



VOLONTARIATO E PATRIMONIO CULTURALE IN ITALIA: STRATEGIE ED ESPERIENZE

A cura di:
Martina De Luca e Valentina Galloni

ISBN 978-88-7586-262-6

Editrice La Mandragora
via Selice, 92 - 40026 Imola (Bo)
Tel. 0542 642747 - Fax 0542 647314
www.editricelamandragora.com

Stampa:
TIPOGRAFIA FANTI srl, Imola, Italia

Progetto grafico:
DINAMO PROJECT, Imola, Italia
www.dinamoproject.com

Copertina:
I primi trenta volontari al Deutsches Museum.
Foto: Deutsches Museum.

**VOLONTARIATO
E PATRIMONIO
CULTURALE
IN ITALIA:
STRATEGIE
ED ESPERIENZE**

A cura di:
Martina De Luca e Valentina Galloni

CURA:

Martina De Luca e Valentina Galloni

RICERCATORI:

Cristina Da Milano, Martina De Luca, Valentina Galloni, Maria Guida, Benedetta Nervi, Margherita Sani, Maria Laura Vergelli

COORDINAMENTO EDITORIALE:

Maria Guida

Il presente volume è stato concepito nell'ambito del progetto VOCH - Volunteers for Cultural Heritage, progetto europeo multilaterale - Lifelong Learning Programme 2007-2013, e raccoglie le ricerche sul campo condotte in Italia e le relazioni degli esperti italiani ai due seminari di formazione tenuti a Bologna il 10 marzo e il 7 aprile 2009, a cura di ECCOM e dell'Istituto Beni Culturali della Regione Emilia-Romagna

**I PARTNER DEL PROGETTO VOCH:**

Slovenian Museums Association, Lubiana, Slovenia (Capoprogetto) <http://www.sms-muzeji.si/>

Istituto Beni Culturali della Regione Emilia-Romagna, Bologna, Italia <http://www.ibc.regione.emilia-romagna.it/>

Museo del Tessuto di Prato, Italia <http://www.museodeltessuto.it/>

ECCOM, European Centre for Cultural Organisation and Management, Roma, Italia <http://www.eccom.it>

Amitié, Bologna, Italia <http://www.amitie.it/it/index.htm>

MUSIS, Association for supporting museums and private collections in Styria, Graz, Austria <http://www.musis.at>

Manchester Museum, Manchester, UK <http://www.museum.manchester.ac.uk/>

EMF European Museum Forum Trust, Bristol, UK <http://www.europeanmuseumforum.eu/awards.asp>

Sito progetto VOCH: www.amitie.it/voch/

RINGRAZIAMENTI:

Barbara Accarisi, Francesco Amorese, Chiara Andrighetto, Francesco Angrisano, Maria Pia Bertolucci, Enzo Calabrò, Alessandra Cevenini, Valeria Cicala, Diego Cipriani, Paola Cristofori, Giusi Cucinotta, Alessandro Della Casa, Laura De Martino, Maria Cristina De Salvia, Giulietta Fara, Vittorio Ferorelli, Maria Galati, Luca Gamberini, Ebe Giacometti, Francesca Gorini, Stefano Mariotti, Beatrice Mascherini, Eros Merli, Giulia Mocenigo, Barbara Moreschi, Marco Muzzioli, Ivan Orsini, Manuela Pereira Oliveira, Gabriella Sanna, Daniela Serra, Giancarlo Terzi, Carlo Tovoli, Emilio Verrà, Valeria Zacchini, Nereo Zamaro, Cristina Zappata.

Si ringraziano inoltre tutti i Responsabili dei musei dell'Emilia-Romagna e del Lazio che hanno risposto ai questionari.

INDICE

5 **Maria De Luca e Valentina Galloni**, *Introduzione*

I PARTE - IL CONTESTO DI RIFERIMENTO

6 **Cristina De Luca**, *L'evoluzione del volontariato in Italia: storie e prospettive*

10 **Maria Guida e Benedetta Nervi**, *Per una storia del volontariato culturale in Italia*

17 **Gianluca Mezzasoma**, *Il contesto normativo*

21 **Maria Laura Vergelli**, *Evoluzione normativa del volontariato nei beni culturali*

29 **Renato Frisanco**, *Analisi e ricerche sul volontariato in Italia*

34 **Anna Marino**, *Il volontariato culturale dalle rilevazioni ISTAT*

50 **Cristina Picciolo**, *Reclutamento, formazione e gestione dei volontari*

54 **Giuliana Cresce**, *La valutazione dei progetti di volontariato*

57 **Marco Morelli**, *Patrimonio culturale e volontariato: strategie ed esperienze*

63 **Massimo Coen Cagli**, *Il volontariato e gli strumenti di finanziamento delle istituzioni culturali*

II PARTE - ESPERIENZE

67 **Laura Carlini e Valentina Galloni**, *I musei dell'Emilia-Romagna e i volontari*

71 **Mario Ansaloni**, *Regioni e volontariato: il caso dell'Emilia-Romagna*

73 **Simona Nicolini**, *La ricerca e l'accoglienza dei volontari: un possibile stile di lavoro e un metodo con il volontariato della provincia di Modena*

77 **Maria Laura Vergelli**, *La normativa regionale dell'Emilia-Romagna*

80 **Benedetta Nervi**, *I musei del Lazio e i volontari*

85 **Maria Laura Vergelli**, *La normativa regionale del Lazio*

87 **Nicoletta Gazzeri**, *Accompagnamento e formazione per i volontari nei musei del Piemonte*

90 **Maria Guida**, *Nuove forme di volontariato culturale: il caso dei festival*

IL SERVIZIO CIVILE NAZIONALE AL SERVIZIO DEI BENI CULTURALI

95 **Maria Guida**, *Servizio civile e patrimonio culturale: esperienze a confronto*

100 **Maria Laura Vergelli**, *Storia del Servizio Civile Nazionale nella normativa italiana*

110 *Bibliografia*

112 *Sitografia*

113 *Allegati*

118 *Biografie degli autori*

INTRODUZIONE

Martina De Luca e Valentina Galloni

Il volume rappresenta uno degli esiti italiani del progetto internazionale VoCH – *Volunteers for cultural heritage*, svolto nel biennio 2007-2009 e finanziato nell'ambito del Programma per l'apprendimento permanente dell'UE, sottoprogramma Grundtvig.

Il progetto è nato dalla consapevolezza della crescente importanza del volontariato per la tutela del patrimonio culturale e per la gestione delle istituzioni culturali, e dalla conseguente necessità di valorizzare e ottimizzare la posizione del volontario affinché possa divenire parte integrante della politica e dell'organizzazione dell'istituzione. Le azioni principali hanno riguardato l'indagine sul fenomeno del volontariato a livello europeo e lo sviluppo di opportunità formative, realizzate nei paesi partner del progetto e rivolte ai volontari e ai loro coordinatori all'interno delle istituzioni culturali, la cui documentazione è disponibile sul sito internet: www.amitie.it/voch.

Risultato finale del progetto è stata la pubblicazione del manuale europeo *Il volontariato nei musei e nel settore culturale*, che presenta una panoramica del volontariato nel settore culturale sia nei Paesi partner del progetto sia in altri Paesi dell'UE, accanto a numerosi casi di studio presentati ai lettori allo scopo di effettuare confronti, suggerire nuove idee e diventare fonte di ispirazione.

Questo volume, viceversa, dà conto delle specificità del nostro contesto nazionale ed è stato curato da due dei partner italiani del progetto, l'Istituto Beni Culturali della Regione Emilia-Romagna e ECCOM. In esso confluiscono sia gli esiti della ricerca sul volontariato a livello nazionale (Carlini, Galloni, Guida, Marino, Nervi, Vergelli), sia gli atti del seminario curato congiuntamente dalle due istituzioni e realizzato a Bologna il 10 marzo e il 7 aprile 2009 (Ansaloni, Coen Cagli, Cresce, De Luca C., Frisanco, Gazzeri, Mezzasoma, Morelli, Nicolini, Picciolo).

L'opportunità di riunire in uno stesso volume materiale prodotto per fini diversi fa emergere i differenti punti di vista dei contributi presentati. Inoltre, la provenienza geografica dei due enti che hanno curato la pubblicazione, l'Emilia-Romagna e il Lazio, motiva l'approfondimento particolare dedicato a queste due regioni.

Infine, la peculiarità del contesto italiano ha suggerito di trattare temi quali il Servizio Civile Nazionale che, anche se non è propriamente riconducibile all'attività di volontariato, ha una forte incidenza nelle istituzioni culturali, e di dedicare una riflessione a fenomeni emergenti quali il volontariato dei festival.



L'evoluzione del volontariato in Italia: storia e prospettive

Cristina De Luca

“Grazie al volontariato si promuove, secondo i principi della Costituzione repubblicana, una cittadinanza responsabile e si realizza una forma di partecipazione al bene comune”. Sono le parole con cui il capo dello Stato Giorgio Napolitano ha concluso il suo messaggio in occasione della V Conferenza del volontariato svoltasi a Napoli due anni fa.

Sono parole che credo riassumano il senso dell'impegno volontario oggi più che mai presente in Italia, con le sue luci e le sue ombre, comunque una realtà variegata presente da nord a sud. Si potrebbe definire un popolo impegnato con modalità molto differenti in settori anche molto diversi fra loro.

Per cercare allora di comprendere la storia e l'evoluzione di questo fenomeno e le sue prospettive vorrei dividere la mia riflessione in quattro parti:

- la figura del volontario;
- la storia del volontariato;
- le leggi del terzo settore;
- punti di forza, di debolezza e prospettive.

LA FIGURA DEL VOLONTARIO

Non è facile dare una definizione di volontario: in genere si definisce tale una persona che dedica gratuitamente del tempo per attività ed iniziative extra lavorative a favore di qualcosa o di qualcuno. La Carta dei valori del volontariato fornisce una serie di elementi utili a comprendere quali sono le connotazioni del volontario e del volontariato oggi. Il primo articolo della carta recita:

“Il volontario è la persona che, adempiuti i doveri di ogni cittadino, mette a disposizione il proprio tempo e le proprie capacità per gli altri, per la comunità di appartenenza o per l'umanità intera. I volontari esplicano la loro azione in forma individuale, in aggregazioni informali, in organizzazioni strutturate; pur attingendo, quanto a motivazioni, a radici culturali e/o religiose diverse, essi hanno in comune la passione per la causa degli esseri umani e per la costruzione di un mondo migliore.”

La dinamica portante del volontariato è quella della solidarietà il cui elemento distintivo è la gratuità. Il volontariato comincia dal momento in cui, alla percezione di un bisogno, segue un investimento di tempo, sensibilità, capacità, e risorse, gratuito e continuativo nel tempo. Il volontariato è espressione del valore della relazione e della condivisione con l'altro; è scuola di solidarietà perché concorre alla formazione dell'uomo solidale e responsabile; è pratica di cittadinanza. Ha una funzione culturale e nel suo agire svolge un'azione politica. Il volontariato è pratica di sussidiarietà. Quando questa esperienza viene condivisa con altri nasce un'organizzazione di volontariato.

Molto si potrebbe discutere sul significato di gratuità, una gratuità che non è meramente assenza di remunerazione ma piuttosto, come sostiene Stefano Zamagni, un'apertura di credito verso gli altri capace di generare legami di fiducia tra le persone.

Ed è da qui che parte la consapevolezza che l'azione volontaria non è soltanto una cosa che riguarda il singolo, ma un qualcosa che provocando delle azioni e dei cambiamenti sia nelle persone che nella realtà che li circonda ha dei risvolti sociali e culturali. È anche per questo che il volontariato, crescendo negli anni, è divenuto un fenomeno che ha posto le Istituzioni di fronte alla necessità di riconoscerlo, di valorizzarlo e di favorirne, attraverso la regolamentazione, uno sviluppo ordinato.

LA STORIA DEL VOLONTARIATO

Oggi il volontariato è una realtà importante e significativa non solo del nostro Paese. All'Italia in particolar modo si guarda con interesse, sia per i numeri che per le leggi che sono state nel tempo promulgate. Le indagini dell'ISTAT riferite al 2005 ci dicono che circa l'8,9% della popolazione al di sopra dei 14 anni ha partecipato almeno una volta nel corso dell'anno ad azioni di volontariato. C'è pressoché una parità tra uomini e donne, un numero relativamente consistente di soggetti di età compresa fra i 35 e 44 anni e il titolo di studio più diffuso è quello del diploma di scuola media superiore seguito dalla licenza media inferiore. Più della metà di questa popolazione è occupata, ma quote consistenti dichiarano di essere pensionati, studenti o casalinghe.

Per quanto concerne le organizzazioni di volontariato (ODV), intendendo per queste quelle iscritte ai registri ai sensi delle leggi vigenti, tra il 1995 e il 2003 il numero è passato da 8.343 a 21.021 unità registrando un incremento del 152%. Sia nel 1995 che nel 2003 le regioni con il maggior numero di organizzazioni sono state la Lombardia, la Toscana, l'Emilia-Romagna ed il Veneto. La maggioranza delle associazioni svolge attività nel settore socio sanitario, ma credo sia opportuno rilevare come quelle ricreative culturali – che più ci riguardano – sono raddoppiate nel periodo dal 1997 al 2003.

È una crescita molto significativa, a cui ha contribuito anche l'attenzione dedicatavi da alcune realtà che hanno cercato di leggere, interpretare e accompagnare questo fenomeno. Accanto alle organizzazioni sono nate, anche in virtù delle leggi, forme di rappresentanza e reti tese a supportare le ODV. Vent'anni fa pochi parlavano di Terzo Settore: oggi è una realtà riconosciuta e riconoscibile che – pur con delle difficoltà – svolge un ruolo essenziale di rappresentanza verso le istituzioni, di raccordo, di proposta e di coordinamento per le organizzazioni stesse.

LE LEGGI DEL TERZO SETTORE

Molte sono le leggi che governano il cosiddetto mondo del Terzo settore e del volontariato. Sono leggi nate in momenti differenti che riguardano categorie specifiche (volontariato, promozione sociale, cooperazione, ecc.) o leggi che riguardano altri temi ma che in alcune delle loro parti toccano il mondo del Terzo settore (ad esempio la Legge n. 328/2000 sulle politiche sociali).

Per chiarezza è meglio elencarle in ordine di data:

- la Legge n. 49 del 1987 *Nuova disciplina della cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo*;
- la Legge n. 218 del 1990 che disciplina le fondazioni bancarie;
- la Legge n. 266 del 1991 *Legge quadro sul volontariato*;
- la Legge n. 381 del 1991 che istituisce le cooperative sociali;
- la Legge n. 383 del 2000 sulle associazioni di promozione sociale;
- la Legge quadro n. 328 del 2000 sui servizi sociali;
- la Legge n. 64 del 2001 sull'istituzione del Servizio Civile Nazionale;
- a queste leggi occorre aggiungere il Decreto legislativo n. 460 del 1997 riguardante le ONLUS.

Il limite di questa legislazione – alquanto complessa – è quello di ritrovarsi oggi con leggi nate in tempi diversi per rispondere ad esigenze e realtà differenti e che finiscono per essere su alcuni loro dettati in contrasto l'una con l'altra o di dubbia interpretazione.

In questi ultimi anni si è cercato, per un'esigenza condivisa sia dalle istituzioni che dai mondi che rappresentano queste realtà, di modificare e mettere ordine fra questo universo di leggi. Alcune come la Legge n. 266/1991 risultano oggi datate e necessitano di una revisione; ma più in generale lo sforzo da compiere è quello di un rioridino di tutta la materia onde superare le norme che creano contrasto tra una legge e l'altra. Le varie vicissitudini politiche, compresa la breve legislatura che ha preceduto l'attuale, non hanno permesso di portare a termine un cammino più volte iniziato per via di posizioni differenti – anche all'interno del mondo del terzo settore.

La panoramica pur sintetica fin qui descritta mostra un mondo articolato, ricco, diffuso su tutto il territorio nazionale, e una vitalità che non si è appannata negli anni. Il volontariato è conosciuto e riconosciuto come un valore per la società e come una pratica di cittadinanza e di costruzione del bene comune. Per le sue caratteristiche

che vedono la maggioranza delle ODV impegnate in campo socio sanitario il volontario è oggi una componente essenziale del nostro welfare. La Legge n. 328/2000 riconosce attraverso il principio di sussidiarietà non solo il ruolo del volontariato ma anche la possibilità del volontario di contribuire alla progettazione sociale. Sono tutti aspetti e dati positivi di cui bisogna tener conto e da cui vorrei partire per una riflessione che guardi al futuro e che fornisca delle prospettive. In questa logica credo sia utile tenere insieme le luci e le ombre perché è proprio da quelle che oggi emergono gli aspetti più critici da cui occorre iniziare se si vuole che questo immenso patrimonio fatto di uomini, di saperi e di relazioni, non perda vitalità e continui a essere un punto di riferimento significativo. Una perdita di questa realtà – solo per estremizzare – oggi avrebbe ripercussioni pesanti in molte di quelle attività essenziali per un vivere civile, basta pensare a tutti i servizi di cura, al volontariato ambientale, al volontariato di protezione civile e a quello, che ci riguarda più direttamente, di tipo culturale.

PUNTI DI FORZA, DI DEBOLEZZA E PROSPETTIVE

Ecco allora quelle che a me appaiono essere le sfide e le opportunità che attendono questo mondo e che riguardano, ulteriore dato da sottolineare, non soltanto le stesse organizzazioni ma il sistema complessivo nel quale il volontariato opera. Sono sfide che non appartengono soltanto alle ODV ma che investono, proprio per quanto detto fino ad ora, il sistema della nostra società.

