato di povertà	13,2	15,2	12,5
Emarginati, persone in stato di disagio	7,8	6,1	8,3
Stranieri, nomadi, profughi	7,0	3,0	8,3
Dipendenti da sostanze	3,9	0,0	5,2
Donne in stato di disagio	2,3	0,0	3,1
Detenuti	1,6	6,1	0,0
Popolazione sinistrata	1,6	0,0	2,1
Altro	5,4	6,1	5,2
Totale*	173,8	160,7	178

* Il totale supera il 100% perché erano possibili più risposte.

Tra le utenze abituali spicca poi la famiglia, soggetto che riceve attenzione e cura non tanto in quanto specifico target di servizi dedicati, ma perché presente in tutte le situazioni di disagio. L'orientamento a operare sulla famiglia del disabile, del detenuto, del minore ecc., indica che essa viene considerata come risorsa o come sorgente di risorse da attivare, per intervenire meglio o per superare gli eventuali disagi dei membri, talvolta portatori di sintomi che concernono l'intero nucleo. Meno attenzione, di quella che ci si sarebbe potuto aspettare, viene riservata alla popolazione immigrata, nomade o profuga, nonostante la Puglia rappresenti, per la sua posizione geografica, un'area ad elevato approdo di tale popolazione. Una qualche differenza, tra le ODV di Bari e dell'area provinciale periferica, si nota rispetto alla presa in carico di utenze. Il comune capoluogo rivela una maggiore attivazione a beneficio di famiglie e detenuti, mentre nella provincia è più cospicua la percentuale di unità alle prese con soggetti in età evolutiva, disabili, immigrati, dipendenti da sostanze e donne in stato di disagio, quindi una più ampia varietà media di casi presi in carico dalle ODV. In pratica, le unità dei comuni minori sono in proporzione maggiore pluriutenze (più di 2): il 20,8% a fronte del 9,1% del comune capoluogo, che rivela un volontariato più specializzato per settori e utenze.

Le ODV nascono per fare che cosa? Quali sono le attività principali che le ODV realizzano a beneficio dei loro utenti e della popolazione in generale? Lo si è appurato con una domanda aperta, che è stata successivamente codifica-

ta in fase di elaborazione dei dati. Per rappresentare tutte le risposte, sono state necessarie 27 categorie di attività/servizi menzionate nei diversi settori di intervento.

Le unità esaminate hanno indicato almeno due tipi di attività. Per semplicità organizzativa e sostenibilità finanziaria, emerge un netto orientamento agli interventi (o ai servizi) cosiddetti “leggeri”. Le attività maggiormente segnalate concernono i servizi alla persona e fanno riferimento all’assistenza economica, alla funzione di sostegno e di orientamento del cittadino in stato di bisogno, ai diversi interventi in area sanitaria o socio-sanitaria, all’animazione socio-culturale, all’intrattenimento ludico-ricreativo e sportivo, nonché all’educazione/formazione dei gruppi e dei cittadini, soprattutto attraverso campagne di sensibilizzazione e di promozione. Pur se meno diffuse, sono state rilevate anche le azioni di promozione dei beni culturali e ambientali.

Si tratta di uno spettro ampio di attività, che dà conto della capacità del volontariato organizzato di presiedere ai diversi bisogni e alle diverse istanze dei cittadini, e in tutti gli ambiti della vita di una comunità, pur se con diversa densità, come veniva registrato precedentemente.

In particolare, nel settore degli interventi rivolti alla persona si intrecciano diversi tipi di attività: da quelli a “bassa soglia” – ma di necessario orientamento al sistema delle risposte: ascolto, segretariato sociale, accompagnamento – a quelli umanizzanti l’assistenza o specifiche strutture (visite, sostegno ecc.), a quelli finalizzati al recupero di potenzialità, di opportunità o di abilità compromesse, finanche all’intervento di emergenza. Solo la tutela dei diritti appare qui meno pronunciata, forse perché connessa con le altre attività e non più solo specifica.

Tabella 12. ODV divise per tipologia delle attività e dei servizi realizzati: in totale e per ambito territoriale

Tipologia delle attività/servizi	Totale	Ambito territoriale	
		Bari	Altri comuni
Segretariato sociale, informazioni, consulenza	8,3	4,8	9,4
Ascolto o servizio di ascolto (ascolto telefonico, centro di ascolto)	5,0	4,8	5,1
Accompagnamento, inserimento nel mondo del lavoro, auto aiuto	5,0	7,1	4,3
Accoglienza o gestione di strutture di accoglienza (case alloggio, case famiglia, ospitalità a parenti di malati)	5,6	4,8	5,8
Assistenza economica (distribuzione viveri, medicinali, spese per aiuto ai bisognosi, sussidi, pagamento di bollette)	22,2	14,3	24,6

(segue)

Tabella 12 (*seguito*)

Assistenza sanitaria (cure mediche e infermieristiche, presenza a manifestazioni varie)	10,0	7,1	10,9
Assistenza domiciliare	10,0	11,9	9,4
Sostegno morale, psicologico, spirituale	3,9	9,5	2,2
Visite e assistenza a persone ricoverate, detenute, ospiti di case di riposo o istituti assistenziali	3,3	2,4	3,6
Trasporto disabili, malati o unità di sangue	10,0	7,1	10,9
Servizio di emergenza sanitaria, soccorso stradale	6,1	2,4	7,2
Organizzazione della donazione del sangue	8,9	11,9	8,0
Soccorso in caso di calamità, protezione civile	7,2	4,8	8,0
Prevenzione	7,2	4,8	8,0
Attività aggregative, ludico-ricreative, culturali, sportive e in funzione animazione socio-culturale (gestione ludoteca e laboratori, soggiorno estivo)	21,7	21,4	21,7
Recupero scolastico, servizio di sostegno scolastico, doposcuola, alfabetizzazione immigrati, aiuto allo studio	10,0	9,5	10,1
Recupero e integrazione sociale (recupero giovani con dipendenze ecc.)	5,0	2,4	5,8
Riabilitazione, rieducazione fisica, recupero abilità (sport-terapia in acqua, mobilità, assistenza protesica, soggiorni termali ecc.)	5,6	4,8	5,8
Promozione di beni culturali, della cultura (restauro di opere d'arte, gestione biblioteca, prestito libri, visite guidate, organizzazione di eventi culturali, concerti, concorsi ecc.)	13,3	11,9	13,8
Gestione e fruibilità di parchi, aree naturali e giardini, recupero ambientale	1,7	0,0	2,2
Formazione, educazione (ambientale, interculturale), corsi, borse di studio	20,6	21,4	20,3
Attività di divulgazione scientifica, ricerca, studio (seminari, convegni, dibattiti pubblici ecc.), pubblicazioni e libri	7,8	9,5	7,2
Attività/campagne di sensibilizzazione dell'opinione pubblica, promozione della donazione del sangue e degli organi, manifestazioni per richiamare l'attenzione su specifici temi e problemi sociali	15,6	21,4	13,8
Tutela dei diritti, attività di denuncia	3,9	2,4	4,3
Raccolta fondi	5,0	11,9	2,9
Cooperazione internazionale e commercio equosolidale	2,8	2,4	2,9
Altro	4,4	9,5	2,9
Totale % *	230,1	226,2	231,1

* Il totale supera il 100% perché erano possibili più risposte.

Rilevante sembra altresì l'attenzione del volontariato locale, non registrata in precedenti rilevazioni (FIVOL e ISTAT), emergente verso la funzione di amplificatore di problemi e divulgatore di messaggi e proposte attraverso campagne di sensibilizzazione, se non anche attraverso pubblicazioni, organizzazione di convegni, dibattiti pubblici. Si ha l'impressione che cominci ad avere un certo spessore la capacità del volontariato di richiamare l'opinione pub-

blica, di fare notizia, di puntualizzare problemi e soluzioni e di essere pungolo propositivo nei confronti dei *policy maker*. Si intravede un tentativo consapevole, almeno di una parte delle organizzazioni di volontariato, di appropriarsi delle risorse chiave per leggere i bisogni, denunciare problemi e sollecitare soluzioni adeguate e coerenti con gli stessi. Ciò le abiliterebbe ancor più ad avere un ruolo, e un peso, nei tavoli di concertazione e progettazione delle nuove politiche di welfare locale.

Capitolo quarto

Attuale vitalità e dinamicità

Lo stato di salute delle ODV baresi, misurato sul regolare svolgimento della loro attività nel 2004, appare buono. Su 100 unità, 82 sono state regolarmente attive, altre tre svolgono un'attività stagionale, mentre 11 dichiarano di avere addirittura incrementato durante l'anno la propria attività per numero di interventi, servizi, prestazioni, ore di volontariato. Solo il residuo 4,5% dichiara di essere in difficoltà per aver dovuto ridurre o sospendere l'attività. Il dato, per quanto positivo, non può però essere proiettato *sic et simpliciter* sull'universo provinciale.

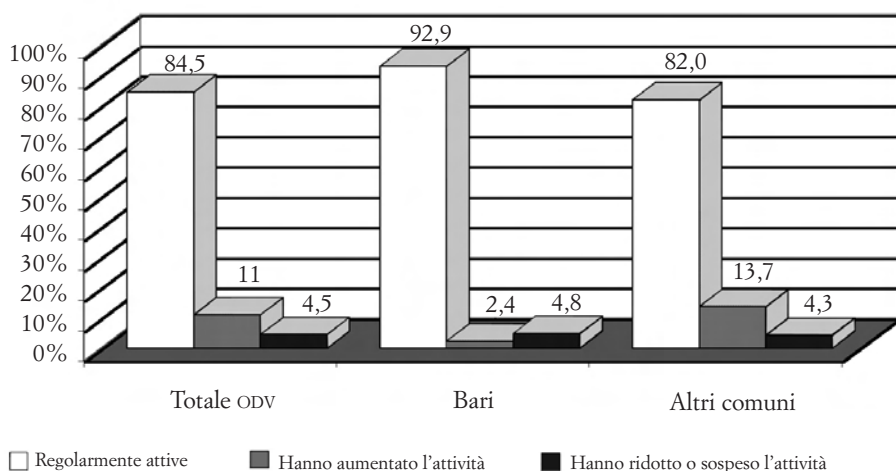
Tabella 13. L'attività delle ODV nel 2004: in totale e per ambito territoriale di ubicazione

Descrizione attività	Totale	Ambito territoriale	
		Bari	Altri comuni
È stata regolarmente attiva per tutto l'anno	81,8	92,9	82,0
È stata regolarmente attiva per uno o più mesi	2,8		
Ha aumentato la propria attività	11,0	2,4	13,7
Ha ridotto la propria attività	3,9	4,8	4,3
Ha temporaneamente sospeso l'attività	0,6		
Totale %	100,0	100,0	100,0
ODV rispondenti	181	42	139

Si può infatti ragionevolmente ipotizzare che una parte delle circa 70 organizzazioni del campione iniziale, che non è stato possibile contattare per l'intervista, abbiano attualmente problemi di continuità nella loro attività. In altri termini, parte di queste unità potrebbero essersi sottratte all'intervista in quanto consapevoli di non poter fornire dati esaustivi, oltre che significativi, di un normale andamento delle attività.

Si nota tuttavia una qualche differenza tra le ODV di Bari e quelle degli altri comuni, in quanto tra le prime si riscontra una generalizzata regolarità nell'attività svolta durante lo scorso anno, e tra quelle attive nei comuni dell'hinterland la quota più elevata di chi ha aumentato la propria capacità realizzativa.

Figura 3. L'attività delle ODV nel 2004 in totale e per comune di ubicazione



Fonte: IPRES-FIVOL 2005.

Un indicatore della dinamicità di una organizzazione è la sua propensione a crescere, a differenziare servizi e aree di utenza, ad intercettare nuovi bisogni con una tensione ad affrontarli adeguando struttura e risorse verso questo scopo.

Rispetto al campione, 30 ODV su 100 dichiarano di aver ampliato la propria offerta, e altre 26 intendono farlo prossimamente; al contrario, 44 non si sono fatte carico di nuove prestazioni o utenze, né hanno in cantiere di realizzarle in futuro (Tab. 14).

Le prime dimostrano di essere maggiormente in linea con i bisogni dei cittadini, come attesta anche il fatto di aver rilevato più cospicuamente nuovi bisogni nella propria specifica area di attività (il 77,8% a fronte del 66,1% che non ha realizzato alcuna espansione).

Le organizzazioni mediamente meno statiche sono quelle collocate nei comuni non capoluogo di provincia e quelle indipendenti, ovvero non affiliate o federate a centrali nazionali, come a dire che l'essere in un contesto metro-

politano o l'essere sostenute da organizzazioni di secondo livello non costituisce oggi un vantaggio. D'altra parte, proprio alcune sigle delle grandi filiere del volontariato sono orientate ad una forte specializzazione dell'intervento (ad esempio, l'AVIS o la FederAVO).

Tabella 14. Distribuzione delle ODV secondo le nuove aree di intervento, e/o secondo i servizi già realizzati e/o che intendono realizzare: in totale e per comune di ubicazione

Nuove aree di intervento e/o servizi	Totale ODV	Ambiti territoriali		Affiliate/federate	
		Bari	Altri comuni	No	Sì
Non realizzate in passato né previste nel prossimo futuro	44,2	52,4	41,7	42,2	46,2
Realizzate negli ultimi 2 anni (2003-2004)	11,1	19,0	8,6	7,8	14,3
Da realizzare prossimamente (sono già stati oggetto di discussione interna)	26,0	23,8	26,6	24,4	27,5
Già realizzate e previsione di nuovi progetti	18,8	4,8	23,0	25,6	12,1
Totale %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
ODV rispondenti	181	42	139	90	91

Un altro elemento probante della propensione a crescere, e della vitalità di una ODV, è dato dall'impegno manifestato nella realizzazione di progetti che aggiungono peso specifico all'attività ordinaria. La propensione a operare per progetti testimonia anche una tensione innovativa e un orientamento alla sperimentazione, aspetti considerati qualificanti di una organizzazione e che sempre più spesso sono incoraggiati, e sostenuti, dalle amministrazioni pubbliche o da erogatori privati.

L'operare per progetti trova oggi sponda favorevole anche nell'operatività dei Centri di Servizio al Volontariato, non solo per il sostegno alla funzione progettuale ma anche in termini di attuazione di specifici bandi per il finanziamento di progetti su aree tematiche connesse con i bisogni del territorio e, nel migliore dei casi, con gli orientamenti e le scelte dei Piani di zona¹.

Nel 2004 solo una minoranza di ODV baresi è stata impegnata nella realizzazione di specifici progetti: il 23,7% di esse, e tra queste poco più della metà, ha realizzato più di un progetto finanziato da amministrazioni pubbliche o da soggetti privati.

Due considerazioni meritano una particolare sottolineatura: la preminente iniziativa del volontariato come propositore, oltre che come attuatore dei progetti, e la scarsa rilevanza del privato, vale a dire delle fondazioni, delle imprese,

¹ I Centri di servizio sono autorizzati a investire risorse per promuovere e finanziare direttamente i progetti delle ODV, in applicazione della Circolare Turco emanata due legislature fa.

delle altre realtà del terzo settore. Sembra esservi ancora la prevalente mentalità che del sociale, anche in termini finanziari, se ne debba occupare il pubblico. È lecito, quindi, ritenere che il rapporto domanda-offerta di erogazioni nell'area del privato risenta di questa diffusa cultura della dipendenza dal pubblico.

Tabella 15. Incidenza delle ODV per singola tipologia progettuale ad esse proposta/ richiesta nel corso del 2004

Tipologia progettuale	%
Proposti autonomamente dall'organizzazione e finanziati da una amministrazione pubblica	14,9
Proposti autonomamente dall'organizzazione e finanziati da un soggetto privato (Fondazione, Centro di Servizio al Volontariato ecc.)	5,5
Richiesti, tramite specifico bando, da un soggetto pubblico	5,0
Richiesti, tramite specifico bando, da un soggetto privato	0,0
Richiesti da una amministrazione pubblica o da un soggetto privato sulla base del rapporto fiduciario con l'organizzazione	5,0
Nessun progetto proposto o richiesto	76,2
Totale % *	106,6

* Il totale supera il 100% perché erano possibili più risposte.

Gli indicatori sopra analizzati compongono un indice di vitalità che li sintetizza, e colloca le ODV baresi su tre livelli distinti di vitalità, come si evince dalla successiva Tab. 16.

Tabella 16. Indicatori dell'attività delle ODV secondo il livello del loro indice di vitalità

Livelli dell'indice di vitalità	Totale ODV		Numero settori		Indice del rapporto con il pubblico	
	%	% cumul.	1-2	> 2	Basso	Alto
Scarsa	37,6	37,6	55,6	23,0	46,0	23,8
Media	34,3	71,9	27,2	40,0	44,4	30,2
Elevata	28,2	100,0	17,3	37,0	9,5	46,0
Totale %	100,0	-	100,0	100,0	100,0	100,0
ODV rispondenti		181	81	100	63	63

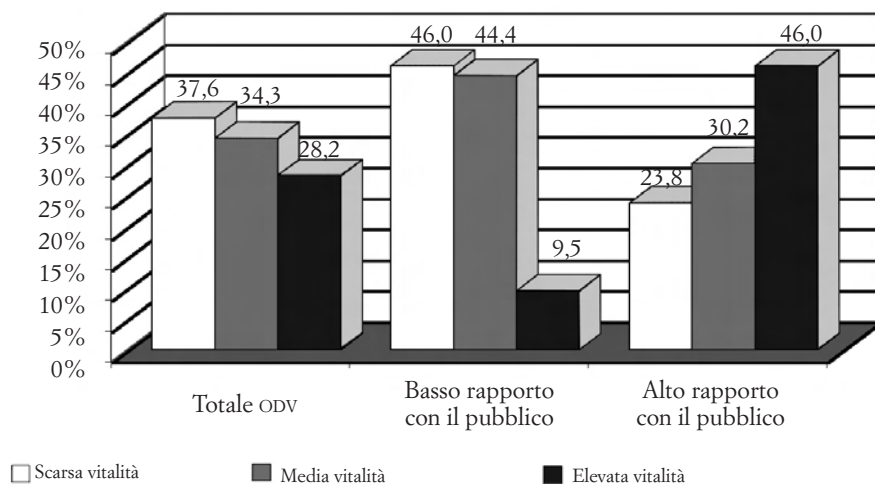
Livelli dell'indice di vitalità	Indice di comunicazione		Indice di valutazione attività		Indice di attenzione ai bisogni	
	Basso	Alto	Basso	Alto	Basso	Alto
Scarsa	51,4	21,6	54,1	20,7	50,0	24,6
Media	35,1	40,5	45,9	63,8	29,2	36,9
Elevata	13,5	37,8	0,0	15,5	20,8	38,5
Totale %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
ODV rispondenti	74	37	37	58	72	65

Al top della vitalità vi sono 28 unità su 100, e altre 34 sono ad un livello mediano. È palese la relazione tra la condizione di elevata vitalità e gli alti livelli di alcuni indici che qualificano il saper essere e il saper fare di una ODV: più essa è vitale e dinamica, più è in un rapporto sinergico con il pubblico; più comunica all'esterno, più è in grado di valutare il proprio operato, e più è attenta ai bisogni della propria utenza o area di riferimento, in risposta ai quali poi agisce.

Una maggiore vitalità caratterizza, inoltre, la plurisettorialità dell'intervento delle unità solidaristiche, così come la pluriutenza delle stesse: il 54,5% delle ODV più vitali lavora su tre o quattro tipi diversi di utenze, a fronte del 32,6% delle unità a scarsa vitalità.

Infine, anche la residenza nel comune capoluogo, o in altro comune, fa la differenza. Le ODV di Bari sono più rappresentate tra quelle a scarsa vitalità (52,4%) e quelle degli altri comuni tra le unità a medio-alta vitalità (66,9%).

Figura 4. Indice di vitalità delle ODV e rapporto con le Amministrazioni Pubbliche



Fonte: IPRES-FIVOL 2005.

Capitolo quinto

Risorse delle organizzazioni

Il tema delle risorse è di importanza cruciale per qualsiasi organizzazione che voglia operare efficacemente. Si tratta di saper acquisire, valorizzare e mantenere nel tempo un flusso di risorse costante, se non crescente, in considerazione del ciclo di vita e della capacità di sviluppo dell'organizzazione.

1. Sede e organi sociali

La prima risorsa su cui deve poter contare una ODV è quella strutturale della *sede*. Si sa che la precarietà della sede – notoriamente elevata tra le organizzazioni solidaristiche – determina frequenti trasferimenti e instabilità sulla stessa operatività del gruppo. Inoltre, essa riveste un importante ruolo simbolico in quanto permette il consolidamento del senso di appartenenza e della stabilità, della continuità e della visibilità dell'organizzazione sul piano territoriale. L'aiuto fornito in tal senso da Regioni ed enti locali – talvolta codificato in atti legislativi – è importante ma non sembra sufficiente a colmare il fabbisogno delle organizzazioni.

Il dato fa emergere una situazione non ancora soddisfacente, sostanzialmente in linea con quella rilevata nel 2001¹. Se 3 unità su 10 operano in condizioni vantaggiose, disponendo di sedi proprie o in affitto, 6 su 10 sono ospitate da altre organizzazioni pubbliche o private, in locali che spesso sono però temporanei e non utilizzati in modo esclusivo. A questa precarietà, salvo i casi di comodato gratuito e a lungo termine, si aggiunge l'assenza di una sede operativa per il 7,2% del totale. Le ODV del campione si differenziano al ri-

¹ Cfr. R. Frisanco (a cura di), *Il volontariato in Puglia*, IPRES-FIVOL, Roma 2004.

guardo per alcune variabili, come il comune di residenza (in questo caso l'ubicazione nel capoluogo è uno svantaggio), le piccole dimensioni e l'appartenenza ai settori della partecipazione civica, anch'esse correlate con una situazione di deficit locativo.

Tabella 17. Alcune caratteristiche delle ODV per titolo di godimento della sede operativa: confronto con il campione della rilevazione 2001

Titolarità	Rilevazioni		Ambito territoriale		Settore		Dimensione (n. volontari)	
	2005	2001	Bari	Altri com.	Welfare	Part.civ.	≤ 10	> 10
Di proprietà	5,5	0,9	21,4	34,5	30,4	32,9	20,0	41,7
In affitto	26,0	30,8						
Messa a disposizione da altro organismo, in uso gratuito o in comodato	61,3	60,7	71,4	58,3	66,7	54,4	68,2	55,2
Presso l'abitazione di uno dei suoi membri	7,2	7,6	7,1	7,2	2,9	12,7	11,8	3,1
Totale in %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
ODV rispondenti	181	220	42	139	102	79	65	96

Le organizzazioni analizzate risultano essere piuttosto strutturate per dotazione di organi di governo (Tab. 18). Dei quattro tipi di organi sociali considerati, due sono presenti nella maggioranza delle ODV. *In primis* l'organo di gestione, rappresentato dal presidente e da un consiglio direttivo. In 7 casi su 10 è statutariamente previsto l'organo di indirizzo, che garantisce anche una effettiva democraticità nell'elezione delle cariche associative; 8 unità su 10 sono dotate di entrambi questi strumenti di gestione. In un'ampia minoranza di casi (4 su 10) è attivo anche un organo di controllo – affidato ai sindaci, ai revisori di conti, ai probiviri – che fornisce alle ODV trasparenza e buon utilizzo delle risorse finanziarie e patrimoniali, e riguarda soprattutto le realtà impegnate in progetti o convenzioni che richiedono una rendicontazione corretta e certificata. Infine, quasi 3 unità su 10 – le più grandi e strutturate – si avvalgono di una funzione esecutiva rappresentata da un direttore o coordinatore, responsabile della realizzazione degli indirizzi strategici e programmatici degli organi superiori. Complessivamente, quindi, 4 ODV su 10 dispongono di tre o quattro organi sociali, e sono pertanto strutturate come veri e propri enti con caratteristiche di formalità, continuità e solidità. Tale aliquota sale significativamente tra le unità del capoluogo (54,8% a fronte del 36% degli altri comuni) e tra le ODV con un livello medio-alto di interazione con le amministrazioni pubbliche (il 44,9% e il 31,7% rispetto alle unità più distanti).

Tabella 18. Incidenza percentuale delle ODV per tipologia degli organi sociali

Tipologia degli organi sociali	Incidenza percentuale per tipologia
Organi di indirizzo	72,4
Organi di gestione	93,4
Organi esecutivi	28,2
Organi di controllo	41,4

Gli organi sociali rappresentano le risorse umane più consapevoli, orientate a trasmettere e ad attuare le finalità statutarie o gli intenti dei fondatori. Accanto ad esse operano normalmente altri volontari, su cui le ODV basano essenzialmente la propria capacità operativa e la specifica testimonianza militante. Ciò richiede un'attività incessante di sensibilizzazione e di reclutamento dei volontari, in grado di rinnovare, mantenere e possibilmente ampliare la partecipazione, offrendo loro nell'esperienza associativa un sostegno caldo e motivante.

2. Risorse umane: presenza delle varie figure e caratteristiche dei volontari attivi

L'ultima rilevazione nazionale FIVOL attesta l'esistenza di un problema di disponibilità della risorsa umana gratuita ad elevata motivazione. In molte ODV, infatti, si sta assistendo ad un assottigliamento del numero assoluto e medio di attivisti per unità, mentre continuano a nascere nuove organizzazioni che annoverano pochissimi fondatori. Oltre ai rischi di personalismo e di scarso ricambio di *leadership*, ne deriva una radicale frammentazione del fenomeno, con ricadute non favorevoli rispetto a rappresentanze, a coordinamenti settoriali, o di area, e al lavoro di rete sul territorio.

Qual è oggi la situazione delle risorse umane nelle ODV della provincia di Bari? Quasi tutte le ODV esaminate possono fare affidamento su volontari attivi in modo continuativo e gratuito (Tab. 19). I volontari assidui sono in media 15 per unità (tuttavia, la metà delle organizzazioni non supera il valore mediano di 10 volontari) e garantiscono un impegno settimanale complessivo che è mediamente di 111 ore, pari a circa 6 ore settimanali pro-capite. Il numero medio di volontari assidui risulta essere pressoché equivalente al 2001, a dimostrazione che negli ultimi anni si è mantenuta una complessiva stabilità della componente gratuita della provincia.

Inoltre, 77 ODV su 100 godono anche dell'apporto volontario di persone che non agiscono continuativamente nell'anno, ma si attivano esclusivamente

a seconda delle necessità delle organizzazioni, ad esempio per fare sensibilizzazione, raccogliere fondi, organizzare manifestazioni.

Nella maggioranza dei casi (54 su 100) è presente anche la figura del *socio non attivo*, che fornisce un minimo di sostegno economico e radicamento sociale all'organizzazione. A questa aliquota andrebbe aggiunta quella delle numerose ODV (15%) in cui sono presenti soci con la caratteristica di donatori attivi di sangue o di potenziali donatori di organi. Il numero medio di questi per unità è piuttosto ragguardevole (518), a segnalare una discreta capacità di mobilitazione della popolazione provinciale e regionale rispetto al fabbisogno di sangue.

Le altre figure che sostengono le associazioni di volontariato della Puglia sono nell'ordine: *religiosi*, in non pochi casi leader o ispiratori, attivi nel 19% delle ODV; *giovani del servizio civile* (16%); *consulenti occasionali*, che forniscono un contributo utile, e per lo più gratuito, alle ODV che se ne avvalgono.

Le organizzazioni di volontariato pugliesi hanno una quota di *lavoratori remunerati*. In quasi 1 ODV su 10 sono presenti persone che usufruiscono di un rimborso spese forfetario – ovvero non giustificato sulla base delle spese effettivamente sostenute, configurandosi quindi come piccola remunerazione – e persone retribuite a rapporto di collaborazione. Le ODV si avvalgono anche di personale remunerato a tempo pieno (4,4%) o parziale (3,3%).

In definitiva, i volontari gratuiti e continuativi rappresentano in complessivo il 90,9% del personale attivo nelle ODV esaminate (escludendo dal conteggio soci, donatori e consulenti).

Tabella 19. Incidenza percentuale della risorsa umana secondo la propria figura professionale: in totale e in media, con relativa media delle ore di lavoro settimanale

Tipologia figure	ODV in cui sono presenti*	N. persone	N. medio persone	N. medio ore sett.
Volontari attivi in modo continuativo	98,3	2.735	15,4	111
Volontari attivi in modo saltuario	76,7	3.446	25,1	-
Soci, iscritti, tesserati non attivi	53,6	15.407	158,8	-
Donatori di sangue od organi	14,9	13.978	517,7	-
Giovani del servizio civile	16,0	89	3,1	74
Religiosi/e	19,3	124	3,5	-
Persone attive a rimborso spese forfetarie	8,8	150	9,4	50,8
Persone retribuite a rapporto di collaborazione	9,4	84	4,9	60,6
Persone retribuite alle dipendenze a tempo parziale	3,3	10	1,7	35,3
Persone retribuite alle dipendenze a tempo pieno	4,4	35	4,4	117
Persone a consulenza occasionale remunerata	5,5	20	2,0	-
Persone a consulenza occasionale gratuita	17,7	104	3,2	-
Totale	327,9	36.182	-	-

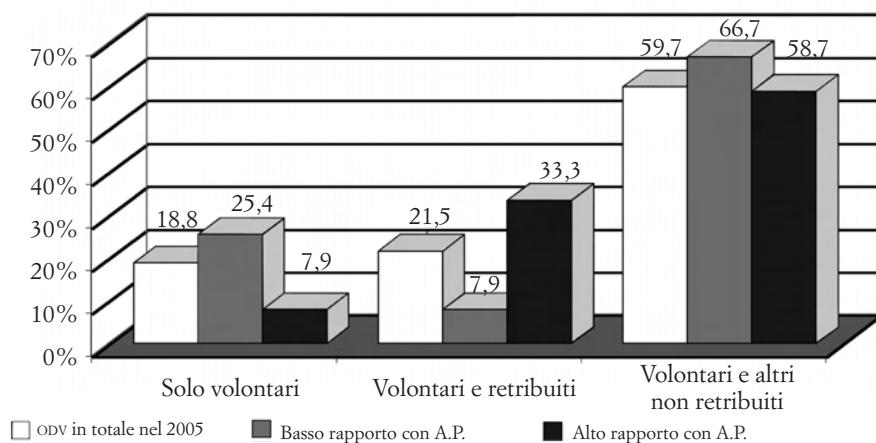
* Il totale supera il 100% perché erano possibili più risposte.

Pur basando la loro ispirazione e capacità operativa essenzialmente sugli aderenti che operano gratuitamente, le ODV sono in prevalenza caratterizzate da una pluralità di figure, oppure sono vere e proprie associazioni. Inoltre, la componente più attrezzata nella gestione di servizi tende ad avvalersi di risorse aggiunte di professionisti. Tali dati rispecchiano la rilevazione del 2001, nonostante la disomogeneità che i due campioni presentano nella composizione.

Tabella 20. Distribuzione delle ODV in totale, secondo la composizione del personale, e per una serie di variabili descrittive: confronto con la rilevazione FIVOL 2001

Composizione del personale	Rilev. ODV		Epoca di nascita		Indice di vitalità		Indice del rapporto col pubblico		Macrosettori		Affiliate/federate	
	2005	2001	Fino al 1990	1991-2004	Basso	Alto	Basso	Alto	Welfare	Part. civ.	Sì	No
Solo volontari	18,8	16,5	17,7	19,4	23,5	15,7	25,4	7,9	14,7	24,1	15,4	22,2
Volontari più altri retribuiti	21,5	13,8	16,5	26,5	11,8	35,3	7,9	33,3	21,6	21,5	16,5	26,7
Volontari più altri non retr.	59,7	69,7	65,8	54,1	64,7	49,0	66,7	58,7	63,7	54,4	68,1	51,1
Totale in %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Totale ODV	181	224	79	98	68	51	63	63	102	79	91	90

Figura 5. Composizione delle ODV in totale e per indice di rapporto con le Amministrazioni Pubbliche



Fonte: IPRES-FIVOL 2005.

Le organizzazioni di soli volontari tendono a decrescere a vantaggio sia delle unità con più portatori di interesse (*multistakeholder*), di carattere associativo, che di quelle semiprofessionalizzate. La presenza più massiccia si riscontra tra le ODV sorte negli anni '90, ad elevata vitalità, a forte connessione con il pubblico, non appartenenti a sigle nazionali del volontariato, e di dimensioni maggiori (nelle ODV con oltre 10 volontari attivi, il personale remunerato è tre volte più presente rispetto alle minori di 10, rispettivamente 31,3% e 10,6%). La presenza di gruppi misti – ODV semiprofessionalizzate – si riscontra inoltre in proporzione maggiore nei comuni non capoluogo della provincia (il 23,7% a fronte del 14,3% delle ODV di Bari).

La dinamica delle risorse volontarie, dalle quali le ODV dipendono e registrata negli ultimi due anni, rivela un saldo positivo. Il numero assoluto dei volontari in ingresso supera quello dei fuoriusciti con un attivo di 421 unità nel biennio. Pertanto, solo nel 15,6% del campione vi è stato un regresso di forze attive gratuite, a fronte del 47,2% che incrementa il numero dei volontari. Le rimanenti unità hanno mantenuto il proprio organico, pareggiando i nuovi ingressi con le uscite o non subendo alcuna variazione nell'arco temporale considerato. Queste ultime costituiscono i casi di pareggio statico (25,7%) che prevalgono rispetto a quelli a saldo zero (pareggio dinamico).

Tabella 21. Numero di volontari nuovi e fuoriusciti negli ultimi 2 anni: direzione del saldo in %

Descrizione	Numero	Saldo negativo	Saldo positivo	Numero invariato	
				Dinamico*	Statico*
Nuovi arrivati	993	15,6	47,2	10,3	25,7
Usciti dall'organizzazione	572				

* Per "dinamico" si intende che l'ODV ha acquisito un numero di volontari pari a quelli persi; per "statico", invece, si intende che l'ODV non ha né perso né guadagnato alcun volontario.

In sostanza, negli ultimi due anni quasi 1 organizzazione su 2 rivela un naturale ricambio tra entrati e usciti, mentre l'altra metà del campione si divide tra chi guadagna o perde volontari (variabilità) e chi rivela un'assoluta stabilità (Tab. 22).

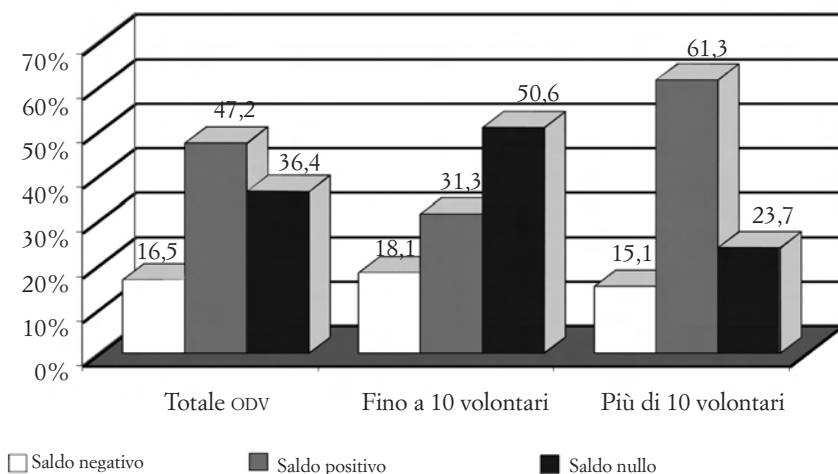
La situazione di variabilità riguarda particolarmente le organizzazioni medio-grandi, e quelle più produttive, che hanno bisogno di promuovere costantemente la risorsa gratuita per poter assecondare obiettivi di sviluppo o di differenziazione delle attività.