- Un volontariato in crescita ma che oggi fa più fatica a coinvolgere il mondo giovanile. È uno dei problemi più attuali ed è legato a molteplici cause, non ultima la difficoltà per i giovani di trovare un lavoro stabile e il rischio che il volontariato ne sia un surrogato. Tutte le analisi fatte dimostrano come un'esperienza di volontariato non sia soltanto un qualcosa che riguarda la sfera personale, ma qualcosa che fa crescere competenze ed acquisire anche professionalità nuove. È da qui forse che bisogna partire per un'attenzione specifica verso i giovani promuovendo la loro partecipazione con iniziative e progetti a misura della loro condizione.
- Un rischio di autoreferenzialità delle ODV, cioè la non capacità di costruire insieme con altri soggetti la giustizia sociale, il bene ambiente, il bene cultura, i valori di cittadinanza.
- Una eccessiva dipendenza dal pubblico, intesa come dipendenza dalle risorse e dai finanziamenti. In questa logica bisogna evitare quel rischio di reciproca convenienza per cui per un'associazione la convenzione con il pubblico diventa l'unica fonte di finanziamento e per il "pubblico" la possibilità di un accordo a un minor costo, per non dire in alcuni casi al massimo ribasso.
- Gratuità, competenza, professionalità. Non c'è antitesi fra questi termini ma la difficoltà sta nel tenerli insieme. Esiste oggi un rischio di fare "volontariamente" con forme surrettizie di lavoro mal retribuito ciò che dovrebbe essere fatto gratuitamente. Nello stesso tempo qualunque serio impegno richiede disponibilità ad acquisire le doti di competenza necessarie a far sì che quell'azione non sia vanificata dalla superficialità o dall'improvvisazione.
- Il volontariato si è sempre caratterizzato per saper individuare e cogliere alcuni bisogni soprattutto nel campo sociale e svolgere una funzione anticipatrice fornendo delle risposte che sono poi diventate sistema. Oggi più di ieri è necessario mantenere intatta questa caratteristica coniugando la capacità di leggere i fenomeni con la capacità di dare risposte nuove insieme ad altri soggetti. Ed è anche in funzione di questa caratteristica che occorre superare quel gap di rapporto disfunzionale fra istituzioni e mondo del volontariato che porta al solo utilizzo e non alla condivisione dei saperi.
- Nelle nostre società stiamo assistendo ad un cambiamento radicale dovuto all'allungamento della vita, e quindi ad un aumento esponenziale di persone della terza età, con tempo a disposizione e con un bagaglio di esperienze e di saperi. Individuare modalità di coinvolgimento per valorizzare questa realtà può e deve essere uno degli obiettivi da perseguire con maggiore forza. Alcune ODV già lo fanno sviluppando programmi con alta competenza professionale e con una specifica attenzione ad un passaggio di conoscenze (mentoring, seniores). Questi mi sembrano essere alcuni dei temi oggetto del dibattito odierno, anche interno al mondo del volontariato stesso che riconosce alcuni problemi e vede il rischio di un volontariato schiacciato da una serie di dinamiche che

producono incertezza e possono inficiare l'azione delle organizzazioni stesse. Non bisogna dimenticare che l'azione volontaria si basa su una scelta personale che deve poter trovare linfa continua per alimentare un impegno. Oggi molti sono i soggetti che a vario titolo si occupano, hanno relazioni, concorrono alla promozione del volontariato e che nello scorrere del tempo hanno contribuito a rileggere le esperienze e a fornire elementi di valutazione. Penso anche che con queste realtà si possa costruire un percorso che aiuti a non disperdere la ricchezza accumulata e a riprecisare con chiarezza l'identità di una realtà che non è, per dirla con le parole sempre di Zamagni, soltanto uno strumento per colmare le carenze del welfare state – come finora è stato in gran parte – ma come un agire il cui senso è quello di contribuire a cambiare il modo d'essere delle istituzioni economiche. Infine pensando allo specifico del mondo della cultura mi sembra sia una realtà che ha tutte le caratteristiche per poter sviluppare una dinamica positiva con le organizzazioni del volontariato. Il dato della crescita di questo settore evidenzia un nuovo interesse e una sensibilità che cresce, è un cammino in parte ancora inesplorato e per alcuni versi forse più facile di quello che tradizionalmente riguarda il welfare state. Il mondo della cultura, nelle sue forme articolate dai musei ai luoghi archeologici, può certamente costituire un terreno di una nuova progettualità di rapporto con il mondo del volontariato.

Può farlo con una duplice funzione, da una parte quella di usufruire in maniera intelligente di una disponibilità di persone, dall'altra quella di avvicinare, far conoscere e rendere più sensibili su questi temi le persone che scelgono di operare in questi ambiti. Consapevoli che la motivazione, che è la molla per una disponibilità, può essere fortemente alimentata coinvolgendo ed investendo di responsabilità i volontari, che possono essere – è questo un altro elemento favorevole – sia giovani che anziani.

Credo che lo sforzo di questo mondo debba essere concentrato non soltanto sul reclutamento e la gestione di volontari, certamente essenziali, ma debba anche scoprire o riscoprire tutte quelle opportunità legate al mondo del volontariato che possono offrire qualcosa di nuovo e diverso. Penso per esempio ad accordi con i Centri di Servizio per la formazione oppure ai progetti di Servizio Civile.

Infine credo sia necessario conoscere e diffondere le esperienze positive che esistono e che possono essere modelli riproducibili. Progetti ed iniziative di successo, modalità di coinvolgimento ed errori da non fare sono un bagaglio utile e prezioso per costruire non partendo da zero. Inoltre, costruire una relazione forte con le ODV è un'altra delle chiavi da perseguire.

Vorrei concludere dicendo che il volontariato è una grandissima opportunità per tutti, per chi lo fa, per chi lo riceve, per il contesto in cui si svolge, ma è anche una cosa molto fragile. Se a chi si occupa di volontariato spetta oggi il compito di aiutare a superare quelle ombre e quelle incertezze che lo mettono a rischio, chi ha bisogno del volontariato deve assumere la responsabilità di chi riceve un dono, un dono che può cambiare in meglio entrambi, ma che chiede delle regole ben precise, in primo luogo di dire grazie.

Per una storia del volontariato culturale in Italia

Maria Guida e Benedetta Nervi

INTRODUZIONE

Il volontariato in Italia oggi è sempre più espressione di cittadinanza attiva che parte dalle esigenze di gruppi di cittadini, si fa carico dei "beni comuni" e risponde a problemi sociali emergenti¹.

Il volontariato è dotato di una specifica soggettività sociale che si articola in una pluralità di itinerari sociali e culturali: "nelle attuali condizioni storiche la missione specifica e fondamentale del volontariato è quella di costituire una delle forze trainanti nelle sfere della politica, dell'economica e della cultura nella logica della gratuità e dell'etica del bene comune"².

Tra i concetti a cui si fa riferimento per definire le azioni di volontariato emergono quelli di cittadinanza attiva, delle diverse forme di capitale sociale, di condivisione e partecipazione di azioni verso la comunità. Secondo l'art. 2 della Legge quadro sul volontariato³ per attività di volontariato si intende "quella prestata in modo personale, spontaneo e gratuito, tramite l'organizzazione di cui il volontario fa parte, senza fini di lucro anche indiretto ed esclusivamente per fini di solidarietà. L'attività del volontario non può essere retribuita in alcun modo nemmeno dal beneficiario. Al volontario possono essere soltanto rimborsate dall'organizzazione di appartenenza le spese effettivamente sostenute per l'attività prestata, entro limiti preventivamente stabiliti dalle organizzazioni stesse. La qualità di volontario è incompatibile con qualsiasi forma di rapporto di lavoro subordinato o autonomo e con ogni altro rapporto di contenuto patrimoniale con l'organizzazione di cui fa parte".

Il carattere gratuito, di dono, definisce la linea di demarcazione tra volontariato e lavoro e identifica la vocazione principale del volontariato che è la coesione sociale, nonché il rafforzamento della densità della rete di relazioni che ne costituiscono il tessuto sociale.

LE TAPPE FONDAMENTALI DEL VOLONTARIATO CULTURALE

Ripercorrendo le tappe fondamentali che hanno segnato l'evoluzione del volontariato scopriamo che è un fenomeno che raggiunge il suo culmine nella seconda metà del Novecento ma ha origini più remote. Possiamo affermare che la storia del volontariato coincide con la storia e la nascita dell'associazionismo. Nella seconda metà dell'Ottocento, si sviluppa il movimento associativo delle classi lavoratrici a seguito delle profonde trasformazioni economiche e sociali derivanti dall'industrializzazione e dalla formazione dello Stato unitario. La nascita delle prime Società di *Mutuo Soccorso* (S.M.S.) e delle *Società Operaie di Mutuo Soccorso* può essere considerata il primo tentativo di azione sociale collettiva che ha avuto come obiettivo principale l'assistenza, la beneficenza e la mutualità. Queste associazioni sono diventate dei punti di riferimento oltre che luoghi di ritrovo, di cultura, di istruzione e di formazione. Tra le principali attività per i soci: "biblioteche circolanti o gabinetti di lettura", scuole serali, elementari, di disegno, d'arti e mestieri ed in cui si distribuivano libri e quaderni⁴.

I primi vent'anni del 1900 si caratterizzano per lo sviluppo e la nascita di movimenti associativi che vedono la costituzione di circoli ricreativi, culturali e sportivi. Nascono in questo periodo, in particolare in Toscana, le *Casa del popolo*, nuove forme di associazionismo che assumono i diversi ruoli svolti dalle S.M.S.

Negli anni della Grande Guerra le priorità diventano altre e i circoli culturali, le Case del popolo e le S.M.S. sono impegnate in una campagna contro la guerra in cui, nel contempo, si promuovono aiuti ed assistenza per i cittadini, per i soldati e per le loro famiglie.

L'avvento del fascismo segna un arresto delle attività legate all'associazionismo, il nuovo regime toglie alle organizzazioni dei lavoratori le loro sedi politiche, sindacali e associative. Nel 1926 con le Leggi Speciali e la costituzione dell'*Opera Nazionale Dopolavoro*, la struttura fascista assorbe tutte le forme di associazionismo. Dagli anni Cinquanta in poi inizia una lenta ripresa. La storia del volontariato nel settore dei beni culturali come fenomeno organizzato si colloca con la grande mobilitazione di civili accorsi in aiuto delle opere d'arte messe in grave pericolo dall'alluvione del fiume Arno a Firenze nel 1966.

Ed è negli anni Settanta, in coincidenza di una maggiore sensibilità nei confronti delle tematiche culturali, che si può parlare di una nascita del volontariato culturale vero e proprio. Gli anni Ottanta segnano una progressiva presa di coscienza dell'importanza sociale della tutela dei beni culturali che ha favorito e promosso la nascita di nuove associazioni.

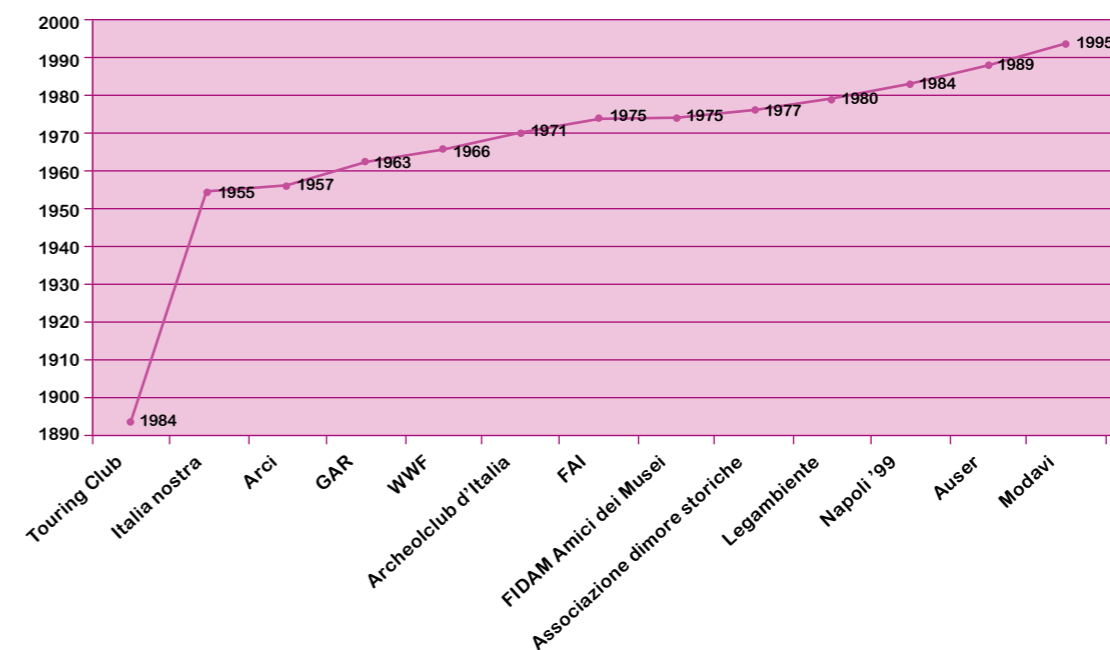
Una prima definizione di volontariato culturale, che ne ha limitato il campo al solo settore del volontariato nei beni storici, artistici e culturali (e ambientali), è stata quella emersa nei convegni nazionali sul volontariato organizzati dal Centro Nazionale per il Volontariato di Lucca che da anni si interroga sul tema⁵.

LE ASSOCIAZIONI DI VOLONTARIATO CHE OPERANO NEL SETTORE DEL PATRIMONIO CULTURALE

È possibile tracciare una breve storia del volontariato culturale in Italia attraverso le storie delle principali associazioni che operano nel settore dei beni culturali in quanto la prestazione del volontario singolo è in linea di massima assai ridotta⁶.

Le numerose associazioni hanno contribuito a diffondere nel nostro Paese la cultura della conservazione, della tutela e della valorizzazione del patrimonio storico-artistico, e ad approfondirne la conoscenza e il coinvolgimento attivo della cittadinanza.

Figura 1. Le organizzazioni di volontariato culturale



Le organizzazioni di volontariato culturale sorte tra la fine dell'Ottocento e i primi anni del Novecento pongono particolare attenzione alla ricognizione del patrimonio sul territorio nazionale, cercando di riunire e condividere la conoscenza, al fine di creare nella popolazione la consapevolezza del valore dei beni culturali e ambientali italiani.

È il caso del Touring Club Italiano⁷ (1894), che fin dalla sua costituzione si è avvalso dell'apporto e dei contributi dei suoi stessi soci e viaggiatori per la redazione delle prime guide. Tali pubblicazioni hanno reso possibile l'avvicinamento di molte persone a luoghi e realtà prima sconosciuti, creando un sapere condiviso.

Tutte le attività dell'associazione sono affidate ad una rete di volontari che operano localmente sul territorio, soci Touring che mettono a disposizione parte del loro tempo per l'organizzazione, la realizzazione e la promozione delle attività associative⁸.

Durante la prima metà del Novecento, segnata dalle due Guerre Mondiali, il volontariato culturale subisce una battuta d'arresto, in quanto le priorità della solidarietà organizzata sono ovviamente di tipo socio-sanitario. L'associazionismo, inoltre, è guardato con sospetto dal regime fascista e da esso viene gestito e regolamentato.

È con il secondo dopoguerra, con la consapevolezza dei danni che la guerra ha portato al patrimonio storico-artistico e con l'urgenza della ricostruzione, che uomini di lettere, archeologi, artisti, storici, critici d'arte, urbanisti, si uniscono a difesa del nostro patrimonio. Con queste finalità l'associazione Italianostra⁹ nacque a Roma (1955) per iniziativa di un gruppo di persone che si oppose all'ennesimo sventramento del centro storico, tra quelli previsti nel ventennio tra le due guerre.

Da più di cinquant'anni, Italianostra si occupa di beni culturali e ambientali, contribuendo a diffondere nel Paese la "cultura della conservazione" del paesaggio urbano e rurale, dei monumenti, del carattere ambientale delle città, arrivando ad avere più di duecento sedi su tutto il territorio nazionale¹⁰.

Anche l'ARCI – Associazione Ricreativa Culturale Italiana (1957)¹¹ già nel 1960, sul fronte culturale, comincia a sviluppare un interesse per le tematiche legate al cinema ed istituisce una sua cineteca, promuovendo iniziative tese soprattutto al superamento delle divisioni fra cultura "alta" e "popolare". L'Associazione affonda le sue radici nella storia del mutualismo e del solidarismo, è un soggetto attivo e integrante del sistema di terzo settore italiano e internazionale, che si configura come rete integrata di persone, valori e luoghi di cittadinanza attiva che promuove cultura, socialità e solidarietà¹².

Il coinvolgimento attivo della cittadinanza è sicuramente uno degli aspetti preponderanti del volontariato culturale, la nascita e lo sviluppo di iniziative di solidarietà organizzata rappresentano un importante indicatore della crescita culturale e dell'identità di un territorio. Si può simbolicamente far iniziare la storia del volontariato nel settore dei beni culturali con l'alluvione di Firenze nel 1966, evento tragico che scatenò una grandissima mobilitazione di civili che accorsero in aiuto delle opere d'arte messe in pericolo dall'alluvione.

Fu in quell'occasione che intervenne anche il primo nucleo dei Gruppi Archeologici d'Italia (1965), nati dal GAR – Gruppo Archeologico Romano (1963) una organizzazione di volontariato nata con lo scopo di contribuire, attraverso la partecipazione diretta dei cittadini, alla tutela, salvaguardia, valorizzazione del patrimonio culturale italiano, divenuta negli anni una delle associazioni nazionali di volontariato più importanti¹³.

Negli anni Settanta, forse anche per reazione al fenomeno degli scavi archeologici illeciti ed al dilagare dell'abusivismo edilizio, nascono molte altre associazioni che prestano la loro opera per la tutela del patrimonio archeologico italiano, come l'associazione Archeoclub d'Italia (1971) che ha gradualmente esteso il suo interesse a tutti i beni culturali promuovendone la conoscenza, la tutela e la valorizzazione¹⁴.