La stabilità è invece una “virtù” delle organizzazioni più longeve, ma talvolta tradisce staticità, ovvero paludamento sul piano operativo. Al contrario, il ricambio fisiologico distingue maggiormente le unità sorte negli ultimi 15 anni e si accompagna ad un saldo prevalentemente positivo. Dove c’è effettivo turnover vi è tendenzialmente una crescita degli attivisti. Il saldo positivo è una situazione molto più diffusa tra le organizzazioni di welfare, quelle più grandi e più vitali, mentre appare più rarefatta la capacità attrattiva delle unità che operano nei vari campi della partecipazione civica. Questo fenomeno va in parte attribuito all’autoselezione naturale di chi vi aderisce, che lo fa perché condivide uno specifico interesse e non semplicemente per mettersi a disposizione degli altri, in parte, invece, ad una timidezza ancora visibile nel contesto barese rispetto ad una decisa appropriazione di spazi di partecipazione nei settori che promuovono la qualità della vita della popolazione e la riqualificazione dei territori. Ma si tratta di un processo in divenire.

Tabella 22. Indici di turnover e saldi dei flussi di volontari: in totale e per alcune variabili descrittive

Voci	ODV in totale	Epoca di nascita		Macrosettore		Dimensione		Indice di vitalità	
		Fino al 1990	1991-2004	Welfare	Part. civ.	≤ 10	> 10	Basso	Alto
<i>Indici di turnover</i>									
Variabilità									
(entrati o usciti)	25,6	26,0	25,0	28,0	22,4	22,9	28,0	45,3	68,6
Ricambio									
(entrati e usciti)	48,9	42,9	55,2	49,0	48,7	36,1	60,2	48,4	21,6
Stabilità									
(né entrati né usciti)	25,6	31,2	19,8	23,0	28,9	41,0	11,8	6,3	9,8
<i>Saldo entrati/usciti</i>									
Saldo negativo	16,5	15,5	17,7	16,0	17,1	18,1	15,1	26,6	21,6
Saldo positivo	47,2	42,9	51,0	54,0	38,2	31,3	61,3	45,3	54,9
Saldo nullo	36,4	41,6	31,3	30,0	44,7	50,6	23,7	28,1	23,5
Totale %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
ODV rispondenti	176	77	96	100	76	83	93	64	51

Figura 6. Saldo entrati/usciti ultimi 2 anni nelle ODV in totale e per numero di volontari



Fonte: IPRES-FIVOL 2005.

Considerando solo i volontari attivi in modo continuativo, è evidente il dato sulla snellezza delle formazioni locali: nel 47% delle unità non superano i 10 effettivi. Anche considerando tutte le risorse umane a disposizione l'organizzazione di volontariato barese è una realtà di piccole dimensioni, tanto che nel 76,8% dei casi essa non supera le 20 unità, mentre le grandi organizzazioni (oltre 40 operatori) costituiscono meno del 10% dei casi (Tab. 23).

Tabella 23. Distribuzione delle ODV e degli indici di dinamicità/carenzialità sul piano organizzativo-gestionale per classi di operatori: in totale e per macrosettori

Classi di operatori	ODV in totale		Macrosettore		Indice di vitalità		Indice di carenzialità organizzativo-gestionale	
	%	% cum.	Welfare	Part. civ.	Basso	Alto	Basso	Alto
Fino a 10	47,0	47,0	39,2	47,0	50,0	39,2	32,2	54,1
Da 11 a 20	29,8	76,8						
Da 21 a 40	14,9	91,7	60,8	53,0	50,0	60,8	67,8	45,9
Oltre 40	8,3	100,0						
Totale %	100,0		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
ODV rispondenti	181		102	79	68	51	59	61

Nei settori del welfare si riscontra una dimensione mediamente più grande delle unità operative. Si può osservare, poi, che le organizzazioni più dinamiche, e meno carenti nelle loro funzioni organizzative, sono quelle che an-

noverano più volontari, ma anche più operatori in generale². Tale riscontro porta a ritenere che vi sia un rapporto biunivoco tra queste variabili, così che dinamicità e buona organizzazione interna risultino attrattive nei confronti dei volontari, e questi a loro volta stimolino una maggiore crescita e capacità gestionale delle compagini in cui operano.

Per valutare l'impegno dei volontari, oltre al loro numero, è importante calcolare le ore di lavoro settimanali che essi garantiscono complessivamente all'organizzazione a cui appartengono. La dimensione, prevalentemente piccola, delle ODV baresi determina un accumulo di ore settimanali mediamente non elevato. Sono 111 in media, ma scendono a 48 se consideriamo il dato mediano, quello che dà conto del valore centrale nella distribuzione del campione. Quest'ultimo, infatti, è quello che più realisticamente dà conto dell'impegno degli attivisti rispetto all'ampio *range* dei valori, e riflette sia l'esistenza di molte organizzazioni con pochi volontari sia l'esistenza di poche organizzazioni con molti volontari. Le formazioni che possono contare su un impegno dei propri militanti gratuiti per oltre 40 ore settimanali complessive sono poco meno della metà (Tab. 24).

Tabella 24. Distribuzione percentuale per ore di attività complessive dei volontari: in totale e secondo una serie di variabili descrittive – confronto con la rilevazione FIVOL 2001

Classi di ore di attività complessive	ODV in totale		Ambito territoriale		Epoca di nascita			
	Rilevazione IPRES 2005	Rilevazione FIVOL 2001	Bari	Altri com.	Fino al 1990	1991-2004		
Fino a 15	9,4	17,4	4,8	10,8	7,6	10,8		
Da 16 a 40	32,0	26,8	19,0	36,0	25,3	37,3		
Oltre 40	47,0	35,7	61,9	42,4	55,7	40,2		
Non calcolabile	11,6	20,1	14,3	10,8	11,4	11,8		
Totale in %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		
ODV rispondenti	181	224	42	139	79	98		
Classi di ore di attività complessive	Indice di vitalità		Indice del rapporto col pubblico		Macro-Settori organica delle ODV		Composizione	
	Basso	Alto	Basso	Alto	Welfare	Part. civ.	Solo volunt.	Miste semipr.
Fino a 15	10,3	2,0	15,9	3,2	8,8	10,1	5,9	12,8
Da 16 a 40	32,4	29,4	36,5	30,2	26,5	39,2	38,2	25,6
Oltre 40	36,8	66,7	38,1	54,0	53,9	38,0	38,2	48,7
Non calcolabile	20,6	2,0	9,5	12,7	10,8	12,7	17,6	12,8
Totale in %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
ODV rispondenti	68	51	63	63	102	79	34	39

² Si è potuto riscontrare che le ODV ad elevata dinamicità operativa dispongono nel 62,7% dei casi di oltre 20 volontari, mentre in quelle a scarsa dinamicità si hanno più di 20 volontari nel 47,1% dei casi.

L'impegno cumulativo più elevato dei propri aderenti riguarda ancora una volta le organizzazioni che hanno queste caratteristiche: elevata dinamicità/vitalità, origine più remota, rapporto sinergico con il pubblico, operatività nel welfare e composizione mista semiprofessionalizzata.

Degli attivisti solidali si è acquisita la fisionomia socio-anagrafica. Nella distribuzione di genere, la componente femminile sopravanza la componente maschile: costituiscono, infatti, il 57,2% dei volontari attivi, con una presenza media di 9 donne per ODV a fronte di 7 uomini (Tab. 25). Le unità a dominanza femminile (presenza esclusiva o prevalente) rappresentano il 48,5% del campione, mentre l'aliquota opposta delle compagini a folta, o esclusiva, presenza maschile sono inferiori di 5,5 punti percentuali. Le organizzazioni dove maschi e femmine si equivalgono sono una netta minoranza: 1 su 10.

La presenza femminile è più folta di quella maschile in generale, ma soprattutto nelle ODV di dimensioni maggiori, più attente alla valutazione e più interattive con il pubblico. Questa tendenza è più diffusa nelle ODV affiliate/federate.

La componente femminile, pur rappresentando il 57,2 per cento dei volontari attivi, è ai posti di comando di 39 organizzazioni solidaristiche su 100 e, in 72 casi su 100, le donne vengono elette presidenti quando fanno parte di organizzazioni a prevalente presenza femminile (quando cioè almeno 6 volontari su 10 sono di genere femminile). Vale a dire che le donne sono elette come responsabili soprattutto dalle altre donne. Notevole rimane la difficoltà delle donne a raggiungere ruoli di massima responsabilità nelle ODV caratterizzate da una prevalente presenza maschile: solo nel 21,1% dei casi esse occupano incarichi di massima responsabilità in questi gruppi, mentre i responsabili maschili di unità con presenza minoritaria del proprio genere costituiscono il 40,7%.

Tabella 25. Prevalenza di genere in totale e secondo alcune variabili

Tipologia	ODV in totale	Affiliate/federate		Indice del rapporto col pubblico		Indice di valutazione attività		Dimensione (n. volontari)	
		Sì	No	Basso	Alto	Basso	Alto	≤ 10	> 10
Solo maschi	9,0								
Prevalentemente maschi	33,1	50,0	34,1	34,9	44,3	41,7	34,5	48,8	36,2
Equità di genere	9,6	12,2	6,8	9,5	11,5	16,7	6,9	8,3	10,6
Prevalentemente femmine	34,8	37,8	59,1	55,6	44,3	41,7	58,6	42,9	53,2
Solo femmine	13,5								
Totale %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Totale v. a.	178	90	88	63	61	36	58	84	94
N. medio di maschi	6,6	7,1	6,0	5,1	7,4	5,3	8,0	3,1	9,6
N. medio di femmine	8,8	8,2	9,4	8,0	10,1	9,1	11,8	3,1	13,9

Il tasso più elevato di unità a presidenza femminile si riscontra nel capoluogo barese (47,6%), dove per altro è maggiore l'aliquota di ODV con elevata presenza femminile: il 54,8%, a fronte del 46,3% attive nei comuni dell'hinterland.

L'età media dei volontari della provincia di Bari è di 42 anni, ed è mediamente correlata ad un ruolo attivo nel mondo del lavoro. La componente giovane-adulta (fino a 45 anni) è quella prevalente nel 52,3% delle unità esaminate, soprattutto per il contributo della classe anagrafica 30-45 anni, che è presente in 76 unità su 100, mediamente con 6 volontari. La più diffusa distribuzione è quella dei volontari in età 46-65 anni, riscontrati in 81 unità su 100. Tale fascia anagrafica rivela quindi la densità maggiore: quasi 6 volontari in media per ODV. Al contrario, la popolazione pro-sociale di età più avanzata è attiva solo in un quarto del campione e con la media più bassa di unità: 1,1.

Colpisce il fatto che i volontari giovani siano mediamente più presenti nelle organizzazioni di origine più remota – che evidentemente hanno saputo tramandare lo spirito dei fondatori, e per questo hanno sviluppato una resistenza nel tempo – e in quelle a più elevata vitalità e dinamicità, ricercate dai giovani che coniugano la spinta altruistica e partecipativa con quella autoformativa e identitaria. Queste ODV hanno una maggior presenza media di giovani-adulti, che nel 68,6% dei casi sono numericamente prevalenti, di contro al 45,3% delle organizzazioni caratterizzate da scarsa vitalità.

Tabella 26. Distribuzione dei volontari per classi di età: in totale e secondo alcune variabili

Presenza volontari per classi di età	Inc. % ODV	Num. medio volont.	Epoca di nascita		Indice di vitalità		
			Fino al 1991	1991-2004	Basso	Medio	Alto
Volontari giovani (fino a 29)	55,7	4,0	4,1	3,9	3,1	2,9	6,4
Volontari adulti (30-45)	75,6	4,6	4,6	4,6	4,2	4,0	5,8
Volontari adulti maturi (46-65)	81,8	5,6	6,6	4,8	5,8	6,1	4,6
Volontari anziani (oltre 65)	25,6	1,1	1,4	0,8	0,7	2,1	0,4

Prevalenza componenti per classi di età	Distr. % ODV	Ambiti territoriali		Affiliata/federata		Dimensione (n. volontari)	
		Bari	Altri com.	Sì	No	≤ 10	> 10
Giovani adulti (fino a 45 anni)	52,3	45,0	54,4	47,2	57,5	44,6	59,1
Adulti maturi/anziani (oltre 45)	42,0	47,5	40,4	46,1	37,9	48,2	36,6
Mix generazionale	8,7	7,5	5,1	6,7	4,6	7,2	4,3
Totale %	100,0	100	100	100	100	100	100
ODV rispondenti	176	40	136	89	89	83	93

È interessante constatare un orientamento generazionale nel fenomeno solidaristico locale – che si aggiunge a quello di genere – in quanto solo l'8,7% delle ODV rivela una composizione plurigenerazionale, senza prevalenza di una classe anagrafica sulle altre. Emerge un volontariato segnato dall'appartenenza a categorie anagrafiche. Infatti, i cittadini solidali tendono a fare azione sociale con altre persone con cui condividono età o sesso.

I volontari dovrebbero operare, inoltre, con la garanzia di una assicurazione contro rischi di infortunio e malattia connessi allo svolgimento dell'attività, nonché alla responsabilità civile verso terzi, pur se con meccanismi assicurativi semplificati e più vantaggiosi, come stabilisce la L. 266 (art. 4). Questo obiettivo è però ancora lontano dall'essere realizzato (Tab. 27).

Tabella 27. Copertura assicurativa dei volontari: in totale e per alcune variabili

Descrizione	ODV in totale	Macrosettore		Affiliate/federate		Dimensione (n. volontari)		Indice delle carenze organizzative	
		Welfare	Part. civ.	Si	No	≤ 10	> 10	Basso	Alto
Si, dall'ODV	55,1	59,6	49,4	61,1	48,8	44,6	64,5	62,7	46,6
Si, da altro ente	3,4	4,0	2,5	2,2	4,7	2,4	4,3	1,7	3,4
No	41,5	36,4	48,1	36,7	46,5	53,0	31,2	35,6	50,0
Totale %*	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
ODV rispondenti	176	100	76	90	86	83	93	59	58

* Il totale supera il 100% perché erano possibili più risposte.

Il 41,5% delle unità del campione non fornisce alcuna copertura assicurativa ai propri membri, e tale aliquota sale significativamente tra i piccoli gruppi, le unità meno organizzate per ruoli e funzioni, quelle non affiliate o federate, e quelle operative nei settori della partecipazione civica. Il far parte di una ODV affiliata/federata è connesso con maggiori garanzie assicurative che vengono soddisfatte dalla stessa organizzazione. È molto ridotto il numero delle unità che ottengono da altri soggetti una diretta copertura per i loro membri, come ad esempio può fare una ASL per i volontari di una associazione che fornisce un servizio di assistenza in ospedale.

I volontari che lavorano hanno, infine, diritto ad usufruire di una clausola di favore che ne agevola l'accesso all'impegno solidaristico. Si tratta dell'istituto della flessibilità dell'orario di lavoro o delle turnazioni, previsto anch'esso dalla legge quadro sul volontariato (art. 17) per i membri attivi delle unità iscritte al registro regionale del volontariato.

Si sa che, con tutta probabilità, questo è l'articolo meno applicato della L. 266, e se ne ha prova anche nella provincia barese dove solo il 6,2% delle ODV può vantare tali condizioni di flessibilità (Tab. 28).

Tabella 28. ODV con volontari che usufruiscono della flessibilità nell'orario di lavoro o di una turnazione favorevole al loro impegno solidaristico

Descrizione	% ODV
No, non ne usufruiscono	88,2
Non vi sono volontari che lavorano	5,6
Sì, 1 volontario	1,7
Sì, più di 1	4,5
Totale %	100,0
ODV rispondenti	179

Il dato sale leggermente se si depura il campione delle unità non interessate a tale istituto facilitante. Infatti, a fronte del 73,5% che dichiara di avere volontari attivi sul mercato del lavoro, o di essere iscritto nel registro del volontariato (e quindi titolari di tale opportunità), solo l'8,3% vede applicato ai propri volontari questo diritto del lavoratore.

3. Risorse finanziarie: fonti ed entità

Se il lavoro dei volontari costituisce la risorsa primaria di una ODV, risulta invece quasi impossibile realizzare attività e progetti, quindi la propria *mission*, senza poter utilizzare congrue risorse economiche.

L'accesso a finanziamenti plurimi, o differenziati, si palesa anche come un indicatore di efficienza complessiva dell'organizzazione, in quanto rivela buona aderenza (contributi di soci e sostenitori), reputazione sociale (soprattutto rispetto ai donatori), capacità progettuale (accesso ai finanziamenti vincolati), visibilità e accreditata funzionalità dell'ODV (contributi e rimborsi da parte di pubbliche amministrazioni). Inoltre, una buona dotazione finanziaria garantisce all'organizzazione autonomia rispetto ai soggetti finanziatori, in particolare nei confronti della amministrazione pubblica.

La ricerca ha permesso pertanto di accertare le fonti e le entità dei finanziamenti delle organizzazioni della provincia di Bari.

Le fonti di finanziamento su cui esse possono contare sono mediamente tre per unità. Spicca la capacità del volontariato organizzato locale di autofinanziarsi con attività dirette e con il sostegno dei propri associati e sostenitori. Quanto più le organizzazioni hanno una base associativa, e un consenso nella comunità in cui operano, tanto più ricevono attenzione, anche rispetto alle proprie esigenze di raccolta fondi, mentre sono in generale pressoché estranee ai ricavi della vendita di beni e servizi, sia pur marginali.

Altre due fonti di entrata importanti sono quelle provenienti dai soggetti privati, singoli oppure organizzazioni, in genere sotto forma di donazioni, contributi o finanziamento di progetti, e quelle provenienti dagli enti pubblici, anch'esse distinte tra contributi, convenzioni o corrispettivo di servizi resi.

Come si può desumere dalla Tab. 29, prevale la componente dei contributi rispetto alla componente dei finanziamenti dei progetti, ma comincia ad essere significativa anche l'aliquota di unità che ricevono finanziamenti, per lo più sotto forma di rimborso spese, sulla base di rapporti pattizi con le amministrazioni pubbliche.

Tabella 29. Fonti di entrata delle ODV nel 2004: in totale e per alcune variabili descrittive – incidenze percentuali per ciascuna tipologia

Tipologia delle fonti di entrata	ODV in totale	ODV con entrate: confronto tra 2004 e 2003		Ambito territoriale		Macrosettore		Affiliate/federate	
		Incr.	Decr.	Bari	Altri com.	Welfare	Part. civ.	Sì	No
Contributi di soci o tesserati	81,8	81,3	75,6	83,3	82,5	80,2	85,9	78,9	86,5
Da attività di autofinanziamento	62,4	56,3	55,6	73,8	59,9	60,4	66,7	62,2	64,0
Da vendita di beni e servizi marginali	3,3	12,5	8,9	0,0	13,1	11,9	7,7	7,8	12,4
Donazioni di cittadini, lasciti, offerte	43,1	47,9	40,0	40,5	44,5	51,5	33,3	47,8	39,3
Contributi di enti privati	30,4	39,6	42,2	38,1	28,5	30,7	30,8	27,8	33,7
Finanziamenti di progetti da parte di privati	3,9	2,1	2,2	2,4	4,4	2,0	6,4	3,3	4,5
Da convenzione o come corrispettivo per prestazioni o servizi resi	23,8	39,6	11,1	19,0	25,5	32,7	12,8	30,0	18,0
Finanziamento pubblico di progetti (enti pubblici, Unione Europea ecc.)	9,9	10,4	6,7	4,8	11,7	7,9	12,8	11,1	9,0
Contributi di enti pubblici	42,0	43,8	51,1	21,4	48,9	43,6	41,0	45,6	39,3
Totale %*	300,6	333,5	293,4	283,3	319	320,9	297,4	314,5	306,7
Totale v. a.	181	48	45	42	137	101	78	90	89

* Il totale supera il 100% perché erano possibili più risposte.

Un terzo delle ODV esaminate è in grado di incamerare quattro o più tipi di entrata. Tale capacità riguarda soprattutto le organizzazioni più mature per ciclo di vita, le più radicate nel loro contesto e le più note. Le unità affiliate/federate sembrano avere un vantaggio in termini di differenziazione delle risorse che riescono ad acquisire, a ciò si aggiunge il fatto di queste ODV sono mediamente attive da più lungo tempo (Tab. 30).

Colpisce il fatto che siano soprattutto le ODV dei comuni non capoluogo della provincia a poter contare su entrate differenziate, acquisendo peraltro più finanziamenti come contributi pubblici per la realizzazione di progetti.

Tale riscontro sottolinea l'importanza del radicamento territoriale e della visibilità dell'organizzazione.

Tabella 30. Distribuzione delle ODV per numero e prevalenza di entrate, dipendenza dai proventi pubblici: in totale e secondo alcune variabili

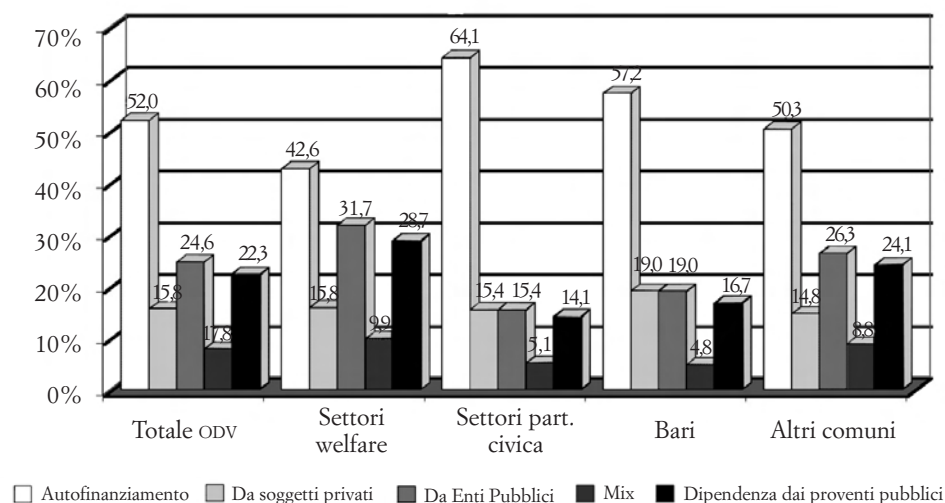
Acquisizione delle entrate Numero tipi di entrate	ODV	Macrosettore		Epoca di nascita		Ambito territoriale		Affiliate/federate	
	In totale	Welfare	Part. civ.	Fino al 1990	1991-2004	Bari	Altri com.	Si	No
Nessuno o 1 tipo	11,6	7,8	16,5	13,9	9,8	11,9	11,5	13,1	10,0
Da 2 a 3 tipi	55,2	55,9	54,4	49,4	59,8	64,3	52,5	49,5	61,1
Da 4 a 9 tipi	33,1	36,3	29,1	36,7	30,4	23,8	36,0	37,4	28,9
Totale %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
ODV rispondenti	181	102	79	79	102	42	139	91	90
Prevalenza assoluta o relativa delle entrate acquisite direttamente	In totale	Welfare	Part. civ.	Fino al 1990	1991-2004	Bari	Altri com.	Si	No
Dalla ODV	52,0	42,6	64,1	51,9	51,0	57,2	50,3	50,0	53,9
Da soggetti privati	15,6	15,8	15,4	10,4	20,4	19,0	14,6	11,1	20,2
Da enti pubblici	24,6	31,7	15,4	28,6	21,4	19,0	26,3	32,2	16,9
Mix (valore equivalente di più di 1 entrata)	7,8	9,9	5,1	9,1	7,1	4,8	8,8	6,7	9,0
Totale %*	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
ODV rispondenti	175	101	78	77	98	42	137	90	89
Dipendenza dai proventi pubblici (≥ 51% delle entrate)	22,3	28,7	14,1	26,0	19,4	16,7	24,1	31,1	13,5

* Sono state escluse 4 ODV nate nel 2004 e 2 ODV che non fanno alcuna rendicontazione.

Le unità del capoluogo barese, d'altra parte, si devono far carico in misura significativa di una diretta acquisizione di risorse economiche così come le ODV attive nei settori della partecipazione civica, mentre quelle impegnate nel welfare ricevono proventi da più soggetti erogatori. I finanziatori privati sono relativamente più prodighi nei confronti delle formazioni nate in epoca relativamente recente e meno legate alle tradizionali sigle del volontariato; al contrario, le organizzazioni anziane e affiliate (abbiamo visto come spesso le due cose siano correlate) sono più estesamente foraggiate dai proventi pubblici. Più di tutte lo sono quelle che operano nel settore socio-sanitario (28,7%); come anche, ovviamente, quelle che hanno un elevato rapporto con il pubblico (38,1%) e che, pertanto, dipendono maggiormente dai suoi proventi.

I dati, tuttavia, non autorizzano a ritenere che il fenomeno solidaristico barese sia dipendente dai finanziamenti pubblici. Sono infatti poco più di un quinto le organizzazioni il cui budget è prevalentemente composto da tali proventi. In media, su 100 euro che compongono il budget della ODV barese non più di 25 sono di fonte pubblica, altri 21 provengono da entrate private e ben 54 sono direttamente acquisiti dall'organizzazione i cui membri, oltre a donare il loro tempo, sono anche i principali procacciatori di risorse economiche nonché spesso i finanziatori diretti.

Figura 7. Fonte di finanziamento prevalente delle ODV in totale, per settori e per comune di appartenenza



La maggioranza delle ODV baresi può contare su entrate complessivamente modeste che non superano i 5.000 euro, mentre le unità con entrate superiori ai 25.000 euro costituiscono un'aliquota ridotta, il 13,8% del totale (Tab. 31). L'anzianità dell'organizzazione, che abbiamo visto essere un vantaggio in termini di pluralità di fonti di finanziamento reperite, è anche un requisito di più ingenti introiti: il 39,2% delle unità sorte prima del 1991, e il 52,9% di quelle successivamente nate, dichiarano un budget inferiore ai 5.000 euro. Le ODV in assoluto più dotate di risorse finanziarie si sono rilevate quelle sinergiche con il pubblico e maggiormente vitali, per sviluppo di iniziative e capacità di realizzare progetti.

Tabella 31. Distribuzione delle ODV secondo le classi di entrate nel 2004: in totale e per alcuni indici

Tipologia delle fonti di entrata	ODV in totale		Indice del rapporto col pubblico		Indice di vitalità	
	%	% cum.	Basso	Alto	Basso	Alto
Non calcolabile, prive di rendicontazione	6,6	6,6	7,9	7,9	8,8	7,8
Nessuna entrata	1,1	7,7				
Meno di 5.000 euro	47,0	54,7	68,3	23,8	57,4	35,3
Da 5.000 a 10.000 euro	18,2	72,9	15,9	22,2	13,2	19,6
Da 10.001 a 25.000 euro	13,3	86,2	7,9	46,0	20,6	37,3
Da 25.001 a 50.000 euro	3,9	90,1				
Da 50.001 a 150.000 euro	7,7	97,8				
Oltre i 150.000 euro	2,2	100,0				
Totale %	100,0		100,0	100,0	100,0	100,0
ODV rispondenti	181		63	63	68	51

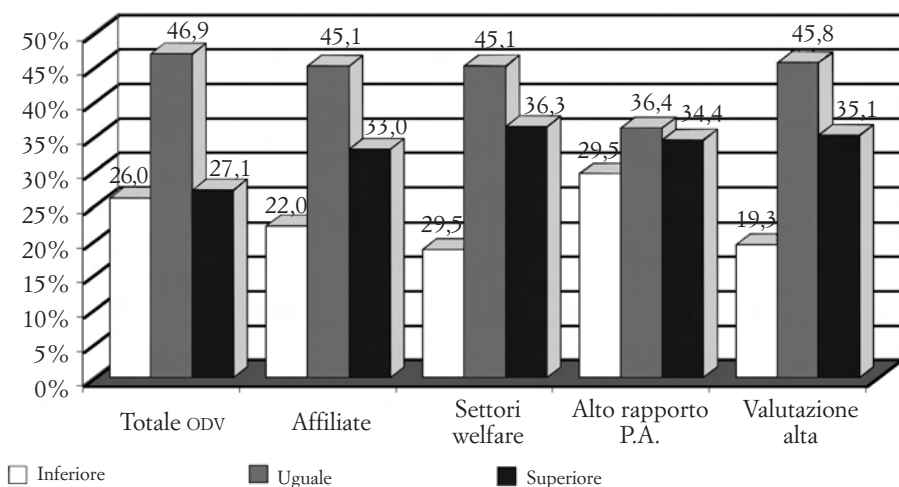
Il budget delle organizzazioni non è statico, e di anno in anno può variare. Nel 2004, 53 unità su 100 hanno riscontrato una crescita e un decremento delle entrate rispetto all'anno precedente. La crescita è stata appannaggio del 27,1% delle ODV baresi, che rivelano le stesse caratteristiche delle unità capaci di differenziare le entrate, e quindi di godere di più cospicui introiti. Il ridimensionamento del proprio budget ha riguardato, invece, in misura cospicua le unità attive nei settori della partecipazione civica.

Si tratta ora di capire verso quale modello prevalente di utilizzo/disponibilità delle risorse umane e finanziarie stiano andando le organizzazioni solidaristiche baresi, mettendo a confronto l'andamento del budget con quello dei volontari attivi negli ultimi due anni.

Tabella 32. Distribuzione percentuale delle ODV per andamento del budget (nel 2004 rispetto al 2003): in totale e per alcune variabili descrittive

Livello andamento del budget	ODV in totale	Affiliate/federate		Macrosettore		Indice del rapporto col pubblico		Indice di valutazione attività	
		Sì	No	Welfare	Part. civ.	Basso	Alto	Basso	Alto
Inferiore	26,0	22,0	30,2	18,6	36,0	21,3	29,5	21,6	19,3
Uguale	46,9	45,1	48,8	45,1	49,3	57,4	36,1	56,8	45,6
Superiore	27,1	33,0	20,9	36,3	14,7	21,3	34,4	21,6	35,1
Totale %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
ODV rispondenti	177	91	86	102	75	61	61	37	57

Figura 8. Andamento budget 2004 rispetto al 2003 in totale e per alcune caratteristiche delle ODV



Fonte: IPRES-FIVOL 2005.

Si nota come i due fattori producano una situazione dinamica per il 76,8% delle ODV³ che perdono, o guadagnano, in termini di finanziamenti e/o di volontari (Tab. 33). Le realtà statiche, ovvero dove vi è crescita zero per entrambi i fattori, sono un'aliquota residua (19,2%).

Il "segno più" (42,4%) prevale rispetto a quello "meno" (38,4%). Il contributo maggiore è dato dall'incremento dei volontari (avvenuto nel 47,1% delle ODV), mentre le entrate economiche sono aumentate nel 27,9% delle stesse.

³ Il calcolo è stato fatto sulle 172 ODV che avevano fornito sia il dato di budget che del flusso dei volontari; sono state altresì escluse quelle nate nel 2004 e quelle che hanno dichiarato di non avere un bilancio o un budget.

Tabella 33. Distribuzione delle ODV per andamento delle entrate economiche e dei volontari

Budget	Volontari	% ODV
Crescita	Crescita	16,9
Crescita	Parità	5,8
Parità	Crescita	19,8
Crescita	Riduzione	5,2
Riduzione	Crescita	10,5
Parità	Parità	19,2
Riduzione	Parità	11,0
Parità	Riduzione	7,6
Riduzione	Riduzione	4,1
Totale %	100,0	
ODV rispondenti	172	

Appare quindi certo che siamo in presenza di un modello che vede una stabilità, o un incremento di spesa, senza implicare al contempo alcuna rinuncia nel promuovere la risorsa chiave del cittadino che dona gratuitamente il proprio tempo e la propria competenza. La risorsa umana tende quindi a crescere più di quella finanziaria.

Uno dei temi maggiormente affrontati nel dibattito è come agevolare l'attività delle ODV riducendone gli oneri fiscali e massimizzando gli effetti positivi della deducibilità fiscale sulle donazioni, come è di fatto avvenuto con la recente disposizione di legge.

La possibilità di figurare come ONLUS è un ulteriore vantaggio per le ODV in questa direzione. Il riscontro, visibile nella Tab. 34, è che poco meno della metà delle ODV ha aggiunto l'acronimo ONLUS alla propria denominazione (45,8%), mentre un terzo di esse ha usufruito dei benefici fiscali previsti dal Decreto n. 460/1997. Se ne sono avvalse maggiormente le ODV di fondazione più remota, le organizzazioni affiliate o federate ad enti nazionali, e quelle iscritte al registro del volontariato. Tenuto conto che solo il 31,5% delle organizzazioni iscritte al registro regionale del volontariato si è giovato di tali benefici – ad esse riconosciuti di diritto – è evidente che esiste una difficoltà da parte delle stesse ODV ad avvalersi di questa opportunità, pur lamentando una inadeguatezza delle loro risorse finanziarie.

Tabella 34. Distribuzione percentuale delle ODV, secondo alcune variabili, in base all'utilizzo dell'acronimo ONLUS e/o alla fruizione di alcuni benefici fiscali

Descrizione	ODV in totale	Epoca di nascita		Affiliate/federate		Iscritte al registro del volontariato	
		Fino al 1990	1991-2004	Sì	No	Sì	No
Viene indicato l'acronimo	19,3	25,3	14,7	20,9	17,8	25,9	3,4
Si sono giovate dei benefici fiscali	6,1	7,6	4,9	9,9	2,2	5,6	0,0
Acronimo e benefici fiscali	26,5	26,6	26,5	29,7	23,3	25,9	10,3
Né acronimo né benefici fiscali	48,1	40,5	53,9	39,6	56,7	42,6	86,3
Totale %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
ODV rispondenti	181	79	102	91	90	108	29

Capitolo sesto

Processi

Analizzare il mondo del volontariato organizzato significa anche entrare nel merito di come funziona, di come reperisce, organizza, forma e valorizza le proprie risorse umane, nel merito delle modalità di rilevazione dei bisogni, delle forme di comunicazione che adotta, dell'attenzione all'autovalutazione e alla intensità dell'interazione con gli altri soggetti del territorio.

1. Rilevazione dei bisogni come pratica abituale

L'azione del volontariato trova ispirazione, e ragione d'essere, dalla constatazione dei bisogni di gruppi di cittadini o di comunità non affrontati da altri soggetti, o non ancora divenuti domanda consapevole, o codificata in appositi servizi. D'altra parte, anche quando i servizi vi sono, non sempre rispondono in modo appropriato e qualitativo ai bisogni in carico.

Una delle caratteristiche peculiari dell'azione del volontariato è quella di intercettare i nuovi bisogni, di rilevarli, di definirli, e quindi di prospettare soluzioni e interventi in grado di affrontarli, con il pregio di arrivare ad individuarli tempestivamente. Tale funzione di antenna è propria delle formazioni dei cittadini molto radicate sul territorio.

Inoltre, quanto più una ODV è in grado di dimensionare il proprio operato sui bisogni emergenti – relativi a nuove utenze, ma anche a utenze tradizionali, a cui rispondere in modo nuovo o più adeguato in riferimento alla realtà che cambia – tanto più vi risponderà coerentemente e quindi, si suppone, efficacemente.

Il ruolo del volontariato in tal senso è sempre attivo, perché è evidente la necessità di attivare dei recettori sensibili in grado di captare i nuovi bisogni

e di promuoverli all'attenzione generale di una comunità, e a quella specifica del sistema dei servizi.

Come verrà analizzato in un altro capitolo, tra le funzioni più deboli, o meno praticate dalle organizzazioni, vi è *in primis* l'analisi dei bisogni e delle risorse del territorio (non svolta da 49 unità su 100).

Le organizzazioni che dichiarano di svolgere un'attività conoscitiva specifica per la rilevazione dei bisogni del territorio sono un po' meno della metà del campione (45,9%). È possibile che una parte del campione non abbia l'esigenza di rilevare nuovi bisogni, se opera ad esempio in un settore molto specializzato o ausiliario di altri servizi, come può essere per le organizzazioni che si occupano della promozione della donazione del sangue. Tuttavia queste unità hanno necessità, proprio per attrarre e fidelizzare i donatori, di ampliare le attività connesse alla donazione, dai controlli sistematici sulla salute – esami periodici, assunzione di regole di condotta come profilassi di una buona salute – al soddisfacimento del desiderio dei donatori di condividere con gli altri associati il tempo libero, attraverso l'organizzazione di attività ludico-sportive che rafforzino anche il loro senso di appartenenza all'associazione. Tale capacità di rispondere, come nell'esempio sopra citato, in modo appropriato e attrattivo ai bisogni dei loro naturali *stakeholder* (o portatori di interessi e di tutela) dipende dal dialogo che le organizzazioni mantengono con loro.

La ricerca ha verificato le modalità e gli strumenti di individuazione dei bisogni assunti dalle ODV attive in tal senso. Prevalgono nettamente modalità e strumenti interni all'organizzazione, non molto strutturati né di tipo tecnico, come invece possono essere strumenti standardizzati e metodi rigorosi; mentre è del tutto marginale la delega ad esperti di questa funzione. È evidente che esternalizzare tale attività richiede un ingente investimento finanziario che è prerogativa di pochi gruppi ben strutturati e molto dotati di risorse.

Sono due in particolare le modalità di interrogazione più usate, riguardano i due terzi del campione, e fanno riferimento a processi interni di *confronto tra gli operatori* e di valutazione del lavoro man mano svolto (Tab. 35).

Tabella 35. Incidenza delle ODV per singola tipologia di modalità e strumento in base a cui esse individuano i bisogni del territorio (% sulle 83 ODV che fanno rilevazione dei bisogni)

Tipologia modalità/strumenti	% ODV
Confronto tra gli operatori dell'organizzazione	66,3
Periodica verifica e valutazione interna del lavoro svolto	65,1
Confronto periodico con altri organismi che fanno programmazione o progettazione	44,6
Attività strutturata di lettura del territorio (utilizzo di questionari, indicatori per il monitoraggio ecc.)	25,3
Affidamento a esperti esterni all'organizzazione	7,2
Altro	8,4
Totale % *	216,9

* Il totale supera il 100% perché erano possibili più risposte.

È evidente che quanto più i volontari sono immersi nella realtà in cui operano – anche attraverso sistematiche attività di ascolto – tanto più sono in consonanza con i bisogni, e quanto più condividono tra loro tale esperienza tanto più sono in grado di dare consistenza a intuizioni sul bisogno effettivamente esperito.

Anche la verifica puntale degli interventi fatti e la capacità di valutare il risultato della propria azione costituisce in tal senso un reale aiuto all'ODV. Si può così conoscere quanti e quali bisogni sono stati coperti, oltre alla modalità in cui tale copertura è avvenuta. Si sa che i bisogni sono dinamici, anche perché si modificano in relazione alla loro evoluzione o alle risposte che ricevono. Se si risponde efficacemente ad un bisogno di base, o che possiamo definire di primo livello (di sussistenza o materiale), ciò farà emergere un bisogno di secondo livello (la stabilità di un lavoro, la vita relazionale ecc.) che richiederà nuovi impegni per facilitare un percorso di autonomizzazione progressiva e consapevole da parte di un beneficiario.

Una minoranza di ODV attente alla rilevazione dei bisogni si avvale di un *confronto periodico con organismi*, pubblici e privati, che fanno programmazione o progettazione, e solo un quarto di esse utilizzano strumenti di lettura del territorio (con indicatori, questionari ecc.).

D'altra parte, sarebbe auspicabile un'acquisizione interna di competenze specifiche di analisi del territorio, poiché essa costituisce un fattore indispensabile per migliorare i processi di progettazione e per individuare aree di nuove attività, oppure per differenziare gli interventi in coerenza con i bisogni stessi.

Tuttavia, le 54 unità su 100 che dichiarano di non svolgere alcuna attività conoscitiva specifica per la rilevazione dei bisogni del territorio argomentano

che le ragioni di ciò sono di tre tipi, nell'ordine: la mancanza di risorse e di competenze presenti nell'organizzazione, il fatto di ritenere sufficiente la conoscenza diretta che ne hanno i volontari e il riconoscere tale competenza ad altri soggetti esterni (Tab. 36). In particolare 24 unità su 100 ritengono che tale attività debba essere svolta da altri organismi e, tra questi, ora anche dal Centro di Servizio al Volontariato "San Nicola".

Tabella 36. Incidenza delle ODV per singola tipologia di motivazioni attraverso cui esse non fanno rilevazione specifica dei bisogni del territorio (% sulle 98 ODV che non fanno rilevazione dei bisogni)

Tipologia motivazioni	% ODV
Scarse competenze e risorse nell'organizzazione	36,1
È sufficiente la conoscenza diretta che ne hanno i volontari	36,1
Dovrebbero essere svolte da altri organismi	23,7
Attività già svolta da altri organismi	16,5
Altro	4,1
Totale %*	116,5

* Il totale supera il 100% perché erano possibili più risposte.

A prescindere dall'uso di strumenti di rilevazione, ben 7 ODV su 10 hanno registrato negli ultimi 2 o 3 anni nuovi bisogni nella propria specifica area di operatività. Questo dato conferma che i gruppi baresi, in mancanza di risorse aggiunte e di competenze specifiche, ritengono sufficiente l'esperienza e la conoscenza che i volontari hanno del territorio e dei bisogni che questo esprime. Nel 21,4% dei casi la diretta constatazione di nuovi bisogni ha permesso alle ODV di realizzare delle risposte per soddisfarli, e nel 64,3% ciò è avvenuto almeno in parte. Solo 14 unità su 100 sono rimaste impotenti di fronte al manifestarsi di nuovi bisogni, da loro in qualche modo registrati tra i propri utenti o nella propria area di operatività. Tale riscontro significa che 6 unità su 10 sono in grado di soddisfare in tutto o in parte i bisogni che rilevano, ciò depone a favore di chi attribuisce al mondo del volontariato organizzato una capacità di risposta tempestiva.

Condensando le variabili indicative dell'attenzione alla rilevazione dei bisogni in un *indice a tre livelli*, emerge un profilo ben delineato delle unità – 36 su 100 – appartenenti al livello più elevato (Tab. 37): sono le ODV meglio organizzate per funzioni operative, con elevata vitalità e orientamento allo sviluppo, sono quelle affiliate alle sigle nazionali del volontariato, nonché privilegiate per offerta formativa verso i volontari. L'attenzione alla rilevazione dei bisogni cresce anche con la capacità di applicare strumenti e metodi di valu-

tazione dell'attività, confermandosi la relazione tra processo di autoanalisi e orientamento alla conoscenza non episodica e non approssimativa dei bisogni su cui si va a impattare.

Tabella 37. Distribuzione percentuale delle ODV secondo il livello di attenzione ai bisogni: in totale e per alcune variabili descrittive

Livello dell'indice di attenzione ai bisogni	ODV in totale	Indice di carenzialità		Affiliate/federate		Indice di vitalità		Indice di offerta formativa		Indice di valutazione attività	
		Basso	Alto	Sì	No	Basso	Alto	Basso	Alto	Basso	Alto
Basso	39,8	22,0	52,5	35,6	44,0	52,9	29,4	45,7	30,4	45,9	31,0
Medio	24,3	27,1	26,2	21,1	27,5	23,5	21,6	24,7	23,2	32,4	24,1
Elevato	35,9	50,8	21,3	43,3	28,6	23,5	49,0	29,6	46,4	21,6	44,8
Totale%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
ODV rispondenti	181	59	61	90	91	68	51	81	56	37	58

Un'altra conferma si ha rispetto al comune di residenza delle ODV: le unità dei comuni non capoluogo esprimono un più elevato tasso di attenzione ai bisogni, configurandosi nel complesso più autenticamente ispirate alla *mission* del volontariato.

2. Promozione e cura dei volontari

Basandosi sull'impegno spontaneo e, per lo più, a termine dei propri volontari, le ODV sono indotte a svolgere un'attività incessante di sensibilizzazione e di reclutamento in grado di rinnovare tale risorsa umana fondamentale, se non proprio di ampliarla a seconda del ciclo di vita o della capacità di sviluppo della loro attività.

Ma non per tutte è così. Prevale una promozione dei volontari di tipo *soft* rispetto a campagne di reclutamento specifiche o finalizzate. Quasi un terzo del campione è alieno dal mettere in atto modalità strutturate di acquisizione di nuovi volontari. In questi casi, l'accostamento dei nuovi volontari avviene in modo casuale, sulla base della conoscenza diretta o dell'iniziativa del potenziale offerente, mentre l'ODV si limita ad esserci e a testimoniare la propria causa (Tab. 38).

La promozione di nuovi volontari si avvale per lo più delle *manifestazioni pubbliche*, delle feste del volontariato, o di altri eventi di piazza che permettono di entrare in contatto con la popolazione. Si tratta in questo caso di una

promozione passiva e indiscriminata che si situa in un canale aperto di conoscenza e dialogo con la popolazione interessata al mondo del volontariato.

Un'altra modalità è quella della *pubblicazione di materiali sull'ODV*, la brochure, il bollettino, o altri materiali cartacei realizzati e distribuiti da poco meno di un terzo del campione. Anche il sito web e la posta elettronica hanno una qualche importanza, ma in misura ancora inferiore alla diffusione reale di questi mezzi tecnologici di comunicazione tra la popolazione.

I metodi più incisivi sono sostanzialmente tre, e riguardano minoranze del nostro campione: le *campagne di reclutamento*, una modalità esperita da meno del 15% delle unità esaminate, l'uso improbabile di *sportelli o di guide* in grado di orientare i cittadini, citati solo dal 4% del totale, e il *contatto diretto con i giovani nelle sedi scolastiche*, cercato dal 38% delle ODV. L'orientamento prevalente è, quindi, quello di fare conoscere la propria esperienza di volontariato, e con essa promuovere quella cultura della solidarietà che può essere una leva che mobilita i giovani verso una militanza nelle organizzazioni. In tal modo si cerca di favorire quel ricambio di volontari che riduce la senilizzazione degli attivisti solidali, che è purtroppo tendenza in atto nel nostro paese.

Tabella 38. Incidenza delle ODV per singola modalità adottata nell'acquisizione di nuovi volontari

Tipologia delle modalità strutturate per acquisire volontari	% ODV
Non vi sono modalità strutturate	32,6
Partecipano alle manifestazioni che permettono un contatto diretto con la popolazione	58,0
Operano nelle scuole, a contatto con i giovani	37,6
Pubblicano brochure, news, bollettino e/o altri materiali sull'ODV e sulle attività svolte	32,0
Utilizzano il sito web e la posta elettronica	16,6
Attuano apposite campagne di reclutamento di nuovi volontari	14,9
Hanno uno sportello informativo o una guida alle organizzazioni di volontariato	4,4
Altro	7,2
Totale %*	203,3

* Il totale supera il 100% perché erano possibili più risposte.

Anche il momento dell'inserimento di nuovi volontari nell'organizzazione è importante e delicato. Occorre favorire un ingresso graduale, e il più possibile personalizzato, in base alla conoscenza che si ha del volontario e dei compiti che deve svolgere. È importante quindi un clima iniziale di accoglienza e di reciproca conoscenza. Su questa modalità sembra orientata la maggioranza delle ODV (56 su 100) e, in modo ancora più incisivo e mirato, le compagnie programmano una *fase di accompagnamento/affiancamento* del nuovo vo-

lontario da parte di uno *senior* o di un responsabile (42 su 100). Un terzo delle unità gestisce un percorso di inserimento del volontario, che favorisce un *graduale affidamento di responsabilità o di mansioni*, dalle più semplici alle più complesse. Vi è poi una certa quantità di ODV – soprattutto quelle impegnate nei settori più delicati dell’assistenza alla persona o del soccorso sanitario – che all’inserimento fa precedere un *corso di formazione* che ha un vero e proprio valore propedeutico. Questa modalità serve per lo più da momento di selezione, perché dà al candidato volontario la possibilità di verificare motivazione e vocazione allo specifico campo di intervento dell’ODV (Tab. 39). Infine, una piccola minoranza attua anche *forme di verifica* dopo un periodo di prova concordato.

Tabella 39. Incidenza delle ODV per singola modalità di inserimento dei nuovi volontari

Tipologia modalità di inserimento dei nuovi volontari	% ODV
<i>Non vi è una modalità specifica di inserimento per i nuovi volontari</i>	23,2
Momento di orientamento e/o di conoscenza dell’organizzazione all’ingresso	55,8
Fase di accompagnamento/affiancamento realizzata con un addetto o un <i>senior</i> dell’organizzazione, tutor o responsabile di progetto	42,0
Assegnazione di compiti <i>in progress</i> , da mansioni più semplici a mansioni più complesse	33,7
Corso di formazione propedeutico all’inserimento	26,5
Verifica dopo un periodo di prova concordato o al primo incarico	12,7
Altro modo	1,7
Totale %*	195,6

* Il totale supera il 100% perché erano possibili più risposte.

3. Formazione dei volontari

La formazione è la risorsa strategica per i volontari. Si sa che non basta la buona volontà a trasformare una relazione di aiuto, o l’impegno per un problema della comunità, in un intervento socialmente utile ed efficace. Il dono di sé e del proprio tempo – come recita anche la Carta dei valori del volontariato – deve essere un dono qualificato affinché raggiunga lo scopo e, nel nostro caso, realizzi la *mission* dell’organizzazione.

Alcune domande hanno quindi rilevato la propensione a favorire la formazione dei volontari e di eventuali altri operatori, a identificare il soggetto attuatore della stessa e gli obiettivi che le ODV intendevano conseguire con tale offerta.

Si rileva così che negli ultimi due anni poco più della metà delle ODV (il

55,8%) ha realizzato attività formative di vario tipo, facendosene carico personalmente (nell'81,5% dei casi), piuttosto che servendosi di un'agenzia esterna.

Alquanto ridotta è l'offerta formativa organizzata, esclusivamente o non per gli operatori non volontari o remunerati: essa ha riguardato soltanto il 15,6% delle ODV in cui tale personale è presente. Negli 11 casi in cui ciò è avvenuto ha coinvolto questi operatori per un numero cospicuo di ore (quasi 450), ben più di quelle riservate mediamente ai volontari (123), mentre le iniziative formative congiunte sono di breve respiro, essenzialmente orientate alla trasmissione di conoscenze o al rafforzamento motivazionale, che non alla formazione di competenze (Tab. 40).

Tabella 40. ODV interessate alla formazione del personale e indicanti il numero medio di ore complessive di formazione erogate negli ultimi due anni

Descrizione	Totale ODV interessate	% ODV che indicano il num. di ore di formazione	Media ore per ODV
ODV che realizzano attività di formazione	181	55,8	162
Esclusivamente per i volontari	178	54,5	123
Esclusivamente per altro personale	147	6,4	448
Per entrambi congiuntamente	147	8,2	51

L'offerta formativa si correla con la vitalità e la dinamicità di una organizzazione, dato che ben 56 unità su 100 che si collocano nel polo della scarsa vitalità/dinamicità non hanno realizzato attività formative, rispetto alle 31 su 100 che si posizionano nel polo opposto.

La componente delle ODV sensibili alla formazione non è complessivamente elevata, e vi è presumibilmente una cospicua domanda inevasa, soprattutto se si considera che i responsabili di 44 unità su 100, a zero ore di formazione negli ultimi 2 anni, ritengono la formazione tra i servizi più utili alla propria organizzazione. È una esigenza che cresce anche in riferimento all'incremento dei nuovi volontari verificatosi negli ultimi due anni nelle stesse ODV. Non è un caso che quasi la metà delle ODV (49,1%), che hanno fornito la più elevata offerta formativa, riveli un saldo attivo per quanto concerne il ricambio dei volontari negli ultimi 2 anni, mentre lo stesso si riscontra nel 18,2% delle unità a saldo negativo.

Gli obiettivi attesi dall'attività di formazione, e che la giustificano, sono in media dai tre ai quattro per l'ODV che se ne è fatta carico. Due prevalgono su tutti gli altri, mobilitando cospicue maggioranze di unità: le *conoscenze operative connesse con l'attività* della specifica organizzazione, nonché quelle relative alla sua *mission* o alla sua finalità.

In prima battuta, quindi, le ODV promuovono e realizzano molto concretamente una formazione mirata al campo di intervento e agli obiettivi da conseguire (Tab. 41).

Tabella 41. Attività formative promosse o realizzate per i volontari negli ultimi due anni: incidenza delle ODV per singolo tipo di obiettivo e loro composizione in relazione all'obiettivo indicato come più importante (% sulle 101 ODV che fanno formazione)

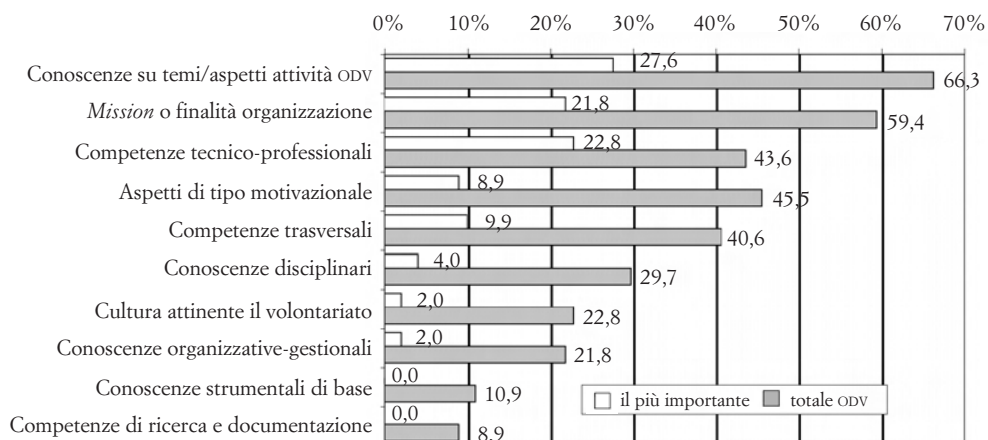
Tipologia obiettivi	ODV Totale*	ODV Obiettivo più importante
Conoscenze su specifici temi/aspetti che riguardano l'attività della ODV	66,3	27,6
Conoscenza circa la <i>mission</i> o le finalità dell'organizzazione	59,4	21,8
Competenze di tipo tecnico-professionale (orientate ad uno specifico ruolo di operatore)	43,6	22,8
Aspetti di tipo motivazionale (sostegno all'impegno gratuito continuativo e consapevole)	45,5	8,9
Competenze trasversali (capacità di ascolto attivo, di relazione ecc.)	40,6	9,9
Conoscenze disciplinari (di diritto, medicina, psicologia ecc.)	29,7	4,0
Cultura attinente il volontariato (Carta dei valori ecc.)	22,8	2,0
Conoscenze di tipo organizzativo-gestionale	21,8	2,0
Conoscenze strumentali di base (uso di PC, tecnologie varie, lingua)	10,9	0,0
Competenze specifiche di ricerca e di documentazione	8,9	0,0
Altro	1,0	1,0
Totale %	350,5	100,0

* Il totale supera il 100% perché erano possibili più risposte.

Altri tre obiettivi appaiono relativamente importanti, in quanto sono fatti propri da aliquote variabili di ODV: tra il 41 e il 45%. In ordine di priorità con cui vengono conseguiti sono: l'acquisizione di *competenze tecnico-professionali* orientate a specifici profili di operatori, gli *aspetti di tipo motivazionale* con cui le ODV intervengono a nutrire le ragioni che spingono i volontari ad operare, e le *competenze trasversali*, in particolare quelle relazionali connesse con il "saper essere" del volontario, che, per quanto rintracciabili nel profilo medio di chi si candida ad operare gratuitamente, vanno affinate e valorizzate.

Più diradati appaiono tutti gli altri obiettivi, condivisi da meno di 3 unità su 10. In particolare, vi è un investimento minore nell'acquisizione di competenze strumentali di base, come l'uso del PC e le competenze specifiche di ricerca e di documentazione. È evidente che questi due tipi di contenuti formativi, lungi dall'essere banali, vengono oggi richiesti alla generalità dei Centri di Servizio al Volontariato, peraltro molto attivi a coprire i fabbisogni della domanda di abilità strumentali e a porsi come erogatori diretti di attività di ricerca e di documentazione.

Figura 9. Gli obiettivi delle attività formative in totale e quello ritenuto più importante



Fonte: IPRES-FIVOL 2005.

4. Partecipazione dei volontari

Oltre al reclutamento, all'inserimento e alla formazione dei volontari attivi, per una ODV è anche importante la loro valorizzazione, ad esempio il costante coinvolgimento nelle occasioni di riflessione sulle attività da programmare o svolgere, sulla valutazione degli esiti delle stesse e sulla partecipazione alle decisioni che concernono sia l'ordinaria attività che le scelte strategiche dell'organizzazione. Tale processo di coinvolgimento delle risorse interne è funzionale non solo ad una reale democrazia interna, che non si esaurisce nel momento elettivo e rappresentativo, ma anche ad una ottimizzazione delle risorse umane, perché favorisce il contributo di tutti alla comune causa, una migliore identificazione con i valori e gli obiettivi dell'organizzazione, nonché ad una vita associativa più coesa.

Un primo indicatore esaminato è la possibilità di partecipare alle riunioni di discussione e di verifica dell'operatività ordinaria. Si rileva che in 71 unità su 100 le riunioni con la presenza di volontari hanno una cadenza almeno mensile, e quindi permettono di fatto una valorizzazione del loro contributo (Tab. 42). Questa è anche la periodicità di incontro-verifica più esperita nelle ODV baresi, assolutamente in linea con la scarsa disponibilità di tempo di cui mediamente dispongono i volontari. Mentre solo nel 7,2% non vengono mai svolte riunioni.

Tabella 42. Distribuzione delle ODV per frequenza delle riunioni di discussione, e di verifica dell'operatività ordinaria, in cui si attesta la partecipazione dei volontari

Periodicità	% ODV	% cum. ODV
Settimanali	18,8	18,8
Quindicinali	12,2	31,0
Mensili	40,3	71,3
Meno frequenti	21,5	92,8
Mai	7,2	100,0
Totale %	100,0	

Un numero molto elevato di ODV dichiara poi di chiamare i volontari a partecipare alle decisioni che concernono le scelte strategiche, operative, progettuali, e di valutazione che le riguardano. Si va dalle 76 unità su 100 che affermano di coinvolgere i volontari nella programmazione delle attività annuali, alle 67 che danno loro “voce in capitolo” per quanto concerne l'operatività ordinaria dell'organizzazione (Tab. 43).

Si tratta, ovviamente, di approfondire meglio il dato che sembra indicare una lusinghiera partecipazione dei volontari, per altro facilitata dai pochi attivisti in media disponibili per unità, che assumono responsabilità e che concorrono a realizzarne le attività.

Tabella 43. Eventuale partecipazione dei volontari alle diverse modalità di decisione: percentuale delle ODV per riga

Tipologia delle decisioni	% di ODV (partecipazione volontari)		
	Sì	No	Totale
Programmazione delle attività annuali	75,7	24,3	100,0
Verifica e valutazione dei risultati delle attività	72,9	27,1	100,0
Progettazione di specifiche attività	70,2	29,8	100,0
Operatività ordinaria dell'organizzazione	67,4	32,6	100,0

Riassumendo quanto fin qui richiamato in merito ai processi interni di promozione, inserimento, formazione e valorizzazione dei volontari, si può delineare il profilo delle ODV più virtuose in tal senso (Tab. 44). Vi è anzitutto una relazione significativa e costante tra una strategia di gestione positiva della risorsa umana gratuita e la capacità/attenzione specifica di misurare il raggiungimento dei propri obiettivi operativi. Le ODV che realizzano una vasta formazione dei volontari hanno una particolare cura nell'accompagnarli all'impegno associativo, oltre ad essere le organizzazioni più attive e dinamiche (ad elevata vitalità).

Infine, si conferma che le unità maggiormente consolidate per ciclo di vita si distinguono da quelle formatisi più recentemente solo in quanto tendono ad una maggior valorizzazione delle loro risorse umane, come già precedentemente rilevato.

Tabella 44. Relazioni tra alcune rilevanti caratteristiche descrittive delle ODV ed alcuni indici di elevata efficienza del volontariato

Caratteristiche descrittive delle ODV	Elevato livello di efficienza del volontariato (indice di)			
	Promozione	Cura inserimento	Offerta formativa	Partecipazione
	(28,2)	(50,8)	(30,9)	(34,3)
Livello elevato di valutazione dell'attività svolta	44,8	67,2	48,3	48,3
Nuovi servizi/attività negli ultimi 2 anni	38,9	68,5	44,4	35,2
Livello elevato di vitalità	37,3	68,6	49,0	39,2
Livello basso di carenzialità	37,3	61,0	33,9	44,1
Ampia offerta formativa	35,7	80,4	-	41,1
Oltre 10 volontari attivi	35,4	60,4	34,4	37,5
Livello elevato di rapporto con il pubblico	31,7	61,9	42,9	38,1
Nate prima del 1991	27,8	54,4	31,6	43,0

5. Valutazione interna delle attività

La valutazione, intesa sia come verifica delle attività svolte sia come riscontro degli esiti raggiunti e della qualità riconosciuta dai beneficiari, costituisce un complesso processo a cui non si arriva per caso. Occorre avere ben definito una programmazione a monte, con obiettivi chiari e misurabili, aver declinato aspetti di qualità, essere disponibili a rendere conto ai soggetti esterni – a cominciare dai più diretti *stakeholder* – dei risultati delle proprie attività. È un processo che, all'apice della sua realizzazione, si completa con un bilancio di missione attraverso cui si dimostra di realizzare le proprie attività, con esiti soddisfacenti per conseguimento degli obiettivi e per adesione ai valori che costituiscono la propria ragion d'essere.

A questo risultato, o a qualcosa di simile, sembra arrivarvi un quarto del campione, mentre il risultato più diffuso della propria valutazione consiste nel predisporre una *relazione annuale delle attività e dei risultati* raggiunti, oltre a quelli economici di bilancio che sappiamo essere secondari per una ODV.

In un caso su due le unità del campione esaminato attuano, come modalità di verifica/valutazione, *incontri programmati all'interno dell'organizzazione*, mentre appare piuttosto elitaria la capacità di fare ricorso ad una struttura di indicatori di attività e di risultato, come si evince dalla Tab. 45. Si ha definiti-

va conferma che tale funzione *non* può essere esternalizzata, anche in termini di affidamento a consulenti esperti. Si fa largo quindi la convinzione che la verifica e valutazione, sempre più tradotte in una rendicontazione puntuale, di chi si è, di cosa si fa e come, deve essere un processo condiviso dagli stessi operatori dell'organizzazione.

Tabella 45. Incidenza delle ODV per ciascuna delle modalità con cui nell'ultimo anno hanno verificato i risultati della loro attività

Tipologia verifiche dell'attività	% ODV
Attraverso una relazione annuale che riporta le attività svolte e i risultati raggiunti oltre a quelli economici di bilancio	67,4
Attraverso incontri programmati per la valutazione interna	49,7
Attraverso la realizzazione di un bilancio di missione (o sociale)	25,4
Attraverso una raccolta dati sistematica su alcuni indicatori di attività e di risultato	12,7
Attraverso l'affidamento della valutazione a consulenti esperti ed esterni	1,7
Altro	3,3
Nessuna modalità strutturata e sistematica	7,2
Totale % *	167,4

* Il totale supera il 100% perché erano possibili più risposte.

Valutare gli esiti di un'attività, o del proprio impegno nel tempo, significa assumere una serie di indicatori in grado di misurare il raggiungimento di specifici obiettivi. Implica, inoltre, un giudizio di valore su cosa è importante misurare e una decisione su cosa rendicontare per i propri *stakeholder*. Quindi, gli indicatori variano per numero e qualità, a seconda di cosa si vuole valutare e a chi si vuole comunicare il risultato.

In media, le ODV baresi ne segnalano 6 sui 12 loro proposti (Tab. 46). Al primo posto, nella scala d'importanza, mettono l'acquisizione di nuovi volontari, confermando una certa tensione nell'impegno a rinnovare le risorse umane, che oggi risulta più difficile attrarre. Non è un caso che questo sia l'aspetto di valore più considerato oltre che di prioritaria importanza.

Gli indicatori che seguono, in ordine decrescente, mettono in evidenza altri *tipi di crescita* dell'organizzazione: nell'utenza in carico, nella qualità e quantità degli interventi svolti, nella visibilità esterna, nel numero dei soci e delle collaborazioni operative con altri soggetti del volontariato o del non profit. Seguono, nella parte inferiore della graduatoria, una serie di indicatori di acquisizione di risorse economiche, come l'aumento dei fondi privati e pubblici, l'acquisizione di convenzioni, e i proventi delle attività economiche marginali che riguardano 28 unità su 10. All'ultimo posto, in ordine di importan-

za, è l'aumento dei contatti con il sito web, tenuto conto che sono ancora poche le realtà che ne sono provviste.

In definitiva, nel valutare la bontà dei risultati dell'attività svolta, le ODV baresi tengono maggiormente conto della capacità di attrarre la risorsa umana, e i suoi beneficiari diretti, piuttosto che la risorsa finanziaria. Ciò è in linea con la propensione, precedentemente manifestata, a favorire l'ingresso di nuovi volontari, indipendentemente dalla strategia di reperimento delle risorse finanziarie. In altri termini, rispetto alla difficoltà di reclutare e fidelizzare i volontari, la soluzione non è il ricorso ad operatori remunerati attraverso il reperimento di finanziamenti più cospicui.

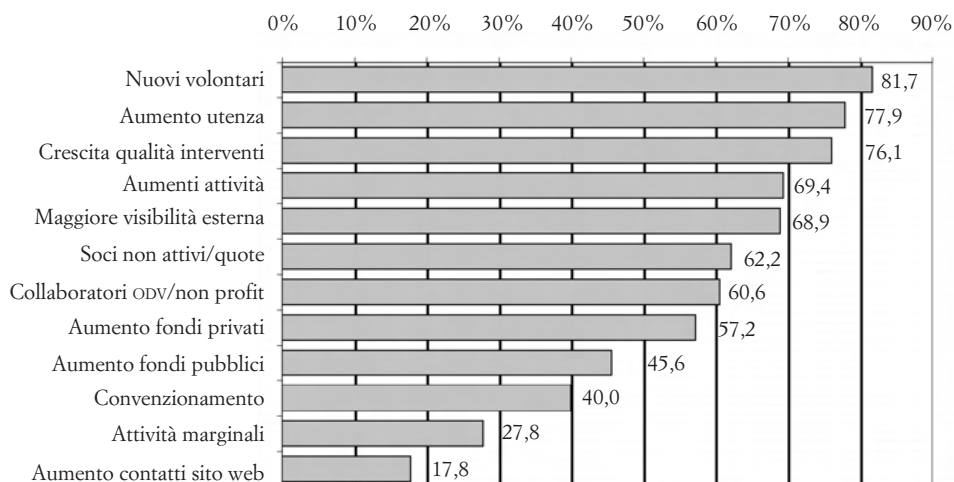
Tabella 46. Importanza attribuita dalle ODV a particolari indicatori di valutazione dell'attività (% di riga)

Tipologia di indicatori	% ODV per ciascun tipo di indicatore di valutazione			Punteggio medio di importanza
	Aspetto non valutabile	Aspetto non valutato	Aspetto valutato	
Acquisizione di nuovi volontari	3,3	14,4	81,7	1,85
Crescita del numero di utenti	5,0	17,2	77,9	2,11
Crescita della qualità degli interventi	8,9	15,0	76,1	2,27
Crescita del numero di prestazioni o attività	8,3	22,2	69,4	2,57
Maggiore visibilità esterna (più attenzione da parte dei media, riconoscimenti pubblici o privati ecc.)	7,2	23,9	68,9	2,61
Crescita del numero di soci (o sostenitori) non attivi e relative quote associative	6,1	31,7	62,2	2,70
Aumento delle collaborazioni operative con altre ODV o non profit	6,1	33,3	60,6	2,64
Aumento dei fondi privati (donazioni, contributi di imprese, banche ecc.)	7,8	35,0	57,2	2,92
Aumento dei fondi pubblici	9,4	45,0	45,6	2,95
Acquisizione di una convenzione e/o mantenimento di quelle pregresse	8,3	51,7	40,0	2,83
Aumento dei proventi per le attività economiche marginali	9,4	62,8	27,8	4,06
Aumento dei contatti con il sito web dell'ODV	7,8	74,4	17,8	4,04
Altro	-	98,3	1,7	1,33

*Punteggio: 1 = importanza elevatissima (massima); 2 = importanza considerevole; 3 = importanza media; 4 = importanza modesta; 5 = importanza scarissima (minima).

Le ODV che reputano maggiormente importante la valutazione (livello alto di attenzione) sono poco meno di un terzo del campione. Sono le ODV più efficienti, più grandi, più sinergiche con il pubblico, capaci di garantire una più elevata offerta formativa e, tendenzialmente, quelle operative nei settori del welfare.

Figura 10. Indicatori di autovalutazione delle ODV



Fonte: IPRES-FIVOL 2005.

6. Comunicazione

La comunicazione è un fattore strategico di partecipazione: essa permette di dialogare con i diversi portatori di interesse e di tutela, di rendere visibili finalità e risultati della propria attività, di veicolare messaggi verso l'opinione pubblica, di mediare e implementare l'informazione che passa attraverso i media, di rivestire un ruolo culturale che è oggi inscindibile da quello operativo e strettamente intrecciato a quello politico.