In questo clima di rinnovato interesse per le questioni legate al patrimonio culturale, sono sempre di più le associazioni che nascono in Italia con l'intento di promuovere attivamente una cultura della tutela, della salvaguardia e della promozione del patrimonio storico-artistico:

Il FAI – Fondo Ambiente Italiano (1975), che gestisce e mantiene vivi castelli, ville, parchi storici, aree naturali e paesaggi di incontaminata bellezza¹⁵.

L'Associazione dimore storiche (1977) che si propone la conservazione, in particolare, degli edifici e giardini storici, preservandoli dal degrado e dalla distruzione¹⁶.

L'acquisita cultura della conservazione, la consapevolezza ormai condivisa della ricchezza del patrimonio storico e artistico del nostro Paese, parte fondamentale dell'identità culturale del Paese stesso, hanno fatto sì che negli anni il volontariato culturale assumesse proporzioni sempre maggiori, coinvolgendo fasce più ampie della cittadinanza. Anche associazioni come il WWF (1966)¹⁷ o Legambiente (1980)¹⁸, che si occupano principalmente di tematiche legate alla difesa della natura e dell'ambiente, sono scese in campo con i propri volontari con interventi più specificatamente legati ai beni culturali.

Fino a questo momento, però, nonostante la rapida ascesa, il Terzo settore non era regolamentato da nessuna legislazione specifica che ne definisse e riconoscesse il campo d'azione. È solo nel 1991 che lo Stato approva la *Legge quadro sul volontariato* (la già citata Legge n. 266/1991), trasformando il volontariato da fenomeno spontaneo ad attività regolamentata, con pieno riconoscimento da parte delle Istituzioni.

Negli ultimi vent'anni, grazie anche alla nuova legislazione in merito, sono sempre più numerose le associazioni di volontariato che hanno messo a disposizione il loro operato per i beni culturali, come l'AUSER (1989), che promuove la partecipazione attiva delle persone anziane favorendo il loro coinvolgimento nella vita e nei servizi della comunità locale, nella tutela, valorizzazione ed estensione dei beni comuni culturali e ambientali¹⁹, o il M.O.D.A.V.I (1995), che promuove il valore della cittadinanza attiva e partecipativa tramite l'azione volontaria mirata alle aree di disagio²⁰.

Un ulteriore indice della crescita del settore del volontariato culturale negli ultimi anni, è il progressivo specializzarsi in alcuni settori da parte delle associazioni. Per quel che riguarda l'ambito museale, la FIDAM – Federazione Italiana Associazioni Amici dei Musei (1975)²¹, svolge un importante ruolo di raccordo e coordinamento tra tutte le Associazioni "Amici dei Musei", sorte e sviluppatasi spontaneamente nei musei, grandi e piccoli, del nostro Paese, e strettamente legate ad essi.

Le tante associazioni federate sono anche più longeve della FIDAM stessa, e da sempre svolgono un'azione incisiva nei confronti del nostro patrimonio, in quanto profondamente radicate nei loro territori, infiniti e diversi.

Il volontariato in ambito museale assume forme e caratteristiche diverse a seconda della tipologia del museo a cui si riferisce, gli Amici dei Musei di tutto il mondo, riuniti nella WFFM, di cui la FIDAM è membro attivo, hanno dunque ritenuto opportuno dotarsi di un *Codice Etico dei Volontari e degli Amici dei Musei* (Oaxaca, Messico, 1996), che ne desse innanzitutto una definizione e che potesse orientare la collaborazione tra professionisti e volontari, non sempre facile, all'interno dei musei stessi.

«Sono chiamati "Amici dei Musei" coloro che in qualunque forma contribuiscono al sostegno dei musei, al loro sviluppo e alla presenza e pubblica influenza. Essi operano su base volontaria e non remunerata. Il loro appoggio può essere morale, finanziario o essere costituito da lavoro e prestazioni volontarie. I benefattori, i donatori, i volontari, i membri dei consigli d'amministrazione dei musei e i soci che operano su base volontaria e non remunerata, sono considerati amici dei musei». (art. 1, Codice Etico dei Volontari e degli Amici dei Musei).

Sebbene i volontari possano essere accomunati da motivazioni ed obiettivi simili che li spingono a partecipare attivamente alle attività del museo cui fa riferimento la comunità locale, le singole Associazioni "Amici dei Musei" sono spesso molto diverse tra loro, sia per composizione e legame con le istituzioni, che per attività svolte.

Esse, infatti, nascono ed operano in contesti molto diversi tra loro essendo profondamente legate al territorio ed alla storia del museo presso il quale svolgono il proprio servizio.

Nel caso degli "Amici dei Musei di Roma" (1948)²², per esempio, molto forte è il legame con i Musei Comunali, a favore dei quali, nel corso della sua lunga attività, l'Associazione ha operato con molte iniziative di diverso genere, contribuendo ad arricchire le collezioni del Museo di Roma e del Museo Napoleonico, organizzando mostre e raccogliendo i fondi necessari al finanziamento di opere di acquisto e di restauro.

Inoltre, fin dal 1954, l'Associazione pubblica ogni anno il *Bollettino dei Musei Comunali di Roma*, mezzo attraverso il quale vengono rese note al pubblico tutte le attività svolte dai Musei Comunali di Roma durante l'anno, e che raccoglie gli studi più recenti che riguardano il patrimonio museale capitolino effettuati in occasione di acquisizioni, restauri o di nuove scoperte, le relazioni su mostre e sui musei di recente apertura o poco noti al grande pubblico.

In generale, gli Amici dei Musei, sia per il loro *status* di volontari, che per il tipo di attività che svolgono, riescono spesso ad essere un anello di raccordo tra le istituzioni museali ed il pubblico, contribuendo a creare una partecipazione alle attività del museo che stimola nella popolazione un sentimento di appartenenza ad una comunità.

NOTE

1 - Zamagni S., *Volontariato, gratuità, etica del bene comune*, Volontariato Oggi N. 2/2007 speciale conferenze.

2 - Zamagni S., 2007 op.cit.

3 - Legge 11 agosto 1991, n. 266 "Legge Quadro sul volontariato" Pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 196 del 22 agosto 1991.

4 - Marcon G., *Le utopie del ben fare. Percorsi della solidarietà: dal mutualismo al terzo settore ai movimenti*. L'ancora del mediterraneo, Napoli, 2004.

5 - Si vedano i Convegni del 1982, 1984 e 1986.

6 - Si veda in questo stesso volume Vergelli, M.L. *Evoluzione storico-normativa del volontariato nei beni culturali*.

7 - Associazione fondata l'8 novembre 1894 da Federico Johnson e Luigi Bertarelli.

8 - www.touring.it

9 - Italianostra è un'associazione di promozione sociale a carattere nazionale che si occupa della tutela del patrimonio storico, artistico e naturale italiano. Fu costituita a Roma il 29 ottobre 1955 da Umberto Zanotti Bianco, Pietro Paolo Trompeo, Giorgio Bassani, Desideria Pasolini dall'Onda, Elena Croce, Luigi Magnani e Hubert Howard.

10 - www.italianostra.org

11 - L'ARCI – Associazione Ricreativa Culturale Italiana nasce come organizzazione nazionale per riunire i circoli, le Case del Popolo e le società di mutuo soccorso condividendone i valori democratici ed antifascisti. Nel 1956 i circoli di alcune province si costituiscono in "Alleanza per la ricreazione popolare", a cui, però "manca un organismo nazionale il quale, al di sopra di ogni interesse di parte e compreso delle più profonde aspirazioni civili e culturali del popolo, rappresenti l'espressione democratica di quanto di vitale esiste in questo campo. Manca cioè una organizzazione unitaria per la ricreazione dei lavoratori...". La convenzione nazionale approva lo Statuto della COSTITUENDA ASSOCIAZIONE RICREATIVA CULTURALE ITALIANA (ARCI) ed elegge un Consiglio direttivo nazionale di 35 membri che rimarrà in carica fino alla convocazione del congresso nazionale. La "Convenzione" è, nei fatti, il primo congresso nazionale dell'ARCI.

12 - www.arci.it

Nome	Data	Status giuridico
ARCHEOCLUB D'ITALIA	1971	ONLUS
ARCI	1957	Associazione di promozione sociale
ASSOCIAZIONE DIMORE STORICHE	1977	Associazione
AUSER	1989	Associazione di promozione sociale
FAI	1975	Fondazione senza scopo di lucro
FIDAM - AMICI DEI MUSEI	1975	Associazione
GAR	1963	ONLUS
ITALIA NOSTRA	1955	Associazione di promozione sociale
LEGAMBIENTE	1980	Associazione di interesse ambientale
MODAVI	1995	Associazione di promozione sociale
NAPOLI '99	1984	Fondazione
TOURING CLUB	1894	Libera associazione nazionale senza fini di lucro
WWF	1966	Associazione ambientalista

Missione	Sezioni/ iscritti	Attività
Promuovere la conoscenza, la tutela e la valorizzazione dei beni culturali	15.000 iscritti, 250 sedi	Ricerca Valorizzazione Promozione
Partecipazione dei cittadini alla vita pubblica	1.100.000 aderenti	Valorizzazione Promozione Formazione
Conservazione degli edifici e dei giardini storici, preservandoli dal degrado e dalla distruzione		Ricerca Valorizzazione Conservazione Promozione
Promuovere l'invecchiamento attivo degli anziani e far crescere il loro ruolo nella società	270.000 iscritti, 40.000 volontari attivi e 1.412 sedi in tutta Italia	Educazione Turismo
Tutelare, promuovere e valorizzare i beni di interesse artistico, storico e paesaggistico	75.000 aderenti, 100 delegazione, 6.000 volontari	Gestione Valorizzazione Didattica
Valorizzare e sviluppare il coordinamento fra le Associazioni federate, contribuire alla formazione di un'opinione pubblica sempre più sensibile e partecipe alle problematiche dei beni culturali e rappresentare presso il Governo e gli altri Enti l'attività delle singole Associazioni.	30.000 volontari	Valorizzazione Promozione
Individuare, accertare, tutelare e valorizzare il patrimonio dei beni culturali e ambientali in collaborazione con le autorità preposte	3.500 iscritti, 65 sedi	Ricerca Valorizzazione Didattica Formazione
Diffondere nel Paese la "cultura della conservazione" del paesaggio urbano e rurale, dei monumenti e del carattere ambientale delle città	200 sezioni	Tutela Educazione Formazione Restauro
Tutelare e valorizzare il patrimonio ambientale e culturale	1.000 gruppi, 115.000 tra soci e sostenitori	Ricerca Valorizzazione Didattica Formazione
Promuovere un volontariato attivo che miri, attraverso la rimozione delle cause del disagio, al raggiungimento di un nuovo modello di società. Attraverso la sua azione diretta e indiretta intende favorire la spontanea aggregazione e la crescita del ruolo educativo, sociale e politico del volontariato e della promozione sociale	Numero imprecisato di iscritti	Educazione Formazione Promozione
Contribuire alla conoscenza, alla promozione e alla valorizzazione del patrimonio culturale di Napoli e del Mezzogiorno.	Numero imprecisato di amici sostenitori	Ricerca Valorizzazione Didattica Formazione Promozione
Contribuisce alla diffusione e alla promozione della cultura del turismo in Italia	oltre 500.000 appartenenti	Valorizzazione Promozione
Conservazione della natura	19 siti regionali e 21 siti locali	Didattica Promozione

13 - www.gruppoarcheologico.it

14 - Archeoclub d'Italia è una associazione culturale che rappresenta un grande movimento di opinione pubblica al servizio dei beni culturali e ambientali. Sorta nel 1971 come centro di documentazione archeologica ha con gli anni esteso il suo interesse a tutti i beni culturali. Con Decreto del presidente della repubblica del 24 luglio 1986 n.565 Archeoclub d'Italia è divenuto ente morale. www.archeoclubitalia.org

15 - Da un'idea di Elena Croce, figlia del grande filosofo Benedetto Croce, e dal precedente illustre del National Trust inglese - fondato nel 1895 e al cui attivo si contano oltre 2000 beni fra castelli, ville, dimore, parchi e tratti costieri - il 28 aprile 1975 Giulia Maria Mozzoni Crespi, Renato Bazzoni, Alberto Predieri e Franco Russoli firmavano l'atto costitutivo e lo statuto del FAI, Fondo per l'Ambiente Italiano. Una realtà nata dall'entusiasmo di pochi, con il preciso scopo di contribuire alla tutela, alla conservazione e alla valorizzazione del patrimonio artistico e ambientale italiano. www.fondoambiente.it

16 - Nel 1977 un gruppo di persone attente a questi problemi, sull'esempio di analoghe associazioni operanti in altri paesi europei, ha costituito la "Associazione Dimore Storiche Italiane". Questa Associazione non ha scopi di lucro e si propone di agevolare la conservazione, la valorizzazione e la gestione delle dimore storiche, contribuendo in tal modo alla tutela di un patrimonio culturale, la cui conservazione e conoscenza sono di interesse pubblico. www.adsi.it

17 - Il WWF – World Wide Fund for Nature, nata in Svizzera nel 1961, è la più grande organizzazione mondiale per la conservazione della natura. In Italia il WWF è nato nel 1966, è strutturato con uno staff centrale a Roma e 19 sezioni regionali che supportano il programma ecoregionale (Ecoregione Alpi e Ecoregione Mediterraneo). www.wwf.it

18 - Legambiente è un'associazione completamente apartitica, aperta ai cittadini di tutte le convinzioni politiche e religiose e si finanzia grazie ai contributi volontari di soci e sostenitori. È riconosciuta dal Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare come associazione d'interesse ambientale; fa parte del Bureau Européen de l'Environnement, l'organismo che raccoglie tutte le principali associazioni ambientaliste europee, e della IUCN (The World Conservation Union). È riconosciuta dal Ministero degli Affari Esteri come ONG di sviluppo. www.legambiente.it

19 - L'Auser è una associazione di volontariato e di promozione sociale, impegnata a promuovere l'invecchiamento attivo degli anziani e a far crescere il loro ruolo nella società. Nata nel 1989 per iniziativa della Cgil e del Sindacato dei pensionati Spi-Cgil, si propone di contrastare ogni forma di esclusione sociale, migliorare la qualità della vita, diffondere la cultura e la pratica della solidarietà perché ogni età abbia un valore e ogni persona un suo progetto di vita attraverso cui diventare una risorsa per sé e per gli altri. www.auser.it

20 - La promozione sociale di un volontariato attivo che miri, attraverso la rimozione delle cause del disagio, al raggiungimento di un nuovo modello di società è una delle finalità che si propone il MO.D.A.V.I., associazione di promozione sociale costituitasi nel settembre 1995 e che diffusa su tutto il territorio nazionale, attraverso la sua azione diretta e indiretta, intende favorire la spontanea aggregazione e la crescita del ruolo educativo, sociale e politico del volontariato e della promozione sociale. www.modavi.it

21 - La FIDAM - Federazione Italiana delle Associazioni "Amici dei Musei" - si è costituita a Firenze, dove ancora oggi ha sede, nel 1975, ed è membro attivo del Consiglio della Federazione Mondiale degli Amici dei Musei (WFFM). Organo ufficiale della Federazione è la rivista "Amici dei Musei", trimestrale a diffusione nazionale, su temi storico artistici e di gestione del patrimonio culturale del Paese.

22 - L'Associazione "Amici dei Musei di Roma" nasce il 22 maggio del 1948 per iniziativa di un gruppo di studiosi e cultori di Roma, con lo scopo di tutelare, incrementare e valorizzare il patrimonio artistico dei Musei Romani. www.amicimuseidiroma.it

Il contesto normativo

Gianluca Mezzasoma

La normativa italiana non ha mai regolato direttamente ed in maniera chiara la figura del volontario, ma soltanto indirettamente attraverso norme riguardanti le Organizzazioni a cui i volontari normalmente partecipano ed aderiscono.

Dal codice civile del 1942, in cui vengono regolate le associazioni, i comitati e le fondazioni in via generale e con il principale scopo della possibilità o meno della limitazione della responsabilità in capo a chi opera attraverso il riconoscimento giuridico, sono passati decenni prima che si cominciasse a regolare le organizzazioni del c.d. "terzo settore" in cui i volontari principalmente operano.

La prima norma risale al 1987 (**Legge n. 49/1987**) con la regolamentazione della Cooperazione allo Sviluppo e delle ONG (Organizzazioni non Governative) che operano nel settore. Diverse sono le ONG che operano nel campo dei beni culturali, attraverso anche dei volontari, nei Paesi in via di sviluppo.

Successivamente, nel **1991 la Legge n. 266** – Legge quadro sul volontariato – disciplina le Organizzazioni di Volontariato (ODV): è ad oggi la Legge più importante sul volontariato, anche se i singoli volontari vengono regolamentati solo per definire i rapporti con la propria organizzazione di appartenenza, non viene pertanto presa in considerazione l'ipotesi che i singoli volontari operino al di fuori del proprio ente.

Sempre nel 1991, con la **Legge n. 381**, vengono istituite le Cooperative sociali, in cui normalmente e in maniera importante collaborano volontari. Si tratta di una figura del terzo settore ma per la sua struttura è tipicamente di tipo societario e pertanto normata in maniera molto differente dal resto del terzo settore.

Nel 1997 (**Decreto legislativo n. 460/1997**) il legislatore tributario ha creato un'entità "fiscale" attraverso le ONLUS che non son altro che figure già esistenti giuridicamente (associazioni, fondazioni, ecc) ma che, se in possesso di determinati requisiti, possono fregiarsi di tale qualifica e avere delle agevolazioni tributarie.

Nel 2000 (**Legge n. 383/2000**) vengono istituite le Associazioni di Promozione Sociale (APS) in cui i soci devono svolgere la propria attività in maniera prevalentemente volontaria.