Nella ricerca si è saggiata la capacità delle ODV baresi di comunicare, sia all'interno sia soprattutto all'esterno. Sono state loro proposte 10 diverse modalità di informazione, e sensibilizzazione, nei confronti dei propri beneficiari e dei cittadini. Mediamente esse dichiarano di averne realizzate almeno quattro nell'ultimo anno. Così come sono pochissime le unità che affermano di non aver intrapreso direttamente alcuna iniziativa in tal senso, o di non aver partecipato ad alcun evento di questo tipo (Tab. 47).

Le modalità più largamente diffuse tra la maggioranza delle ODV sono di tre tipi:

- *autoreferenziale* in senso tecnico, ovvero finalizzata a divulgare materiali informativi sulla propria organizzazione – modalità menzionata da almeno 8 unità su 10, e prioritaria per 34 unità su 100;
- *promozionale*, ovvero orientata alla partecipazione a feste, ad altri eventi di piazza e culturali del volontariato locale, soprattutto allo scopo di farsi conoscere direttamente – modalità quasi equivalente alla prima per diffusione, ma meno considerata per incisività (è prioritaria per 20 unità su 100);
- quella specifica di *sensibilizzazione*, nei confronti dell'opinione pubblica, a due livelli:

a) tramite la presenza sulla stampa locale, per orientare messaggi rispetto ai temi o ai problemi che l'organizzazione affronta, e quindi per creare consapevolezza e coinvolgimento nella comunità in cui tale problema è presente e avvertito. Anche questa modalità riguarda la maggioranza delle ODV, ma è prioritaria per 20 unità su 100;

b) tramite la realizzazione di almeno un incontro pubblico con i cittadini, modalità inscritta nell'esperienza recente di quasi la metà delle ODV e di importanza secondaria solo alla diffusione di volantini e manifesti informativi. In tal modo, l'informazione viene veicolata direttamente ai cittadini facendoli partecipare e dibattere sulla stessa. È una modalità che si palesa come primo atto di democrazia, perché se non vi è una presa di coscienza generale sulle cause e sulle soluzioni di un problema non si promuove alcuna partecipazione, e con essa alcun tipo di mutamento sociale.

Comincia ad essere numericamente interessante, sebbene non in termini di priorità, l'impegno delle ODV nei confronti dei mezzi di comunicazione di massa.

Tale impegno riguarda anzitutto la *predisposizione di comunicati stampa* (almeno uno nel 2004) e la fruizione di uno *spazio informativo autogestito* sulla stampa locale. La presenza sui media è altresì avvalorata dal fatto che un terzo delle ODV interpellate nella ricerca ha fornito ai *mass media materiali di documentazione che sono stati pubblicati o resi noti*, e che quasi 3 unità su 10 hanno partecipato a dibattiti organizzati da tv e radio locali, a conferma di un credito di fiducia e delle capacità di fare comunicazione e di avere *audience* che il volontariato organizzato va acquisendo. Lo si era visto precedentemente nell'importante realizzazione di attività di informazione, divulgazione e sensibilizzazione prodotte dalle ODV.

Le maggiori difficoltà delle ODV nella comunicazione riguardano l'attivazione di un sito web autonomo, prerogativa del solo 14,4% di esse (le più grandi e dotate di mezzi) e la pubblicazione di un proprio bollettino o *news* informativa, modalità attivata da poco meno di un quinto del campione.

Al riguardo, il Centro di Servizio al Volontariato potrebbe venire incontro alle esigenze di visibilità e di immediatezza nella produzione e fruizione comunicativa consentita dall'informazione *online*, attivando un portale che ospiti o comprenda anche le più piccole organizzazioni, garantendo altresì la qualità minima nella confezione di questo spazio. Così come può affrontare temi inerenti singole organizzazioni di volontariato sulla propria rivista, e fare da volano informativo di eventi o proposte promosse da queste.

Tabella 47. Modalità di informazione e di sensibilizzazione nei confronti dei propri beneficiari e/o dei cittadini, realizzate dalle ODV nel 2004 in proprio e/o attraverso i mass media

Tipologia risposte	Incid. % delle ODV per singola risposta	Comp. % delle ODV in base alla risposta più importante
Ha diffuso brochure, manifesti, materiale informativo	67,4	28,7
Ha partecipato alle manifestazioni locali, provinciali e/o regionali sul volontariato (feste, convegni ecc.)	65,2	19,9
Ha realizzato più di un articolo o intervista per la stampa locale	56,9	7,6
Ha realizzato almeno un incontro pubblico con i cittadini	48,1	22,3
Ha realizzato almeno un comunicato stampa	43,1	1,7
Ha usufruito di uno spazio informativo sulla stampa locale	40,9	3,5
Ha fornito ai mass media locali materiale di documentazione pubblicato o reso noto (comunicati stampa, dati e informazioni su specifici problemi)	33,7	2,9
Ha partecipato a dibattiti e a incontri organizzati da tv e radio locali	28,2	5,8
Ha svolto una propria pubblicazione (bollettino, news ecc.)	18,8	4,7
Ha gestito e aggiornato il proprio sito web	14,4	0,0
Altro	6,6	2,9
Nessuna modalità di informazione e sensibilizzazione	5,5	0,0
Totale % *	428,8	100,0

* Il totale supera il 100% perché erano possibili più risposte.

L'apposito indice (Tab. 48) evidenzia un elevato livello di capacità comunicativa da parte di un quinto delle ODV esaminate, che hanno dichiarato di realizzare oltre 6 diverse modalità di informazione/sensibilizzazione.

Tale capacità si presenta trasversale rispetto alle diverse caratteristiche che compongono il campione, ad eccezione di una più elevata propensione alla comunicazione tra le unità meglio organizzate per funzioni al loro interno, e tra quelle appartenenti ai settori della partecipazione civica piuttosto che ai più tradizionali ambiti del welfare.

Tabella 48. Indice di comunicazione da parte delle ODV: in totale e per alcune variabili descrittive

Livello indice di comunicazione	ODV in totale	Indice di carenzialità		Macrosettore	
		Basso	Alto	Welfare	Par. civ.
Basso	40,9	30,5	50,8	46,1	34,2
Medio	38,7	40,7	36,1	38,2	39,2
Elevato	20,4	28,8	13,1	15,7	26,6
Totale %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
ODV rispondenti	181	59	61	102	79

Quale è oggi la capacità delle ODV di comunicare con strumenti tecnologicamente avanzati e in tempo reale? Complessivamente 1 unità su 2 non è estranea all'uso di tali mezzi (Tab. 49). Poco più di un terzo utilizza almeno uno dei due mezzi, mentre non più del 16% dispone sia di posta elettronica che di sito web. Le unità maggiormente dotate sono decisamente quelle più vitali e dinamiche, quelle più grandi e operanti nei settori emergenti della partecipazione civica. Infine, anche l'ubicazione nei comuni non capoluogo induce maggiormente all'utilizzo di una comunicazione in rete.

Tabella 49. Distribuzione percentuale delle ODV e di alcune variabili descrittive per utilizzo di strumenti tecnologici di comunicazione

Descrizione	ODV	Ambito territoriale		Dimensione (n. volunt.)		Epoca di nascita		Indice di vitalità		Macrosettore	
		Bari	Altri com.	≤ 10	> 10	Fino al 1990	1991-2004	Basso	Alto	Welfare	Part. civ.
E-mail/ sito web	34,3	59,5	46,8	31,8	36,5	21,5	44,1	29,4	37,3	28,4	41,8
Entrambe	16,0	23,8	37,4	12,9	18,8	17,7	14,7	10,3	29,4	13,7	19,0
Nessuna	49,7	16,7	15,8	55,3	44,8	60,8	41,2	60,3	33,3	57,8	39,2
Totale %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
ODV rispondenti	181	59	61	85	96	79	63	81	56	102	79

Capitolo settimo

Rapporto con i soggetti del territorio

Le organizzazioni di volontariato sono essenzialmente soggetti relazionali, perché nascono come soggetti reagenti rispetto a specifici temi e problemi del territorio, coagulando interessi e motivazioni di gruppi di cittadini, e perché possono assolvere meglio la loro *mission* se operano in sinergia con altri soggetti pubblici e privati. Il ruolo culturale, come anche politico, del volontariato si estrinseca nel dialogo costruttivo e intenso con gli altri attori, tanto più oggi nel nuovo assetto politico-organizzativo – quindi plurale – del welfare municipale e solidaristico.

Operare in modo distante e separato dagli altri attori del territorio non permette al volontariato di dare un contributo fattivo ai due principi forti delle politiche sociali: l'integrazione degli interventi e la partecipazione ai tavoli consultivi, e oggi in misura sempre più significativa a quelli della programmazione, progettazione e valutazione degli stessi.

Occorre quindi verificare la capacità di avere rapporti stretti e incisivi con il pubblico e con le altre realtà del terzo settore, pur nella distinzione dei ruoli e nel rispetto dell'autonomia di tutti. Infine, la frammentazione del fenomeno in sigle e in tante piccole organizzazioni rende sempre più necessario realizzare forme di coordinamento, soprattutto di settore, per poter esprimere rappresentanze e avanzare proposte unitarie, quindi più autorevoli, alle istituzioni pubbliche.

I temi della partecipazione e della rappresentanza impegnano le organizzazioni solidaristiche in un processo non scontato e di non facile attuazione.

1. Partecipazione agli organismi di rappresentanza e di coordinamento

Una prima domanda al riguardo intendeva registrare la partecipazione delle ODV ai vari coordinamenti che nascono a livello locale e provinciale, per affrontare tematiche specifiche o per interloquire meglio con i soggetti pubblici. Questi ultimi, poi, sempre più spesso promuovono apposite consulte del volontariato, quali organismi in grado di fornire input per le linee di intervento delle politiche sociali locali.

Si rileva così che otto unità solidaristiche su dieci fanno parte *di un coordinamento o di una consulta locale o provinciale*, e una su due partecipa ad entrambi i tipi di organismi (Tab. 50). Il dato segnala una notevole propensione a coordinarsi, e a fare rete, con le altre forze del territorio. Laddove esiste una consulta comunale del volontariato è maggiore l'aliquota di chi ne fa parte rispetto a chi non vi partecipa, e ciò denota un buon radicamento delle ODV nell'ambito locale, ma anche una certa intesa con l'ente locale e una certa volontà comune di collaborare.

Non pare invece frequente la partecipazione a tali organismi nel corso dell'anno, soprattutto a quelli consultivi di territorio, mentre sono più attivi quelli di area, in genere più finalizzati a specifiche attività di programmazione o di valutazione. Ciò conferma i problemi che attengono ad una reale partecipazione all'interno di tali organismi e alla incisività mediamente scarsa, soprattutto rispetto all'affermarsi di una cultura della concertazione partecipata, oggi resa possibile da una più avanzata legislazione.

Tabella 50. Partecipazione delle ODV ad uno o più organismi di coordinamento e numero medio di incontri a cui hanno preso parte nel corso del 2004

Tipologia organismi	Atteggiamento dell'ODV				
	Totale risposte %	Non attivo o non conosciuto	Non partecipano %	Partecipano %	N. medio di volte nell'anno
Consulta provinciale del volontariato	100,0	72,4	17,6	10,0	2,9
Consulta comunale del volontariato	100,0	42,0	20,4	37,6	3,3
Consulta di organizzazioni impegnate in una specifica area	100,0	59,7	22,1	18,2	5,8
Coordinamento del volontariato	100,0	53,0	16,6	30,4	4,9

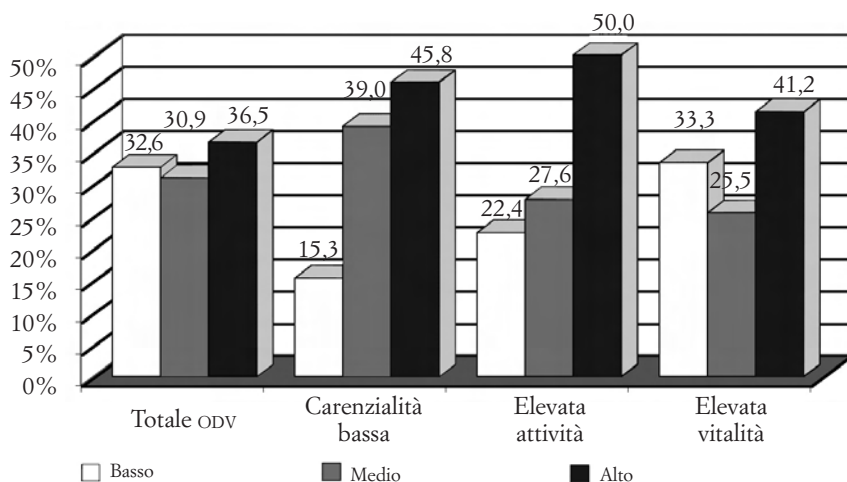
Anche in questo caso la partecipazione attiva ad organismi locali è più ampia e convinta tra le organizzazioni che hanno standard qualitativi superiori (Tab. 51). Con una sola eccezione. Le unità maggiormente sinergiche con il pubblico sono meno partecipative. Come si può spiegare questo dato? Evi-

dentemente una quota di ODV iscritte ai registri pubblici, convenzionate o finanziate dal pubblico, è meno interessata a far parte di questi organismi, che sono di tipo consultivo e orientati ad una dialettica costruttiva.

Tabella 51. Distribuzione percentuale delle ODV e di alcune variabili descrittive per indice di partecipazione

Livello indice di partecipazione	ODV in totale	Indice									
		Carenzialità		Rapporto col pubblico		Vitalità		Offerta formativa		Valutazione attività	
		Basso	Alto	Basso	Alto	Basso	Alto	Basso	Alto	Basso	Alto
Basso	32,6	15,3	44,3	31,7	31,7	33,8	33,3	42,0	25,0	29,7	22,4
Medio	30,9	39,0	27,9	25,4	34,9	36,8	25,5	27,2	32,1	37,8	27,6
Elevato	36,5	45,8	27,9	42,9	33,3	29,4	41,2	30,9	42,9	32,4	50,0
Totale %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Totale ODV	181	59	61	90	91	68	51	81	56	37	58

Figura 11. Indice di partecipazione delle ODV in totale e per alcune caratteristiche



Fonte: IPRES-FIVOL 2005.

2. Rapporto con gli altri soggetti del territorio

Lavorare in rete, fare collegamento, e realizzare progetti comuni con altri soggetti, pubblici e privati, è una esigenza ampiamente avvertita dalle organizzazioni di volontariato baresi. Esse rivelano di aver avuto nel 2004 contatti diretti, per un qualche obiettivo condiviso, con almeno tre organizzazioni di diversa natura, mentre solo 7 unità su 100 risultano isolate (Tab. 52).

In assoluto, il primo interlocutore delle ODV è il Comune, con cui due terzi delle realtà esaminate dichiara di avere avuto un rapporto di qualche tipo. Si conferma in generale un'attenzione ad entrare in interazione con le istituzioni locali, e non solo per svolgere attività in convenzione, come si analizzerà in seguito.

Anche le istituzioni formative, in gran parte pubbliche, costituiscono un luogo di interesse per la metà delle organizzazioni di solidarietà, considerato oggi strategico per far arrivare ai giovani i valori e i temi della solidarietà.

Nella graduatoria dei referenti vengono poi menzionati gli organismi di chiesa, che costituiscono un faro di ispirazione e di sostegno per molte organizzazioni che gravitano nelle parrocchie. A seguire, le altre realtà con cui le ODV si rapportano sono: le diverse componenti del terzo settore, *in primis* le cooperative sociali che spesso nascono dall'iniziativa delle stesse ODV, le associazioni di promozione sociale o non profit in generale e, in misura molto più ridotta, le fondazioni che al Sud non hanno la densità delle aree centro-settentrionali. Il dato importante (che 7 unità su 10 si sono relazionate per diversi motivi con altre ODV e/o con altre organizzazioni di terzo settore) trova conferma nel fatto che attualmente il 44,2% delle unità esaminate dichiara una collaborazione operativa con gruppi omologhi – ma più nei comuni dell'hinterland (47,5%) che nel capoluogo (33,3%) – e il 22,7% con altre componenti non profit.

Infine, del tutto residuale e di analoga eccezionalità è il collegamento con partiti e sindacati alla stregua delle imprese profit.

Tabella 52. Tipologia di soggetti pubblici e privati con i quali le ODV hanno collaborato o interagito significativamente nel corso del 2004

Tipologia dei soggetti	Inc. %
<i>Comune</i>	66,3
Azienda Sanitaria Locale (ASL)	47,0
Provincia	13,8
Regione	15,5
Altro ente pubblico (Prefettura, Tribunale per i minorenni ecc.)	23,2
Scuole, centri di formazione professionale, università	49,7
Altre organizzazioni di volontariato, associazioni di auto-aiuto	46,4
Strutture ecclesiali	43,1
Cooperative sociali, imprese sociali	22,7
Associazioni di promozione sociale, centri sociali e centri socio-ricreativi	14,9
Fondazioni	7,2
Partiti, sindacati	3,9
Imprese, banche	3,9
<i>Con nessun soggetto pubblico o privato</i>	6,6
Totale % *	364,2

*Il totale supera il 100% perché erano possibili più risposte.

Nel 2004 la maggioranza delle ODV pugliesi (51,4%) ha interagito con tre o più soggetti. Si tratta delle realtà reticolari che rivelano una fisionomia abbastanza eloquente: sono collegate fortemente con le istituzioni pubbliche, offrono una variegata formazione ai loro aderenti, sono meglio articolate al loro interno per funzioni e ruoli, dispongono di un maggior numero di volontari e sono le più consolidate per anzianità di servizio.

Aggregando le diverse categorie di soggetti in sei principali tipi, si può acquisire qualche ulteriore informazione (Tab. 53). Estremamente rilevante è la componente del campione che nel 2004 è entrata in rapporto con un ente pubblico (83 su 100), a ribadire da una parte la crescente consapevolezza delle ODV di svolgere una funzione pubblica, e dall'altra il relativo riconoscimento in atto da parte degli enti locali. L'attenzione alla valutazione dell'attività svolta e dei suoi esiti, la propensione alla formazione dei volontari (e non), la capacità di differenziare attività, di promuovere e realizzare progetti (vitalità/dinamicità), costituiscono variabili che al riguardo fanno la differenza. Esse segnalano una tensione alla crescita dell'attività, alla professionalizzazione delle competenze dei volontari e alla rendicontazione delle attività. Chi opera maggiormente con il pubblico sembra fare propria la cultura dell'accreditamento, che è ormai passata come criterio di riconoscimento di idoneità presso le amministrazioni pubbliche regolatrici del mercato sociale. Le ODV più interattive con la Chiesa sono quelle di più remota origine, quindi a più elevata ispirazione confessionale, e quelle del welfare che operano nei servizi alla persona; mentre il settore della partecipazione civica ha più ampio accesso alle strutture formative.

Tabella 53. Interazione delle ODV con altri soggetti nel corso del 2004 (in relazione ai tipi di partner e alla loro qualifica): in totale, per comune di ubicazione e per altre variabili significative

Descrizione dei partner	ODV in totale	Ambiti territoriali		Le variabili maggiormente connesse (%)	
		Bari	Altri com.		
<i>Numero tipi di partner</i>					
Nessuno	6,1	9,5	5,0		
Uno o due	42,5	50,0	40,3		
Tre o più	51,4	40,5	54,7	Livello elevato di rapporto col pubblico	76,2
				Variegata offerta formativa	66,1
				Livello basso di carenze organizzative	62,7
				Livello elevato di vitalità	62,7
				ODV di dimensioni maggiori (più di 10 volontari attivi)	61,5
ODV sorte prima del 1991				55,7	
<i>Qualifica dei partner</i>					
Enti pubblici	82,9	66,7	87,8	Elevata attenzione alla valutazione	94,8
				Variegata offerta formativa	92,9
				Livello elevato di vitalità	90,2
Altre di terzo settore	70,2	59,5	73,4	Livello elevato di vitalità	92,2
				Livello elevato di rapporto col pubblico	88,9
				Elevata attenzione alla valutazione	81,0
				Variegata offerta formativa	80,4
Scuole, strutture formative	49,7	47,6	50,4	Livello elevato di vitalità	62,7
				Variegata offerta formativa	60,7
				Dimensioni superiori (più di 10 volontari attivi)	56,3
				Macrosettore della partecipazione civica	54,4
Altre ODV	46,4	26,2	52,5	Livello elevato di rapporto col pubblico	68,3
				Livello elevato di vitalità	60,8
				ODV di dimensioni maggiori (più di 10 volontari)	54,7
				Macrosettore di attività: il welfare	51,5
Chiesa	43,1	40,5	43,9	Origine ODV: prima del 1991	50,6
				Macrosettore di attività: il welfare	49,0
ODV rispondenti	181	42	139		

Le ODV con una forte interazione con il pubblico rivelano anche un intenso rapporto con le altre organizzazioni di volontariato e di terzo settore in generale, come se il rapporto con l'uno trascinasse anche quello con le altre, o

più presumibilmente segnalano che l'orientamento a fare rete con gli altri soggetti non è semplicemente opportunistico, ma è un *modus operandi* delle organizzazioni.

Per quali motivi, o per fare cosa, le ODV della provincia barese si rapportano con gli altri soggetti del territorio? E in cosa si distingue il rapporto che esse hanno con le amministrazioni pubbliche da quello con le organizzazioni private?

Con le une e con le altre le organizzazioni di volontariato interagiscono soprattutto per l'organizzazione di convegni o di manifestazioni pubbliche, quindi per un'attività promozionale non molto impegnativa (Tab. 54).

Secondariamente, esse entrano in contatto per attuare momenti o iniziative di sensibilizzazione dell'opinione pubblica su specifici temi o problemi – sebbene più con le organizzazioni private – e inoltre per collaborare alla progettazione e realizzazione di determinati interventi o alla gestione condivisa dei servizi. Relativamente a queste ultime attività si nota un rapporto privilegiato delle ODV con le amministrazioni pubbliche, mentre emerge un rapporto quasi esclusivo nell'attività di consultazione e di partecipazione alla programmazione delle politiche sociali del territorio. Con le omologhe realtà del privato sociale vi è, invece, più connessione per la raccolta dei fondi.

Tabella 54. Incidenza percentuale delle ODV per ciascun tipo di attività realizzata o condivisa con soggetti pubblici e privati.

Tipologia di attività	Amministrazioni pubbliche	Organizzazioni private
Organizzazione di convegni o manifestazioni pubbliche	45,4	40,3
Attività di sensibilizzazione dell'opinione pubblica su specifici temi o problemi	40,8	49,6
Collaborazione per la realizzazione di determinati progetti	37,5	28,1
Gestione di servizi	32,2	28,8
Attività formative	32,2	28,1
Attività di programmazione delle politiche sociali del territorio	41,4	8,4
Raccolta fondi	31,6	38,8
Attività di progettazione di specifici servizi o interventi	30,3	23,0
Altro	2,6	1,0
Totale %*	294,0	246,1
ODV rispondenti	152	139

* Il totale supera il 100% perché erano possibili più risposte.

3. Rapporto con le istituzioni pubbliche

Si è già rilevato che 83 unità su 100 hanno di fatto dichiarato qualche rapporto o contatto significativo con una o più amministrazioni pubbliche nel corso dell'ultimo anno. Sono stati quindi evidenziati gli obiettivi di interesse comune ai due soggetti.

Si tratta ora di approfondire le diverse modalità di rapporto intrattenute a partire dall'iscrizione in un registro pubblico, che contrassegna una forma di regolazione istituzionalizzata tra i due referenti (Tab. 55).

Tabella 55. Iscrizione ai registri pubblici

Tipologia registro	Inc. % di ODV
Registro regionale del volontariato	51,9
Registro o albo comunale del volontariato	56,9
Registro o albo regionale di altra organizzazione non profit (ad es. protezione civile)	9,4
Registro o albo comunale di altra organizzazioni non profit	3,9
Registro o albo nazionale di altra organizzazione non profit	4,4
Altro registro	8,3
<i>Non iscritte ad alcun registro</i>	16,0
Totale %*	150,8

* Il totale supera il 100% perché erano possibili più risposte.

Le ODV iscritte in un registro pubblico sono 84 su 100, e di esse il 71,1% è registrato in quello regionale del volontariato o, in qualche caso, nell'albo comunale. Il tasso più elevato di iscrizioni si registra tra i comuni della provincia: l'87,8%, a fronte del 71,4% del comune capoluogo.

Tutte le altre variabili di differenziazione interna al campione (anzianità, settore di intervento, dimensioni, affiliazione ecc.) non segnalano scarti significativi, per cui si può parlare di trasversalità della propensione alla pubblicizzazione.

Le ragioni della registrazione possono essere di tipo diverso (Tab. 56), ma quella che più conta – in quanto fatta propria dalla maggioranza – è *l'opportunità di avere un riconoscimento pubblico di idoneità*.

Si sa che essere iscritti ad un registro pubblico è una forma di accreditamento che permette di accedere ai finanziamenti, ai progetti formativi – tanto che la più elevata aliquota (84%) che realizza una variegata offerta formativa per i propri aderenti risulta essere registrata – o di partecipare alle consulte, alle commissioni miste, ai tavoli di lavoro e di concertazione.

Molto meno marcate sono le altre motivazioni alla registrazione, di cui la più importante è *la possibilità di stipulare convenzioni con enti pubblici*, soprattutto per le unità semiprofessionalizzate (59,3%).

Va rilevata la consapevolezza, da parte di oltre un quarto di ODV, di essere arrivate a tale determinazione in virtù di una crescita dell'organizzazione, e quindi di una maggiore capacità operativa. Un'aliquota di poco inferiore fa riferimento, invece, ai vantaggi fiscali attribuiti alle ODV iscritte come beneficiarie alle ONLUS.

Tabella 56. Ragioni dell'iscrizione al registro regionale del volontariato: ODV in totale e per alcune variabili descrittive

Tipologia delle ragioni dell'iscrizione	ODV in totale	Ambito territoriale		Affiliate/federate	
		Bari	Altri com.	Sì	No
L'opportunità di avere un riconoscimento pubblico di idoneità	56,0	88,5	48,1	56,5	55,4
La possibilità di stipulare convenzioni con enti pubblici	38,1	30,8	39,8	39,1	36,9
La crescita strutturale, organizzativa o di capacità operativa dell'organizzazione	26,9	23,1	24,1	29,0	18,5
L'accesso ai contributi delle amministrazioni pubbliche, a specifici bandi per progetti o ad altri incentivi (ad es. formazione)	25,4	15,4	27,8	18,8	32,3
La possibilità di usufruire di agevolazioni fiscali (diventando ONLUS di diritto)	23,9	11,5	30,6	24,6	29,2
Altro	5,2	3,8	5,6	8,7	1,5
Totale %*	175,5	173,0	176,0	177,0	174,0
ODV rispondenti	134	26	108	69	65

Tipologia delle ragioni dell'iscrizione	Macrosettore		Epoca di nascita		Dimensione (n. volontari)	
	Welfare	Part. civ.	Fino al 1990	1991-2004	≤ 10	> 10
L'opportunità di avere un riconoscimento pubblico di idoneità	62,8	46,4	53,3	58,1	54,8	56,9
La possibilità di stipulare convenzioni con enti pubblici	37,2	39,3	31,7	43,2	38,7	37,5
La crescita strutturale, organizzativa o di capacità operativa dell'organizzazione	25,6	21,4	30,0	18,9	16,1	30,6
L'accesso ai contributi delle amministrazioni pubbliche, a specifici bandi per progetti o ad altri incentivi (es. formazione)	19,2	33,9	21,7	28,4	22,6	27,8
La possibilità di usufruire di agevolazioni fiscali (diventando ONLUS di diritto)	28,2	25,0	21,7	31,1	29,0	25,0
Altro	2,6	8,9	8,3	2,7	8,1	2,8
Totale %*	176,0	175,0	167,0	182,0	169,0	181,0
ODV rispondenti	78	56	60	74	62	72

* Il totale supera il 100% perché erano possibili più risposte.

I motivi della registrazione variano in riferimento ad alcune caratteristiche delle ODV: quelle del comune capoluogo vedono nell'iscrizione, in misura quasi doppia rispetto alle altre, l'opportunità di avere un riconoscimento pubblico di idoneità, ragione che è più diffusa anche tra i gruppi di soli volontari (69,1%) e tra le unità che operano nel welfare.

In generale, le ODV dei comuni dell'hinterland barese sono indotte all'iscrizione da motivazioni di opportunità, come la possibilità di accedere a convenzioni, ai contributi, ai bandi e agli incentivi delle amministrazioni pubbliche, e di usufruire delle agevolazioni fiscali in virtù del titolo di ONLUS. Lo stesso orientamento si evince tra le organizzazioni di formazione più recente (anni '90). Le compagini di origine più remota, affiliate o federate a sigle nazionali, e di dimensioni superiori, riferiscono maggiormente alla crescita organizzativa e alla capacità operativa delle loro unità il motivo della registrazione, indicativa pertanto della maturità raggiunta.

Infine, le ODV indipendenti e appartenenti ai settori della partecipazione civica sottolineano in proporzione superiore l'importanza di avere accesso con la loro pubblicizzazione, ai contributi e agli incentivi delle amministrazioni pubbliche, data anche la loro minore possibilità di accedere alle convenzioni.

Per una minoranza di ODV (il 24,3%), l'interazione con i soggetti pubblici è caratterizzata da rapporti di carattere pattizio, ad esempio per la gestione di qualche attività o intervento; mentre il 6,6% risulta essere stato convenzionato in passato. Il tasso di unità convenzionate si eleva nelle ODV dei comuni dell'hinterland (35,3%, a fronte del 16,7% del comune capoluogo), nelle ODV con oltre 10 volontari (35,4%) e nelle unità miste (31,5%), ovvero avvalentesi di personale remunerato, ma soprattutto in quelle che rivelano una vitalità elevata e una più variegata offerta formativa (51%); questi ultimi sono aspetti che evidentemente vengono premiati dalle istituzioni pubbliche che scelgono sempre più gestori affidabili sul piano della qualità delle prestazioni o degli interventi.

In rapporto alle amministrazioni pubbliche locali le ODV possono svolgere un ruolo compreso fra cinque possibili alternative. Nel complesso la maggioranza relativa si rispecchia in ruoli complementari o integrativi a quelli svolti dal pubblico. Al riguardo, su 100 unità interpellate si ha questa distribuzione (Tab. 57):

21 svolgono un'attività *sostitutiva* a quella pubblica, soprattutto tra le compagini del capoluogo e tra le unità indipendenti, ovvero non appartenenti a sigle nazionali o sovralocali del volontariato; è il ruolo tipico di un volontariato che agiva nel sistema asfittico e frammentato del vecchio welfare e oggi ridotto sia per la migliore capacità delle politiche pubbliche di presiedere ai bisogni, sia per la forte esternalizzazione dei servizi attraverso cui l'ente pubblico

tende a includere nella programmazione generale degli interventi anche quelli del volontariato;

32 realizzano attività che sono del tutto autonome, ma più per propri limiti che per scelta di operare in modo isolato, oppure (e soprattutto) affidate loro dalle amministrazioni pubbliche che *delegano* così appositi servizi. In parte questo volontariato va verso la deriva dell'istituzionalizzazione, assumendo gli standard e le caratteristiche, non sempre positive, dell'erogatore pubblico. È questo un ruolo più consono alle realtà stabilizzate nella propria offerta di servizi, ubicate nei comuni non capoluogo, alle realtà che operano nel welfare e alle unità affiliate con un rapporto fiduciario nei confronti delle amministrazioni pubbliche;

35 svolgono attività *complementari* a quelle del servizio pubblico, ma con una propria autonomia progettuale e operativa, pur coordinandosi con esso per fornire un supporto di umanizzazione e di personalizzazione che ne arricchisce la qualità complessiva. È una risorsa aggiuntiva a quella pubblica, ma in grado di negoziare in ogni momento la sua compatibilità con le richieste e le esigenze di quella. È questa una propensione tipica del volontariato di recente formazione, e per sua natura dovrebbe essere tendenzialmente più consona alle ODV dei settori della partecipazione civica e alle unità affiliate. Di fatto svolgono attività complementari a quelle pubbliche soprattutto le compagnie più dinamiche (45,1%), o che offrono ai loro aderenti una formazione più completa (44,6%);

12 svolgono una funzione *integrativa* a quella del servizio pubblico, inserendosi nella comune programmazione o collaborando strettamente, fin dalla progettazione, alla miglior riuscita di un servizio condiviso negli obiettivi e negli esiti. È il volontariato più orientato ad agire nel nuovo sistema di welfare locale, concertato tra tutti gli attori sociali e integrato nelle risposte. Questa funzione è altresì quella che discrimina meno il campione delle ODV.

Tabella 57. Funzioni svolte dalle ODV nel loro rapporto con le amministrazioni pubbliche: distribuzione percentuale delle ODV e di alcune variabili descrittive

Funzioni (l'ODV svolge una attività)	ODV totale	Ambito territoriale		Epoca di nascita		Macrosettore		Affiliate/ federate	
		Bari	Altri com.	Fino al 1990	1991-2004	Welfare	Part. civ.	Sì	No
Trascurata o non realizzata dalla A.P.	21,0	31,0	18,0	24,1	18,6	19,6	22,8	14,3	27,8
Che arricchisce le risposte istituzionali rispetto ad un determinato bisogno, pur con autonomia progettuale e operativa	35,4	33,3	36,0	29,1	40,2	32,4	39,2	31,9	38,9
Insieme o in stretta connessione con quella di una A.P. e all'interno della programmazione di questa	11,6	11,9	11,5	12,7	10,8	10,8	12,7	13,2	10,0
In esclusiva o affidata al volontariato	32,0	23,8	34,5	34,2	30,4	37,3	25,3	40,7	23,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

È stato chiesto, inoltre, ai responsabili delle ODV esaminate di esprimere con una parola chiave il senso del loro rapporto con le principali amministrazioni pubbliche con cui normalmente interagiscono (Tab. 58).

Tabella 58. Cosa rappresentano le amministrazioni pubbliche per le ODV

Parole chiave	Comune	ASL	Provincia	Regione
Partner	26,0	23,2	5,5	5,5
Sostenitore	14,9	7,7	5,5	5,0
Alleato	3,3	8,3	3,3	1,7
Finanziatore	8,8	2,2	1,1	6,6
Controparte	4,4	2,8	2,2	1,7
Soggetto non rilevante	42,6	55,8	82,4	79,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Emerge ancora una volta il rapporto più stretto con il Comune, che nel 26% dei casi è indicato come partner vero e proprio, mentre un altro 27% lo definisce in termini positivi, come alleato, sostenitore o finanziatore. Vi sono tuttavia 43 unità su 100 per le quali il Comune è un soggetto irrilevante. Queste, tuttavia, salgono significativamente nel rapporto con l'ASL, il cui ruolo di

ente ausiliario della Regione per l'attuazione delle politiche sanitarie, la mette in rapporto di partnership con poco meno di un quarto del campione, ovvero con molte delle unità attive nel settore della salute. Rispetto al Comune è prevalente la percezione di un soggetto alleato più che di un sostenitore, anche in termini finanziari. Il rapporto di maggior estraneità si ha nei confronti dell'ente Provincia, pur avendo essa oggi ruoli e funzioni di intermediazione e di supporto in tutto l'arco delle politiche sociali.