Infine nel 2001 (**Legge n. 64/2001**), a causa della fine della leva obbligatoria e sulle ceneri dell'obiezione di coscienza, viene normato il Servizio Civile Nazionale.

Oltre alle norme sopracitate, nel nostro ordinamento vi sono leggi di indirizzo generale che indicano la volontà del legislatore di coinvolgere i cittadini, o aggregazioni di cittadini, nello svolgimento di attività di interesse pubblico o per la promozione e diffusione della conoscenza dei beni culturali. La nostra Costituzione all'art.

118 indica chiaramente che *"Stato, Regioni, Città metropolitane, Province e Comuni favoriscono l'autonoma iniziativa dei cittadini, singoli e associati, per lo svolgimento di attività di interesse generale, sulla base del principio di sussidiarietà"* e pertanto le amministrazioni pubbliche sono consigliate a tener conto e a coinvolgere le realtà anche associative per attività di interesse generale. Il Codice dei beni culturali e del paesaggio (**Decreto legislativo n. 42/2004**) all'art. 112, *valorizzazione dei beni culturali di appartenenza pubblica, definisce che "i soggetti pubblici interessati possono altresì stipulare apposite convenzioni con le associazioni culturali o di volontariato che svolgono attività di promozione e diffusione della conoscenza dei beni culturali"*. Si evince chiaramente la volontà del legislatore di far partecipare i cittadini, anche nelle loro forme aggregate, alla gestione delle attività relative ai beni culturali sia indirettamente, indicando attività di interesse generale, tra le quali possono certamente essere ricomprese quelle della gestione dei beni culturali, che direttamente come indicato nel Codice.

Tra le norme sopracitate, esamineremo qui di seguito quelle che sono più utilizzate nel campo dell'organizzazione dei volontari in generale e in quello dei beni culturali in particolare, e cioè la Legge 266/1991 - Legge quadro sul volontariato, la Legge 383/2001 sulle Associazioni di promozione Sociale e **Decreto legislativo 460/1997** per le ONLUS per quanto attiene al mondo dei beni culturali.

Legge n. 266/1991 LEGGE QUADRO SUL VOLONTARIATO

La Legge n. 266 intende stabilire i principi che le Regioni e le Province autonome devono seguire per rapportare le istituzioni pubbliche con le organizzazioni di volontariato e i criteri con cui le amministrazioni statali e locali devono interagire con tali organizzazioni. La Legge parla genericamente di "organizzazioni" di volontariato per lasciare libertà di scelta sulla forma giuridica che deve essere la più adeguata al perseguimento dei fini dell'ente (associazioni, comitati, ecc.). Lo scopo da perseguire è indicato nelle finalità di carattere sociale, civile e culturale individuate dallo Stato, Regioni e Province autonome. In quest'ambito tutte le Regioni hanno inserito nelle normative attuative della Legge n. 266, anche con diverse terminologie, le attività culturali. Per quanto attiene alle attività, la Legge precisa che deve essere prestata tramite l'organizzazione di appartenenza, e quindi non prende in considerazione il singolo volontario se non come parte dell'ente. In effetti il nome della Legge più correttamente avrebbe dovuto essere "Legge quadro sulle organizzazioni di volontariato" e non "Legge quadro sul volontariato". Viene precisato che le modalità di svolgimento devono essere prestate in modo personale, spontaneo e gratuito senza fini di lucro anche indiretti ed esclusivamente per fini di solidarietà. La norma non dà chiarimenti su cosa si intenda per solidarietà, lasciando che l'interpretazione sia data in base al contesto generale. Secondo l'interpretazione data dall'Osservatorio Nazionale per il Volontariato, l'organizzazione non può svolgere la sua attività soltanto nei confronti dei propri aderenti ma deve contemporaneamente estenderla anche al di fuori del vincolo associativo.

Per quanto riguarda il rapporto economico tra socio volontario ed organizzazione, viene stabilito che il volontario non possa essere ricompensato economicamente né dall'ente né dal beneficiario. Al volontario possono solo essere riconosciuti dei rimborsi per le spese effettivamente sostenute nello svolgimento della propria attività, entro limiti stabiliti dall'organizzazione e debitamente giustificati. Una corretta interpretazione della norma, anche vista alla luce della normativa tributaria che equipara a reddito soggetto a tassazione le forme di rimborso forfettario, fa escludere la possibilità di poter praticare tale forma di rimborso per le organizzazioni di volontariato. Tale eventualità, oltre alla necessità dell'assolvimento degli obblighi fiscali da parte del volontario e della stessa organizzazione in quanto erogatrice di compensi, porterebbe l'organizzazione fuori dal sistema di volontariato ex Legge 266/1991 in quanto erogherebbe dei compensi ai propri volontari.

Le ODV devono avvalersi in modo prevalente delle prestazioni dei propri aderenti. Possono assumere lavoratori dipendenti e/o avvalersi di prestazioni di lavoro autonomo solo ed esclusivamente per qualificare o specializzare l'attività svolta. In base a tale norma il personale dovrebbe avere una consistenza limitata, inoltre si evince che in nessun caso lavoratori dipendenti od autonomi possono essere aderenti all'organizzazione con cui collaborano. Nessun socio può quindi essere un "lavoratore" dell'organizzazione di cui fa parte.

Il volontario che presta attività di volontariato deve essere obbligatoriamente assicurato, dalla organizzazione di appartenenza, contro le malattie, gli infortuni e la responsabilità civile verso terzi.

Gli statuti delle ODV devono obbligatoriamente ed espressamente prevedere alcuni elementi:

- l'assenza di fini di lucro;
- la democraticità interna;
- l'elettività e la gratuità delle cariche associative;
- la gratuità delle prestazioni fornite dagli aderenti;
- i criteri di ammissione e di esclusione;
- gli obblighi ed i diritti degli aderenti;
- l'obbligo di formazione del bilancio e le modalità di approvazione da parte dell'assemblea degli aderenti.

Per essere qualificati come ODV la norma non stabilisce alcun obbligo di registrazione. Una ODV, per essere definita tale, deve avere tutti i requisiti di cui all'art. 3 sopraindicati. La Legge però precisa che se un'Organizzazione vuole convenzionarsi con lo Stato, le Regioni, le Province autonome, gli enti locali e gli altri enti pubblici e utilizzare i vantaggi previsti, deve obbligatoriamente iscriversi ai registri delle organizzazioni di volontariato istituiti presso le Regioni e le Province autonome.

Le convenzioni con tutta la sfera pubblica pertanto possono essere stipulate solo se l'organizzazione è iscritta ai registri istituiti dalle Regioni o dalle Province autonome. La stessa norma prevede che debbano essere iscritti a tali registri da almeno sei mesi. La norma, pur chiara sulla tempistica, non è stata pienamente recepita da alcune Regioni che prevedono talvolta periodi più lunghi.

La Legge quadro stabilisce, oltre all'iscrizione ai registri, alcune altre regole per la stipula delle convenzioni sopraindicate. Le indichiamo commentandole brevemente:

- La ODV che intende convenzionarsi deve dimostrare attitudine e capacità operativa.

Non essendo facile la dimostrazione di questi due obiettivi, l'ente pubblico che intende stipulare una convenzione dovrebbe rendere noto a priori quali siano i parametri per individuare questi due requisiti; in tale modo, anche se in parte, è minore il rischio di appellarsi a favoritismi o scelte non coerenti.

- Le convenzioni devono contenere disposizioni dirette a garantire l'esistenza delle condizioni necessarie a svolgere con continuità le attività oggetto della convenzione.

L'attività di volontariato deve essere prestata gratuitamente e senza fini di lucro. Il volontario quindi deve trovare i fabbisogni necessari alla propria esistenza altrove. Questo talvolta è in contrasto con la continuità stessa del servizio svolto e quindi potrebbe creare dei problemi alle prestazioni rese se non svolte con continuità. Questa norma pertanto tende a garantire che le prestazioni vengano svolte con continuità;

- Nelle convenzioni devono essere inseriti i requisiti per il rispetto dei diritti e della dignità degli utenti.

In una convenzione l'esposizione di tali requisiti non è facile se non come semplice indicazione di principi. Sarebbe pertanto necessaria una valutazione precedente della preparazione e della predisposizione dei volontari ai quali verrà affidata l'attuazione.

- Devono essere inseriti la verifica delle prestazioni ed il controllo della qualità delle stesse.

Devono pertanto essere inseriti degli indicatori e delle modalità di controllo per verificare le prestazioni sia in itinere che al termine delle attività convenzionate.

- La copertura assicurativa è elemento essenziale per la stipula della convenzione.

Tale obbligo, che è già inserito nella Legge per la sussistenza dei requisiti generali per poter essere iscritti ai registri, è qui quindi rafforzato. Inoltre viene indicato che gli oneri relativi a tali coperture sono a carico dell'amministrazione pubblica che stipula la convenzione.

- Vanno indicate le modalità di rimborso delle spese sostenute dalla ODV.

È chiaro che non è facile stipulare una convenzione con una ODV. L'inserimento "obbligatorio" di tutti gli elementi indicati non è affatto semplice. In linea di principio un'amministrazione pubblica non potrebbe stipulare convenzioni che non prevedano i requisiti indicati da questa Legge.

Legge n. 383/2000 DISCIPLINA DELLE ASSOCIAZIONI DI PROMOZIONE SOCIALE

La Legge 383/2000, similmente alla Legge 266/1991 per le ODV, stabilisce i principi cui le Regioni e le Province autonome devono attenersi nel disciplinare i rapporti fra le istituzioni pubbliche e le APS, nonché i criteri cui debbono uniformarsi le amministrazioni statali e gli enti locali nei medesimi rapporti. Sono considerate Associazioni di promozione sociale le associazioni riconosciute e non riconosciute, i movimenti, i gruppi e i loro coordinamenti o federazioni, costituiti al fine di svolgere attività di utilità sociale a favore di associati o di terzi, senza finalità di lucro e nel pieno rispetto della libertà e dignità degli associati. In maniera molto sintetica e semplicistica la grande differenza tra le finalità tra ODV e APS è che i primi svolgono attività prevalentemente per terzi mentre i secondi prevalentemente per i propri aderenti. Negli statuti delle APS devono essere presenti i seguenti requisiti:

- la denominazione;
- l'oggetto sociale;
- l'attribuzione della rappresentanza legale dell'associazione;
- l'assenza di fini di lucro e la previsione che i proventi delle attività non possono, in nessun caso, essere divisi fra gli

associati, anche in forme indirette;

- l'obbligo di reinvestire l'eventuale avanzo di gestione a favore di attività istituzionali statutariamente previste;
- le norme sull'ordinamento interno ispirato a principi di democrazia e di uguaglianza dei diritti di tutti gli associati, con la previsione dell'elettività delle cariche associative;
- i criteri per l'ammissione e l'esclusione degli associati ed i loro diritti e obblighi;
- l'obbligo di redazione di rendiconti economico-finanziari, nonché le modalità di approvazione degli stessi da parte degli organi statuari;
- le modalità di scioglimento dell'associazione;
- l'obbligo di devoluzione del patrimonio residuo in caso di scioglimento, cessazione o estinzione, dopo la liquidazione, a fini di utilità sociale.

Le associazioni di promozione sociale si avvalgono prevalentemente delle attività prestate in forma volontaria, libera e gratuita dai propri associati per il perseguimento dei fini istituzionali. Le associazioni possono in caso di particolare necessità, assumere lavoratori dipendenti o avvalersi di prestazioni di lavoro autonomo, anche ricorrendo a propri associati. A differenza della Legge quadro sul volontariato ai soci non è vietato essere lavoratori dipendenti o autonomi dell'associazione di cui fanno parte. Talune Regioni non hanno inserito però questa possibilità nelle leggi di recepimento. Anche secondo la Legge n. 383 possono stipulare convenzioni con le amministrazioni pubbliche solo le APS iscritte negli appositi registri di cui, oltre a quelli delle Regioni e delle Province autonome, ne è previsto anche uno a livello nazionale tenuto dal Ministero del Welfare.

Anche qui le convenzioni devono avere dei contenuti specifici che riportiamo direttamente in quanto molto simili a quelli della Legge n. 266/1991 e pertanto evitiamo di ripetere i commenti:

- Lo Stato, le Regioni, le Province autonome di Trento e di Bolzano, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici possono stipulare convenzioni con le associazioni di promozione sociale, iscritte da almeno sei mesi nei registri, per lo svolgimento delle attività previste dallo statuto verso terzi.
- Le convenzioni devono contenere disposizioni dirette a garantire l'esistenza delle condizioni necessarie a svolgere con continuità le attività stabilite dalle convenzioni stesse. Devono inoltre prevedere forme di verifica delle prestazioni e di controllo della loro qualità nonché le modalità di rimborso delle spese.
- Le associazioni di promozione sociale che svolgono attività mediante convenzioni devono assicurare i propri aderenti che prestano tale attività contro gli infortuni e le malattie connessi con lo svolgimento dell'attività stessa, nonché per la responsabilità civile verso terzi.

Decreto legislativo n. 460/1997

DECRETO ONLUS (organizzazioni non lucrative di utilità sociale)

Come già indicato, "ONLUS" è solamente una definizione con finalità tributarie. Molto spesso, erroneamente, viene però identificata come figura giuridica a parte.

Il "privilegio" fiscale riconosciuto alle ONLUS in alcuni casi garantisce una maggiore attenzione per finanziamenti ed attività. L'attività nel campo dei beni culturali è una delle attività privilegiate in quanto sono definite ONLUS "le associazioni, i comitati, le fondazioni, le società cooperative e gli altri enti di carattere privato, con o senza personalità giuridica, i cui statuti o atti costitutivi, redatti nella forma dell'atto pubblico o della scrittura privata autenticata o registrata, prevedono espressamente:

a) lo svolgimento di attività in uno o più dei seguenti settori:

1).....

2).....

7) tutela, promozione e valorizzazione delle cose d'interesse artistico e storico di cui alla Legge 1 giugno 1939, n. 1089, ivi comprese le biblioteche e i beni di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 settembre 1963, n. 1409;"

Anche per le ONLUS vi sono dei requisiti statuari e degli obblighi particolari stabiliti dal decreto dall'art. 10 e ss al quale rimandiamo.

Evoluzione normativa del volontariato nei beni culturali

Maria Laura Vergelli

Nella normativa di settore dei beni culturali la prima figura di volontario è quella dell'*ispettore onorario*, istituita dalla **Legge n. 386/1907** che stabiliva che ogni circondario o Comune, se necessario, poteva nominare per decreto reale uno o più ispettori onorari dei monumenti e degli scavi. Tali figure operavano a titolo gratuito, fatta eccezione per un rimborso delle spese sostenute per svolgere le mansioni. Il loro compito era quello di *vigilare sui monumenti e gli oggetti di antichità e d'arte*, sugli scavi in corso o quelli che ancora dovevano cominciare, dandone notizia alla soprintendenza di riferimento. In sostanza gli ispettori venivano chiamati a verificare la conservazione, la custodia e in generale *l'osservanza delle disposizioni di legge denunciando gli abusi*. L'incarico aveva durata triennale e poteva essere rinnovato, fatta salva la possibilità da parte dell'amministrazione di destituire l'ispettore, anche prima della scadenza dei tre anni, qualora il suo operato non fosse stato condotto con diligenza o avesse arrecato danno agli interessi dell'amministrazione.

La stessa legge disciplinava la creazione delle *commissioni provinciali* che, istituite in ciascuna provincia, avevano il compito di contribuire alla conservazione dei monumenti e degli oggetti di antichità e d'arte. Anche le *commissioni* svolgevano il loro ufficio a titolo gratuito, fatta eccezione per il rimborso delle spese di missione. La commissione era composta da non meno di sette membri nominati per decreto reale, di cui due erano di diritto il soprintendente ai monumenti e quello alle gallerie, ai musei medievali e agli oggetti d'arte. Si tratta di novità che riflettevano la necessità dell'epoca di diffondere una tutela il più aderente e ramificata possibile al territorio: la consapevolezza del degrado e dell'abbandono in cui versava negli anni post-unitari il patrimonio storico-artistico italiano – in particolar modo quello monumentale e archeologico che per la sua estesa dislocazione sul territorio era difficilmente tutelabile da eventuali ingiurie e abusi – e il sottodimensionamento dell'organico statale avevano spinto il legislatore ad alcune misure che favorissero la nascita in seno alle comunità stesse di "ispettori" a titolo onorario, e pertanto gratuito.

L'importanza del ruolo degli ispettori onorari è stata in seguito riconfermata dalla **Legge n. 687/1912**, che stabiliva che costoro potevano essere integrati nell'organico di nuovi uffici statali per la custodia, la conservazione e l'amministrazione dei singoli monumenti. Si tratta di un provvedimento degno di nota, in quanto consentiva a personale esterno all'amministrazione di intervenire direttamente, ovviamente alle dipendenze delle soprintendenze, nella custodia, nella conservazione e nell'amministrazione di monumenti. Gli ispettori onorari diventarono i *conservatori onorari*¹.

Successivamente, il compito degli ispettori onorari e delle commissioni provinciali fu ulteriormente ribadito dal **Regio decreto n. 3164/1923**, che stabiliva che entrambi dovevano coadiuvare l'attività delle soprintendenze nella tutela del patrimonio artistico e archeologico e che i loro uffici dovevano essere svolti a titolo gratuito. La composizione, la distribuzione, i compiti e i modi di nomina e di funzionamento di ispettori e commissioni sarebbero stati disciplinati in seguito da un regolamento, mai emanato².

Nel periodo fra le due guerre, a seguito della generale repressione avvenuta durante il periodo fascista, ci fu un ridimensionamento del numero di associazioni di volontariato³.