Aggregando in tre diverse valutazioni le parole chiave identificative della percezione che le ODV hanno dei due principali enti pubblici con cui si rapportano, il Comune e la ASL, emerge una prevalente situazione di positività, ma con delle differenze intracampione (Tab. 59).

Le ODV di Bari hanno qualche problema in più nel farsi riconoscere e valorizzare dal loro Comune, di quanto non avvenga ad esempio nel contesto non metropolitano. L'anzianità di servizio fa la differenza solo nel rapporto con la ASL, dove conta essere accreditati. Operare negli ambiti del welfare e con una sigla riconosciuta a livello nazionale è un vantaggio solo nei rapporti con la ASL, meno con il Comune.

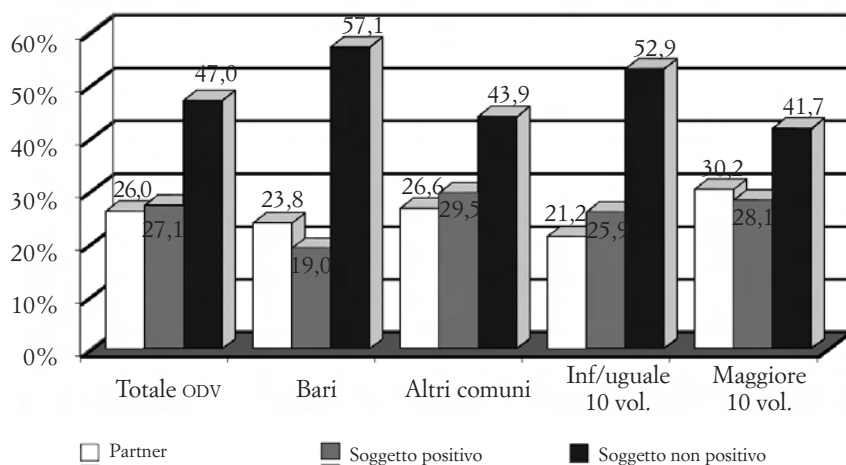
Infine, sono le ODV di dimensioni maggiori ad avere la percezione di un miglior rapporto con le amministrazioni pubbliche.

Tabella 59. Cosa rappresentano Comune e ASL: in totale e per alcune variabili

Parole chiave per tipo di ente	ODV totale	Ambito territoriale		Epoca di nascita		Macrosettore		Affiliate/ federate		Dimensione (n. volontari)	
		Bari	Altri com.	Fino al 1991	1991-2004	Welfare	Part. civ.	Sì	No	≤ 10	> 10
<i>Comune</i>											
Partner	26,0	23,8	26,6	27,8	24,5	23,5	29,1	20,9	31,1	21,2	30,2
Soggetto positivo*	27,1	19,0	29,5	25,3	28,4	24,5	30,4	27,5	26,7	25,9	28,1
Soggetto non positivo**	47,0	57,1	43,9	46,8	47,1	52,0	40,5	51,6	42,2	52,9	41,7
Totale %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Totale ODV	181	42	139	79	102	102	79	91	90	85	96
<i>ASL</i>											
Partner	23,2	21,4	23,7	29,1	18,6	30,4	13,9	26,4	20,0	21,2	25,0
Soggetto positivo*	18,2	19,0	18,0	15,2	20,6	25,5	8,9	18,7	17,8	8,2	27,1
Soggetto non positivo**	58,6	59,5	58,3	55,7	60,8	44,1	77,2	54,9	62,2	70,6	47,9
Totale %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Totale ODV	181	42	139	79	102	102	79	91	90	85	96

* Sostenitore, alleato e finanziatore; ** Controparte e soggetto non rilevante.

Figura 12. Parola chiave per significare il rapporto delle ODV con il Comune



Fonte: IPRES-FIVOL 2005.

Capitolo ottavo

Carenze, criticità e bisogni

La vita di una organizzazione, soprattutto se composta da cittadini che operano nella spontaneità, è alle prese tutti i giorni con i propri limiti e con inevitabili aspetti di criticità, qualunque sia lo stadio evolutivo dell'organizzazione. Questi sono riferibili agli aspetti organizzativo-gestionali, alle risorse, alla vita interna, ai rapporti con l'esterno e alla necessità di essere coerente con la propria *mission*. Le ODV sono quindi alle prese con tensioni contrapposte, come il soddisfare bisogni conservativi, e allo stesso tempo innovativi come la naturale spinta allo sviluppo, talvolta accontentandosi di lavorare giorno per giorno, talaltra guardando avanti e cercando di elevare la qualità della propria offerta di servizio o di intervento.

1. Carenzialità nell'assetto organizzativo-gestionale

Un'apposita domanda ha inteso verificare il livello di sofisticazione delle ODV sul piano delle funzioni organizzativo-gestionali, ovvero quelle che garantiscono una consapevole capacità operativa sia all'interno che verso l'esterno. Esse hanno a che vedere con la distribuzione dei ruoli e dei compiti, per specifiche competenze o per settori di responsabilità. La ricerca non indaga in profondità sulle modalità organizzative reali o sulla distribuzione delle responsabilità, ma si limita a rilevare l'attenzione specifica per ciascuna funzione proposta.

Le ODV baresi dichiarano di svolgere non poche funzioni, mediamente nove, rispetto alle dodici ipotizzate come necessarie alla buona gestione di un'organizzazione (Tab. 60). Tutte quelle indicate vengono svolte nella maggioranza delle unità esaminate, e nella totalità dei casi sono esercitate da personale

volontario, mentre in misura variabile, ma non superiore alle 2 unità su 10, sono assunte anche da operatori specializzati e remunerati, anche in qualità di consulenti esterni.

Tra le funzioni maggiormente svolte spiccano in ordine di priorità:

- quella *operativa*, ovvero la realizzazione delle attività e dei servizi, la progettazione, nonché la funzione di amministrazione e segreteria;
- quella *organizzativa interna e di supporto*, come la distribuzione dei compiti, la comunicazione, la funzione di archivio e documentazione, la promozione del volontariato e della solidarietà;
- quella *relazionale*, espressa nel rapporto con gli enti pubblici e con gli altri soggetti del territorio. Il dato conferma soprattutto la diffusa propensione delle organizzazioni baresi ad intessere rapporti continui di collaborazione e confronto con le istituzioni pubbliche. Ciò però non significa che l'esito di tale interazione sia sempre soddisfacente, dato che 57 unità su 100 denunciano difficoltà nel rapporto con le amministrazioni pubbliche.

Tra le funzioni più deboli, o meno praticate in modo strutturato dalle organizzazioni, vi è *in primis* l'analisi dei bisogni e delle risorse del territorio (non svolta da 49 unità su 100), seguita da tre funzioni strategiche per lo sviluppo complessivo delle organizzazioni: la valutazione delle attività e dei servizi, la gestione e formazione del personale, la raccolta dei fondi.

I compiti istituzionali maggiormente assunti dal personale remunerato, ovvero presenti in circa due unità su dieci, sono connessi:

- alla *gestione e formazione delle risorse umane* che, nelle realtà più complesse, richiede una specifica competenza in grado di presiedere alla “manutenzione” dei volontari (e non solo), in termini di fabbisogni formativi da soddisfare, di accompagnamento e supervisione, di verifica motivazionale e operativa;
- alla *progettazione di attività/iniziative*, anch'esse affidate talvolta alla mano di esperti, sia in termini tecnici sia procedurali, soprattutto se richiesta da specifici bandi di soggetti pubblici o privati. Nelle ODV più strutturate e di maggiori dimensioni, tale funzione è affidata ad un esperto progettista.

Tabella 60. Incidenza percentuale delle ODV per ciascuna delle funzioni organizzativo-gestionali svolte: in totale e per attribuzione a personale volontario e/o personale specializzato

Tipologia delle funzioni svolte	In totale	Con volontari	Con personale specializzato	Punteggio medio di adeguatezza*
Realizzazione delle attività e dei servizi	91,2	87,8	13,8	1.76
Progettazione di attività/iniziativa	87,3	84,0	18,2	1.75
Amministrazione e segreteria	86,2	78,5	9,9	1.72
Organizzazione interna dei compiti	86,2	81,8	7,2	1.73
Comunicazione interna/esterna	84,5	81,2	10,5	1.84
Archivio e documentazione	80,1	74,0	8,8	1.92
Promozione del volontariato e della solidarietà	77,9	76,2	7,7	1.90
Rapporto con gli enti pubblici e con altri soggetti privati del territorio	74,6	71,3	16,0	2.09
Valutazione delle attività e dei servizi	69,1	66,3	9,9	1.87
Raccolta fondi	61,9	60,8	2,2	2.20
Gestione e formazione del personale (volontari e non)	61,9	52,5	21,5	1.79
Analisi dei bisogni e delle risorse del territorio	59,1	56,9	7,2	2.02
Totale %**	920,0	871,3	132,9	1.87

* 1 = molto adeguata; 2 = abbastanza adeguata; 3 = poco adeguata; 4 = per niente adeguata.

** Il totale supera il 100% perché erano possibili più risposte.

Circa l'adeguatezza con cui tali funzioni vengono praticate, il punteggio medio rivela una concentrazione di giudizi attorno all'abbastanza adeguato, con qualche differenza significativa. Le funzioni che riscontrano in assoluto il minor tasso di carenzialità sono l'amministrazione e segreteria e l'organizzazione interna dei compiti, ma un buon giudizio di idoneità viene dato anche alla progettazione di attività e di iniziative. Al contrario, l'aspetto più carente risiede nella funzione della raccolta dei fondi, e ciò spiega l'interesse attuale e la domanda generale delle ODV di accedere a corsi specifici per l'acquisizione di competenze nel *fund raising*. Relativamente carente è anche la funzione inerente il rapporto con gli enti pubblici e con gli altri soggetti del territorio, a indicare lo scarto ancora esistente tra mantenere un rapporto e svolgere una funzione di partnership reale.

Il valore medio delle risposte rivela una graduatoria di carenzialità che indica al terzo posto l'analisi dei bisogni e delle risorse del territorio, aspetto che verrà successivamente approfondito per cogliere la caratura di pratiche e metodi adottati allo scopo. Si tratta infatti di un riscontro che non può essere archiviato senza una riflessione approfondita, dato che è proprio la capacità di recepire i bisogni e di utilizzare le risorse della comunità che giustifica il valore dell'operatività del volontariato e la sua autorevole presenza ai tavoli della programmazione e della progettazione.

Le carenze organizzativo-gestionali sono più avvertite nelle piccole unità, e meno invece nelle ODV che rivelano livelli più elevati di capacità valutativa interna e di formazione delle risorse umane (Tab. 61).

Tabella 61. Distribuzioni delle ODV per indice di carenzialità: in totale e secondo alcune loro caratteristiche

Livello indice di carenzialità	ODV Totale	Ambito territoriale		Dimensione (n. volontari)	
		Bari	Altri com.	≤ 10	> 10
Basso	32,6	23,8	35,3	22,4	41,7
Medio	33,7	54,8	27,3	38,8	29,2
Alto	33,7	21,4	37,4	38,8	29,2
Totale %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
ODV rispondenti	181	42	139	85	96

Livello indice di carenzialità	Indice di valutazione attività		Indice di offerta formativa		Indice del rapporto col pubblico	
	Basso	Alto	Basso	Alto	Basso	Alto
Basso	24,3	44,8	32,1	35,7	39,7	28,6
Medio	32,4	25,9	32,1	46,4	33,3	30,2
Alto	43,2	29,3	35,8	17,9	27,0	41,3
Totale %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
ODV rispondenti	37	58	81	56	63	63

Si è potuto rilevare anche un indice medio-elevato di carenzialità piuttosto diffuso tra le unità indipendenti (72,3%), al contrario delle affiliate che in 7 casi su 10 rivelano un livello medio-basso.

Si nota anche una relazione significativa tra carenzialità organizzativa e rapporto con le amministrazioni pubbliche, ma in direzione inversa: le unità con il più elevato rapporto denunciano complessivamente un più alto indice di carenzialità. Ciò significa forse che chi è in interazione con il pubblico avverte maggiormente le proprie lacune organizzativo-gestionali, ovvero sente l'esigenza di strutturarsi meglio in ruoli e funzioni, se non altro perché indotto dalle stesse aspettative di buon funzionamento riposte su di loro dall'ente pubblico, in quanto regolatore e primo garante delle risposte ai bisogni dei cittadini?

2. Aspetti di criticità

Sono stati analizzati anche gli aspetti considerati attualmente più problematici in seno alle unità baresi, in quanto oggetto di discussione interna e non fil-

trati dalla sensibilità e dalla percezione del responsabile compilatore del questionario (Tab. 62).

All'ordine del giorno delle ODV vi sono in media quattro aspetti di criticità palese. Quello preminente è *la difficoltà a reperire le risorse finanziarie*, elemento questo indicato da quasi 3 unità su 4, senza distinzioni intracampione, e in linea con il grande interesse dimostrato verso le attività di ricerca dei fondi e verso un rapporto con le amministrazioni pubbliche, finalizzato al finanziamento dei progetti o alla richiesta di contributi.

Un secondo aspetto di criticità, anch'esso segnalato da una congrua maggioranza di referenti (64 su 100), è costituito dalla *difficoltà a reperire nuovi volontari* a fronte della crescita numerica delle ODV, del loro impegno in tutti i campi del sociale e del rapporto sempre più intenso con le istituzioni pubbliche. Ciò si verifica in proporzione maggiore tra le unità del comune capoluogo (71,4%) e tra quelle impegnate nel welfare (69 su 100).

Il problema della risorsa umana gratuita non riguarda solo la tenuta dei volontari, ma anche la loro affidabilità, stante la diffusa lamentazione di una *discontinuità della partecipazione dei volontari* (57 ODV su 100), soprattutto tra le unità indipendenti (il 62,5%, di contro al 51,6% delle affiliate) e, paradossalmente, tra le più piccole (il 61,9% dei gruppi con meno di 10 volontari e il 52,6% tra quelli di dimensione superiore). Si tratta di un limite che non permette alle ODV un'azione costante e che contrae la partecipazione degli aderenti alla vita associativa. Non è un caso, pertanto, che quest'ultimo problema sia presente in un terzo delle ODV.

Il quarto aspetto di criticità, anch'esso in grado di affliggere la maggioranza delle unità esaminate (57 su 100), concerne il *difficile rapporto con le amministrazioni pubbliche*. Anche in questo caso è avvertito di più dalle unità indipendenti (69 su 100), che hanno evidentemente maggiore difficoltà ad essere riconosciute e valorizzate dal settore pubblico. Anche le ODV attive nei settori della partecipazione civica – più diffusamente delle unità attive nei settori socio-sanitari – palesano difficoltà nei rapporti con le amministrazioni pubbliche, come anche nel lavoro in rete con altri organismi del territorio.

Di diffusione intermedia è la preoccupazione di riuscire ad operare in rete con altri organismi (33 su 100), di comunicare all'esterno (30 su 100), di lavorare per progetti (24 su 100).

Le ODV che lamentano la *mananza di specifiche competenze interne*, per far fronte alle proprie attività, sono circa 2 su 10, e ancora una volta sono più le unità indipendenti rispetto a quelle affiliate/federate (rispettivamente, 23 e 14 su 100). È un'aliquota non trascurabile, che richiede un'attenzione specifica da parte del csv, che a sua volta può cercare di ovviarvi sia in termini di so-

stegno diretto con propri professionisti e consulenti, sia attraverso modalità di promozione di volontari qualificati.

Merita, infine, una sottolineatura il rischio che la funzione gestionale delle ODV faccia perdere di vista altri importanti compiti. È un dato che va comunque monitorato per allertare il movimento rispetto ad una eventuale deriva istituzionalizzante delle ODV – più attrezzate per la gestione, salvo il loro passaggio all'impresa sociale – pena il sacrificio delle altre basilari funzioni del volontariato: la proposta, la critica, la tutela, la testimonianza dei valori per un'educazione della solidarietà e della responsabilità.

L'esame delle risposte per ordine di priorità conferma la focalizzazione sulle difficoltà del reperimento delle risorse finanziarie (33 su 100). Se si accorpano le risposte indicative della penuria o della instabilità della risorsa umana gratuita, si sale tuttavia al 38,5%. Inoltre, facendo riferimento alla scarsa partecipazione associativa dei volontari, si ricava che poco meno di 1 organizzazione su 2 è afflitta da problemi relativi alla capacità di attrarre, motivare e fidelizzare i propri aderenti attivi.

Al centro delle preoccupazioni delle ODV, alla luce di questi dati, sembrano esservi due problemi:

- la promozione di risorse finanziarie, che va correlata o messa a confronto con la gestione strategica dei rapporti, non sempre facili, con gli enti pubblici erogatori dei contributi per le attività del volontariato;
- il deficit di adesione e tenuta degli stessi volontari, che non sembrano sempre trovare nell'ambiente associativo conferme, rinforzi motivazionali o valorizzazione in grado di favorirne la partecipazione. È significativo constatare, al riguardo, che la scarsa partecipazione dei volontari alla vita associativa è un problema avvertito molto più significativamente dalle ODV estranee – almeno negli ultimi due anni – a qualunque attività di formazione dei loro aderenti rispetto a quelle più intraprendenti (rispettivamente, il 45% e il 25,3%). Tale riscontro fa ritenere che la ragione di questo problema vada anzitutto ricercata nella difficoltà delle organizzazioni a nutrire motivazioni, competenze e identità associativa dei propri volontari.

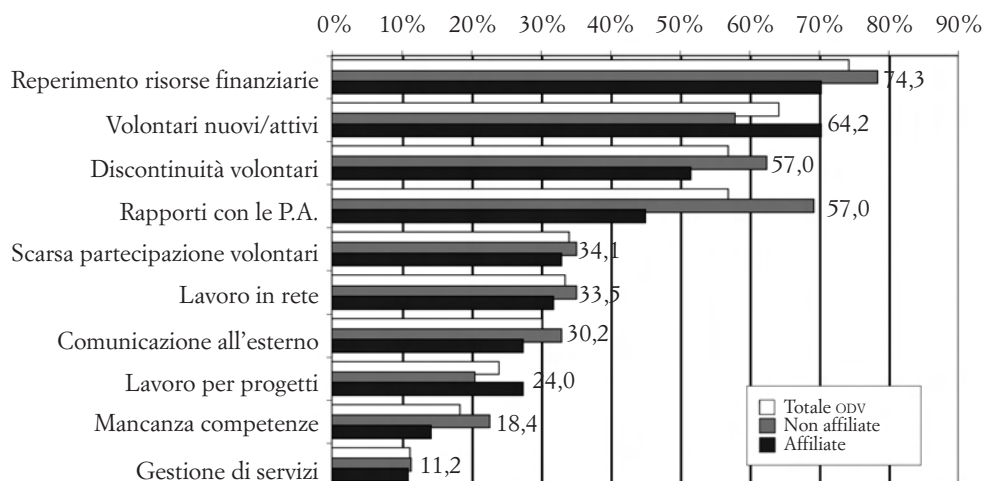
Tabella 62. Caratteristiche delle ODV in relazione agli aspetti problematici e prioritari

Tipologia dei problemi avvertiti	ODV		Ambito territoriale	
	Totale	Priorità	Bari	Altri com.
Difficoltà nel reperimento delle risorse finanziare	74,3	33,0	73,8	74,5
Reperimento di nuovi volontari e riduzione del numero di quelli attivi	64,2	21,2	71,4	62,0
Discontinuità della partecipazione dei volontari	57,0	17,3	54,8	57,7
Difficoltà nel rapporto con amministrazioni pubbliche (strumentalizzazione, burocratizzazione)	57,0	7,3	54,8	57,7
Scarsa partecipazione dei volontari alla vita associativa	34,1	7,3	28,6	35,8
Difficoltà a lavorare in rete con altri organismi	33,5	3,9	31,0	34,3
Difficoltà a comunicare all'esterno proposte, valori, comportamenti solidaristici ecc.	30,2	2,2	33,3	29,3
Difficoltà a lavorare per progetti	24,0	2,2	23,8	24,1
Mancanza di specifiche competenze interne	18,4	1,7	16,7	19,0
Gestione di servizi che limitano le funzioni di una organizzazione di volontariato	11,2	1,1	7,1	12,4
Altro	3,9	2,8	7,1	2,9
Totale % *	407,8	100,0	402,4	409,7
Totale v. a.	179	179	42	137

Tipologia dei problemi avvertiti	Macrosettore		Affiliate	
	Welfare	Part. civ.	No	Sì
Difficoltà nel reperimento delle risorse finanziare	71,6	77,9	78,4	70,3
Reperimento di nuovi volontari e riduzione del numero di quelli attivi	68,6	58,4	58,0	70,3
Discontinuità della partecipazione dei volontari	58,8	54,5	62,5	51,6
Difficoltà nel rapporto con amministrazioni pubbliche (strumentalizzazione, burocratizzazione)	48,0	68,8	69,3	45,1
Scarsa partecipazione dei volontari alla vita associativa	34,3	33,8	35,2	33,0
Difficoltà a lavorare in rete con altri organismi	28,4	40,3	35,2	31,9
Difficoltà a comunicare all'esterno proposte, valori, comportamenti solidaristici ecc.	31,4	28,6	33,0	27,5
Difficoltà a lavorare per progetti	24,5	23,4	20,5	27,5
Mancanza di specifiche competenze interne	17,6	19,5	22,7	14,3
Gestione di servizi che limitano le funzioni di una organizzazione di volontariato	6,9	16,9	11,4	11,0
Altro	2,9	5,2	4,5	3,3
Totale % *	393	427,3	430,7	385,8
Totale v. a.	102	77	88	91

* Il totale supera il 100% perché erano possibili più risposte.

Figura 13. Le criticità delle ODV in totale e per appartenenza



Fonte: IPRES-FIVOL 2005.

Un'ultima considerazione riguarda la diversa percezione che le ODV hanno dei loro problemi, a seconda del loro basso o elevato indice di rapporto con il pubblico. Le unità meno sinergiche, o più distanti, enfatizzano particolarmente la difficoltà del reperimento delle risorse finanziarie (l'80,6%, a fronte del 66,1% di chi ha un elevato rapporto con le amministrazioni pubbliche). Il dato più rilevante è che queste compagini lamentano in misura eloquente alcune difficoltà nel rapporto con esso (il 77,4%, rispetto al 37,1% di quelle che dichiarano una elevata sinergia). Ciò fa pensare che sia proprio la scarsa valorizzazione del volontariato, la sua strumentalizzazione, o la burocratizzazione del rapporto a impedire per una parte di esse una vicinanza più fattiva con le amministrazioni pubbliche.

Aggregando le risposte in aree omogenee di problemi, si rileva ancora meglio che il *problema delle risorse umane* (reperimento, discontinuità, competenze) è quello che più angustia le organizzazioni solidaristiche baresi, ed è naturalmente ritenuto quello più importante.

È una difficoltà che tocca in particolare le unità affiliate/federate, ma in modo prioritario riguarda le compagini a scarsa dinamicità – concorrendo a sua volta a spiegarla – e i gruppi più piccoli per numero di volontari. L'esser piccolo per molte compagini non è una scelta, visto che di fatto esse non riescono ad attrarre nuovi aderenti (forse perché meno conosciute e visibili) né tanto meno riescono a mantenerli nel tempo.

Prevalgono, inoltre, *problematiche di tipo esterno*, relative alla comunicazione e al rapporto con altri organismi, che sono oggi all'ordine del giorno nelle organizzazioni orientate ad iscriversi nei registri del volontariato, a dare un contributo al sistema integrato delle risposte, a sensibilizzare l'opinione pubblica e a informare i propri portatori di interessi. Sono preoccupazioni maggiormente esplicitate *in primis* dalle ODV che operano nei settori della partecipazione civica, dalle unità indipendenti (per esse sono prioritarie anche in proporzione maggiore), da quelle ubicate nel comune capoluogo e dalle compagini più dinamiche e maggiormente dotate di volontari.

Sono, quindi, segnalate sia dalle unità in crisi rispetto alla capacità di uscire dalla nicchia in cui si sono ristrette, sia dalle compagini più brillanti che vogliono accrescere il loro protagonismo sul territorio.

Le *problematiche di tipo interno* (deficit progettuale, gestione *vs.* altre funzioni del volontariato, scarsa partecipazione dei volontari) sono più contenute, o avvertite in misura meno acuta, soprattutto se attutite dal lavorare giorno per giorno, con poche risorse e rincorrendo urgenze ed emergenze (Tab. 63).

Tali problematiche vengono registrate in proporzione superiore dalle ODV dell'hinterland barese, da quelle affiliate/federate e di dimensioni superiori. Queste ultime dichiarano in misura maggiore vari tipi di problemi, sia interni che esterni, ma che sfumano in parte quando indicano come priorità il reperimento delle risorse finanziarie. Il fatto che le unità maggiormente dotate di risorse umane enfatizzino il reperimento di risorse finanziarie fa presumere che queste non vengono reperite per compensare il calo della disponibilità umana, ma per favorire una ulteriore crescita.

La penuria di risorse finanziarie, in quanto problema prioritario, ha una particolare risonanza anche tra le unità che operano nel welfare e, tendenzialmente, tra le unità ubicate a Bari, dove è più difficile il loro reperimento per la densità maggiore sia dei bisogni sia dei potenziali beneficiari di tali risorse.

I problemi denunciati vengono in qualche modo affrontati dalle ODV? Facendo riferimento all'aspetto maggiormente problematico (prioritario nella graduatoria di quelli indicati), il 75,3% delle ODV dichiara di mobilitarsi e di cercare delle soluzioni senza molte differenze intracampione.

Si nota solo un'enfasi maggiore nella ricerca di soluzioni positive tra le organizzazioni più vitali e dinamiche (88%) e tra quelle che danno maggiore importanza alla formazione con un'offerta variegata di contenuti (85,7%). Anche il rapporto più stretto con il pubblico tendenzialmente aiuta l'organizzazione ad affrontare il problema più spinoso (il 79% dei casi, contro al 69,4% delle unità a basso livello di rapporto con istituzioni pubbliche). È evidente che la capacità di affrontare i problemi sta dentro una prospettiva di sviluppo dell'organizzazione, di capacità di crescere e di fare innovazione.

Si tratta, infine, di evidenziare eventuali scarti tra il problema avvertito come più acuto e la capacità di affrontarlo. In tal modo, si può capire quale siano gli aspetti di vulnerabilità che non possono essere affrontati dalle sole organizzazioni e che richiedono anche un supporto esterno, come quello del Centro di Servizio al Volontariato.

Lo scarto più elevato (10 punti percentuali) tra problema dichiarato e capacità di affrontarlo riguarda la difficoltà di lavorare in rete con altri organismi non profit, segue la difficoltà nel reperimento delle risorse finanziarie (lo affronta l'8% in meno di chi lo indica come prioritario). Anche la difficoltà nel rapporto con le amministrazioni pubbliche trova minor capacità di affronto da parte delle ODV. Esse sembrano, al contrario, in grado di affrontare meglio la scarsa partecipazione dei volontari alla vita associativa.

Tabella 63. Prevalenza e priorità delle aree di problematicità: distribuzione delle ODV in totale e secondo alcune variabili descrittive

Area di problematicità	ODV totale	Ambito territoriale		Macrosettore		Affiliate/federate		Indice di vitalità		Dimensione (n. volontari)	
		Bari	Altri com.	Welfare	Part. civ.	No	Sì	Basso	Alto	≤ 10	> 10
<i>Prevalente</i>											
Di risorse umane*	50,3	52,4	49,6	52,9	46,8	45,6	54,9	57,4	49,9	51,8	49,0
Di tipo esterno**	28,7	38,1	25,9	23,5	35,4	34,4	23,1	19,1	33,3	24,7	32,3
Di tipo interno***	9,9	2,4	12,2	12,7	6,3	6,7	13,2	11,8	9,8	7,1	12,5
Nessuna preval. o di risorse finanziarie	11,0	7,1	12,2	10,8	11,4	13,3	8,8	11,8	7,8	16,5	6,3
Totale %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Totale v.a.	181	42	139	102	79	90	91	68	51	85	96
<i>Prioritaria</i>											
Di risorse umane*	41,4	43,9	40,6	41,0	41,9	41,2	41,6	45,8	34,7	50,0	33,7
Di tipo esterno**	13,8	12,2	14,3	11,0	17,6	18,8	9,0	12,1	16,3	13,4	14,1
Di tipo interno***	10,9	4,9	12,8	11,0	10,8	4,7	16,9	9,1	12,2	14,6	7,6
Risorse finanziarie	33,9	39,0	32,3	37,0	29,7	35,3	32,6	30,3	36,7	22,0	44,6
Totale %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Totale v. a.	174	41	133	100	74	85	89	66	49	82	92

* Discontinuità della partecipazione dei volontari, reperimento di nuovi, mancanza di specifiche competenze.

** Difficoltà a lavorare in rete con altre non profit, difficoltà nel rapporto con le amministrazioni pubbliche, difficoltà di comunicare all'esterno.

*** Difficoltà di lavorare per progetti, eccessivo impegno gestionale a scapito di altre funzioni, scarsa partecipazione dei volontari alla vita associativa.

3. Percezione dei bisogni più acuti e valutazione dei servizi più utili

Analizzando i bisogni maggiormente percepiti dalle ODV – quattro in media – si ha conferma degli aspetti di criticità precedentemente citati, cioè che le difficoltà di reperimento delle risorse finanziarie e umane determinano anche le aree di bisogno più consistenti (Tab. 64). S nota, però, una inversione di importanza: perché se esprimendosi sui problemi le ODV baresi mettono maggiormente in rilievo la difficoltà di reperire finanziamenti, manifestando i propri bisogni esse sentono l'esigenza di disporre di *un maggior numero di volontari*.

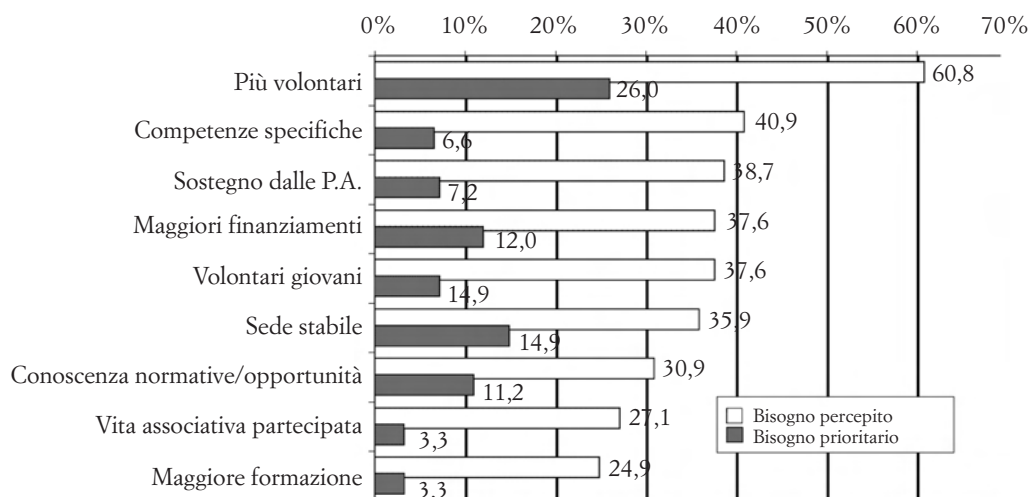
Tabella 64. Percezione dei bisogni più sentiti e indicazione del bisogno prioritario

Tipologia di bisogni	In totale*	Bisogno prioritario**
Maggior numero di volontari	60,8	26,0
Poter contare su volontari od operatori con specifiche competenze	40,9	6,6
Essere maggiormente valorizzata e sostenuta dalle istituzioni pubbliche	38,7	7,2
Maggiori finanziamenti	37,6	12,0
Poter contare su volontari giovani	37,6	7,2
Avere una sede più stabile o più idonea (più grande o confortevole ecc.)	35,9	14,9
Conoscenza delle normative e delle opportunità (bandi, finanziamenti su progetti ecc.)	30,9	11,0
Vita associativa più intensa e partecipata (incontri più frequenti, iniziative collettive, realizzazione di attività tra gli associati)	27,1	3,3
Poter fare più formazione per chi opera nell'organizzazione	24,9	3,3
Sviluppare la comunicazione verso l'esterno	19,3	0,6
Conoscere meglio i bisogni del territorio e del proprio specifico ambito di attività	18,2	1,7
Avere un supporto alla gestione dell'organizzazione (consulenze per specifici adempimenti o per specifiche attività)	17,1	0,6
Ampliare la rete dei soggetti esterni con cui interagire o cooperare	13,8	0,6
Struttura organizzativa più idonea allo svolgimento delle attività (articolazione di funzioni, definizione di responsabilità e ruoli ecc.)	12,2	1,1
Mantenersi fedeli ai valori costitutivi e alle funzioni del volontariato	13,3	3,3
Elaborare piani organici di lavoro e specifici progetti	8,8	0,6
Altro	0,6	0,0
Totale %	437,7	100,0

* Il totale supera il 100% perché erano possibili più risposte.

** Sono state considerate le 89 ODV che hanno indicato l'ordine di priorità dei bisogni.

Figura 14. I bisogni delle ODV più diffusi e quello prioritario



Fonte: IPRES-FIVOL 2005.

Si tratta di un fenomeno assolutamente rilevante, tanto che tra i sedici tipi di bisogni proposti, esso è l'unico espresso dalla maggioranza delle compagnie esaminate, e risulta prioritario per 26 compagnie su 100. Come esigenza diventa ancora più significativa, specie se sommata ai due tipi di bisogni che le sono immediatamente contigui: il poter contare su volontari od operatori con specifiche competenze (il secondo) e il poter contare su una quantità di volontari di età più giovane (il quinto in ordine di graduatoria). Insieme queste tre opzioni esprimono la preoccupazione prioritaria di 4 ODV su 10. Il lento ricambio generazionale dei volontari, che comincia a profilarsi, induce dunque i responsabili delle organizzazioni solidali a prestare una maggiore attenzione allo sviluppo della partecipazione pro-sociale dei giovani; mentre emerge con accentuata forza, soprattutto rispetto alla domanda sugli aspetti problematici, la necessità di disporre di risorse umane con specifiche competenze – presumibilmente in relazione all'esigenza di una maggior professionalizzazione dell'attività solidale, spinta anche da un tendenziale orientamento alla gestione di servizi più strutturati.

Tra i bisogni maggiormente avvertiti non manca quello che fa riferimento all'aspettativa di godere di sostegno e valorizzazione da parte delle istituzioni pubbliche locali per cui, come sopra esaminato, la percezione dello scarso soddisfacimento di tale bisogno da parte delle ODV genera la percezione di non poche difficoltà nel rapporto con esse.