Solo in una fase successiva il regime, per ottenere il consenso sociale, si adoperò per potenziare l'associazionismo di stampo sportivo, culturale, ricreativo e in generale legato al tempo libero, che veniva riconosciuto come uno strumento per favorire l'aggregazione sociale, ma anche l'indottrinamento: nascono in quegli

anni infatti i circoli sportivi e le associazioni per il cinema o per la radio⁴.

Il periodo fascista è inoltre caratterizzato dalla presenza di un volontariato sociale e culturale legato al mondo femminile: infatti, dal momento che la cultura fascista condannava le pratiche sociali connesse con l'emancipazione femminile (per esempio il diritto di voto e il lavoro extradomestico) o gli atteggiamenti volti all'affermazione della loro autonomia e eguaglianza, le femministe volsero il loro impegno al volontariato sociale o all'attivismo culturale.

Nel dopoguerra, e in particolare durante gli anni del boom economico, cominciò a farsi lentamente strada l'esigenza di rimediare alle devastazioni delle aree archeologiche e del patrimonio culturale in generale: sono nate in quegli anni le prime associazioni di volontariato quali Italia Nostra (1955), il Gar (1963), il Fai (1975), la Fidam (1975) e Legambiente (1980)⁵.

Sempre negli anni Sessanta, a circa quarant'anni dall'istituzione degli ispettori onorari, è stata creata con il **D.P.R. n. 1409/1963**⁶ la figura dell'*ispettore archivistico onorario*. Costui doveva coadiuvare i soprintendenti di settore nella vigilanza del patrimonio archivistico e doveva segnalare gli archivi privati di presunto interesse storico, i documenti dello Stato che non si trovassero negli archivi spettanti, il commercio abusivo di archivi nonché gli scarti compiuti non conformemente alla legge. Lo stesso D.P.R. menzionava all'art. 55 la figura del *volontario*, il cui ruolo era distinto da quello dell'ispettore archivistico onorario per la qualità delle mansioni assegnate. Per i volontari infatti era prevista una generica collaborazione con l'amministrazione degli archivi ed era inoltre specificatamente segnalato che la loro attività era svolta a titolo gratuito.

In entrambi i casi, la discrezionalità nella nomina era circoscritta a coloro che fossero in possesso di un titolo di laurea in giurisprudenza, in scienze politiche, in lettere, in filosofia, in materie letterarie o in pedagogia. Inoltre, la legge prevedeva che coloro i quali avessero svolto lodevolmente il proprio incarico sarebbero stati esentati dal periodo di prova nel caso di una futura assunzione nell'amministrazione degli archivi.

Il **D.P.R. n. 356/1966** consentiva la prestazione a titolo gratuito di volontari anche nelle biblioteche pubbliche statali. Similmente ai volontari negli archivi, quelli operanti nelle biblioteche dovevano possedere titoli di studio idonei (quelli stabiliti per partecipare ai concorsi per posti nelle carriere direttive, di concetto ed esecutive) ed inoltre, nel caso l'incarico fosse stato svolto in maniera regolare e continuativa per un periodo non inferiore a sei mesi, l'esperienza maturata sarebbe stata tenuta in considerazione durante i concorsi per le suddette carriere.

Si trattava di una norma che introduceva un concetto diverso di "volontario", caratterizzato dall'esigenza dell'amministrazione di aumentare il personale impiegato nelle biblioteche attraverso una fase di formazione/stage – quella svolta dal volontario per un periodo non inferiore a sei mesi – che permettesse di ridurre i tempi di assunzione⁷.

A partire dagli anni Novanta vi è stata una crescita generale delle organizzazioni di volontariato: il 55% delle associazioni censite dall'Istat nel 1999 sono nate infatti dopo il 1990⁸.

Si è trattato di un fenomeno dovuto alla concomitanza di diversi fattori, tra cui la crisi politica e istituzionale aperta con tangentopoli nel 1992, la recrudescenza del fenomeno mafioso e la questione del Mezzogiorno, di fatto mai risolta. Questi ed altri fattori avevano portato ad una disistima nei confronti delle istituzioni ed alla conseguente voglia di raccogliersi in associazioni e contribuire fattivamente al miglioramento del paese.

Contemporaneamente l'amministrazione pubblica, un po' per incentivare tale fenomeno e un po' per assicurarsene il controllo, aveva avviato una serie di importanti riforme, tra le quali la **Legge quadro n. 266/1991**, di cui si parlerà fra breve.

Prima bisogna accennare all'art. 7 della Legge Gava sull'"**Ordinamento delle autonomie locali**" (**Legge n. 412 del 1990**), in cui il legislatore invita le amministrazioni locali a far partecipare alle proprie attività le organizzazioni di volontariato, cercando così di promuovere e incentivare tale fenomeno.

L'anno successivo è stata emanata la **Legge quadro sul volontariato (Legge n. 266/1991)**, che ha riconosciuto definitivamente il *valore sociale e la funzione dell'attività di volontariato come espressione di partecipazione, solidarietà e pluralismo*. Con questa legge il legislatore ha inteso stabilire i principi e i criteri a cui

le Regioni e le Province autonome si devono ispirare qualora intendano avvalersi delle associazioni di volontariato⁹. La definizione di volontariato viene enunciata all'art. 2 in cui si afferma che può essere definita tale *ogni attività prestata in modo personale, spontaneo e gratuito, tramite l'organizzazione di cui il volontario fa parte, senza fini di lucro anche indiretto ed esclusivamente per fini di solidarietà*. Gli articoli successivi dettano invece una serie di norme fondamentali per regolare i rapporti fra pubbliche amministrazioni e organizzazioni di volontariato, per esempio le caratteristiche che queste ultime devono possedere per essere riconosciute tali, le specifiche sull'assicurazione degli aderenti e le modalità con cui reperire le risorse economiche per svolgere le attività. Successivamente vengono istituiti i Registri, regionali e provinciali, in cui le organizzazioni di volontariato possono accreditarsi (art. 6); l'Osservatorio Nazionale per il Volontariato, con diversi compiti fra cui censire le organizzazioni, promuovere ricerche e studi, approvare progetti sperimentali, ecc. (art. 12), ed i Centri di servizio, istituiti tramite gli enti locali e con fondi speciali presso le Regioni, con la funzione di sostenere e qualificare le attività delle organizzazioni di volontariato (art. 15).

Alla legge quadro hanno fatto seguito altri provvedimenti normativi che hanno disciplinato aspetti specifici del settore, tra cui: il **Decreto Ministeriale del 14 febbraio 1992**, che ha imposto alle associazioni di volontariato di assicurare i propri aderenti contro gli infortuni e le malattie connessi allo svolgimento delle loro attività, nonché per la responsabilità civile di danni cagionati a terzi nell'esercizio delle loro attività; la **Circolare n. 3/1992** che ha disciplinato le agevolazioni fiscali nei confronti delle organizzazioni di volontariato.

La collaborazione fra volontari e patrimonio culturale inizia in maniera formale a partire dal **10 luglio del 1991** con la firma del **Protocollo d'Intesa** fra il Ministero dei beni culturali e l'Associazione per il volontariato¹⁰.

Gli anni Novanta infatti sono stati segnati anche da una nuova presa di coscienza del valore socio-educativo, e per certi aspetti anche economico, del patrimonio culturale. La consapevolezza del difficile compito di tutelarlo, amministrarlo e gestirlo ha spinto l'amministrazione a coinvolgere i volontari nelle attività di valorizzazione e fruizione. L'art. 1 del protocollo stabilisce che il Ministero può avvalersi delle prestazioni di gruppi di volontari per un duplice campo di attività: promozione in campo museale e valorizzazione del patrimonio ambientale, architettonico, archeologico, artistico e storico¹¹. Il Centro Nazionale per il Volontariato si impegna a garantire sulle singole associazioni ad esso afferenti e ne coordina le attività su territorio nazionale (art. 2). Il Ministero si impegna, dall'altro lato, a offrire alle associazioni la collaborazione necessaria per garantire la migliore riuscita possibile delle attività di valorizzazione e a tale proposito deve collaborare d'intesa con il Centro all'organizzazione di momenti formativi per la migliore conoscenza del patrimonio nazionale (art. 3). Il rapporto fra soprintendenze e associazioni deve essere formalizzato tramite la stipula di una convenzione non onerosa in cui devono essere puntualmente definite le attività.

Il personale volontario non può essere impiegato in sostituzione di personale dipendente, impiegatizio e operaio (art. 4). Nell'articolo successivo viene ribadito che la prestazione è effettuata a titolo gratuito. Sono stabiliti incontri periodici fra il Ministero e il Centro per monitorare l'andamento delle collaborazioni (art. 6)¹². La **Legge n. 4/1993**, cosiddetta "Legge Ronchey", col fine di contribuire ulteriormente al miglioramento della fruizione degli istituti culturali, acconsente loro di avvalersi di società private per gestire alcuni servizi – cosiddetti "servizi aggiuntivi"¹³ – come l'editoria, la vendita di libri, la fornitura di riproduzioni, il recapito bibliotecario, la caffetteria, il ristorante, ecc.. Tale legge, tuttavia, non esclude la presenza di volontari che possono, a discrezione dell'istituto, continuare ad offrire i propri servizi nelle biblioteche, negli archivi e nei musei per assicurare l'apertura quotidiana e prolungata delle rispettive strutture (art. 3, comma 1)¹⁴. Qualche anno più tardi, nel 1997, viene emanata la **Legge n. 352 dell'8 ottobre**¹⁵ che all'art.8, specificamente titolato *Associazioni di volontariato*, ha stabilito che le soprintendenze, organi periferici dell'amministrazione, possono stipulare convenzioni con le associazioni di volontariato che intendano contribuire alla salvaguardia e alla conoscenza dei beni culturali. Tali disposizioni sono state negli anni abrogate e sostituite dal Testo Unico prima e, come vedremo in seguito, dal Codice dei beni culturali e del paesaggio poi.

Negli anni successivi non si registrano sostanziali cambiamenti o novità nella normativa dedicata al volontariato: con la **Legge n. 328/2000**¹⁷ il legislatore ha invitato gli enti locali, le Regioni e lo Stato a promuovere il

ruolo degli organismi non lucrativi, e fra questi le associazioni di volontariato. Per favorire l'attuazione del principio di sussidiarietà, infatti, gli enti locali, le Regioni e lo Stato devono disciplinare le modalità per valorizzare l'apporto del volontariato nell'erogazione dei servizi.

Con la riforma del **titolo V della Costituzione**¹⁸, inoltre, all'**articolo 118** è stata ribadita l'importanza della sussidiarietà orizzontale, confermando in via definitiva l'impegno da parte delle Regioni e degli enti territoriali locali a promuovere l'iniziativa dei cittadini, singoli o associati, per lo svolgimento di attività di interesse generale.

Tornando alla normativa più propriamente legata al settore dei beni culturali, è da notare che negli ultimi dieci anni non sono state emanate disposizioni specifiche sull'impiego da parte degli istituti di cultura di personale volontario, tuttavia il riferimento è presente in alcuni importanti dettami. Con **Decreto Ministeriale** firmato il **10 maggio del 2001** è stato emanato l'*Atto di indirizzo sui criteri tecnico-scientifici e sugli standard di funzionamento e sviluppo dei musei*, un documento che intende offrire un comparto di norme di principio e regole tecniche per una corretta gestione degli istituti museali. All'interno di questo documento più volte si fa riferimento all'impiego di volontari. Suddiviso in otto Ambiti¹⁹, nel primo titolato *Status giuridico*, viene esplicitamente detto che nel redigere lo Statuto, alla voce "personale", il museo deve indicare chiaramente anche il ruolo e le funzioni del personale volontario. Nell'Ambito IV, dedicato al *Personale*, viene confermato l'impiego dei volontari all'interno di un istituto museale e vengono individuate le figure professionali che questi potrebbe ricoprire: l'assistente al pubblico e l'addetto alla vigilanza. Nell'Ambito VII, *Rapporti del museo con il pubblico e relativi servizi*, nel chiarire le iniziative utili alla promozione e divulgazione delle attività, si fa riferimento per la fidelizzazione del pubblico alla collaborazione con le associazioni "amici dei musei". Il museo è tenuto a incentivare la presenza di tali forme associative volontarie.

Da segnalare inoltre il riferimento alla collaborazione con associazioni di volontariato nel **Codice dei beni culturali e del paesaggio**²⁰. L'art. 112²¹, infatti, sancisce che per offrire servizi di fruizione e valorizzazione dei beni culturali il Ministero può stringere accordi, oltre che con privati, anche con le associazioni di volontariato o culturali *che svolgono attività di promozione e diffusione della conoscenza dei beni culturali*. L'enunciato del Codice contiene alcune novità rispetto alle precedenti previsioni normative. Innanzitutto la possibilità di stipulare accordi non è più solo esclusiva del Ministero ma viene estesa ad altre amministrazioni pubbliche come Regioni, enti pubblici territoriali, ogni altro ente pubblico oppure appositi soggetti giuridici costituiti e partecipati dalle amministrazioni pubbliche stesse. Inoltre, nel novero dei possibili contraenti vengono citati, oltre le associazioni di volontariato, anche quelle culturali. Sicuramente, di più rilevante importanza, è l'allargamento delle mansioni che le suddette associazioni possono svolgere in questo settore. Se nella Legge Ronchey il contributo di queste si limitava ad assicurare l'apertura quotidiana e prolungata degli istituti culturali, poiché il resto dei servizi sarebbe stato svolto da società private appositamente impiegate, il Codice stabilisce che le associazioni possono essere impegnate nello svolgimento di servizi *strumentali comuni destinati alla fruizione e alla valorizzazione di beni culturali*, ovvero viene aperta la strada ad un ventaglio di attività nuove, numerose e, di fatto, illimitate che i volontari possono svolgere negli istituti museali e nei luoghi di cultura.

Tabella 1. Normativa sul volontariato

Riferimento normativo	Titolo	Contenuto	Implicazioni
Legge n. 386 del 27 giugno 1907	Norme sugli uffici e il personale delle antichità e belle arti	Artt. 47-52: viene istituita la figura dell'ispettore onorario, una carica gratuita che dura 3 anni. L'ispettore ha il compito di vigilare sul patrimonio storico, artistico e archeologico informando la soprintendenza competente di eventuali irregolarità o abusi.	Con questa legge viene riconosciuta per la prima volta la figura del volontario operante nel settore del patrimonio culturale storico-artistico
D.P.R. n. 1409 del 30 settembre 1963	Norme relative all'ordinamento ed al personale degli archivi di stato	Art. 44: viene istituita la figura dell'ispettore archivistico onorario il cui compito è di coadiuvare i soprintendenti archivistici nelle mansioni di vigilanza. Gli ispettori sono scelti fra il personale a riposo degli archivi di stato, fra i membri di associazioni culturali e studiosi in genere. Art. 55: viene consentito che i volontari, in possesso del titolo di studio e dei requisiti generali di legge, possano prestare opera di collaborazione con l'amministrazione degli archivi a titolo gratuito.	Anche nel settore degli archivi, ancora facente capo al Ministero per l'interno prima del passaggio nel 1975 a quello per i beni culturali e ambientali, è istituita la figura dell'ispettore onorario e quella di volontario. La distinzione tra queste due figure risiede nella qualità delle mansioni assegnate e nei criteri di selezione.
D.P.R. n.1356 del 1966	Regolamento delle attribuzioni e delle carriere del personale e delle biblioteche pubbliche statali	Art.6: è consentita nelle biblioteche pubbliche statali la prestazione d'opera a titolo gratuito di personale in possesso dei titoli di studio adatti a partecipare ai concorsi pubblici per l'accesso alla carriera direttiva e di concetto.	Con questa legge viene consentita la prestazione a titolo gratuito di volontari anche nelle biblioteche pubbliche statali. Tuttavia il volontario in questo caso è scelto tra coloro che hanno fatto domanda per partecipare ad un concorso per posti nelle carriere direttive, di concetto ed esecutive, e non è pertanto spinto da un movente filantropico.
Legge n. 142 del 1990	Ordinamento delle autonomie locali	Art. 7: Al fine di rendere effettiva la partecipazione dei cittadini all'attività dell'amministrazione, gli enti locali assicurano l'accesso alle strutture ed ai servizi, agli enti, alle organizzazioni di volontariato e alle associazioni.	In sostanza questa legge auspica la promozione del volontariato anche da parte di comuni, province e Regioni.
Legge n. 266 dell'11 agosto 1991	Legge quadro sul volontariato	Questa legge stabilisce i principi cui le Regioni e le Province autonome devono attenersi nel disciplinare i rapporti fra le istituzioni pubbliche e le organizzazioni di volontariato. Art. 3: le organizzazioni di volontariato devono avvalersi di prestazioni volontarie e gratuite dei propri aderenti, la forma giuridica può essere scelta	Con questa legge viene definitivamente riconosciuto il valore sociale e la funzione delle attività di volontariato come espressione di partecipazione, solidarietà e pluralismo e ne viene promosso lo sviluppo. Oltre alla definizione di volontario vengono definite le caratteristiche delle organizzazioni di volontariato e