Da oltre un terzo delle realtà esaminate è espressa anche l'esigenza di una sede più stabile o idonea, al fine di poter svolgere le proprie attività e fungere da punto di riferimento per la comunità locale. Ciò significa che oltre la metà delle ODV ospitate nelle sedi di altre organizzazioni dichiarano di non operare in condizioni di sufficiente agio e di sufficiente agibilità. È interessante constatare che 1 ODV su 2 con un indice elevato di carenze funzionali segnala questo bisogno, come a dire che non vi può essere una buona capacità organizzativa senza avere prima risolto il problema della stabilità e della agibilità della sede.

Questa prima serie di bisogni è complessivamente indicata in termini di priorità dal 74,4% delle unità interpellate.

Una segnalazione merita anche la seconda tipologia di bisogni, situati nelle posizioni mediane della graduatoria: 3 unità su 10 (e 1 su 10 in via prioritaria) reputano necessaria una *conoscenza esaustiva e aggiornata sulle normative esistenti e sulle opportunità* di partecipazione ai bandi per i finanziamenti dei progetti. È questo un bisogno che interpella direttamente il Centro di Servizio al Volontariato, chiamato a predisporre consulenze giuridiche e strumenti informativi idonei, soprattutto a vantaggio delle unità più piccole e di quelle che non possono poggiarsi sulle organizzazioni di secondo livello della propria sigla di appartenenza. Questo sostegno vale anche sul piano del rafforzamento della gestione e della struttura organizzativa delle ODV.

Invece, 27 ODV su 100 avvertono il bisogno di *incrementare la vita associativa e partecipativa* dei loro volontari o associati, in relazione ad un problema già emerso e collegato ad una certa disaffezione degli aderenti, misurata sulla discontinuità del loro impegno. È un bisogno che si coglie di più nelle organizzazioni impegnate nei settori della partecipazione civica e, non a caso, dove vi è una maggiore carenza sul piano organizzativo-gestionale (ad esempio, dove è caotica la distribuzione dei ruoli e delle responsabilità); 25 su 100 esprimono come bisogno quello di *poter fare più formazione*. Si tratta di un'aliquota più bassa rispetto al numero di ODV che negli ultimi anni si sono mantenute estranee alla formazione, in particolare se si considera che, in 44 unità su 100, volontari ed eventuali operatori non hanno beneficiato di alcuna attività formativa. Vi è pertanto una quantità non marginale di ODV che non ha in agenda la formazione o che non sa come far fronte a tale bisogno.

In una terza fascia, e quindi come minori, vengono citati i bisogni legati alla comunicazione, alla rilevazione dei bisogni del territorio, all'ampliamento della rete dei soggetti esterni con cui cooperare. Pur essendo anch'essi rilevanti dal punto di vista dello sviluppo dell'organizzazione sono tuttavia dipendenti dall'entità delle risorse, soprattutto umane, su cui le ODV possono contare.

La Tab. 65, relativa alle caratteristiche delle ODV maggiormente connesse

con i singoli bisogni, fa emergere al riguardo qualche profilo su base comparativa:

- le *ODV affiliate o federate* avvertono peculiarmente l'esigenza di disporre di un maggior numero di volontari e di poter contare sui giovani. Questi bisogni sembrano indicare che in queste realtà vi è uno scarso turnover di attivisti. Ciò significa che stanno perdendo un po' della loro capacità attrattiva? Al contrario, le ODV indipendenti si distinguono per una esigenza di maggiori finanziamenti;
- la *dimensione dell'organizzazione* fa la differenza rispetto a cinque tipi di bisogni, ma sono le unità di dimensioni maggiori (con oltre 10 volontari) le più esigenti. Le piccole unità, al contrario, si distinguono comparativamente solo per il bisogno di avere una sede più stabile o idonea; mentre, le organizzazioni medio-grandi (1 su 2) avvertono soprattutto l'esigenza di contare su volontari od operatori con competenze specifiche, oltre che di avere maggiori finanziamenti, di avere una conoscenza sistematica delle normative e delle opportunità di partecipazione ai bandi, e di fare più formazione. È evidente la loro proiezione verso il soddisfacimento di esigenze di crescita, in termini di quantità e qualità di risultati operativi;
- il *macrosettore di attività* è la variabile maggiormente divaricante il campione in termini di bisogni. Le organizzazioni che operano nel welfare reclamano più risorse umane: tra queste vi sono quelle giovani e più competenti, anche a seguito della formazione che sentono l'esigenza di fare. Le organizzazioni dei settori della partecipazione civica rivelano in via preminente bisogni di comunicazione, di capacità di lettura del territorio, di ampliamento della rete dei loro partner. Queste ultime enfatizzano più i bisogni di processo che non di *stock* di risorse, come è più avvertito da chi opera nel welfare;
- l'essere *ubicata a Bari o in un altro comune dell'hinterland barese* incide sull'enfasi posta su alcuni problemi. Si tratta di problemi relativi alla sede e al reperimento di operatori più competenti per le compagini dei comuni non capoluogo; mentre per le unità ubicate a Bari si tratta di problemi relativi ai finanziamenti, all'inserimento di volontari giovani e allo sviluppo di una comunicazione verso l'esterno;
- l'*anzianità* delle ODV determina qualche variazione in ordine a tre tipi di bisogni: le unità di più remota origine riferiscono esigenze legate all'acquisizione di volontari giovani (problemi di ricambio) e alle opportunità formative – bisogno questo connesso con il primo. Le unità sorte negli anni '90 sentono, invece, maggiormente l'esigenza di una sede dignitosa e di un aggiornamento sistematico su normative e opportunità di bandi;
- il *livello di vitalità/dinamicità* di una organizzazione è anch'esso un metro di registrazione dei bisogni: dove tale indice è scarso prevale l'esigenza di ave-

re un maggior numero di volontari, di poter contare anche sui giovani e di sviluppare la comunicazione verso l'esterno. La risorsa umana e la buona visibilità sono due propellenti verso il superamento di una fase statica o routinaria dell'ODV? Al contrario, un medio-elevato indice di vitalità è connesso con l'esigenza di formare i propri attivisti, di avere un maggior supporto nella gestione dell'organizzazione, così da far fronte alla loro crescita (in termini di attività e/o di utenze), di ampliare la rete dei soggetti esterni con cui operare. Vi è quindi più attenzione da parte di queste ultime per i bisogni di interazione operativa con gli altri attori e, paradossalmente, il bisogno di essere sostenute e valorizzate dalle istituzioni pubbliche. Come si spiega questa esigenza? Vorrebbero più spazio di iniziativa e di azione, e quindi si sentono frenate dalla burocratizzazione del rapporto con il pubblico, oppure faticano a stare dentro la programmazione delle politiche pubbliche del loro territorio;

– infine, l'indice di *basso o elevato rapporto con il pubblico*. Vi è una connessione interessante tra chi è in una posizione bassa e chi rivendica il bisogno di mantenersi fedeli ai valori costitutivi e alle funzioni del volontariato. È un dato che non tocca un'aliquota rilevante di realtà, ma è indicativo del timore che entrare nell'orbita del pubblico comporti la perdita di qualche grado di autonomia e di autenticità. Le unità che esprimono, invece, un elevato indice di rapporto con il pubblico sentono il bisogno di avere più volontari formati, senza i quali nel tempo non possono rispondere ai requisiti di qualità richiesti, nella realizzazione delle attività e dei servizi, dalle istituzioni accreditanti.

Tabella 65. Caratteristiche delle ODV con i valori percentuali più elevati secondo ciascun tipo di bisogno

Tipologia di bisogni	Caratteristiche delle ODV con i valori percentuali più elevati	%
Maggior numero di volontari	ODV affiliate o federate	71,4
	Macrosettore: welfare	69,6
	Scarso livello di vitalità	67,6
	Elevato livello di rapporto con il pubblico	65,1
Poter contare su volontari od operatori con specifiche competenze	Dimensione ODV: oltre 10 volontari	50,0
	Macrosettore: welfare	46,1
	Comuni di ubicazione: non capoluogo	44,6
Essere maggiormente valorizzata e sostenuta dalle istituzioni pubbliche	Basso livello di rapporto con il pubblico	54,0
	Medio-elevato livello di vitalità	43,4
Maggiori finanziamenti	Comune di ubicazione: Bari	47,6
	ODV indipendenti	45,6
	Dimensione ODV: oltre 10 volontari	43,8

(segue)

Tabella 65 (seguito)

Poter contare su volontari giovani	ODV affiliate o federate	47,3
	Basso livello di rapporto con il pubblico	46,0
	Comune di ubicazione: Bari	45,2
	ODV nate prima del 1991	44,3
	Macrosettore: welfare	42,2
	Scarso livello di vitalità	38,2
Avere una sede più stabile o più idonea	Livello elevato di carenze funzionali	49,2
	ODV nate dopo il 1990	41,2
	Dimensione ODV: fino a 10 volontari	41,2
	Comuni di ubicazione: non capoluogo	40,3
Conoscenza delle normative e delle opportunità	ODV nate dopo il 1990	36,3
	Dimensione ODV: oltre 10 volontari	35,4
Vita associativa più intensa e partecipata	Macrosettore: partecipazione civica	32,9
	Livello elevato di carenze funzionali	27,9
Poter fare più formazione per gli operatori	Elevato livello di vitalità	31,4
	Dimensione ODV: oltre 10 volontari	31,3
	Macrosettore: welfare	29,4
	ODV nate prima del 1991	29,1
	Elevato livello di rapporto con il pubblico	28,6
Sviluppare la comunicazione verso l'esterno	Comune di ubicazione: Bari	28,6
	Macrosettore: partecipazione civica	26,6
	Scarso livello di vitalità	25,0
Conoscere meglio i bisogni del territorio e dello specifico ambito di attività	Macrosettore: partecipazione civica	24,1
Avere un supporto alla gestione dell'organizzazione	Medio-elevato livello di vitalità	22,1
Ampliare la rete dei soggetti esterni con cui operare	Elevato livello di vitalità	23,5
	Macrosettore: partecipazione civica	19,0
Mantenersi fedeli ai valori costitutivi e alle funzioni del volontariato	Basso livello di rapporto con il pubblico	17,5

In considerazione della tipologia dei bisogni espressi, pertanto, è stato chiesto ai responsabili delle ODV quali fossero i servizi più utili per la loro organizzazione. Sono stati presentati loro nove tipi di servizi/attività, che corrispondono a quelli che spettano istituzionalmente ai Centri di Servizio al Volontariato, ed esse ne hanno indicati in media tre (Tab. 66).

Tabella 66. Le attività e i servizi ritenuti più utili: tra questi quella/o prioritario (in % su 180 unità rispondenti)

Tipologia servizi/attività	In totale*	Priorità
Attività di promozione del volontariato	60,0	17,2
Attività di formazione	55,0	25,6
Sostegno alla realizzazione di progetti	52,2	18,9
Partecipazione a specifici eventi	41,1	5,5
Servizi logistici	39,4	13,3
Informazione su eventi, opportunità, tramite apposito servizio di sportello, bollettino, news	33,9	8,9
Sostegno per la partecipazione a bandi pubblici	25,0	3,9
Consulenza per la gestione dell'organizzazione	23,9	4,4
Attività di ricerca e/o materiali di documentazione	12,8	1,7
Altro	0,6	0,6
Totale %	343,9	100,0

* Il totale supera il 100% perché erano possibili risposte multiple.

Coerentemente con il rilievo che 6 unità su 10 denunciano il bisogno di disporre di più volontari, altrettante sono in proporzione quelle che ritengono più utile un'attività di promozione sistematica. Si tratta di facilitare la conoscenza e il rapporto diretto dei potenziali volontari con l'organizzazione, di realizzare iniziative che facciano capire l'importanza del gesto donativo a beneficio di terzi o dell'intera comunità. Un intervento come questo può essere svolto da un Centro di Servizio attraverso una guida, o un *vademecum* illustrativo, delle organizzazioni attive sul territorio, che spieghi caratteristiche, aree di intervento e requisiti richiesti ai volontari impegnati. Può essere attivato anche uno sportello che mette in relazione, in modo mirato e consapevole, i soggetti che intendono fare volontariato con le organizzazioni esistenti sul territorio. L'importanza di tale attività è ribadita dal 41% di coloro che ritengono utile per la propria organizzazione partecipare a eventi specifici (convegni, feste del volontariato, momenti partecipativi), i quali molto spesso sono finalizzati a fare promozione. Complessivamente 73 unità su 100 menzionano una o entrambe queste risposte.

Altri due servizi costituiscono i desiderata della maggioranza delle ODV:

- l'attività di *formazione*, richiesta da un'aliquota equivalente a quella che aveva precedentemente dichiarato di non aver fatto formazione negli ultimi due anni (55 su 100). È l'attività indicata come prioritaria da un'aliquota maggiore: 1 unità su 4;
- il sostegno alla *realizzazione di progetti* (52 su 100): è ormai consapevolezza diffusa che la maggior parte delle risorse disponibili per il volontariato passano oggi attraverso la capacità progettuale, prima ancora che operativa, e che

un esercizio competente di tale funzione permette di risolvere o contenere l'aspetto di criticità maggiormente denunciato, quello appunto della difficoltà ad acquisire adeguati finanziamenti. Omologo ad esso è il servizio di sostegno per la partecipazione ai bandi (25 su 100). Complessivamente, il 57,5% dei responsabili del volontariato ha citato l'uno e/o l'altro, con un tasso di risposte congiunte del 33,6%.

Quote consistenti di richiesta potenziale riguardano, quindi, i servizi informativi di sportello (o mediatici) e quelli logistici legati all'utilizzo di sedi, spazi e attrezzature utili allo svolgimento di specifiche attività. Meno avanzata è la domanda di consulenze per la gestione dell'organizzazione, spesso così piccola da non richiedere competenze elevate per dirimere aspetti di contabilità, o amministrativi e fiscali, ma che assumono tuttavia rilevanza crescente dopo il primo stadio evolutivo dell'ODV oppure con la gestione dei finanziamenti concessi da soggetti esterni. La stessa iscrizione al registro del volontariato va periodicamente confermata con la consegna di documenti relativi all'attività svolta e al bilancio economico. Più rarefatte sono ancora le richieste di specifiche attività di ricerca e di documentazione.

L'analisi dell'utilità dei servizi e delle attività sopra dichiarata svela anche notevoli differenziazioni interne al campione. Anche in questo caso è possibile tracciare i desiderata delle ODV in base alle caratteristiche delle stesse (Tab. 67). Le attività che determinano maggiori differenze sono proprio quelle maggiormente indicate come utili: quelle di promozione del volontariato, verso cui optano sia le unità che precedentemente avevano dichiarato di avere maggior bisogno di volontari (affiliate, del welfare, in stretto rapporto con il pubblico) o di un costante ricambio (le unità medio-grandi), sia quelle che funzionano meglio (basso indice di carenzialità e alto di vitalità).

È altresì interessante constatare che le ODV con l'indice più elevato di rapporto con il pubblico sono – insieme a quelle più innovative, vitali e dinamiche – consapevoli dell'utilità di questi servizi, e quindi ad un *mix* di opportunità. Si sa al riguardo che sono proprio le ODV più connesse al pubblico che ricevono dai Centri di Servizio al Volontariato – nelle regioni dove questi sono già attivi da tempo – il maggior numero di prestazioni. Presumibilmente, oltre ad essere meglio informate di tale opportunità, sono maggiormente stimolate a incrementare la propria efficacia ed efficienza operativa.

Le unità a più basso livello di attenzione alla valutazione interna sono quelle che comparativamente si accontentano di partecipare agli eventi del volontariato e di usufruire di servizi logistici, mentre all'opposto le unità autovalutative desiderano più formazione, più sostegno alla realizzazione dei progetti e alla partecipazione ai bandi.

La domanda di formazione è avanzata soprattutto dalle unità indipenden-

ti, spesso di piccole dimensioni che da sole non sono in grado di soddisfarla, come anche dalle unità medio-grandi che hanno più persone da preparare ciclicamente nel tempo.

Tabella 67. Relazioni significative tra le attività e i servizi ritenuti utili ed alcune caratteristiche delle ODV

Tipologia servizi/attività		Caratteristiche delle ODV				
<i>Attività di promozione del volontariato (59,7%)</i>	Elevato rapporto con il pubblico 66,7%	Macrosettore del welfare 65,7%	ODV con oltre 10 volontari 64,6%	Affiliate o federate 63,7%	Basso livello di carenze funzionali 62,7%	Alto livello di vitalità/dinamicità 60,3%
<i>Attività di formazione (55%)</i>	ODV indipendenti 64,4%	Elevato rapporto con il pubblico 63,5%	Alto livello attenzione alla valutazione 62,1%	Macrosettore del welfare 61,8%	ODV con oltre 10 volontari 60,4%	
<i>Sostegno alla realizzazione di progetti (51,9%)</i>	Alto livello di vitalità/dinamicità 64,7%	Macrosettore partecipazione civica 59,5%	Alto livello di attenzione alla valutazione 58,6%	ODV con oltre 10 volontari 57,6%		
<i>Partecipazione a specifici eventi (40,9%)</i>	Basso livello di attenzione valutazione 54,1%	Basso livello di carenzialità funzionale 47,5%	Basso livello di vitalità/dinamicità 45,6%			
<i>Informazione su eventi e opportunità (33,9%)</i>	Alto livello di vitalità/dinamicità 49,0%	ODV Comune di Bari 47,6%	Macrosettore partecipazione civica 41,8%	Elevato rapporto con il pubblico 41,3%		
<i>Consulenza per la gestione (23,8%)</i>	Alto livello di vitalità/dinamicità 35,3%	ODV indipendenti 31,1%	Macrosettore partecipazione civica 34,2%	Elevato rapporto con il pubblico 33,3%		
<i>Sostegno per la partecipazione a bandi (25%)</i>	Alto livello di vitalità/dinamicità 37,3%	Alto livello attenzione alla valutazione 34,5%	ODV Comune di Bari 33,3%	Macrosettore partecipazione civica 32,9%	Elevato rapporto con il pubblico 30,2%	ODV indipendenti 30,0

(segue)

Tabella 67 (seguito)

<i>Servizi logistici (39,2%)</i>	Alto livello di carenzialità funzionale 49,2%	Basso livello di attenzione alla valutazione 48,6%	Affiliate o federate 45,1%	ODV dei comuni non capoluogo 42,4%
<i>Attività di ricerca e documenta- zione (12,8%)</i>	Basso livello di carenzialità funzionale 22,0%	Macrosettore partecipazione civica 17,7%		

La formazione è un servizio utile, in particolare per chi opera in molti comparti del welfare, in cui il contatto con persone in stato di sofferenza o di disagio richiede una abilità tecnica non disgiunta da competenze di tipo relazionale e motivazionale.

Nel settore della partecipazione civica, la domanda è invece più di tipo informativo, consulenziale (nella gestione della ODV), di sostegno nella partecipazione ai bandi e di ricerca/documentazione. Infine, le unità del capoluogo non si differenziano dalle altre per quanto concerne l'informazione e il sostegno alla partecipazione ai bandi, mentre le unità degli altri comuni della provincia denotano solo una maggiore domanda di servizi logistici.

Se queste sono anche le attività che caratterizzano l'offerta del Centro di Servizio al Volontariato, quale è la conoscenza che ne hanno le dirette beneficiarie, ovvero le ODV?

Si è posta una domanda *ad hoc*, con lo scopo di sondare se si tratta di un'agenzia nota nel mondo del volontariato barese – pur essendo operativa da pochi mesi – e se la conoscenza che se ne ha della sua natura e funzione è appropriata (Tab. 68). Si ricava che la maggioranza dei presidenti (54,1%), e dei responsabili, aveva già sentito parlare del csv. Al di sopra del dato medio, si collocano i rappresentanti delle ODV più grandi (il 59,4% delle organizzazioni con più di 10 volontari *vs.* il 48,2% delle piccole organizzazioni), delle organizzazioni più vicine al pubblico (livello alto di rapporto, 63,5%) e, ancora una volta non a caso, delle compagini più dinamiche e vitali (64,7%).

Il risultato è ancora più lusinghiero circa la conoscenza della natura e della funzione di un csv: su 100, 85 responsabili di ODV sanno di che si tratta, e sono in linea con la definizione corretta di csv. Al contrario, solo 5 responsabili non hanno mai sentito parlare prima del csv. Vi sono, quindi, le premes-

se affinché si possa instaurare un rapporto di attenzione e di reciproca fiducia tra il CSV “San Nicola” e le molteplici e variegate realtà del mondo solidaristico provinciale.

Tabella 68. Conoscenza del Centro di Servizio al Volontariato e della sua vera natura e funzione da parte delle ODV

Risposte	%
È un'associazione di associazioni di volontariato che realizza servizi per rispondere alle esigenze del volontariato	85,1
È un'agenzia pubblica che eroga finanziamenti o servizi al volontariato	6,6
È un'agenzia privata, senza scopo di lucro, che gestisce i finanziamenti erogati dalle fondazioni ex bancarie	5,5
Non hanno mai sentito parlare prima del CSV	2,8
Totale %	100,0

Capitolo nono

Profili tipici del volontariato barese

In questo capitolo si fornisce, tenendo conto delle sue principali caratteristiche, un'interpretazione sintetica del volontariato organizzato attivo nella provincia di Bari durante l'anno 2005. Una volta individuate e descritte le dimensioni che più lo spiegano, si cercherà di classificare le organizzazioni in base alla loro appartenenza ad una o a più dimensioni. Si entrerà, quindi, nel merito di una descrizione della tipologia dei profili specifici delle organizzazioni.

1. Le principali dimensioni del fenomeno

L'uso di tecniche di analisi multidimensionale ha permesso di leggere il fenomeno nelle sue dimensioni più significative.

Il primo passo è stato quello di selezionare un set di variabili cruciali per identificare tali dimensioni fondamentali o assi interpretativi¹. L'estrazione delle variabili da mettere in analisi è avvenuta in modo ragionato, tenendo conto delle risultanze già acquisite dalla precedente lettura analitica del fenomeno.

Esaminando gli addensamenti delle variabili tra loro connesse (più significativamente correlate), è possibile interpretare il fenomeno sulla base di due principali assi che costituiscono altrettanti elementi di differenziazione del fenomeno esaminato:

a) *la dimensione dell'attivismo efficiente e della sinergia operativa*. Questo asse interpretativo, sul versante positivo, è caratterizzato da una maggiore dinamicità e vitalità dell'organizzazione, espresse nella realizzazione dei proget-

¹ Le variabili estratte per l'analisi concernono le seguenti aree conoscitive: capacità operativa e progettuale, funzioni organizzativo-gestionali, area della problematicità-bisogno, attività di formazione, rapporti con i soggetti pubblici e privati.

ti, da un'espansione dell'attività, da una capacità di autovalutazione, e da collegamenti o collaborazioni più intense con gli altri soggetti, principalmente nella forma di partnership con le amministrazioni pubbliche. L'opposto si verifica sul versante dell'isolamento operativo delle unità, che è altresì connesso con una stasi sul piano delle nuove attività o servizi. Tale dimensione discrimina le ODV anche in relazione all'inserimento/cura dei volontari oppure alla capacità di differenziare le entrate. Le variabili che segnalano sinergia e attivismo si correlano con il superiore numero di volontari attivi presenti.

b) *La dimensione dell'autonomia/dipendenza dal pubblico.* Polarizza sostanzialmente il mondo del volontariato organizzato in ordine al grado di dipendenza dalle amministrazioni pubbliche e dai loro finanziamenti. Lo stare in una posizione o nell'altra si correla con il diverso ruolo dei volontari all'interno dell'organizzazione, che è scarsamente partecipativo laddove è maggiore l'influenza del pubblico sugli orientamenti operativi della compagine solidaristica, altresì fragile nella gestione interna. Al contrario, il distanziamento dal pubblico è connesso alla difficoltà di rapportarsi positivamente con le istituzioni locali e alla chiusura nella realizzazione di attività autonome e sostitutive, determinando anche rilevanti bisogni di accesso alle risorse.

Ciascuno dei due assi si sviluppa su di una traiettoria ideale tesa tra due opposte polarità. Con la Tab. 69 vengono presentate le principali variabili che connotano gli assi in ordine gerarchico sulla base della diversa decrescente capacità di spiegarli.

Tabella 69a. Le principali dimensioni del fenomeno del volontariato con le variabili di più elevato valore esplicativo (sulla base del valore test): a) dimensione dell'attivismo efficiente e della sinergia operativa

Polo A	Polo B
1. Elevato indice di collegamento con altri soggetti	7. Scarso indice di collegamento con altri soggetti
2. Collegamento/collaborazione con altre OTS*	1. No al collegamento/collaborazione con altre OTS*
3. Elevato indice di vitalità	3. Scarso indice di vitalità
4. Sinergia operativa con altre ODV nel 2004	9. Nessuna sinergia operativa con altre ODV nel 2004
5. Medio-elevato indice di cura e inserimento dei volontari	5. Dimensioni ODV: fino a 10 volontari attivi
6. Dimensioni ODV: oltre 10 volontari attivi	8. Nessuna attuale collaborazione operativa con altre ODV
7. Elevato indice di rapporto con il pubblico	2. Nessun incremento di attività o iniziative
8. Attuale collaborazione operativa con altre ODV	4. Basso-nullo indice di comunicazione
9. Differenziazione delle entrate: oltre quattro diverse fonti	6. Dimensioni ODV: fino a 10 operatori
10. Elevato indice di attenzione alla valutazione delle attività	10. Settore di attività: non socio-assistenziale

Tabella 69b. Le principali dimensioni del fenomeno del volontariato con le variabili di più elevato valore esplicativo (sulla base del valore test): *b*) dimensione dell'autonomia/dipendenza dal pubblico

Polo A	Polo B
1. Dipendenza dai proventi pubblici	2. Entrata prevalente direttamente da ODV
2. Elevato indice di rapporto con il pubblico	1. Basso indice di rapporto con il pubblico
3. Basso indice di partecipazione dei volontari	3. Settore di intervento: non sanitario
4. Nessuna presa in carico di utenze	8. Elevato indice di attenzione ai bisogni
5. Non menzionato come problema: la difficoltà nel rapporto con le amministrazioni pubbliche	5. Non è un problema: la scarsa partecipazione dei volontari alla vita associativa
6. Settore di intervento: sanitario	4. Funzione sostitutiva nei confronti delle amministrazioni pubbliche
7. Basso indice di attenzione ai bisogni	6. Rapporto con la ASL: controparte o soggetto non rilevante
8. Problema dell'ODV: la scarsa partecipazione dei volontari alla vita associativa	7. Rapporto con il Comune: controparte o soggetto non rilevante
9. Aspetti di criticità prevalenti: quelli interni all'ODV	9. Problema dell'ODV: difficoltà nel reperimento delle risorse finanziarie
10. Collegamenti con enti pubblici nel 2004	10. Bisogno dell'ODV: avere un maggior numero di volontari

* Organizzazioni di terzo settore.

** Il basso indice di bisogno è preceduto, in ordine di valore test, da altri tre tipi di funzioni non carenti (archivio e documentazione, promozione del volontariato e della solidarietà, amministrazione, segreteria e raccolta fondi).

*** Le ultime due variabili sono precedute, in ordine di valore test, da altre che sono però ininfluenti nel marcare la caratterizzazione dello specifico profilo fattoriale.

2. La classificazione delle organizzazioni in gruppi omogenei

L'attribuzione alle organizzazioni dei caratteri propri delle dimensioni precedentemente scrutate ha permesso di differenziare tre profili tipici, caratterizzati da una elevata disomogeneità, ma piuttosto coesi al loro interno (Tab. 70). La loro identificazione, avvenuta attraverso l'uso di una tecnica statistica di classificazione automatica, conferma l'ipotesi di una differenziata situazione del volontariato organizzato barese.

Tabella 70. Tipologia dei profili del volontariato organizzato della provincia barese

N.	Descrizione	ODV	%
1	ODV tradizionale: separata dal pubblico e ad elevata partecipazione interna	71	39,2
2	ODV a scarsa vitalità e partecipazione	49	27,1
3	ODV dinamica e sinergica	61	33,7
Totali		181	100,0

I gruppi, o tipi identificati, sono stati quindi denominati in base alla fisionomia saliente, pesati per quanto riguarda la loro consistenza percentuale, nonché descritti nelle loro principali valenze (Tabb. 71-73).

1. *Organizzazione tradizionale: separata dal pubblico e ad elevata partecipazione interna* (39,2% del totale). Il profilo di questo raggruppamento, che è il più ampio in quanto accorpa pressoché 4 unità su 10, rivela come caratteristica essenziale il forte distanziamento dalle istituzioni pubbliche (Tab. 71). Rispetto a queste ultime, le ODV appartenenti a tale tipo sono maggiormente autonome, economicamente indipendenti, quasi mai convenzionate. Il rapporto con i due soggetti istituzionali più vicini all'operatività di una ODV, come il Comune e la ASL, viene definito per lo più non rilevante, se non proprio negativo. Coerente con ciò è la diffusa collocazione di queste ODV tra quelle che svolgono una funzione sostitutiva nei confronti del pubblico.

Il fatto di operare in modo separato dal pubblico determina condizioni o comporta scelte che incidono sulla loro struttura interna e la loro operatività. La maggior autonomia dal pubblico si connette con entrate finanziarie più modeste – di cui più importanti sono quelle acquisite direttamente dall'ODV (quote associative, raccolta fondi ecc.) – ma anche con una moderata crescita in termini organizzativi/gestionali e operativi, nonché con una scarsa propensione a realizzare progetti specifici (con relativa partecipazione a bandi e accesso ai finanziamenti), oltre all'implicazione di alcuni difetti sul piano della comunicazione esterna.

Esse si collocano tuttavia nella media per vitalità e dichiarano, quasi nella generalità dei casi, un regolare andamento operativo nell'ultimo anno. Anche le ore medie dei loro attivisti si collocano in una posizione mediana lungo l'asse dell'impegno per l'organizzazione.

La loro risorsa primaria è costituita dai volontari, in modo più marcato rispetto agli altri due tipi: essi sono nel 35% dei casi l'unica risorsa di cui dispongono e si caratterizzano per il genere prevalentemente femminile e l'età adulto-anziana. Proprio perché è questo il fattore produttivo più importante, gli aderenti-attivisti sono più coinvolti nelle riunioni e nelle decisioni strategiche e ordinarie dell'organizzazione, pur se il loro inserimento avviene in modo più informale che negli altri due gruppi.

Non è invece elevato il loro impegno a promuovere tale risorsa e a diffondere la cultura della solidarietà tra i giovani inseriti nelle strutture formative.

Sono attive nei settori della partecipazione civica, ma anche nel socio-assistenziale orientato alla tutela dei diritti dei gruppi sociali più svantaggiati – due tipi di utenza mediamente in carico – con una peculiare attenzione ai loro bisogni, indice di una radicata capacità di intervento.

Tabella 71. Le principali caratteristiche connotative dell'organizzazione tradizionale (separata dal pubblico e ad elevata partecipazione interna): confronto con il totale delle organizzazioni esaminate*

Caratteristiche	1° Tipo	In totale
<i>Rapporto con il pubblico e con gli altri soggetti</i>		
Basso indice di rapporto con il pubblico		
Indipendenza dal finanziamento pubblico	66,2	34,8
No convenzioni con il pubblico	98,6	76,8
Rapporto con la ASL: negativo (controparte o soggetto non rilevante)	80,3	58,6
Rapporto con il Comune: negativo (controparte o soggetto non rilevante)	64,8	47,0
Nessun collegamento con strutture formative	64,8	50,3
Svolge un'attività trascurata/non realizzata dalla amministrazione pubblica (funzione sostitutiva)	35,2	21,0
<i>Risorse umane, strutturali e finanziarie</i>		
2 o 3 tipi di entrate	70,4	55,2
Ore di volontariato complessive: da 16 a 40	46,5	32,0
Budget dell'ODV 2004: meno di 5.000 euro	63,4	47,0
Entrate prevalenti: direttamente acquisite dall'ODV	74,7	51,4
ODV costituite da soli volontari	28,2	18,8
ODV composte prevalentemente da femmine	56,3	47,5
ODV con presidente o responsabile di genere femminile	50,7	39,2
Classe di età prevalente: adulti-anziani	52,1	40,9
<i>Indicatori di attività</i>		
Medio indice di vitalità	43,7	34,2
Medio incremento innovazione	45,1	37,0
Nessun progetto proposto e realizzato nel 2004	88,7	76,3
2 tipi di utenze	33,8	23,2
Settore di intervento unico o prevalente: socio-assistenziale e di tutela	45,1	34,8
Attività regolare nel 2004	91,6	84,5
Macrosettore: partecipazione civica	54,9	43,7
<i>Processi</i>		
Elevato indice di partecipazione dei volontari	46,5	34,2
Elevato indice di attenzione ai bisogni	47,9	35,9
Basso indice di cura nell'inserimento dei volontari	39,4	29,3
Nulla o basso indice di comunicazione	50,7	40,9
Medio-basso indice di carenza nelle funzioni organizzativo-gestionali	77,5	66,3
<i>Aspetti problematici e bisogni</i>		
Problema prevalente: difficoltà nel reperimento delle risorse finanziarie	46,5	32,6
Aspetti problematici: non risponde all'item sulle difficoltà nel rapporto con le amministrazioni pubbliche	64,8	49,2

* Le variabili sono collocate in ciascuna sezione tematica in ordine di significatività (valore test).

Il punto debole delle ODV di questo tipo risiede nelle risorse finanziarie, poche e di onerosa raccolta, che non permettono loro di espandere l'attività e di concentrarsi sull'impegno esclusivo dei volontari. Non avvertono nemmeno

grandi bisogni, né dichiarano l'opportunità di accedere a particolari servizi per accrescere competenze e attività. È un tipo di ODV che si accontenta di quello che è, anche se avrebbe potenzialità di crescita, se non altro per la capacità di intercettare il bisogno. Dovrebbero essere sostenute nei costi di gestione e sul piano della progettazione.

Il fatto di essere distanti o non integrate con le istituzioni non è avvertito come un problema da queste ODV (cosa che si spiega più per una scelta di separatezza che per una richiesta di autonomia): infatti, esse non sono nemmeno interessate ad accreditarsi presso le amministrazioni pubbliche.

2. *Organizzazione a scarsa vitalità e partecipazione (27,1% del totale).* Si tratta di realtà che operano in misura più ampia nell'ambito del comune, occupandosi in maniera elettiva di temi e problemi afferenti ai settori della salute e, in particolare, della promozione della donazione di sangue e di organi e, in misura minore, della cultura o dei beni culturali (Tab. 72). Le prime, sono in una netta maggioranza affiliate o federate alle grandi sigle nazionali (AVIS, FIDAS, Fratres, AIDO ecc.), e quindi mediamente formalizzate e dotate di due o tre organi tra cui quello di controllo. Esse forniscono un servizio sussidiario o delegato dal pubblico, con cui hanno un rapporto di livello medio. Sono invece scarsamente sinergiche con gli altri soggetti del terzo settore e con altri organismi del territorio, e poco presenti dentro le consulte e i coordinamenti del volontariato.

Le attività che svolgono non implicano interventi specifici per un'utenza particolare; sono piuttosto specializzate e tendenzialmente routinarie, poco basate su un lavoro per progetti, e risultano carenti anche nelle realtà di impegno culturale. Il loro indice di vitalità tende allo scarso, che in qualche caso (1 su 10) significa stallo, regressione sul piano operativo e scarsa innovatività.