Riferimento normativo	Titolo	Contenuto	Implicazioni
		compatibilmente con il proprio scopo solidaristico, nello statuto o atto costitutivo dell'associazione deve essere espressamente prevista l'assenza di fini di lucro. Art. 6: le organizzazioni di cui all'art. 3, per accedere ai contributi pubblici, per stipulare convenzioni e per beneficiare di agevolazioni fiscali, devono essere iscritte nei registri generali delle organizzazioni di volontariato istituiti in ogni Regione o Provincia autonoma.	il registro in cui iscriversi per accedere alle agevolazioni.
Legge n. 4 del 14 gennaio 1993	Conversione in legge, con modificazioni del decreto legge 14 novembre 1992, n. 433, recante misure urgenti per il funzionamento dei musei statali. Disposizioni in materia di biblioteche statali e di archivi di stato. (Legge Ronchey)	Art. 3: i musei, le biblioteche e gli archivi per assicurare l'apertura quotidiana e prolungata possono avvalersi delle organizzazioni di volontariato.	La c.d. "legge Ronchey" conferma che per assicurare l'apertura quotidiana e prolungata delle rispettive strutture, le biblioteche, gli archivi e i musei possono avvalersi di volontari, in questo caso anche ad integrazione del personale interno all'amministrazione, tuttavia svanisce l'illusione che questi possano supplire in toto alla carenza di personale pubblico e quindi viene data la possibilità di affidare alcuni servizi in concessione a società esterne.
Legge n. 352 dell'8 ottobre 1997	Disposizioni sui beni culturali	Art. 8: le soprintendenze possono stipulare convenzioni con le associazioni di volontariato che intendano contribuire alla salvaguardia e alla conoscenza dei beni culturali.	Viene confermato l'utilizzo da parte degli istituti museali di personale volontario.
Legge n. 328 del 8 novembre 2000	Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali	Art. 5 "ruolo del terzo settore": Per favorire l'attuazione del principio di sussidiarietà, gli enti locali, le Regioni e lo Stato devono promuovere azioni per il sostegno e la qualificazione delle persone che operano nel terzo settore. Le Regioni devono disciplinare le modalità per valorizzare l'apporto del volontariato nell'erogazione dei servizi.	Con questa legge il legislatore invita gli enti locali, le Regioni e lo Stato a promuovere il ruolo degli organismi non lucrativi, e fra questi le associazioni di volontariato. Per favorire l'attuazione del principio di sussidiarietà, infatti, gli enti locali, le Regioni e lo Stato devono disciplinare le modalità per valorizzare l'apporto del volontariato nell'erogazione dei servizi
Decreto ministeriale 10 maggio del 2001	Atto di indirizzo sui criteri tecnico-scientifici e sugli standard di funzionamento e sviluppo dei musei	Ambito I: lo Statuto deve contenere chiara indicazione del personale in servizio e ne deve indicare la tipologia di prestazione, anche quella volontaria. Ambito IV: le figure professionali che il volontario potrebbe svolgere sono l'assistente al pubblico e l'addetto alla vigilanza. Ambito VII: tra le forme di fidelizzazione	Tale documento, che si presenta come un utile strumento per una corretta gestione degli istituti museali, conferma più volte la presenza di personale volontario negli istituti museali e ne indica chiaramente funzioni e ruoli che potrebbe svolgere.

		del pubblico di rilevante importanza la collaborazione con le associazioni "amici dei musei".	
Legge costituzionale n. 3 del 18 ottobre 2001	Modifiche al titolo V della parte seconda della Costituzione	Art. 118: lo Stato, le Regioni, le Città metropolitane, le Province e i Comuni favoriscono l'autonoma iniziativa dei cittadini, singoli e associati, per lo svolgimento di attività di interesse generale, sulla base del principio di sussidiarietà	Con il rinnovato articolo 118 viene ribadito il contributo che lo Stato, le Regioni e gli enti territoriali locali devono alla promozione del volontariato come diretta realizzazione del principio di solidarietà sociale.
Decreto ministeriale del 10 maggio 2001	Atto di indirizzo sui criteri tecnico- scientifici e sugli standard di funzionamento e sviluppo dei musei (Art. 150, comma 6, del D.Lvo. n. 112 del 1998)	Ambito IV – Personale Il museo deve definire le figure professionali abilitate a svolgere le attività e ne deve indicare anche la tipologia di prestazione, ovvero se si tratta di personale volontario.	Il riferimento di questo documento all'utilizzo da parte dei musei di personale volontario conferma la tendenza di questi istituti a servirsi di volontari per svolgere le proprie attività.
Decreto legislativo n. 42 del 22 gennaio 2004	Codice dei beni culturali e del paesaggio, ai sensi dell'articolo 10 Legge 6 luglio 2002, n. 137	Art. 112: il Ministero, le Regioni, gli altri enti pubblici territoriali, ed ogni altro ente pubblico possono stipulare accordi con le associazioni culturali o di volontariato per finalità di fruizione o valorizzazione dei beni culturali.	Anche il Codice dei beni culturali e del paesaggio conferma la volontà da parte delle amministrazioni pubbliche di allearsi con le associazioni di volontariato per finalità di valorizzazione dei beni culturali.

NOTE

1 - Bertolucci M.P., Colozzi I., *Il volontariato per i beni culturali in Italia*, Quaderni della fondazione, Fondazione Giovanni Agnelli, Torino, 1992, p. 14.

2 - Successivamente sono intervenute altre due emanazioni normative: R.D.L. n. 1627 del 9 ottobre 1924; R.D. n. 2657 del 15 novembre 1928 (Cfr. Bertolucci M.P., Colozzi I., 1992, op.cit., p. 10).

3 - La L. 563/1926 cancellò l'autonomia sociale delle associazioni in quanto stabilì all'art. 1 che potevano essere legalmente riconosciute solo quelle associazioni che, oltre gli scopi di tutela degli interessi economici degli aderenti, perseguivano come finalità l'assistenza, l'istruzione e l'educazione morale e nazionale.

4 - Medesima finalità avevano inoltre i dopolavoro, che offrivano agli aderenti molteplici attività ricreative ed educative anche se è difficile stabilire quante di queste fossero espressamente dedite al patrimonio culturale.

5 - Significativo il fatto che all'atto dell'istituzione del Ministero per i beni culturali e ambientali, avvenuta nel 1975, non si faccia alcun accenno ad un eventuale aumento del personale volontario, per il quale bisognerà attendere il 1991.

6 - *Norme relative all'ordinamento ed al personale degli archivi di Stato*.

7 - Da rilevare, infatti, che in questo caso il volontario non era scelto dall'amministrazione, ma era una persona che aveva fatto domanda per partecipare ad un concorso per posti nelle carriere direttive, di concetto ed esecutive. Il movente principale, pertanto, non era ascrivibile a generiche spinte filantropiche, ma al fine preciso di partecipare ad un concorso pubblico. L'impiego prestato a titolo gratuito, infatti, se svolto con "regolarità e continuità", aveva valore nel giudizio del concorso.

8 - Marcon G., *Le utopie del ben fare*, L'ancora, Napoli, 2004, p. 209.

9 - È da notare che tale legge disciplina esclusivamente i volontari in forma associata e non individuale, cfr. artt. 3 e 6.

10 - È da rilevare che nel corso degli anni sono stati firmati diversi Protocolli contenenti modelli per la stipula degli accordi.

11 - Come altrove è stato notato, anche in questo documento, per la stipula delle convenzioni, il volontario si deve presentare in

forma associata e non individualmente.

12 - In allegato al Protocollo viene riportato un fac-simile di convenzione in cui all'art. 5 viene stabilito che questa ha una durata di 12 mesi e che in mancanza di formale disdetta viene tacitamente rinnovata.

13 - Tale dicitura è rimasta immutata dal 1993 fino al 2009. Solo nell'ultima circolare del Ministero per i beni e le attività culturali, emanata nel marzo 2009, l'espressione "servizi aggiuntivi" è stata sostituita dalla più appropriata "servizi per il pubblico".

14 - In questo caso il personale delle organizzazioni di volontariato può essere utilizzato ad integrazione del personale dell'amministrazione dei beni culturali e ambientali (art. 3, comma 1 bis).

15 - *Disposizioni sui beni culturali.*

16 - Cfr. art. 105 del Decreto legislativo 29 ottobre 1999, n. 490, *Testo unico delle disposizioni legislative in materia di beni culturali e ambientali.*

17 - *Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali.*

18 - Legge costituzionale n. 3/2001.

19 - L'Atto di indirizzo è suddiviso in otto Ambiti: I Status giuridico, II Assetto finanziario, III Strutture del museo, IV Personale, V Sicurezza del museo, VI Gestione e cura delle collezioni, VII Rapporti del museo con il pubblico e relativi servizi, VIII Rapporti con il territorio.

20 - Decreto legislativo n. 42/2004.

21 - *Valorizzazione dei beni culturali di appartenenza pubblica.*

Analisi e ricerche sul volontariato in Italia

Renato Frisanco

INTRODUZIONE

La rilevazione nazionale 2006 della FIVOL, realizzata per l'aggiornamento della Banca dati sulle organizzazioni di volontariato (OdV), ha esaminato 2.025 unità impegnate nel campo della cultura e dei beni culturali. Nel 35,8% dei casi vi operano in modo prevalente o esclusivo, mentre per la parte maggioritaria di questa componente l'attività di tipo culturale è secondaria e connessa ai diversi settori della partecipazione civica, in particolare agli interventi di tutela e valorizzazione dell'ambiente. Si tratta di un segmento di volontariato che rappresenta il 16% del campione nazionale esaminato nel 2006 che è stato di 12.686 unità.

Proiettando tale dimensione sull'universo noto del volontariato al termine della rilevazione possiamo ragionevolmente stimare in 5.600 le unità del volontariato culturale di cui circa 2.000 impegnate in modo esclusivo o preminente. Esse sono in grado di mobilitare circa 78.800 volontari continuativi e 750 mila soci. Si tratta di un fenomeno in crescita rispetto alla precedente rilevazione del 2001¹ con l'affermarsi nel nostro Paese del bisogno di salvaguardia e di fruibilità dei beni culturali.

QUALITÀ DELLA VITA E SVILUPPO DEI “BENI COMUNI”

La tendenziale generalizzazione nella popolazione dei bisogni che determinano la **qualità della vita** spiega eloquentemente l'emergente presenza del volontariato che si fa carico dei “beni comuni”, di pubblica utilità, come la cultura, l'ambiente, la legalità, la sicurezza e la salute pubblica e altri ancora che costituiscono risorse a disposizione delle comunità la cui espansione arricchisce tutti, mentre la relativa restrizione comporta limiti per tutti nel godimento di tali beni. Uno di questi è la cultura intesa come complesso di tradizioni, lingue, manifestazioni antropiche di saperi e di costumi nonché patrimonio di beni storici, artistici, architettonici che si stratificano nel tempo in un ambiente e in un luogo specifico e che nel loro insieme fondano l'identità stessa di una comunità.

Il volontariato è un fenomeno che cresce con la società, permeabile ai bisogni che mutano e reattivo rispetto alle esigenze dell'uomo storicamente dato. Da qui la sua progressiva espansione negli ultimi 20 anni nei nuovi settori della “partecipazione civica” e non più solo nella cura delle persone in stato di disagio nel welfare tradizionale.

Negli anni Novanta si è cominciato a osservare e studiare questo volontariato che inizialmente non ha trovato facile attenzione e ascolto nelle istituzioni² - in quanto era considerato “atipico”, rispetto a quello “sociale” - così come ha dovuto far acquisire a una vasta opinione il concetto che anche il bisogno di cultura è un'esigenza da soddisfare, “che un quadro, un museo, un'opera d'arte, una biblioteca, un paesaggio, un archivio, sono da salvaguardare e promuovere, perché sono un “bene” che arricchisce la vita di persone, di città, di popoli”³. Un importante contributo in tal senso è stato dato dal Centro Nazionale per il Volontariato di Lucca che fin dal 1988 si è fatto promotore di questo volontariato con varie iniziative e attività di ricerca⁴.

CARATTERISTICHE EVOLUTIVE DEL VOLONTARIATO

Le periodiche rilevazioni FIVOL attestano che il fenomeno della solidarietà organizzata è oggi connotato da quattro caratteristiche:

1 - *crescente espressione della cittadinanza attiva*, come segnala l'aumento delle unità indipendenti (52,4%)

incrementate di quasi 8 punti percentuali tra il 2001 e il 2008. La nascita di nuove organizzazioni si deve oggi all'intraprendenza di gruppi di cittadini piuttosto che alla tradizionale capacità di affiliazione delle centrali nazionali del volontariato e della promozione ecclesiale. Esse costituiscono il 73,1% delle unità sorte negli ultimi 5 anni a fronte del 62,9% del decennio precedente e del 44,4% del periodo 1978-1990. L'origine delle OdV emergenti è correlata quindi all'incremento di piccole unità indipendenti che, se amplifica la frammentazione del fenomeno, introduce anche novità di senso nell'agire volontario, per l'orientamento ai nuovi bisogni e a forme inedite di protagonismo dei cittadini responsabili. Tale origine tende a far crescere nel tempo anche la connotazione laica e aconfessionale del fenomeno per cui, più che le matrici culturali di appartenenza, conta, per gli aderenti, la focalizzazione sulla mission e sugli obiettivi operativi. L'identità comune degli aderenti è nel "servizio";

2. - *maggiore presenza e impegno nei diversi settori e campi della vita sociale* con un aumento delle unità che operano in quelli della "partecipazione civica", ovvero negli ambiti dell'educazione e formazione, della protezione civile, dell'ambiente, della cultura e dei beni culturali. Esse costituivano il 30,1% delle OdV esaminate nel 1997, il 37,8% nel 2001 e il 40,1% nel 2006. Ciò rappresenta un indicatore della reattività del volontariato rispetto ai temi e ai problemi sociali emergenti nonché della sua forte connotazione funzionale;

3. - *tendenza alla specializzazione delle attività*, il 30,3% delle OdV⁵ esaminate risulta essere monosettoriale, il 50,5% è a bassa differenziazione. La tendenza alla specializzazione dell'offerta di servizi/interventi delle OdV indica che esse sono meno impegnate ad operare nell'emergenza e che quindi tendono a passare dalla logica del fare "giorno per giorno", rincorrendo i problemi e i bisogni, alla logica della programmazione e progettualità specifica;

4. - *diffusa propensione alla collaborazione con le Amministrazioni e i servizi pubblici*, dal momento dell'iscrizione al registro (8 unità su 10) alla progettazione comune e collaborazione operativa, alla partecipazione negli organismi consultivi se non anche di elaborazione delle politiche sociali locali. Ciò rivela una dinamica di progressivo avvicinamento delle OdV alle istituzioni e di queste al volontariato, sia in ragione della stagione normativa favorevole e incentivante, sia per il regresso di risorse pubbliche disponibili. Le ultime ricerche attestano che pressoché tutte le OdV iscritte ai registri collaborano o interagiscono in diverso modo con le Amministrazioni e i servizi pubblici, in quattro casi su dieci attraverso apposite convenzioni. Tuttavia, altrettante segnalano come bisogno importante quello di essere maggiormente sostenute e valorizzate dalle Amministrazioni pubbliche.

LA SOCIETÀ CIVILE PER LA CULTURA: NON SOLO VOLONTARIATO

Quando si parla di volontariato culturale occorre sempre tener presente il fine della solidarietà oltre alla intrinseca gratuità dell'azione, per cui un'organizzazione è tale se ha come scopo quello di valorizzare, salvaguardare, promuovere e mettere a disposizione di tutti - e non solo degli eventuali soci - un bene altrimenti da acquisire sul mercato.

Si può parlare di una tipologia di associazioni culturali che, pur essendo tutte in linea con il paradigma dell'"utilità sociale", non rientrano nella definizione di OdV.

Vi sono associazioni culturali tout court basate sull'interesse comune dei soci per uno specifico obiettivo. Ad esempio, il gruppo filatelico o quello degli scacchi o della musica jazz. Altre associazioni come le bande e i cori svolgono una funzione socialmente utile basandosi sulla gratuità dei soci, ma non perseguono il fine esclusivo della solidarietà. Le Pro-loco sono anch'esse importanti per lo sviluppo turistico e culturale di un contesto, ma mancano del principio di autogoverno dei volontari. Così come vi sono associazioni che esistono perché hanno interesse a fare un prodotto culturale da mettere sul mercato; vi è chi, ad esempio, organizza mostre di quadri di giovani autori per farli conoscere. Molte associazioni di promozione sociale, regolamentate con la L. 383/2001, organizzano attività culturali centrate soprattutto sui loro soci che possono anche essere remunerati a questo scopo. Diverso è invece il caso dell'associazione che gestisce una biblioteca o un museo o degli spettacoli teatrali offrendo dei servizi gratuitamente alla popolazione laddove l'ente pubblico non è in grado di coprire tale onere nella sua interezza o per una esigenza di totale autonomia degli aderenti il cui scopo statutario è quello di "distribuire" il bene cultura.

L'importanza quantitativa e qualitativa di questo segmento di realtà non profit è stata evidenziata dall'ISTAT con il primo censimento delle istituzioni non profit in Italia del 1999⁶.

PRINCIPALI CARATTERISTICHE DESCRITTIVE DEL "VOLONTARIATO PER LA CULTURA" ALLA LUCE DEI DATI DELLE RILEVAZIONI FIVOL E FEO-FIVOL

Rilevazione 2001

Nel 2001 si rileva un fenomeno discretamente distribuito sul territorio, non peculiare delle realtà metropolitane (oltre i 500 mila ab.). L'impegno in questo settore appare piuttosto recente (il 25,3% risultavano sorte negli ultimi 5 anni) e nasce soprattutto in virtù dell'iniziativa precipua di gruppi di cittadini che si fanno portavoce di denunce e di istanze rispetto ai beni culturali. Questo settore rappresenta le OdV più asettiche sulla base dei valori di fondo e ideologici degli aderenti che mirano soprattutto alla condivisione e realizzazione degli obiettivi operativi (Tabella 1 in Allegati).

Si tratta di realtà **meno formalizzate** in termini di personalità giuridica, di regolamento interno, di organi sociali e meno propense ad iscriversi ai registri del volontariato. Esprimono un forte **impegno di informazione e sensibilizzazione** e organizzano anche momenti ricreativi collegati con tali iniziative. Alla tutela dei beni e alla realizzazione di servizi, per lo più orientati ad una più estesa fruizione culturale, essi uniscono in modo non episodico una consapevole **attività di ricerca, studio, documentazione**.