Il problema più importante per queste unità è la penuria di risorse, siano esse di tipo strutturale (sede), di natura finanziaria – con 1 o 2 fonti di entrata al massimo e con una discreta dipendenza dai proventi pubblici – o di disponibilità di volontari attivi. Si tratta pertanto dei gruppi più ridotti di attivisti, che garantiscono poche ore complessive di impegno settimanale, e rivelano un ridottissimo turnover in almeno la metà dei casi. Sono quindi unità che tendono a contrarsi per l'apporto dei volontari – tendenzialmente maschi e ultra-quarantacinquenni – a cui nella maggior parte dei casi non sono in grado di garantire la copertura assicurativa; tutt'al più possono contare su altre figure come quelle di associati non attivi, o a impegno saltuario, religiosi, giovani in servizio civile. Paradossalmente la scarsa presenza media di volontari o di soci attivi riduce significativamente il tasso di partecipazione alle riunioni.

ni o ai momenti canonici di decisionalità, che solo in parte può essere attenuato con l'informalità degli incontri. Anche per le iniziative di formazione difettano più che nella media del fenomeno. Così si può dire delle pratiche di inserimento di nuovi aderenti attivi, e della scarsa attenzione a fare propri parametri di valutazione puntuali e rigorosi per verificare i risultati della propria attività.

Tabella 72. Le principali caratteristiche connotative dell'organizzazione a scarsa vitalità e partecipazione: confronto con il totale delle organizzazioni esaminate*

Caratteristiche	2° Tipo	In totale
<i>Rapporto con il pubblico e gli altri soggetti</i>		
Nessun collegamento con soggetti del terzo settore	59,2	29,8
Medio indice di rapporto con il pubblico	42,9	30,4
Dipendenza dai finanziamenti pubblici	46,9	22,1
Svolge un'attività in esclusiva rispetto a quella pubblica (funzione delegata)	44,9	32,0
Non ricevono contributi da parte di soggetti privati	85,7	69,6
Affiliate/federate	65,3	50,3
<i>Risorse umane, strutturali e finanziarie</i>		
Ore di volontariato complessive: non calcolabile o fino a 15 ore	42,9	21,0
0-1 tipi di entrate	28,6	11,6
Budget dell'ODV 2004: nessuna entrata o meno di 5.000 euro	67,3	54,7
Fino a 10 volontari attivi	75,5	47,0
Stasi dei volontari: né entrati né usciti negli ultimi due anni	49,0	25,4
ODV costituite da volontari più altri operatori non remunerati	71,4	59,7
ODV composte prevalentemente o esclusivamente da maschi	57,1	41,4
Classe di età prevalente: adulti-anziani	51,0	40,9
ODV con volontari attivi privi di copertura assicurativa	61,2	40,3
ODV prive di e-mail e di sito web	63,3	49,7
ODV prive di sede, domiciliate presso l'abitazione di un membro	14,3	7,2
<i>Indicatori di attività</i>		
Scarso indice di vitalità	65,3	37,6
Nessun incremento di innovazione	77,6	44,2
No utenze	59,2	28,7
Medio-alto livello di specializzazione attività (1-2 settori)	69,4	44,8
Settore di intervento unico o prevalente: sanitario	53,1	28,7
Settore di intervento unico o prevalente: culturale	12,2	6,1
Diminuzione/sospensione dell'attività nel 2004	10,2	4,4
Bacino di attività: comunale o subcomunale	71,4	58,6
Dispongono di organi di controllo	53,1	41,4
<i>Processi</i>		
Medio-basso indice di collegamento con altri soggetti	77,5	32,5
Basso indice di partecipazione dei volontari	71,4	29,3
Scarso indice di cura nell'inserimento dei volontari	44,9	19,9
Non vi è partecipazione dei volontari alle riunioni	20,4	7,2
Basso indice di attenzione alla valutazione dell'attività	34,7	20,4

(segue)

Tabella 72 (seguito)

Nulla o basso indice di comunicazione	61,2	40,9
Basso indice di attenzione ai bisogni	69,4	39,8
Non hanno registrato nuovi bisogni negli ultimi due anni	55,1	30,4
Alto indice di carenza nelle funzioni organizzativo-gestionali	53,1	33,7
Nessuna attività di formazione negli ultimi due anni per gli operatori	65,3	44,2
Basso indice di partecipazione/rappresentanza	51,0	32,6
<i>Aspetti problematici e bisogni</i>		
Servizi utili per l'ODV: sostegno alla progettazione	74,7	29,8
Problema prevalente: risorsa umana	55,1	39,8
Problema prevalente: organizzativo-gestionale interno	24,5	10,5
Non hanno mai sentito parlare del Centro di Servizio al Volontariato	57,1	45,9
Bisogni: non menzionano il bisogno di fare più formazione	91,8	75,1
Bisogni: non menzionano il bisogno di avere più finanziamenti	79,6	62,4
Servizi utili per l'ODV: non indicata l'attività di formazione	59,2	45,3
Servizi utili per l'ODV: non indicato il sostegno alla partecipazione a bandi	87,8	75,1
Bisogni: avere una sede più stabile o idonea	51,0	35,9
Bisogni: vita associativa più intensa e partecipata	40,8	27,1
Problemi: disporre di un maggior numero di volontari	32,7	21,0

* Le variabili sono collocate in ciascuna sezione tematica in ordine di significatività (valore test).

Colpisce, inoltre, il basso indice di comunicazione di tali organizzazioni, sottolineato anche dalla più scarsa dotazione di e-mail e di siti web, nonostante lo statutario impegno di molte ODV a realizzare campagne di sensibilizzazione. Esse sono altresì carenti sul piano delle funzioni organizzative, in quanto si basano su aderenti tuttofare senza una grande distribuzione di compiti. Sono, infine, poco propense ad adottare modalità di rilevazione dei bisogni.

Sono evidentemente le ODV con più aspetti di problematicità e bisogni dichiarati. Oltre alla carenza di risorse umane, più sentita rispetto a quella finanziaria, esse rivelano problemi di tipo organizzativo-gestionale di coinvolgimento dei volontari nella vita associativa e accusano il bisogno di avere una sede più idonea e stabile. Avvertono meno l'importanza della formazione, servizio che non ritengono particolarmente utile per la loro organizzazione, al contrario del sostegno alla progettazione.

Queste ODV sono multiproblematiche, in quanto difettano di risorse di ogni genere, connesse non tanto al ciclo di crescita quanto ad un deficit di partecipazione interna ed esterna che comprime attività e innovazione. I bisogni a cui tendono sono più quelli conservativi che quelli di sviluppo.

3. *Organizzazione dinamica e sinergica (33,7% del totale).* In questo raggruppamento, che rappresenta un terzo del fenomeno, sono rintracciabili le unità

che rivelano il più alto indice di rapporto con le amministrazioni pubbliche. Con quasi la metà di esse hanno un rapporto di tipo pattizio, *in primis* con l'Azienda Sanitaria Locale, e in non pochi casi dichiarano di essere partner del Comune (Tab. 73). Esse svolgono una funzione complementare, ovvero di arricchimento delle risposte dei servizi pubblici, convergendo quindi nella programmazione di questi. La loro propensione ad operare in modo reticolare le mette in contatto con tutte le organizzazioni omologhe o non profit del territorio.

Sono le organizzazioni dei grandi numeri, perché più dotate di volontari – prevalentemente giovani-adulti (fino ai 45 anni), che si impegnano complessivamente per un tempo settimanale più protratto – e di altro personale, remunerato e non. Ricevono finanziamenti più cospicui e crescenti da fonti differenziate (da 4 a 9), a cominciare dalla propria capacità di raccolta fondi; così come sono importanti le entrate da convenzioni o per corrispettivi di servizi resi, nonché quelle garantite loro da enti e soggetti privati, a segnalare efficacia operativa, radicamento territoriale e reputazione sociale.

Sono le unità in cui vi è un fisiologico turnover di volontari, ma con una tendenza al saldo positivo. Esse non rinunciano, però, ad acquisire personale remunerato, con cui soddisfano gli standard di servizio e i requisiti di qualità delle convenzioni e dei progetti.

Hanno in proporzione più diffusa una propria sede, con un orario di apertura settimanale prestabilito, e sono le più dotate di mezzi di comunicazione *online*.

Questi primi indicatori rivelano una forte dinamicità e vitalità, che si caratterizza nella proposta e nella realizzazione di progetti, nella sperimentazione di nuove attività, nell'estensione dei settori di intervento e/o nell'allargamento dei tipi di utenza in carico (almeno una per 84 unità su 100) e delle attività. Esse operano in modo privilegiato nel settore socio-assistenziale, ma la loro presenza è proporzionalmente maggiore anche nel comparto della protezione civile, nell'ambito educativo-formativo e nel campo sportivo-ricreativo. Il raggio di azione di molte di esse è quello più ampio sovracomunale.

Circa i processi che connotano questo tipo spicca ovviamente la propensione reticolare, ovvero la capacità di collegamento, rapporto e sinergia con tutti i soggetti pubblici e privati del territorio. Vi è poi una particolare attenzione alla valorizzazione della risorsa umana, attraverso la partecipazione diretta e responsabile dei volontari, la cura del loro inserimento e, soprattutto, la formazione che in queste ODV raggiunge il massimo risultato per quantità e varietà di offerta. La formazione viene indicata, tra l'altro, come uno dei bisogni più acuti, oltre che il servizio più utile per le loro compagini. Ma spiccano anche la sensibilità per la valutazione e per la comunicazione, fattori que-

sti che accompagnano lo sviluppo organizzativo e operativo delle ODV. Paradossalmente, queste unità rivelano un maggior spettro di bisogni: dall'accrescimento dei volontari, alle competenze e alle risorse finanziarie, non semplicemente in chiave conservativa, come nel caso delle ODV meno attrezzate e precarie, ma come ulteriore fattore di crescita operativa e qualitativa.

Tabella 73. Le principali caratteristiche connotative dell'organizzazione dinamica e sinergica: confronto con il totale delle organizzazioni esaminate*

Caratteristiche	3° Tipo	In totale
<i>Rapporto con il pubblico e gli altri soggetti</i>		
Alto indice di rapporto con il pubblico	68,9	34,8
ODV attualmente convenzionate con il pubblico	47,5	24,3
Collegamenti e rapporti con altre organizzazioni di terzo settore	93,4	70,2
Rapporto con la ASL: positivo (partner, sostenitore, alleato o finanziatore)	65,6	41,4
Collegamenti e rapporti con altre organizzazioni di terzo settore	73,8	49,7
Attualmente collaborano operativamente con altre ODV	59,0	44,2
Rapporto con il Comune: di partenariato	41,0	26,0
Svolge un'attività che arricchisce le risposte dei servizi pubblici	47,5	35,4
Conoscenza di cosa è un Centro di Servizio al Volontariato	72,1	54,1
<i>Risorse umane, strutturali e finanziarie</i>		
Ore di volontariato complessive: oltre 40	73,8	47,0
Da 4 a 9 tipi di entrate	62,3	33,1
Budget dell'ODV 2004: oltre i 10.000 euro	55,7	27,1
Entrate derivate da attività di autofinanziamento (quote, raccolte)	73,8	62,4
Dimensione ODV: oltre 20 volontari attivi	78,7	53,0
Dimensione complessiva ODV: oltre 20 operatori	77,1	51,4
Copertura assicurativa ai volontari	75,4	53,6
Entrate da convenzioni	42,6	23,8
Turnover dei volontari attivi negli ultimi due anni	62,3	47,5
Composizione delle ODV: presenza di personale remunerato	41,0	21,6
Classe di età prevalente dei volontari attivi: giovani-adulti (fino a 45 anni)	68,9	50,8
Flusso dei volontari negli ultimi due anni: saldo positivo	60,7	45,9
Entrate prevalenti: direttamente acquisite dall'ODV	28,2	18,8
Ricevono contributi da parte di enti privati	44,3	30,4
La sede dell'ODV ha un orario di apertura settimanale prestabilito	78,7	63,5
Entrate 2004 rispetto a quelle 2003: superiori	42,6	26,5
Sede in affitto	36,1	26,0
Utilizzano l'e-mail e il sito web	34,4	16,0
<i>Indicatori di attività</i>		
Elevato indice di vitalità	59,0	28,2
Elevato incremento innovazione (aumento attività e propensione all'ampliamento delle attività)	37,7	18,8
Progetti proposti e realizzati nel 2004	44,3	23,8
ODV impegnate su più progetti nel 2004	29,5	12,7
Hanno almeno 1 tipo di utenza	83,6	71,3
Settore di intervento: socio-assistenziale	83,6	63,0

(segue)

Tabella 73 (seguito)

ODV impegnate in più di 2 settori di intervento	78,7	55,3
Settore di intervento: educativo-formativo	68,8	53,0
Settore di intervento: protezione civile	31,6	19,9
Aumento dell'attività nel 2004	21,3	11,1
Ambito di intervento: sovracomunale	54,1	41,4
Settore di intervento: sportivo-ricreativo	34,4	24,9
<i>Processi</i>		
Elevato indice di collegamento con altri soggetti	82,0	51,4
Elevato indice di cura nell'inserimento dei volontari	77,1	50,8
Medio-elevato indice di partecipazione dei volontari	85,2	70,7
Elevato indice di attenzione alla valutazione dell'attività dell'ODV	55,7	32,0
Elevato indice di comunicazione	31,2	20,4
ODV che fanno formazione	78,7	55,8
Elevato indice di offerta formativa	50,8	30,9
Elevato indice di promozione del volontariato	47,5	28,2
<i>Aspetti problematici e bisogni</i>		
Bisogno: fare più formazione per chi opera nell'organizzazione	39,3	24,9
Bisogno: avere più finanziamenti	47,5	37,6
Servizio utile all'ODV: attività di formazione	68,9	54,7
Servizio utile all'ODV: sostegno per la partecipazione ai bandi	36,1	24,9
Servizio utile all'ODV: consulenza per la gestione dell'organizzazione	36,1	23,8
Bisogno: disporre di volontari o di operatori con specifiche competenze	50,8	40,9
Bisogno: un maggior numero di volontari	37,7	26,0

* Le variabili sono collocate in ciascuna sezione tematica in ordine di significatività (valore test).

Capitolo decimo

Contributo del focus group

L'intervista focalizzata di gruppo – o *focus group* – aveva lo scopo di aggiungere elementi e considerazioni qualitative ai dati quantitativi raccolti con lo strumento standardizzato del questionario¹. Il metodo utilizzato ha il pregio di favorire un'interazione intensa fra i partecipanti, e un confronto aperto tra posizioni diverse su vari temi di attualità del volontariato italiano e barese, partendo da una precedente rilevazione².

1. I temi della discussione

I temi su cui si è impostata la discussione collettiva sono stati i seguenti: 1. i bisogni maggiormente avvertiti dalle organizzazioni di volontariato; 2. il rapporto tra le ODV e le amministrazioni pubbliche; 3. il problema del reclutamento di nuovi volontari, e quindi del ricambio nelle organizzazioni della provincia, se esiste e eventualmente da cosa dipende; 4. le funzioni delle ODV, gli elementi distintivi rispetto alle altre realtà di terzo settore, e il rapporto con queste; 5. il problema del coordinamento e della rappresentanza nel mondo del volontariato.

I testimoni del volontariato locale chiamati a partecipare al *focus group* appartengono ad un ampio spettro di realtà e settori del volontariato e alcuni di essi sono anche membri di organizzazioni di rappresentanza e di secondo livello. I partecipanti sono stati 11 appartenenti alle seguenti organizzazioni: ANPAS, Associazione Tetraplegici, Associazione Famiglie Tossicodipendenti,

¹ Tale metodo, se non permette alcuna inferenza statistica delle informazioni raccolte, ha un'utile funzione integrativa dei dati empirici raccolti con il questionario.

² Cfr. R. Frisanco (a cura di), *Il volontariato in Puglia*, IPRES-FIVOL, Roma 2004.

AUSER, AVO Puglia, Federazione Pugliese Donatori di Sangue, Fratres, Gruppi di Volontariato Vincenziano, Legambiente, Misericordie, Organizzazione Emergenza Radio.

Nel resoconto puntuale dei risultati del dibattito realizzatosi nel *focus group* – che peraltro segue – si è inteso testimoniare il più fedelmente possibile le posizioni che in misura più ampia ed emblematica sono state espresse dai partecipanti. I contributi più significativi compaiono in tondo tra doppi apici.

1.1. I Bisogni delle ODV

Il bisogno più diffusamente avvertito è quello della disponibilità di una sede e/o della sua idoneità, come preconditione di una buona operatività. Infatti, è altrimenti difficile per qualunque organizzazione operare ed essere visibile sul territorio. Le ricerche fatte sul fenomeno, anche a livello locale, confermano che molti gruppi hanno sedi precarie, sono ospitati nelle parrocchie o presso altri enti e condividono spesso i locali con altre organizzazioni. Molti gruppi ne sono infine privi, almeno temporaneamente. Il deficit di una risorsa essenziale come la sede finisce per ostacolare la crescita di qualità, e quindi la progettualità stessa delle ODV. Due contributi particolarmente significativi: “Io penso che tutte le ODV avrebbero diritto ad una sede dignitosa. E possibilmente gratuita”; “Io rappresento dieci Misericordie nella provincia di Bari di cui quattro non hanno la sede e pagano il fitto. E specialmente per le organizzazioni che non hanno una convenzione non è facile trovare i soldi per pagare l'affitto. Questo è semplicemente vergognoso perché alle associazioni iscritte dovrebbe essere riconosciuta una sede”.

Rispetto alla soluzione i referenti del volontariato propendono per una disseminazione di sedi sul territorio, piuttosto che per una concentrazione in apposite case del volontariato, che talvolta i Comuni intendono invece realizzare. Un esempio su tutti è costituito dal Comune di Bari, anche se il suo tentativo non è andato a buon fine: “Le ODV non furono d'accordo, perché veniva meno la propria identità, e rifiutarono il progetto”; “Il fatto di fare uno stesso stabile dove inserire tutte le ODV è vero che potrebbe risolvere il problema, così però il volontariato non è più visibile sul territorio, sparisce dalla circolazione”.

Anche quando ottengono la sede da una amministrazione locale non mancano i problemi: “Noi abbiamo cambiato quattro sedi, e l'ultima l'abbiamo ottenuta in virtù di una collaborazione con l'amministrazione comunale, che fra due anni può cambiare. Questo ci preoccupa, perché abbiamo insistito per

avere un contratto di comodato d'uso ventennale o almeno decennale, ma non è stato possibile. Anche il CSV dovrebbe farsi carico di sensibilizzare i sindaci, i quali quando devono gestire delle manifestazioni culturali, sportive o canore ricorrono sempre al volontariato”.

I bisogni complessivamente espressi dai testimoni privilegiati del *focus group* sono vari. I più significativi sono:

- *fare rete con altre organizzazioni*, “condividendo idee e progetti per raggiungere il bene comune, la lotta alle cause della povertà, al degrado ecc.”. Vi è in sostanza, e per larga parte del fenomeno, la difficoltà a mettersi in rete, a comunicare effettivamente per operare insieme, nonostante siano diffusi i collegamenti e la comune partecipazione a feste, eventi, convegni e manifestazioni varie. Emblematica appare la seguente testimonianza: “Tra i bisogni quello più importante è proprio quello di creare una rete tra i vari enti presenti sul territorio – associazioni, enti locali, terzo settore – perché non ci conosciamo. Questa rete permette di essere fonte di informazione, di scambio, di conoscenza, e quindi di mirare tutti ad un unico obiettivo che è quello di migliorare il tessuto sociale delle nostre città”;

- *interagire efficacemente con le amministrazioni pubbliche*, per le funzioni di critica e di proposta, ora sempre più anche come partner nella programmazione e progettazione locale delle politiche sociali. I referenti dichiarano, in sostanza, non poche difficoltà nell’interazione con gli enti pubblici, che appaiono arroccati nelle loro prerogative, che hanno un rapporto di tipo burocratico con le ODV, che non considerano la loro vera funzione e tendono ad utilizzarle nelle emergenze. Per di più, non vi è ancora un rapporto di partnership, anche per i limiti delle ODV (tendono a chiedere sussidi e contributi, e operano ancora poco nella logica del progetto). Occorre, quindi, “imparare ad essere dei buoni interlocutori con gli enti locali”;

- *fare più formazione*, anzitutto a beneficio dei volontari. Il bisogno di una maggiore preparazione dei volontari viene evidenziato in particolare dalle ODV che operano nel settore socio-sanitario, in quanto “è l’unico strumento che consente ai volontari di poter interagire con persone che si trovano in condizioni disagiate”. Si chiede più formazione non solo per i volontari, ma anche per i dirigenti e i responsabili, per i quali è importante acquisire “una formazione legale, una formazione che sia in grado di gestire un’associazione, senza mettersi a rischio di problemi anche di carattere penale (vedi applicazione della legge sulla privacy)”: “Ci sono molte organizzazioni che sono gestite da persone di buona volontà, ma che non hanno specifiche competenze, e bisogna arrivare a metterle in condizione di gestire in maniera corretta”. Occorre attivare anche un collegamento con le università, e con gli altri istituti di formazione, per realizzare delle sinergie positive: “L’università per noi è una fon-

te importantissima di sostegno e di formazione, ci sono delle Facoltà come Scienze della Formazione, ad esempio qui a Bari, che hanno dei dipartimenti orientati nel settore socio-sanitario, con i quali bisognerebbe entrare in contatto. Noi abbiamo avuto dei volontari che hanno fatto delle ottime tesi di laurea, però in maniera spontanea e niente affatto sistematica”.

Talvolta alle organizzazioni di volontariato, che devono garantire specifici standard di competenza, e che quindi hanno bisogno in modo ricorrente di far partecipare i loro volontari ad attività formative (si pensi ai corsi abilitanti il servizio 118), viene di fatto chiesto di farsi carico di organizzarle in sostituzione della Regione, perché altrimenti non verrebbero fatte: “Facendo un servizio socio-sanitario, noi siamo costretti ad avere l'autista soccorritore, il soccorritore con le varie abilitazioni a livello sanitario. Purtroppo se l'associazione di volontariato non si mette in prima persona a organizzare questi corsi, andando a parlare con l'ospedale, con questo e quel medico, le cose non si muovono mai, mentre è la Regione che deve indire dei corsi di aggiornamento durante l'anno. Tra le tante cose che il volontario deve fare, deve purtroppo occuparsi anche di questi aspetti organizzativi”.

Si sottolinea inoltre che la formazione da offrire al volontario non deve essere solo di tipo tecnico-specialistico, ma anche di tipo motivazionale, di rafforzamento circa competenze trasversali e circa il suo saper essere: “Deve incidere anche sulla sua motivazione, perché altrimenti non si sente pienamente coinvolto nell'azione che dovrebbe fare all'interno dell'associazione”.

Viene sottolineata anche l'importanza di avere una buona informazione legale e legislativa, “perché non tutti i volontari l'hanno”, nonché una buona conoscenza del territorio, quindi dei bisogni e delle risorse, da rilevare con metodo e sistematicità, confrontandosi con altri operatori e agenzie, e utilizzando appositi strumenti di documentazione e ricerca. Vi è quindi l'esigenza di orientare la formazione verso i cittadini, soprattutto i più giovani, sulle tematiche della salute, della prevenzione, del disagio e del degrado: “come in passato è avvenuto con l'esperienza del progetto *Scuola futura*, con i ragazzi delle elementari in collaborazione con la Prefettura, andato a buon fine”;

– *realizzare un piano di informatizzazione delle associazioni*. Una delle necessità maggiori delle ODV è quella di veicolare e ricevere informazioni, farsi conoscere e rendersi visibile anche al singolo cittadino che intende orientarsi per fare volontariato: “Se noi vogliamo pensare di metterci in rete, se vogliamo pensare di collegarci con le istituzioni, di farci conoscere, di promuovere la nostra immagine, oggi c'è un sistema solo: Internet. La posta elettronica, oggi, è un sistema molto affidabile, efficace che consente una immediata replica”.

Viene proposto, al riguardo, un piano di informatizzazione, che consiste

nella costruzione di un sito del volontariato della provincia di Bari, di cui potrebbe farsi carico il CSV, in cui accogliere pagine web di tutte le associazioni, o almeno le informazioni essenziali delle associazioni che non hanno lo strumento per farlo per conto proprio, così che anche l'associazione più piccola possa essere facilmente individuata: "La promozione dell'immagine del volontariato sul territorio è sicuramente importante, al di là delle manifestazioni di piazza e delle vendite di piantine. La rete internet ci può aiutare moltissimo nel fare conoscere meglio le associazioni, nell'entrare nel mondo dei giovani che viene segnalato come critico". Viene fatto al riguardo l'esempio del sito internet della FederAVO, che comprende la pagina dei giovani, che essi curano in piena autonomia;

– *avere più risorse finanziarie e umane*, ma emerge chiaramente che le seconde sono più importanti delle prime: "Le nostre ODV hanno soprattutto bisogno di riuscire a concretizzare la propria missione, e per fare questo abbiamo bisogno più di risorse umane che finanziarie, perché poi le cose sono strettamente collegate; e abbiamo bisogno di far camminare la nostra missione, di renderla visibile, di renderla abbordabile, di riuscire a farci conoscere, di renderci appetibili, di attrarre risorse e disponibilità. Secondo me questo è il bisogno fondamentale da cui discendono poi tutti gli altri"; "In effetti, noi abbiamo bisogno di risorse umane, parlavamo dei giovani che si devono avvicinare e che chiaramente devono seguire con noi la nostra missione";

– *avere un supporto per le iniziative sempre più importanti di comunicazione*, rispetto ai temi e ai problemi che mobilitano il volontariato, come le iniziative convegnistiche. L'esempio che è stato concretamente fatto è quello del bisogno di sensibilizzare l'opinione pubblica e gli addetti ai lavori sul problema della doppia diagnosi che riguarda circa il 50% dei tossicodipendenti: "Noi abbiamo bisogno di fare un convegno su Bari, però con i nostri mezzi non ci riusciremo mai, perché bisogna portare qui gente specializzata, che abbia cognizioni particolari. Quindi, organizzare un convegno è una cosa che richiede risorse economiche";

– *coltivare il concetto di volontariato* è infine una esigenza espressa, non a caso, da una organizzazione tra le più radicate e capillari della provincia barese, per la quale il volontariato è da concepire come "un dovere di cittadinanza e non come opera buona personale, come qualcosa che mi soddisfa e rimane lì".

1.2. Rapporto tra le ODV e le amministrazioni pubbliche

Secondo l'opinione maggiormente condivisa, gli enti locali hanno preso coscienza oramai da tempo dell'importanza del volontariato e hanno quindi favorito in qualche modo la collaborazione. La situazione, pur in netto miglioramento rispetto al passato, non è ancora soddisfacente: "Di certo il percorso intrapreso dagli enti pubblici è solo agli inizi, sono ancora sporadici e discontinui gli episodi di progettazione comune attuata e voluta da entrambi".

Il primo punto, toccato dagli interventi, riguarda la tendenza dell'ente pubblico di utilizzare il volontariato in quanto, strumentalizzandolo e facendogli svolgere un ruolo di semplice fornitore di servizi, si riducono i costi delle prestazioni. Il caso più eclatante è quello del servizio di emergenza 118: "Il Dipartimento di Salute mentale si poggia esclusivamente sul volontariato per le attività diurne con i pazienti psichiatrici e anche la convenzione con la Misericordia per il trasporto dei pazienti risente dei limiti di spesa posti dall'ente pubblico, così che l'associazione deve comunque garantire un servizio a prezzi ridottissimi [...]. Prima il DSM aveva un pulmino e un autista, con tutto quello che comporta il costo di un autista e di un mezzo, poi queste cose sono state eliminate ed è stata fatta una convenzione con una ODV riducendo ad un terzo i costi. Questo, secondo me, non è assolutamente giusto"; "Anche per quanto riguarda i servizi del 118 l'autista è sempre volontario, perché se devi chiedere il rimborso spese non ti ritrovi più con i costi della benzina, della manutenzione del mezzo, dell'assicurazione ecc. Noi dobbiamo garantire minimo otto persone con un'ambulanza di tipo A, che costa quello che costa, con una modica spesa di otto/novemila euro".

Il rapporto tra volontariato e amministrazioni pubbliche risente anche dei rapporti che si instaurano localmente su base discrezionale: "La collaborazione con gli enti locali è in Puglia a macchia di leopardo, spesso dipende dai rapporti di amicizia che si instaurano con i funzionari degli uffici preposti".

La discussione ha, poi, toccato il punto cruciale del dibattito: è un compito del volontariato gestire un servizio come quello del 118? L'opinione prevalente è che il volontariato, espresso dalle varie associazioni, non debba assumere la gestione di servizi pesanti, ovvero strutturati e a loro delegati dagli enti pubblici, sulla base di convenzioni che esplicitino precisi standard di personale e di criteri di funzionamento, con relativo trasferimento di finanziamenti per le prestazioni svolte.

La vocazione del volontariato non è quella di operare come un qualunque fornitore di servizi, bensì quella di tutelare i bisogni, di promuovere la domanda di prestazioni dei cittadini e di negoziare con le amministrazioni pub-

bliche il miglioramento delle risposte del sistema complessivo di welfare. Dovrebbe, quindi, poter assumere con libertà posizione sui temi e problemi della comunità ed avere capacità di proposta in tutte le fasi di elaborazione, gestione e valutazione delle politiche sociali in senso ampio. Tuttavia, nella realtà pugliese in generale vi sono ritardi e difficoltà nel realizzare un sistema moderno di politiche sociali, per cui molte ODV sono costrette ad assumere un ruolo sostitutivo o, all'opposto, ad accettare una delega dalle amministrazioni pubbliche per rispondere in modo adeguato ai bisogni dei cittadini.

I Piani di zona non hanno ancora visto un effettivo coinvolgimento delle ODV, a cominciare dalla partecipazione ai tavoli di concertazione: "Il volontariato non si sente coinvolto nei Piani di zona. Affinché i tavoli di concertazione funzionino occorre un cambiamento culturale da parte di tutti gli attori che si devono impegnare per il bene comune".

Si ritiene così che il pregio della L.R. 17/2003, che attua il processo di riforma del welfare locale, abbia conseguito finora un primo traguardo, quello di mettere in collegamento i diversi soggetti corresponsabili delle politiche sociali: "Il pregio della L.R. 17 è proprio questo: promuovere la conoscenza e lo scambio tra i vari operatori sociali, consentendo in tal modo di fotografare la realtà nelle sue più svariate dinamiche e trovare linee di intervento multidirezionali e trasversali. L'incontro tra le varie realtà del territorio permette un'analisi dei bisogni che va oltre il singolo comune: i bisogni sono così condivisi come condivise sono le scelte operative".

1.3. Problemi di ricambio e di acquisizione di nuovi volontari

In Puglia si avverte ovunque un fenomeno di assottigliamento delle organizzazioni di volontariato. Meno persone si fanno carico rispetto a un tempo di portare avanti l'attività delle organizzazioni. In particolare, latitano i giovani. I dati ISTAT fotografano "un fenomeno preoccupante": mentre nel 1999 le ODV iscritte al registro regionale pugliese erano 331 e nel 2001 erano 422, registrando un incremento del 28%, il numero dei volontari è invece sceso del 12%, dai 14.662 del 1999 ai 12.557 del 2001.

Le cause menzionate fanno riferimento alla frammentazione delle unità solidaristiche. Nascono ODV con pochissime persone, le quali potrebbero invece andare a rafforzare realtà già esistenti: "C'è una forte frammentazione dovuta ad una ricerca di identità in un momento di forte omologazione culturale e, dall'altra, c'è una fortissima tendenza a creare associazioni estremamente specifiche che non si riconoscono più all'interno di organizzazioni più gran-

di, che pure teoricamente potrebbero tranquillamente comprenderle. Io lo vedo nel settore socio-sanitario. In Puglia sono sorte tantissime microassociazioni di poche persone, che non hanno pensato che forse all'interno di una casa più grande avrebbero avuto maggiore visibilità, più forza, alle spalle una federazione, un giornale, più formazione”.

Vi è poi la causa relativa alla cultura dominante, che non asseconda l'impegno sociale, e quindi la solidarietà. Essa è tutt'al più favorevole alla filantropia pura, nel senso che vi è più disponibilità a donare denaro che a donare tempo: “L'ambiente oggi non è favorevole all'impegno sociale, vediamo che c'è un forte individualismo, un forte economicismo, una forte ricerca di immediato ritorno. Questa cultura della solidarietà sociale si è un po' persa. La cittadinanza attiva in parte si è perduta, almeno nelle forme in cui occorre sporcarsi un po' più le mani. Io vedo che c'è una crescita esponenziale di coloro che sono pronti a prendere il telefonino e a sprecare qualche euro quando c'è un fenomeno straordinario, una catastrofe, però poi alla fine quanta gente è disposta a sporcarsi le mani?”; “Il volontariato è in crisi perché risente della fragilità umana che caratterizza il vivere di oggi, della mancanza di valori, della superficialità del vivere quotidiano, del concetto che tutto deve essere basato sul mercato”.

Il problema del ricambio è riconosciuto come reale da quasi tutti i referenti del volontariato interpellati. Ad incidere negativamente su di esso sono intervenuti dei fattori esterni, che hanno portato alcuni tipi di organizzazioni di volontariato a fornire servizi standardizzati per conto del pubblico, riprendendo quanto emerso anche precedentemente. Tale utilizzo del volontariato per servizi continuativi e strutturati ha modificato all'interno le organizzazioni, e cambiato il loro rapporto con i volontari, soprattutto giovani. Servizi più professionalizzati inducono una richiesta di impiego dei giovani, piuttosto che una richiesta di volontariato, come nel caso dei servizi connessi con l'emergenza sanitaria: “Nel settore sanitario il problema del ricambio esiste ed è piuttosto forte, perché fino a qualche anno fa, prima del 118, i giovani erano spinti da un certo fervore a fare volontariato sanitario, in quanto con il corso di due mesi fatto dalla Croce Rossa, o dal gruppo soccorritori, sapevano di aver imparato a fare il barelliere o a guidare l'ambulanza. Si creava uno stato di passione, si cercava di emulare i più bravi, anche perché c'era un certo ricambio: chi aveva maggiore esperienza era il primo ad uscire in caso di chiamate, c'era un interesse, una voglia di fare. Con l'arrivo del 118 tutto questo è venuto meno all'improvviso, e sono emerse tantissime problematiche, perché per salire sulle ambulanze è ora necessario fare il corso alla Regione Puglia, ci sono dei protocolli formativi già stabiliti, come anche le assicurazioni, le divise che devono essere in regola e costano oltre 200 euro”.

In altri termini, la professionalità si paga con la spontaneità, nel senso che allora la spontaneità viene meno: “Infatti, oggi si riesce ad avere il volontario attivo proprio per effetto della convenzione che ha portato qualche contributo in più di un’associazione”.

Le motivazioni estrinseche sembrano spiazzare le motivazioni intrinseche, soprattutto dei giovani, che rivelano qualche problema in più rispetto agli adulti che hanno già consolidato una posizione professionale. I giovani sono più sensibili a intervenire in particolari circostanze, si mobilitano in modo più sporadico, privilegiano l’esperienza forte più che quella continuativa: “Solo in circostanze particolari, quando malauguratamente accade l’emergenza, i volontari si sentono coinvolti, c’è quell’ardore, quella voglia di fare. Nella gestione normale quella voglia di fare non c’è, essi non trovano gli stimoli necessari”.

Qualcuno sostiene che vi sia anche un effetto mediatico, che conta anche per il volontariato, come per altro la recente vicenda delle cooperatrici sequestrate in Iraq ha dimostrato, data la crescita di interesse di molti giovani per l’impegno come volontari o operatori all’esterno: “C’è anche un volontariato di immagine: tenere in braccio un bambino nero fa infatti molta immagine. I media enfatizzano molto alcuni tipi di volontariato, per cui tutti poi corrono a svolgere quel tipo di attività, quella che è stata enfatizzata, mentre c’è un volontariato oscuro, come assistere gli anziani che nessuno vede, che nessuno filma e che nessuno vuole fare”.

Il problema non riguarda però solo i giovani. Nel volontariato barese vi è anche una difficoltà di ricambio nelle cariche sociali, nell’assumere responsabilità gestionali, al punto che sono sempre gli stessi a farsene carico finché reggono, con il rischio che poi l’organizzazione stessa si sfaldi: “Non riusciamo a rinnovare la maggior parte del nostro consiglio di amministrazione. Io purtroppo sono in carica da nove anni e non riesco a cedere il mio lavoro a nessun altro”.

Per quanto riguarda i giovani, occorre fare un’analisi complessa. Vi è il problema della precarietà di moltissimi giovani. Si è già parlato della caduta dei valori e delle esperienze che possono veicarli verso l’impegno nelle ODV. Non a caso la loro mobilitazione è stata grande negli anni ’80, perché consideravano il volontariato come ambito di realizzazione elettivo del proprio impegno socio-politico o come reazione al consumismo emergente, come attesta peraltro questa testimonianza: “I giovani vedevano le ODV come il luogo di una trasgressione inversa: a casa mia si pensa solo ai soldi; a casa mia si pensa solo a cumulare capitali; mio padre pensa alla barca, io vado a fare il volontariato. Era un modo per opporsi a questa tendenza consumistica; in ogni caso era anche una modalità di contestare”.

Il problema è quello di attrarli nelle associazioni solidaristiche, nonostante i limiti della loro attuale condizione, trovando loro uno spazio di realizzazione sulla base di esigenze e bisogni peculiari, che non sono solo partecipativi ma anche relazionali e autoformativi, in quanto utili alla ricerca di un percorso e di stimoli che li aiutino ad acquisire un'identità nella loro vita futura: "Per coinvolgerli nelle nostre associazioni basterebbe dare loro delle specifiche competenze e degli spazi, senza rimproverarli se un giorno vengono e un giorno spariscono, se sono instabili, incapaci di resistere a lungo in una organizzazione. Cerchiamo di far cogliere loro il valore del volontariato gratuito, e probabilmente qualcuno vicino ce lo conserviamo; diamo poi loro degli incarichi che non siano troppo pesanti, perché se vogliamo utilizzare i ragazzi per fare i portatori d'acqua, come qualche volta capita, loro scappano, vogliono essere rispettati nella stessa maniera in cui vengono trattate le persone più grandi".

Qui si apre il tema della promozione del volontariato, per incrementare il numero dei volontari soprattutto giovani. Ogni associazione ha la propria tradizione e la propria storia. Anche quella che ha come obiettivo la presa in carico dell'altro – dotato di una forte connotazione cristiana – ha bisogno pertanto di persone mature nell'ascolto e nell'esperienza relazionale, oltre a tendere ad aprirsi ai giovani. È il caso, ad esempio, dell'AVO e dei Gruppi di Volontariato Vincenziano, per citare le due sigle attive nel dibattito. La presenza dei giovani nelle organizzazioni non è solo importante per quello che possono dare oggi ma anche per l'investimento futuro. Un'esperienza di contatto con i valori della solidarietà, patrimonializzata in età giovanile, verrà prima o poi utilizzata nella vita futura, quando vi saranno le condizioni per farlo: "Negli ultimi tempi ci stiamo aprendo ai giovani, che costituiscono appositi gruppi che tuttavia camminano su una strada parallela. I giovani sono disponibili al volontariato nell'arco degli studi, perché il volontariato è un plus di valori. Per cui se una ODV li sa coinvolgere, li sa affascinare, e testimonia coerenza con quello che dice, loro prestano opera di volontariato. Tuttavia, nel momento in cui si imbattono nella precarietà del lavoro, non possono più dare il loro tempo, perché il loro obiettivo è la ricerca di un lavoro che l'ODV non può garantire. Se l'ODV ha saputo però educarli alla solidarietà, c'è nel tempo un ritorno per cui saranno dei buoni cittadini, perché saranno stati educati alla sensibilità, all'attenzione all'altro, e magari in futuro, nel momento in cui avranno sistemato le loro risorse finanziarie, ritorneranno a svolgere volontariato. Ci sono quindi delle fasi in cui i giovani li vediamo soltanto di passaggio, ma quando li incontriamo dobbiamo stare attenti a coinvolgerli e a educarli, perché è lì che si gioca il ruolo del volontariato e un domani ci potrà essere un passaggio di testimone".

Viene anche menzionata l'esperienza dei campi di volontariato di Legambiente, che riscuote un certo successo tra i giovani, a dimostrazione che occorre trovare loro una precisa collocazione nel volontariato, che vada incontro alle loro istanze e a quanto essi possono fare in tempi limitati, possibilmente sulla base di un progetto che ha obiettivi definiti e concreti.

1.4. Ruolo, funzione del volontariato oggi e rapporto con altre realtà del terzo settore

Il tema è particolarmente sentito anche nella realtà barese, perché più di un referente lancia segnali di allarme sul volontariato locale. Emblematiche sono le due frasi: "C'è una crisi di identità del volontariato" e "Il volontariato non esiste più, è scomparso".

Si è affrontato, quindi, il tema dell'identità specifica del volontariato, anche rispetto alle altre forme organizzative del terzo settore. Generalizzato è stato il riferimento alla categoria della *gratuità* come vincolo distintivo del volontariato: "Se l'associazione vuole essere un'associazione di volontariato, automaticamente ha la sua gratuità, che non è soltanto economica ma anche in senso assoluto, cioè proprio nel senso del dono, del nessun ritorno. Molti di noi che fanno volontariato sanno quanta disponibilità di tempo, dono di sé, della propria cultura, della propria educazione ecc., quindi sanno anche che quel ritorno di "potere" non ci dovrebbe assolutamente essere in un'ODV vera"; "Il volontariato è gratuità assoluta, senza alcun ritorno, neppure indiretto, come dice il nostro statuto. Io non posso nemmeno permettermi di andare a chiedere all'ospedale di farmi una TAC un po' prima degli altri, semplicemente perché conosco il direttore sanitario. Se emergesse questo sarei immediatamente escluso dall'associazione"; "La cooperativa è praticamente un posto di lavoro, mentre una ODV non lo è"; "Oggi c'è una tendenza a guardare al modello della cooperativa sociale, per cui le ODV finiscono col perdere la propria identità specifica. Però, a noi che siamo volontari puri, il discorso della cooperativa sociale non convince, per cui uno o è lavoratore o è volontario, anche se poi la tendenza politica è quella di rivolgersi più alle cooperative".

Riemerge quindi il problema delle ODV che si comportano come le cooperative, ma vi sono forti dissonanze rispetto a questa tentazione: "Io non sono d'accordo con la gestione dei servizi, perché il volontariato, in quanto fatto gratuito, non può garantire continuità, quindi professionalità. Pertanto, la gestione dei servizi la lasciamo alle cooperative".

Il tema dell'identità richiama quello della funzione del volontariato, che è anzitutto la funzione pedagogica della diffusione dei valori che incarna nel suo

fare, nel sollecitare la partecipazione dei cittadini, secondo il principio della sussidiarietà orizzontale, e nell'essere sentinella vigile rispetto ai nuovi bisogni: "Questo dice che alcune ODV non possano gestire servizi leggeri. Tuttavia, la funzione vera e propria del volontariato è quella di educare alla solidarietà, di educare alla cittadinanza, e di farsi carico di un bisogno magari sconosciuto".

Tuttavia, come veniva anche riferito precedentemente, il volontariato barese si trova a dover gestire dei servizi anche a causa delle insufficienze e delle inadeguatezze dell'offerta pubblica: "C'è un volontariato che, strada facendo, si è trovato a svolgere un lavoro più pesante di quello che inizialmente avrebbe voluto svolgere. Questo per incuria, per incapacità, per disattenzione da parte degli enti locali, che magari hanno affidato originariamente un servizio pesante alla cooperativa, poi hanno fatto in modo che la cooperativa interagisse in partnership con il volontariato, e hanno scoperto infine che il volontariato faceva qualcosa in più di quello che avrebbe dovuto fare, perché la cooperativa aveva scaricato pezzi più pesanti, più gravosi, di quelli che erano previsti. Secondo me, questa è oggi la realtà di gran parte del volontariato nella nostra regione: se penso al campo dei tossicodipendenti, ma anche a quello degli anziani, vedo che il volontariato ha preso sulle proprie spalle più di quello che avrebbe potuto prendere"; "Si è fatto carico di problemi che, per quanto riguarda la popolazione anziana, sono sconosciuti agli enti locali. Se andate a guardare il Piano di zona della città di Bari, nella parte che analizza il bisogno e la soddisfazione del bisogno, si vede che su 600 persone che usufruiscono dei servizi complessivamente offerti, soltanto 100 sono anziani. L'AUSER si trova ad assistere anziani che non sono assistiti dai servizi comunali, sono anziani che bussano alla porta del volontariato così come bussano anche alla porta della Caritas e anche di altre organizzazioni. L'ente locale non conosce l'entità del problema e quindi non mette in campo risposte. Ma quando il volontariato impatta questi problemi che fa? Si sottrae? Quello che volevo dire è che c'è un volontariato che a fatica affronta i problemi che esistono sul territorio, di cui nessun altro si fa carico, e lo fa in situazione di emergenza".

Oltre che gratuità, il volontariato è anche reciprocità, in particolare con l'altro che riceve il servizio: "È questo il mio obiettivo. La creazione di un rapporto di reciprocità in cui il soggetto assistito non è più un soggetto passivo, bisognoso del mio servizio, ma un soggetto attivo che, insieme a me, sta generando un nuovo modo di intendere la società, una molecola iniziale di una metastasi positiva, per cui egli stesso non è più la persona bisognosa, esangue, come viene sempre rappresentata, con le mani buttate di qua e tutti intorno. Non è vero, lui è un soggetto attivo, è una persona che in quel momento, co-

me malato, ha una funzione sociale, che mi consente di esplicitare la mia funzione di volontario, e quindi di creare un rapporto di reciprocità che, se riprodotto in maniera globale (è un'utopia naturalmente), cambierebbe un po' il modo di vivere”.

Nel rapporto con le altre realtà di terzo settore occorre che vi sia prima di tutto una demarcazione sulle funzioni. Che sia chiaro il ruolo di ciascuna. Una volta stabilita una demarcazione, si tratta di convergere in una efficace collaborazione perché insieme, in rete, le forze attive della società civile possono fornire un contributo di incisiva realizzazione e fare una reale pressione sulle amministrazioni pubbliche: “Una cosa è la cooperativa sociale, una cosa è l'impresa sociale, una cosa è l'ODV che si basa sulla gratuità. Qui non c'è bisogno di infingimenti, altrimenti viene meno la nostra missione, e quindi viene praticamente meno il nostro modo di essere, il nostro DNA”; “Bisogna poi avere la capacità di mettersi in rete anche con loro, senza creare delle contrapposizioni che non hanno motivo di essere, vista e considerata la nostra diversa specificità. Allora io mi metto con la cooperativa, perché alla cooperativa posso dare qualcosa per quella reciprocità che c'è anche tra enti. Alla cooperativa io posso dare la mia professionalità, posso dare la mia rilevazione dei bisogni, posso metterla nelle condizioni di esprimere il suo servizio al meglio [...]. E qui c'è la responsabilità della amministrazione pubblica perché preferisce che la cooperativa o l'associazione vada dalla porta di servizio a mendicare la propria sopravvivenza. Invece, se riusciamo a stare in rete abbiamo la opportunità, con le rispettive specificità, di esprimere dei servizi più efficienti rispetto all'azione che dobbiamo svolgere all'interno del contesto sociale. Ognuno chiaramente con la propria autonomia, che risponde alle esigenze per cui si è nati”.

La cooperazione con le altre realtà del terzo settore è possibile se il volontariato è consapevole della propria identità e se è percepito allo stesso modo dagli altri soggetti:

“Le ODV si differenziano dalle altre realtà del terzo settore per la loro gratuità, che non è solo assenza di guadagno economico, ma anche libertà da ogni forma di potere, assenza di vantaggi diretti. Gratuità intesa come dono: dono di sé, del proprio sapere, del proprio tempo. Proprio per questa libertà le ODV si sentono spesso soffocate nell'ambito del terzo settore (spesso affannate a trovare canali di finanziamento per sopravvivere), non riescono a trovare il proprio spazio per cui c'è una certa diffidenza a collaborare. Dove invece questo spazio è ben delimitato, il volontariato si inserisce bene e si ottiene una buona collaborazione. A Bari c'è un'ottima collaborazione tra alcune nostre volontarie, l'ARCAT e il forum sulle tossicodipendenze”.

1.5. Problemi e futuri scenari di rappresentanza

Gli organismi di partecipazione e di rappresentanza del volontariato esistono già: “non li dobbiamo inventare”. C’è l’Assemblea regionale del volontariato che in Puglia non viene convocata dal 2001, l’Osservatorio regionale del volontariato che va ripristinato, il Forum regionale del terzo settore – all’interno del quale vi sono anche i rappresentanti di tre ODV della provincia di Bari – che chiede che i quattro membri del volontariato previsti nel Comitato regionale di gestione dei fondi speciali per il volontariato vengano eletti dalle ODV: “Il problema è che in Puglia questi strumenti, questi organismi, non hanno mai funzionato. Si tratta di farli funzionare”.

Per quanto riguarda le forme di rappresentanza negli incontri concertativi con le amministrazioni pubbliche, per ora vi è il coordinamento regionale del forum pugliese del terzo settore: “Siamo impegnati a sostenere la nascita dei forum cittadini in tutti i comuni della regione. Non è una cosa facile, però è questa la strada”.

Per cui, fatti salvi i tavoli tematici, dove si discute degli anziani o dei minori, e a cui partecipano le più rappresentative organizzazioni impegnate negli specifici settori, “laddove la legge dice che l’ente locale si incontra con il terzo settore, là ci andranno i rappresentanti dei forum locali, a seconda dei vari livelli territoriali di rappresentanza”.

È importante, al riguardo, che la maggior parte delle ODV partecipino ai diversi momenti di consultazione e di decisione: “È necessario che tale pratica venga attuata con costanza e continuità perché porti dei risultati. È importante che si alimenti una nuova logica, un nuovo *modus operandi*, in questo senso risulta primario che ogni associazione abbia un proprio ufficiale rappresentante che si preoccupi di gestire i rapporti con gli altri enti e lavori concretamente per creare la rete”.

2. Considerazioni conclusive

In conclusione, il *focus group* ha permesso di rafforzare alcuni risultati della rilevazione empirica realizzata attraverso il questionario. Le considerazioni più rilevanti che emergono dall’intervista focalizzata riguardano anzitutto la forte accentuazione dell’identità del volontariato, come soggetto che opera gratuitamente e solidaristicamente differenziandosi dagli altri attori delle politiche sociali. Ne deriva che la consapevolezza di una identità chiara permette alle ODV di operare in autonomia, e al tempo stesso in sinergia con tutti i soggetti pubblici e privati del territorio. In tal modo, può realizzare le proprie

specifiche funzioni, tra cui quelle più importanti sembrano essere l'educazione alla solidarietà, alla cittadinanza attiva, e la partecipazione alla definizione/controllo delle politiche sociali locali.

Il volontariato non appare particolarmente incisivo nel condizionare le scelte delle politiche sociali, nonostante la sua privilegiata vicinanza ai bisogni dei cittadini, perché non è ancora in grado di essere un adeguato interlocutore delle amministrazioni pubbliche, sussistendo con esse rapporti di dipendenza, subordinazione, strumentalizzazione o di indifferenza-distacco. È in atto un recupero del ruolo politico delle ODV baresi, che potrà essere efficace nella misura in cui esse sapranno operare in rete, coordinarsi e costituirsi in un gruppo di pressione coeso e compatto. Si tratta anche di acquisire conoscenze di governo specifiche e un ruolo importante lo avrà l'ambito della formazione. Tutti i testimoni privilegiati convergono su questo, così come sulla necessità di promuovere una effettiva partecipazione attraverso modalità di coordinamento e forme di rappresentanza ai vari livelli decisionali locali.

Infine, i referenti interpellati confermano le difficoltà di promuovere il fisiologico turnover nelle loro organizzazioni – sia a livello di impegno dei volontari che vi operano sia a livello di organi di gestione – e ritengono che occorra attuare una nuova e più efficace strategia di attrazione nei confronti dei giovani, anche come investimento di solidarietà nella società. In ultimo, è rilevante constatare che in termini di risorse, oltre alla sede che è problema diffuso, i rappresentanti del volontariato considerano prioritario, per lo sviluppo delle loro organizzazioni, l'aumento quantitativo e qualitativo del fattore umano (i volontari) più che l'aumento delle risorse economiche, verso cui si affannano oggi tutte le organizzazioni di terzo settore gravitanti in un sistema di esternalizzazione dei servizi di welfare. La crescita degli effettivi comporta una tensione verso bisogni di sviluppo piuttosto che verso i bisogni conservativi, che fanno appello alla capacità delle organizzazioni di mantenere e valorizzare la risorsa umana (anche tramite la formazione), di dotarsi di strumenti di comunicazione, buona gestione, raccolta fondi e rendicontazione trasparente. In questo sforzo di crescita il Centro di Servizio al Volontariato è chiamato a svolgere un ruolo importante che richiede la partecipazione e l'impegno del maggior numero di ODV.

Capitolo undicesimo

Alcune indicazioni operative per il Centro di Servizio al Volontariato di Bari

Il Centro di Servizio al Volontariato è stato istituito con l'art. 15 della L. 266/91, ma trova solo sei anni dopo lo strumento normativo di attuazione (D.M. 8.10.1997)¹. In quasi tutte le regioni del Sud la realizzazione del csv è avvenuta negli anni più recenti (2004-2005).

1. Scopo, funzioni, attività e rischi di un csv

Lo *scopo* del csv è quello di sostenere e qualificare l'attività di volontariato, offrendo servizi alle organizzazioni solidaristiche iscritte e non iscritte ai registri regionali. Si tratta di una agenzia "al servizio del volontariato" che svolge *più funzioni*:

a) politica: il csv assume un ruolo e una responsabilità politica in quanto viene gestito dalle organizzazioni di volontariato che esprimono in tal modo una propria capacità di autogoverno e una specifica strategia di sviluppo del volontariato;

b) propulsiva: il csv è concepito come il motore dello sviluppo del volontariato per il suo ruolo di *service* nei confronti delle ODV. In tal modo, più che sostituirsi alle ODV, e realizzare in toto le attività di cui esse hanno bisogno, il csv svolge un ruolo catalizzatore, mobilitando le risorse già esistenti nel mondo del volontariato, valorizzandole e rafforzandole. Soprattutto in un territorio ricco di tali punti di riferimento deve svolgere più una funzione di regista che di attore;

¹ L'applicazione di questo articolo della legge è stata bloccata da un ricorso al TAR e al conseguente intervento della Corte costituzionale.

c) *di cerniera*: dando voce e rappresentanza a disagi e bisogni, il csv è ponte tra il mondo del volontariato e la comunità, tra le ODV e gli altri soggetti-attori – forze sociali, altre organizzazioni di terzo settore e istituzioni pubbliche.

Gli *obiettivi* del Centro di Servizio al Volontariato sono sostanzialmente i seguenti:

a) *crescita della cultura della solidarietà*: il primo obiettivo è lavorare per l'uomo solidale e il cittadino attivo, quindi per la diffusione dell'impegno sociale, che fornisce le stesse ODV di un flusso costante di volontari motivati;

b) *promozione di nuove iniziative di volontariato*: è un obiettivo in termini di crescita di nuove realtà organizzative, di nuovi campi di intervento, di impegno per favorire l'innovazione operativa e la sperimentazione tra le ODV;

c) *rafforzamento delle iniziative esistenti*: nel perseguire questo obiettivo si deve prestare attenzione ai fattori di sviluppo delle organizzazioni, diffondendo e sostenendo la capacità progettuale, la buona gestione organizzativa, la comunicazione, la modalità di attrazione delle risorse, la valutazione e la rendicontazione trasparente della *mission*, la formazione e la valorizzazione della risorsa umana. Si tratta anche di prevenire situazioni di crisi, di fare diagnosi organizzative sulle unità in stato di crisi o di stallo, di diffondere buone pratiche e indicatori di autovalutazione.

Il csv offre soprattutto le seguenti *tipologie di prestazioni*:

a) *informazioni, notizie, documentazione e dati* sulle attività e sugli eventi del volontariato locale e nazionale, attraverso pubblicazioni cartacee e informatizzate, oltre alla distribuzione di materiali di documentazione e di ricerca. Tali prestazioni permettono anche un incontro tra la domanda di azione volontaria e l'offerta di volontariato. La valenza promozionale di tale incontro dipende dalla gestione di servizi/sportelli dedicati a tale funzione. Anche la realizzazione della mappa delle organizzazioni, e la loro distribuzione per tipologia e territori, è propedeutica a questa funzione. Un esempio di materiali di documentazione sono, invece, le rassegne bibliografiche sui temi del volontariato e del terzo settore;

b) *consulenza e assistenza qualificata*, prima di tutto per sciogliere i nodi di carattere giuridico, fiscale e legale che la nuova legislazione pone ai soggetti organizzati del volontariato. In questo ambito l'azione del csv: 1. permette l'incontro tra i bisogni delle organizzazioni nel loro ciclo di vita (stato nascente, consolidamento, maturità) e l'offerta di servizi che ne accompagnano la crescita; 2. aiuta le organizzazioni che si sono date un assetto organizzativo complesso, in quanto erogatrici di servizi, a conciliare l'istanza valoriale, l'identità specifica, cioè l'anima associativa, con le esigenze e le funzioni di servizio (continuità, professionalità, mobilità delle risorse); 3. favorisce il rap-

porto di collaborazione delle ODV con le amministrazioni pubbliche (ad esempio, nel definire diritti e doveri nella stipula delle convenzioni);

c) *strumenti per la progettazione, avvio e realizzazione di specifiche attività*. Le ODV sono talvolta carenti di cultura del progetto, lavorano a testa bassa per fare, faticano a cogliere il senso dell'agire complessivo, dell'innesto della propria azione nella globalità delle politiche sociali di un territorio. Il csv è agente di nuova progettualità, che promuove a beneficio delle ODV, anche direttamente attraverso bandi, il più possibile coordinati con le politiche sociali del territorio (Piani di zona), avvalendosi di un'attività preliminare di ascolto, di rilevazione dei bisogni e delle risorse, di programmazione concertata;

d) *iniziative di formazione e qualificazione* a partire dai quadri dirigenti del volontariato – con una capacità di cogliere i fabbisogni, di prevedere una formazione, ad ampio spettro di contenuti e obiettivi, non solo tecnicistica o strumentale ma anche motivazionale, identitaria e orientata ai processi – che sappiano allargare/sostenere la frequenza delle persone e garantire il buon esito delle attività di formazione, e che allo stesso tempo ne misurino i risultati e le ricadute;

e) *attività logistiche e di supporto all'attività ordinaria delle ODV*, dall'uso di spazi e locali alla fruizione di servizi di stampa, di fotocopiatrice materiali, fino al prestito di attrezzature sofisticate e di materiali cartacei o audiovisivi.

Un csv può andare incontro a i seguenti *rischi o problemi*, che concernono l'operatività e le questioni di fondo:

a) *privilegiare bisogni e volontà delle grandi organizzazioni di volontariato*. Mentre è fondamentale sostenere la crescita delle piccole organizzazioni autotone o indipendenti;

b) *verticismo e scarsa democrazia*. Una struttura come il csv, che ha il suo nocciolo centrale nella comunicazione, ha bisogno di una organizzazione orizzontale, dove chi ha più competenze sia al servizio degli altri, e tutti concorrano a prendere decisioni circa la strategia, la programmazione e la realizzazione delle attività;

c) *esclusività ed elitarismo*. Non è importante che il csv sia il solo soggetto ad operare, magari in modo accentratore, né quello tra tutti più quotato. Se è comprensibile che in una fase di avvio si privilegino le strade più rassicuranti, meno faticose e rischiose, il csv deve essere un enzima che catalizza reazioni, ovvero che inserisce e fa inserire il volontariato in circuiti virtuosi dove accadano eventi significativi di carattere informativo, formativo, documentativo, progettuale ecc., che dipendono da più soggetti;

d) *autoreferenzialità*. Ovvero che nel cono di luce del csv ci siano sì le ODV, ma non le persone (emarginati, ammalati ecc.) o i temi (ambiente, diritti ecc.) grazie a cui le ODV esistono e si giustificano;

e) *riduzionismo tecnicistico*. Quando il csv enfatizza il ruolo e la competenza tecnico-organizzativa rispetto allo spessore culturale che definisce la sua specifica *vision* (ad esempio, quale cultura della solidarietà).

f) *isolamento*. Rispetto alle realtà locali, *in primis* nei confronti degli enti locali. Realizzare un csv senza favorire e agire una reale interazione e collaborazione con gli enti locali sarebbe negare l'assunto del volontariato moderno, che non esiste per se stesso, ma in un sistema di relazioni che lo alimentano e lo giustificano.

2. Contributo fornito dalla ricerca per l'operatività del csv di Bari

Alcune evidenze empiriche della ricerca possono utilmente fornire qualche spunto per orientare l'impegno del Centro di Servizio al Volontariato della provincia.

La ricerca ha confermato la sostanziale difficoltà a inquadrare tutto il mondo della solidarietà organizzata, soprattutto a causa di evidenti fenomeni di mobilità e volatilità che interessano le ODV, oltre che dell'esistenza di aree di informalità, per scelta dei gruppi o perché allo stato nascente. Il primo bisogno di un csv è quello di avere la *conoscenza più completa possibile dell'universo del volontariato organizzato* e di disporre di recapiti, numeri telefonici e posta elettronica aggiornati, attraverso cui veicolare le informazioni di base a tutte le ODV. L'aver predisposto un indirizzario accurato di partenza (634 ODV) consente di iniziare, da qui in poi, un lavoro di monitoraggio periodico sulle organizzazioni note. La conoscenza del territorio, che si andrà via via a consolidare nel tempo, permetterà altresì al csv di identificare le nuove ODV. Per fare questo, esso deve presidiare il territorio dotandosi di sedi periferiche (uno per ogni distretto?) visibili e aperte per qualche ora al giorno.

La mappa delle risorse del volontariato (sedi, volontari, attività) consente al tempo stesso di *promuovere la domanda dei cittadini* che possono così orientarsi verso le ODV più congeniali alle proprie attitudini e ai propri interessi. Anche in questo caso è necessaria una mediazione da parte del csv, con la creazione di una guida o *vademecum* delle organizzazioni del territorio o, ancor meglio, di un apposito servizio di mediazione (sportello o funzione dedicata all'incontro tra domanda e offerta di volontariato).

Sono stati messi in evidenza i problemi di comunicazione e di collegamento tra le organizzazioni di volontariato, nonché di visibilità, sia in funzione delle esigenze conoscitive del cittadino che dello stesso utente. Il csv potrebbe, al riguardo, fare propria la proposta, emersa nel corso del *focus group*, di alle-

stire un apposito *portale delle ODV baresi* in link con il sito web del csv, dove tutte le organizzazioni che lo vogliano siano ospitate e possano presentarsi, esporre i propri progetti, informare e lanciare messaggi o apposite campagne di sensibilizzazione. Si tratta, poi, di incoraggiare tutte le occasioni e le iniziative di aggregazione e di scambio tra le ODV e tutte le opportunità di partecipazione a progetti condivisi.

Circa gli aspetti di criticità delle ODV baresi, si è appurato che attengono sia le risorse finanziarie che, ancor più, le risorse umane. La penuria delle prime può essere affrontata mettendo in condizione le ODV di partecipare ai bandi pubblici e privati per la realizzazione di progetti (informazione, supporto alla formulazione del progetto e formalizzazione della pratica) o supportandole nella loro raccolta di fondi (leve fiscali, donazioni ecc.). Circa la carenza quantitativa e qualitativa di risorse umane, il csv può intervenire sia con una specifica politica di promozione del volontariato – di cui già si è detto – che con una *costante e variegata offerta formativa* a beneficio dei volontari, soprattutto di quelli – appartenenti pressoché a una ODV su due – che negli ultimi due anni non hanno ricevuto alcuno stimolo in tal senso. Considerando i bisogni delle ODV, non è un caso che sia elevata la richiesta di volontari con specifiche competenze e palese la constatazione che esse da sole, e in particolare le piccole organizzazioni indipendenti, non possano affrontare tali esigenze. Si dovrebbe evitare il rischio di organizzare una mole di corsi e di attività formative finalizzate quasi esclusivamente al trasferimento di competenze strumentali (ad esempio, l'uso di programmi operativi per il PC) o tecnico-professionali (come si esplica un profilo di operatore), e non invece alla riflessione connessa all'operatività specifica dell'ODV o all'ambito di un settore di intervento, alla luce anche della *mission del volontariato*, del suo ruolo culturale e politico. Occorrerà quindi impostare metodologie di formazione che leghino gli aspetti teorici con quelli esperienziali e permettano la verifica dei contenuti formativi con la prassi e la ricerca. Non va altresì dimenticato l'obiettivo di rafforzare le motivazioni ad operare gratuitamente (fidelizzazione) o la vita associativa stessa, fornendo ai volontari una formazione che entra nelle dinamiche partecipative e cooperative dell'organizzazione. La tendenza a enfatizzare il rapporto con i soggetti del territorio, a soddisfare istanze di proiezione esterna, verso la cittadinanza e gli utenti, talvolta sacrifica la vita interna dell'organizzazione, che ha un suo specifico valore di consapevolezza e di identità rispetto alla missione e alla funzione dell'organizzazione. Valorizzare il saper essere e il saper partecipare dei volontari all'interno dell'ODV crea le condizioni perché essi possano operare meglio, e più consapevolmente, a favore di terzi e della comunità intera. Così come è oggi strategico promuovere una formazione dei presidenti e dei quadri, al fine di preparare una

classe dirigente del volontariato in grado di interloquire con gli altri soggetti del territorio e con le istituzioni pubbliche, nonché di essere autorevolmente rappresentati ai tavoli della concertazione, della programmazione, della progettazione e della valutazione. Tale formazione consentirebbe di articolare meglio le stesse funzioni organizzative interne alle ODV.

I bisogni delle ODV baresi riflettono gli aspetti di criticità maggiormente dichiarati e confermano la necessità di un *lavoro promozionale* (nel senso di più volontari), in particolare nei confronti della popolazione giovanile. Un'attenzione particolare va quindi posta su questo segmento di popolazione, per il quale il csv può farsi promotore di iniziative nelle scuole, di sportelli dedicati (possibilmente gestiti dai giovani volontari stessi), e di una attività formativa per i formatori e i responsabili delle ODV sul tema del reclutamento, inserimento e valorizzazione della risorsa volontaria giovanile, che si rivolge al volontariato con specifiche istanze autoformative, espressive e identitarie. È un tema peraltro che può essere connesso con le esigenze di inserimento e di formazione dei giovani in servizio civile volontario.

Il bisogno maggiormente diffuso tra le ODV è quello relativo alla *sede* e alle *attrezzature* necessarie per l'attività ordinaria. Si tratta di un deficit che è difficilmente affrontabile, soprattutto nel comune capoluogo, e che chiede al csv una disponibilità a offrire ospitalità nei propri locali. Il csv può inoltre sollecitare il Comune a investire risorse nella realizzazione di case per il volontariato distribuite nei quartieri, soprattutto dove è maggiormente importante la visibilità e la presenza del volontariato organizzato.

Il mondo del volontariato barese non è monolitico e statico, ma rivela tipi di organizzazioni disomogenei non solo per settori di intervento, ma anche per modalità di funzionamento, risorse, bisogni, flusso di volontari e altro ancora. La disamina ne ha individuati sostanzialmente tre, dei quali uno, che rappresenta poco meno del 30% del campione esaminato, soffre di una serie di carenze e di criticità che lo contrassegnano per “scarsa vitalità e partecipazione”. Queste unità dovrebbero essere oggetto di attenzione privilegiata da parte del csv per rilanciarne la progettualità e irrobustirne le competenze a partire da una riflessione interna. Le ODV maggiormente problematiche sono quelle più piccole, quelle più isolate rispetto agli altri attori del territorio. Sono anche quelle più centrate sulla persona del presidente, e quindi poco dinamiche e partecipative all'interno. Le ODV meno problematiche sono invece quelle affiliate e operanti nel welfare, mentre le unità appartenenti agli emergenti settori della partecipazione civica rivelano maggiori aspetti di criticità connessi sia con il loro iniziale ciclo di vita che con un rapporto più difficile o rarefatto con le istituzioni pubbliche locali.

Infine, il csv deve esplicitare la *valenza culturale* della sua programmatio-

ne, la sua filosofia di fondo, il senso e lo scopo finale del suo agire. E darsi degli indicatori con cui verificare il raggiungimento dei risultati che si prefigge e che gli sono richiesti dal suo ruolo. A partire dalla formulazione di un regolamento interno e di una Carta dei servizi offerti, in modo da esplicitare le modalità di rapporto con le ODV del territorio. È encomiabile la realizzazione di una ricerca preliminare sulle esigenze e i fabbisogni formativi delle ODV, così come l'attivazione di momenti e fasi di ascolto nei confronti delle stesse. È soprattutto fondamentale promuovere il coinvolgimento progressivo e fattivo delle ODV, nella vita associata del csv e nella decisionalità circa strategia e attività, anche nei confronti dei gruppi più piccoli. Dovrà quindi dotarsi di un sistema di verifica (puntuale monitoraggio della programmazione) e di autovalutazione dei risultati (raggiungimento degli obiettivi operativi prefissati) con i relativi strumenti di misurazione (utilizzo di schede di rilevazione puntuale dei dati economici e di attività), fino a saggiare gli esiti misurati in termini di raggiungimento degli obiettivi attesi e di soddisfazione da parte delle ODV partecipi e fruitrici di servizi.

Finito di stampare nel dicembre 2006
da Corpo 16 s.n.c. - Bari
per conto di Pagina soc. coop.