I servizi gestiti non sono molto strutturati e di tipo permanente. Queste OdV realizzano piuttosto iniziative che nascono e si concretizzano in collaborazione con altri soggetti o partner del territorio, in primis con il Comune e con le altre realtà del terzo settore.

Più di altri "volontariati" questo è presente nelle scuole con azioni di sensibilizzazione fra i giovani. **Partecipa, invece, meno alle reti dei coordinamenti e delle consulte** locali/provinciali, preferendo il collegamento mirato e su progetto con singoli partner ai tavoli di rappresentanza.

Questa componente del volontariato vede una più ridotta presenza di operatori remunerati e quindi di gruppi semiprofessionalizzati, anche in ragione della loro più esigua funzione gestionale. La stessa consistenza numerica dei gruppi è ridotta: 44 unità su 100 non contano su più di 5 attivisti non remunerati. Anche considerando tutto il personale attivo (operatori remunerati, obiettori di coscienza, volontari occasionali, religiosi etc.) siamo in presenza di gruppi più piccoli della media nazionale⁷. In prevalenza i volontari sono di genere femminile e ultraquarantenni, attivi in media per 5 ore alla settimana.

Il budget annuale medio di queste OdV appare per lo più modesto e sostenuto dalle attività di autofinanziamento, pur riuscendo esse nella maggioranza dei casi ad avere qualche contributo pubblico.

Rilevazione 2006

La rilevazione 2006 - realizzata con un questionario "leggero" - conferma alcune importanti tendenze del 2001 e ne specifica altre. Le unità esaminate sono 728, mentre quelle parzialmente impegnate nel settore della cultura sono 1.297. La disamina condotta nel 2006 conferma la più recente origine di tali organizzazioni (epicentro temporale di sviluppo è il 1990) così come la buona distribuzione nei comuni di diversa ampiezza demografica e nelle diverse aree geografiche, almeno in modo commisurato con la totalità del fenomeno.

Viene ribadita anche la loro natura di gruppi prevalentemente indipendenti alla nascita e la minor propensione ad iscriversi ai registri del volontariato. La dimensione media di queste compagini è piuttosto contratta per numero di volontari continuativi (10,5 in media a unità) anche in relazione al fenomeno complessivo (18,3); rispetto a questo, rivela una composizione più scevra di operatori a vario titolo remunerati, ma una più ampia base associativa. Non a caso 77 unità su 100 hanno un orientamento bivalente in quanto svolgono l'attività sia a vantaggio dei soci che di terzi e della comunità. Una minor presenza giovanile conferma la prevalente età anagrafica matura dei suoi volontari il cui livello di istruzione è però piuttosto elevato⁸.

Esse svolgono attività secondarie significativamente correlate con quella principale, da quelle educativa - for-

mativa a quella di difesa e valorizzazione del patrimonio ambientale, naturale e animale. Hanno altresì come destinatari - oltre ai cittadini in generale, verso cui veicolano messaggi per informarli e sensibilizzarli rispetto ai temi e problemi che affrontano - soprattutto i giovani e gli anziani. I primi come beneficiari di una cultura improntata al rispetto dei beni culturali, i secondi come fruitori di attività culturali specifiche. Questi gruppi, infine, rivelano nel breve periodo una certa stabilità nelle risorse umane - nel 23% dei casi le aumentano negli ultimi due anni - e di quelle economiche, che per un quarto del campione, invece, diminuiscono.

Rilevazioni 2008

Nel 2008 la FEO-FIVOL ha condotto degli approfondimenti con campioni statisticamente rappresentativi in Sardegna e Veneto e nelle province di Modena e di Biella. Su 836 OdV esaminate 136 OdV sono impegnate nel settore della cultura e dei beni culturali (Tabella 2 in Allegati). Tale ricerca ha consentito di rilevare alcuni processi di funzionamento delle OdV "culturali" al loro interno e nei rapporti con i soggetti del territorio. Nella comparazione con le altre OdV si conferma anzitutto il carattere prevalente di unità "indipendenti" e viene specificato il loro raggio di azione che è più marcatamente sovracomunale. Le **parole chiave** con cui identificano in misura più marcata la loro mission sono: "educazione" e "promozione", paradigmatiche di un volontariato moderno che alimenta la cittadinanza e che ha un approccio attivo e di valorizzazione nei confronti dei beni artistici e culturali, non solo di tutela e conservazione.

I **servizi ritenuti più utili** da tali compagini per funzionare meglio sono il sostegno finanziario alla progettualità, le informazioni su eventi e opportunità e i servizi di tipo tecnico-logistico (disporre di sedi e di attrezzature nelle more delle loro scarse risorse medie), servizi oggi acquisibili presso i Centri di Servizio per il Volontariato.

Scandagliando i **bisogni** da esse percepiti come maggiormente acuti ne emergono due, non a caso correlati con i servizi ritenuti più utili: disporre di più finanziamenti e avere una maggiore conoscenza delle normative e delle opportunità quali bandi e finanziamenti su progetti. Vi è invece, comparativamente, una minore urgenza di colmare il bisogno di più volontari e di più formazione. Coerentemente con tale situazione, non brillano per l'utilizzo di modalità strutturate di reclutamento di nuovi volontari, da quelle più impegnative (apposite campagne di reclutamento) a quelle più consuete come la partecipazione a manifestazioni a contatto con la cittadinanza, per cui il loro punteggio-indice di promozione del volontariato è prevalentemente medio-basso. In considerazione del fatto che si tratta di piccoli gruppi, abbastanza stabili e omogenei al loro interno, esse tendono presumibilmente a reclutare per cooptazione soggetti idonei e quindi ben selezionati per sensibilità e conoscenza specifica. Il rischio può essere quello dell'elitarismo. Non è un caso che tra le qualità apprezzate dai nuovi volontari vi siano le esperienze professionali pregresse e affini con l'attitudine e la conoscenza specifica del campo di intervento. Negli ultimi due anni le attività di formazione per i volontari vengono realizzate da aliquote inferiori di OdV per la cultura, forse proprio per il fatto che essi dispongono di una formazione più elevata e specifica che, per altro, li abilita ad essere essi stessi formatori per altri volontari e per i cittadini. Non è un caso che nelle scelte delle attività da programmare tengano conto, più delle altre OdV, delle risorse e delle competenze in esse già presenti.

Viene altresì ribadita la loro propensione a **realizzare progetti e a collaborare con altri** soggetti non profit nell'esecuzione degli stessi. La loro vocazione "reticolare" viene confermata dall'apposito indice di collegamento/collaborazione con gli altri attori territoriali e tra questi hanno un peso importante anche le Amministrazioni e le Istituzioni pubbliche, soprattutto in connessione con la loro progettualità nello specifico settore. Il referente primo è il Comune, ma anche Provincia e Regione sono *partner* o sostenitori più frequenti di quanto non si verifichi per le altre OdV. Tale collaborazione è più centrata su progetti specifici che su convenzioni per la gestione ordinaria di attività o servizi e non è scevra di osservazioni critiche dato che poco meno della metà dei loro presidenti sottolineano, in proporzione più marcata, "i limiti e le difficoltà delle Amministrazioni pubbliche" con cui sono in rapporto. La progettualità e il lavoro di rete o in rete con altri soggetti non produce però forza di pressione efficace e partecipazione diffusa nelle Consulte e ai Tavoli dell'elaborazione delle politiche culturali. Così come è limitata la loro appartenenza a coordinamenti di OdV, tematici o non, antidoto altresì alla loro costitutiva frammentazione data la dimensione media più piccola e la più ridotta appartenenza alle reti nazionali del volontariato. Esse sembrano

preferire il collegamento operativo al coordinamento politico.

Un aspetto in cui, invece, eccellono è la **comunicazione** nei confronti dei soggetti esterni, in particolare della cittadinanza dato che il loro "fare" si coniuga costantemente con il "dire" della denuncia, dell'informazione, della sensibilizzazione. Questi gruppi utilizzano molteplici strumenti e forme di comunicazione, in misura superiore alle altre OdV; sono sia partner dei mass media, come fornitori assidui di documenti, dati e valutazioni, che poi "fanno notizia", sia diretti produttori di messaggi veicolati dai media locali. L'utilizzo privilegiato dei mezzi di comunicazione *online* conferma la loro spiccata propensione all'esternalizzazione massiccia con l'auspicata possibilità di agganciare l'interesse dell'universo giovanile, più sensibile a colloquiare con tali mezzi.

Si tratta di lavorare per fare sì che si imponga un "modello di cittadinanza attiva" perché accanto alla "dove-rosità del gratuito" dei volontari, si affermi soprattutto la "gratuità del doveroso"⁹ dei cittadini responsabili, come richiesto all'art. 2 della Carta costituzionale.

NOTE

1 - Nel 2001 rappresentavano il 15,2% delle 13.089 unità esaminate e la stima sull'universo nazionale ammontava a circa 4.000 organizzazioni impegnate, in modo prioritario o non, nel campo della cultura e dei beni culturali.

2 - Non è un caso che le Regioni che, precedendo lo Stato, avevano legiferato sul volontariato, prevedevano che nei loro "registri" si iscrivessero "solo" le associazioni che operavano negli ambiti sociale e sanitario e che dopo la L. 266 tali registri venissero gestiti da Assessorati rappresentativi di tali ambiti. Non è altresì un caso che presso l'Osservatorio Nazionale per il Volontariato non vi sia alcun rappresentante del settore cultura e beni culturali.

3 - Martini M.E., (2001), *Il volontariato nei beni culturali*, Atti Conferenza Regionale di Lucca, I

4 - Il primo seminario realizzato dal CNV a Lucca nel 2008 con la collaborazione del Ministero dei Beni Culturali si concluse con la proposta di costituire una commissione paritetica (volontari e istituzioni) che mise subito in atto protocolli d'intesa sperimentali da realizzare tra piccole sovrintendenze ai monumenti e associazioni di volontariato e, analogamente, li realizzò poi per gli archivi e le biblioteche (1991-1992). Il CNV realizzò la prima ricerca-censimento sulle associazioni per la cultura nel 1991, che è stata replicata nel 1996, e i cui materiali sono stati pubblicati dalla Fondazione G. Agnelli. Nel 2001 realizzò anche una Conferenza nazionale a Lucca sul volontariato culturale.

5 - Lo conferma la rilevazione ISTAT 2003 sulle unità iscritte: la quota di OdV che offre un solo servizio passa dal 27,4% del 1997 al 34,7% del 2003. Cfr. Rilevazioni ISTAT sulle organizzazioni di volontariato in Italia al 1997 e al 2003.

6 - Le organizzazioni che svolgono attività culturali e artistiche ammontano al 18,3% delle 121.412 unità censite. In valore assoluto sono 40.553 unità e i volontari sono presenti nell'83,1% dei casi. Il sostegno finanziario di fonte pubblica riguarda il 35,3% del totale. Quattro organizzazioni su dieci che svolgono attività culturali e artistiche sono assimilabili alle OdV in quanto operano fuori del mercato e non nell'interesse esclusivo dei soci (15.681 cosiddette di "pubblica utilità").

7 - Non più di 20 volontari nel 67,2% di queste unità a fronte del 45,1% del totale nazionale.

8 - Lo attestano le rilevazioni condotte nel 1991 e 1996 dal Centro Nazionale per il Volontariato di Lucca. Nella seconda rilevazione 38 volontari su 100 risultavano laureati e altre 43 diplomati. «...in questo specifico settore la scolarità è ancora vista come un aspetto fondamentale per l'ammissione in un'associazione che si occupi di beni culturali...», in Bertolucci M. P. (1997), *Solidali con l'arte. Secondo rapporto sul volontariato per i beni culturali e artistici in Italia*. Fondazione Giovanni Agnelli, Torino.

9 - Lipari N., «Per un volontariato quale modello di cittadinanza», in Gastaldi E. e Mariotti L. (a cura di) (2005), *Un modello di cittadinanza*, Fondazione Italiana per il Volontariato, Roma.

Il volontariato culturale dalle rilevazioni ISTAT

Anna Marino

FONTE DEI DATI

I dati presentati in questo documento derivano dalle rilevazioni effettuate dall'Istat, con riferimento al 2001 e al 2003, sulle organizzazioni di volontariato iscritte ai registri delle regioni e province autonome, istituiti ai sensi della Legge 266/1991.

La rilevazione sulle organizzazioni di volontariato viene effettuata dall'Istat a partire dal 1996 con cadenza biennale. La prima rilevazione sulle organizzazioni di volontariato è stata svolta nel 1996-1997, con riferimento al 1995, su sollecitazione dell'allora Dipartimento degli Affari Sociali; l'ultima nel 2004-2005 con riferimento al 2003. Attualmente la rilevazione è stata resa quadriennale.

Il **campo di osservazione** di queste rilevazioni è costituito da tutte le organizzazioni di volontariato che, in base alla Legge 266/1991, rispondono ai seguenti requisiti:

- si avvalgono in modo determinante e prevalente di prestazioni volontarie e gratuite dei propri aderenti;
- utilizzano lavoratori dipendenti o prestazioni di lavoro autonomo *esclusivamente nei limiti necessari al loro regolare funzionamento, oppure occorrenti a qualificare o specializzare l'attività comunque svolta;*
- prevedono espressamente negli accordi tra gli aderenti, nell'atto costitutivo o nello statuto dell'organizzazione *l'assenza di fini di lucro, la democraticità della struttura, l'elettività e la gratuità delle cariche associative, nonché la gratuità delle prestazioni fornite dagli aderenti, i criteri di ammissione e di esclusione di questi ultimi, i loro obblighi e diritti;*
- rispettano *l'obbligo di formazione del bilancio, dal quale devono risultare i beni, i contributi o i lasciti ricevuti, nonché le modalità di approvazione dello stesso da parte dell'assemblea degli aderenti.*

Le **unità di rilevazione** sono tutte le organizzazioni di volontariato iscritte, alla data di riferimento della rilevazione, negli albi regionali e provinciali istituiti ai sensi della Legge 266/1991.

L'**unità di analisi** è costituita dall'organizzazione di volontariato, per la quale si rilevano e analizzano i dati relativi alla collocazione sul territorio nazionale, alla forma giuridica, all'anzianità, alla struttura organizzativa, alla dimensione (in termini di volontari e di risorse economiche), al settore di attività, ai servizi offerti. Costituiscono unità di analisi secondarie, i volontari, soprattutto con riguardo alle loro caratteristiche socio-demografiche, le fonti di finanziamento e i destinatari dei servizi offerti.

La **tecnica di indagine** utilizzata nelle rilevazioni è quella del questionario postale autocompilato.

NOTA METODOLOGICA

In riferimento alle rilevazioni sulle organizzazioni di volontariato iscritte ai registri delle Regioni e Province autonome, relativamente al 2001 e al 2003, sono state analizzate le organizzazioni di volontariato operanti nel settore cultura. In particolare, sulla base della classificazione delle organizzazioni di volontariato per attività economica, sono state individuate:

- organizzazioni operanti esclusivamente nel settore cultura;
- organizzazioni operanti in misura prevalente nel settore cultura;
- organizzazioni operanti anche nel settore cultura in misura non prevalente.

La classificazione delle attività economiche adottata dall'Istat, nell'ambito delle statistiche sul non profit, è l'IC-

NPO¹ (International Classification of Nonprofit Organizations) che comprende 26 classi raggruppate in 12 settori (Cultura, sport e ricreazione; Istruzione e ricerca; Sanità; Assistenza sociale; Ambiente; Sviluppo economico e coesione sociale; Tutela dei diritti e attività politica; Filantropia e promozione del volontariato; Cooperazione e solidarietà internazionale; Religione; Relazioni sindacali e rappresentanza di interessi; Altre attività)².

Ai fini del presente lavoro sono state analizzate le organizzazioni di volontariato attive in Italia nel settore Cultura (con esclusione di quelle operanti nei settori Sport e Ricreazione), con riferimento al 2001 e al 2003.

Il presente lavoro è strutturato in due parti. Nella prima parte, si fornisce il quadro delle organizzazioni di volontariato operanti nel settore Cultura, analizzandone la distribuzione territoriale, la forma giuridica, la partecipazione dei volontari a corsi di formazione, la stipula di accordi scritti con istituzioni pubbliche e private ed i servizi offerti. Viene, inoltre, realizzata un'analisi dei volontari operanti complessivamente nel settore Cultura attraverso una distinzione per sesso, classe di età, titolo di studio e condizione professionale.

Nella seconda parte l'analisi viene approfondita distintamente, in relazione alle organizzazioni di volontariato operanti esclusivamente nel settore cultura, alle organizzazioni operanti in misura prevalente nel settore cultura e alle organizzazioni operanti anche nel settore cultura in misura non prevalente.

LE ORGANIZZAZIONI DI VOLONTARIATO OPERANTI NEL SETTORE CULTURA

Le organizzazioni di volontariato operanti in Italia al 2001 nel settore Cultura sono complessivamente 2.585. Di queste, circa il 9% opera esclusivamente nel settore Cultura, il 37% opera in modo prevalente in tale settore ed il 55% vi opera in modo non prevalente. Nel 2003, invece, sono 6.391 le organizzazioni di volontariato operanti complessivamente nel settore cultura. Di queste, circa l'11% opera esclusivamente nel settore Cultura, il 17% opera in modo prevalente in tale settore ed il 73% vi opera in modo non prevalente (Tabella 1).

Tabella 1. Organizzazioni di volontariato operanti in Italia complessivamente nel settore cultura. Anni 2001 e 2003

ITALIA	Organizzazioni operanti				Totale	Totale generale
	Esclusivamente nel settore Cultura	Anche in altri settori		Totale		
		in modo prevalente nel settore Cultura	in modo non prevalente nel settore Cultura			
2001	225	945	1.415	2.360	2.585	
2003	679	1.057	4.655	5.712	6.391	

Fonte: Istat

Rispetto al 2001 si registra, dunque, una notevole crescita delle organizzazioni di volontariato attive complessivamente in tale ambito (+ 147%). In particolare, per le organizzazioni operanti esclusivamente nel settore cultura si rileva un incremento del 201,8%. Per quanto riguarda la distribuzione territoriale delle organizzazioni di volontariato operanti complessivamente nel settore cultura, sia nel 2001 che nel 2003, le regioni con il maggior numero di organizzazioni (Tabella 2) sono la Lombardia, il Trentino-Alto Adige, il Veneto, l'Emilia-Romagna, la Toscana e la Campania; agli ultimi posti si collocano le regioni più piccole, Valle d'Aosta e Molise. In relazione alla classificazione per modalità, si rileva una diminuzione delle organizzazioni operanti esclusivamente nel settore cultura tra il 2001 ed il 2003 nella Provincia Autonoma di Trento (-100%), in Emilia-Romagna (-25%), Lazio (-14%), Abruzzo e Sicilia (-33%). Un notevole tasso di crescita si riscontra invece nella Provincia Autonoma di Bolzano (+ 1509%); tassi di crescita superiori alla media nazionale (201,8%) si rilevano anche in Liguria, Friuli-Venezia Giulia e Basilicata.

Tabella 2. Organizzazioni di volontariato operanti nel settore cultura per regione e modalità. Anni 2001 e 2003

REGIONI	Organizzazioni operanti			
	Esclusivamente nel settore Cultura		Anche in altri settori	
			in modo prevalente nel settore Cultura	
	ANNO 2001	ANNO 2003	ANNO 2001	ANNO 2003
Piemonte	29	60	47	66
Valle d'Aosta	-	-	1	1
Lombardia	15	32	47	94
Trentino-Alto Adige	25	354	400	138
Bolzano-Bolzen	22	354	392	128
Trento	3	-	8	10
Veneto	27	43	68	100
Friuli-Venezia Giulia	5	20	64	86
Liguria	6	26	41	54
Emilia-Romagna	40	30	50	131
Toscana	34	38	62	97
Umbria	3	6	29	31
Marche	13	20	16	36
Lazio	7	6	16	23
Abruzzo	3	2	7	6
Molise	-	10	8	13
Campania	4	4	18	69
Puglia	-	4	13	25
Basilicata	2	7	6	23
Calabria	-	-	14	10
Sicilia	6	4	10	16
Sardegna	6	13	28	38
ITALIA	225	679	945	1.057

Fonte: Istat

Organizzazioni operanti					
Anche in altri settori					
in modo non prevalente nel settore Cultura		Totale		Totale generale	
ANNO 2001	ANNO 2003	ANNO 2001	ANNO 2003	ANNO 2001	ANNO 2003
99	231	212	297	301	357
4	17	6	18	6	18
221	717	362	811	409	843
87	205	625	343	1.004	697
69	160	589	288	965	642
18	45	36	55	39	55
171	497	339	597	409	640
75	207	225	293	250	313
51	147	146	201	178	227
151	459	332	590	402	620
144	432	303	529	375	567
49	158	109	189	118	195
42	157	94	193	127	213
43	174	82	197	95	203
16	88	29	94	34	96
8	32	29	45	39	55
78	353	165	422	173	426
33	163	71	188	75	192
23	82	52	105	61	112
38	155	62	165	62	165
28	171	54	187	64	191
54	210	120	248	139	261
1.415	4.655	3.417	5.712	4.321	6.391

In relazione alla forma giuridica delle organizzazioni di volontariato operanti nel settore Cultura (Tabella 3), nel 2001 si registra una lieve prevalenza delle associazioni riconosciute (49,7%) rispetto alle associazioni non riconosciute (49,6%) e ad altre forme (0,7%), mentre, nel 2003, a prevalere sono le associazioni non riconosciute (52,4%) rispetto alle associazioni riconosciute (46,7%) e alle altre forme (0,9%).

Tabella 3. Organizzazioni di volontariato operanti nel settore cultura per regione e forma giuridica. Anni 2001 e 2003

REGIONI	Forma giuridica			
	Associazione riconosciuta	Associazione non riconosciuta	Altra forma	Totale
ANNO 2001				
Piemonte	91	84	0	175
Valle d'Aosta	3	2	0	5
Lombardia	124	157	2	283
Trentino-Alto Adige	293	215	4	512
Bolzano-Bolzen	278	201	4	483
Trento	15	14	0	29
Veneto	116	149	1	266
Friuli-Venezia Giulia	78	64	2	144
Liguria	44	51	3	98
Emilia-Romagna	118	122	1	241
Toscana	119	120	1	240
Umbria	41	37	3	81
Marche	22	49	0	71
Lazio	36	30	0	66
Abruzzo	13	13	0	26
Molise	8	8	0	16
Campania	49	51	0	100
Puglia	21	25	0	46
Basilicata	21	10	0	31
Calabria	17	35	0	52
Sicilia	28	16	0	44
Sardegna	43	45	0	88
ITALIA	1.285	1.283	17	2.585

REGIONI	Forma giuridica			
	Associazione riconosciuta	Associazione non riconosciuta	Altra forma	Totale
ANNO 2003				
Piemonte	204	153	0	357
Valle d'Aosta	16	2	0	18
Lombardia	417	419	7	843
Trentino-Alto Adige	45	652	0	697
Bolzano-Bolzen	15	627	0	642
Trento	30	25	0	55
Veneto	352	279	9	640
Friuli-Venezia Giulia	165	143	5	313
Liguria	116	106	5	227
Emilia-Romagna	168	444	8	620
Toscana	312	248	7	567
Umbria	121	74	0	195
Marche	108	105	0	213
Lazio	98	105	0	203
Abruzzo	58	38	0	96
Molise	18	35	2	55
Campania	235	187	4	426
Puglia	115	75	2	192
Basilicata	68	44	0	112
Calabria	95	66	4	165
Sicilia	100	89	2	191
Sardegna	171	88	2	261
ITALIA	2.982	3.352	57	6.391

Fonte: Istat

Per quanto riguarda la partecipazione dei volontari a corsi di formazione (Tabella 4), nel 2003 si rileva una percentuale (52,7%) superiore di organizzazioni di volontariato in cui i volontari hanno partecipato a corsi di formazione rispetto al 2001 (44,8%). Mentre nel 2001 le regioni in cui si rileva una maggiore partecipazione dei volontari a corsi di formazione sono Trentino-Alto Adige, Friuli-Venezia Giulia, Campania e Basilicata, nel 2003 oltre a Trentino-Alto

Adige e Friuli-Venezia Giulia, anche Puglia, Marche e Sicilia registrano valori superiori alla media nazionale. Sia nel 2001 che nel 2003, in Piemonte, Sardegna, Valle D'Aosta, Liguria e Umbria si rileva, invece, il maggior numero di organizzazioni (in termini percentuali) in cui i volontari non hanno partecipato a corsi di formazione.

Tabella 4. Organizzazioni di volontariato operanti nel settore cultura per regione e partecipazione dei volontari a corsi di formazione. Anni 2001 e 2003

REGIONI	Partecipazione dei volontari a corsi di formazione		
	sì	no	Totale
ANNO 2001			
Piemonte	74	101	175
Valle d'Aosta	2	3	5
Lombardia	147	136	283
Trentino-Alto Adige	266	246	512
Bolzano-Bolzen	253	230	483
Trento	13	16	29
Veneto	108	158	266
Friuli-Venezia Giulia	79	65	144
Liguria	31	67	98
Emilia-Romagna	95	146	241
Toscana	87	153	240
Umbria	26	55	81
Marche	28	43	71
Lazio	31	35	66
Abruzzo	11	15	26
Molise	4	12	16
Campania	61	39	100
Puglia	15	31	46
Basilicata	17	14	31
Calabria	22	30	52
Sicilia	20	24	44
Sardegna	34	54	88
ITALIA	1.158	1.427	2.585

REGIONI	Partecipazione dei volontari a corsi di formazione		
	sì	no	Totale
ANNO 2003			
Piemonte	171	186	357
Valle d'Aosta	9	9	18
Lombardia	438	405	843
Trentino-Alto Adige	458	239	697
Bolzano-Bolzen	424	218	642
Trento	34	21	55
Veneto	307	333	640
Friuli-Venezia Giulia	191	122	313
Liguria	105	122	227
Emilia-Romagna	301	319	620
Toscana	279	288	567
Umbria	77	118	195
Marche	121	92	213
Lazio	113	90	203
Abruzzo	550	46	96
Molise	29	26	55
Campania	231	195	426
Puglia	111	81	192
Basilicata	58	54	112
Calabria	91	74	165
Sicilia	108	83	191
Sardegna	120	141	261
ITALIA	3.368	3.023	6.391

Fonte: Istat

Nel 2001 il 45% delle organizzazioni di volontariato operanti nel settore cultura ha stipulato accordi scritti (Tabella 5); in particolare, il 29% ha stipulato accordi solo con istituzioni pubbliche, il 13% sia con istituzioni pubbliche, sia con istituzioni e imprese private e il 4% solo con istituzioni e imprese private. Al contrario, il 55% delle organizzazioni non ha stipulato nessun accordo. Le regioni in cui si rileva il maggior numero di organizzazioni che ha stipulato accordi

scritti sono Lombardia, Toscana, Emilia-Romagna e Veneto. Nel 2003 si registra un aumento delle organizzazioni che hanno stipulato accordi scritti (47%) rispetto a quelle che non hanno stipulato alcun accordo (53%). Si rileva, inoltre, una lieve diminuzione delle organizzazioni che hanno stipulato accordi scritti esclusivamente con istituzioni pubbliche (27%), ed un aumento di quelle con accordi sia con istituzioni pubbliche sia con istituzioni e imprese private (15%). Anche le organizzazioni che hanno stipulato accordi scritti soltanto con istituzioni e imprese private (5%) sono aumentate rispetto al 2001. Per quanto riguarda la distribuzione territoriale, le regioni in cui si rileva il maggior numero di organizzazioni che ha stipulato accordi scritti, sono Toscana e Calabria (61%), Puglia (60%), Lazio (57%), Campania (56%), Umbria (53%), Veneto e Lombardia (52%).

Tabella 5. Organizzazioni di volontariato operanti nel settore cultura per regione e stipula di accordi scritti con istituzioni pubbliche e private. Anni 2001 e 2003

REGIONI	Accordi scritti				Nessun accordo	Totale generale
	Solo con istituzioni pubbliche	Sia con istituzioni pubbliche, sia con istituzioni e imprese private	Solo con istituzioni e imprese private	Totale		
ANNO 2001						
Piemonte	56	17	5	78	97	175
Valle d'Aosta	1	2	0	3	2	5
Lombardia	101	47	14	162	121	283
Trentino-Alto Adige	39	9	16	64	448	512
Bolzano-Bolzen	32	9	15	56	427	483
Trento	7	0	1	8	21	29
Veneto	96	19	10	125	141	266
Friuli-Venezia Giulia	52	19	4	75	69	144
Liguria	24	13	5	42	56	98
Emilia-Romagna	84	46	8	138	103	241
Toscana	96	37	8	141	99	240
Umbria	27	7	3	37	44	81
Marche	18	13	5	36	35	71
Lazio	18	18	3	39	27	66
Abruzzo	7	3	3	13	13	26
Molise	8	2	0	10	6	16
Campania	25	34	4	63	37	100
Puglia	20	5	0	25	21	46

REGIONI	Accordi scritti				Nessun accordo	Totale generale
	Solo con istituzioni pubbliche	Sia con istituzioni pubbliche, sia con istituzioni e imprese private	Solo con istituzioni e imprese private	Totale		
ANNO 2001						
Basilicata	8	6	0	14	17	31
Calabria	25	10	0	35	17	52
Sicilia	20	2	2	24	20	44
Sardegna	17	19	6	42	46	88
ITALIA	742	328	96	1.166	1.419	2.585
ANNO 2003						
Piemonte	106	40	18	164	193	357
Valle d'Aosta	5	1	0	6	12	18
Lombardia	254	150	36	440	403	843
Trentino-Alto Adige	32	4	6	42	655	697
Bolzano-Bozen	15	0	1	16	626	642
Trento	17	4	5	26	29	55
Veneto	202	94	39	335	305	640
Friuli-Venezia Giulia	107	31	13	151	162	313
Liguria	64	33	14	111	116	227
Emilia-Romagna	163	111	32	306	314	620
Toscana	206	126	16	348	219	567
Umbria	78	20	5	103	92	195
Marche	63	35	8	106	107	213
Lazio	54	47	14	115	88	203
Abruzzo	25	19	5	49	47	96
Molise	9	6	2	17	38	55
Campania	83	121	36	240	186	426
Puglia	75	26	14	115	77	192
Basilicata	23	24	5	52	60	112

REGIONI	Accordi scritti			Totale	Nessun accordo	Totale generale
	Solo con istituzioni pubbliche	Sia con istituzioni pubbliche, sia con istituzioni e imprese private	Solo con istituzioni e imprese private			
ANNO 2003						
Calabria	66	26	9	101	64	165
Sicilia	57	26	11	94	97	191
Sardegna	78	31	10	119	142	261
ITALIA	1.750	971	293	3.014	3.377	6.391

Fonte: Istat

I principali servizi offerti (Tabella 6) dalle organizzazioni di volontariato che operano nel settore cultura nel 2001 sono relativi alla realizzazione di corsi tematici e visite guidate (1.384), alla sorveglianza di musei, monumenti, siti archeologici e biblioteche (451), al restauro e conservazione dei beni artistici e architettonici (248) e ad altri servizi (2.318). Nel 2003, oltre ai servizi offerti nel 2001, si rileva anche un ulteriore servizio relativo alla realizzazione di spettacoli teatrali, musicali e cinematografici (2.556).

Tabella 6. Organizzazioni di volontariato operanti nel settore cultura per regione e servizi offerti*. Anni 2001 e 2003

REGIONI	Restauro e conservazione dei beni artistici e architettonici	Sorveglianza di musei, monumenti, siti archeologici e biblioteche	Realizzazione di corsi tematici e visite guidate	Realizzazione di spettacoli teatrali, musicali e cinematografici	Altri servizi
ANNO 2001					
Piemonte	28	37	123	0	141
Valle d'Aosta	1	0	4	0	5
Lombardia	13	32	203	0	266
Trentino-Alto Adige	45	45	90	0	483
Bolzano-Bozen	40	44	75	0	457
Trento	5	1	15	0	26
Veneto	30	42	182	0	230
Friuli-Venezia Giulia	11	15	92	0	136
Liguria	12	16	60	0	88

REGIONI	Restauro e conservazione dei beni artistici e architettonici	Sorveglianza di musei, monumenti, siti archeologici e biblioteche	Realizzazione di corsi tematici e visite guidate	Realizzazione di spettacoli teatrali, musicali e cinematografici	Altri servizi
ANNO 2001					
Emilia-Romagna	20	51	159	0	201
Toscana	39	92	121	0	203
Umbria	3	9	41	0	76
Marche	10	19	41	0	58
Lazio	4	18	36	0	59
Abruzzo	4	4	20	0	23
Molise	0	6	8	0	16
Campania	6	22	63	0	92
Puglia	7	13	27	0	46
Basilicata	2	2	20	0	29
Calabria	4	7	27	0	52
Sicilia	4	6	18	0	37
Sardegna	5	15	49	0	77
ITALIA	248	451	1.384	0	2.318
ANNO 2003					
Piemonte	36	65	267	142	285
Valle d'Aosta	0	0	14	7	18
Lombardia	30	37	646	331	795
Trentino-Alto Adige	59	24	196	493	315
Bolzano-Bozen	55	24	150	477	261
Trento	4	0	46	16	54
Veneto	31	50	546	194	583
Friuli-Venezia Giulia	11	13	252	86	269
Liguria	13	23	160	88	186
Emilia-Romagna	27	39	467	221	558

REGIONI	Restauro e conservazione dei beni artistici e architettonici	Sorveglianza di musei, monumenti, siti archeologici e biblioteche	Realizzazione di corsi tematici e visite guidate	Realizzazione di spettacoli teatrali, musicali e cinematografici	Altri servizi
ANNO 2003					
Toscana	43	87	421	193	507
Umbria	6	11	143	62	185
Marche	3	21	177	83	191
Lazio	6	21	133	62	195
Abruzzo	4	7	95	41	93
Molise	0	2	30	24	42
Campania	19	30	331	217	413
Puglia	10	13	136	62	185
Basilicata	6	7	63	35	97
Calabria	5	14	110	55	165
Sicilia	4	8	134	75	180
Sardegna	14	21	163	85	236
ITALIA	327	493	4.484	2.556	5.498

* Ogni organizzazione può offrire più servizi

Fonte: Istat

I volontari delle organizzazioni di volontariato operanti in Italia complessivamente nel 2001 sono 109.683 di cui 58,5% maschi e 41,5% femmine. Nel 2003 si registra un incremento del numero di volontari che passano da 109.683 a 259.963. Di questi, pur prevalendo sempre i maschi (57,3%), si registra un aumento delle femmine (46,4%).

Tabella 7. Volontari delle organizzazioni di volontariato operanti nel settore cultura

ITALIA	Sesso		
	Maschi	Femmine	Totale
2001	64.150	45.533	109.683
2003	139.461	120.502	259.963

Fonte: Istat

Rispetto alla distribuzione regionale dei volontari, nel 2001 si rileva il numero più elevato di volontari in Trentino-Alto Adige (in particolare a Bolzano con 2.614 volontari), in Emilia-Romagna (11.755), in Lombardia (11.406) e in Veneto (10.877). Al contrario, le regioni in cui si registrano meno volontari (al di sotto di 1.000 unità) sono Valle D'Aosta, Abruzzo, Molise e Sicilia. Nel 2003, alle Regioni con il maggior numero di volontari nel 2001 si aggiungono anche Toscana e Campania.

Tabella 8. Volontari delle organizzazioni di volontariato operanti nel settore cultura per regione e sesso. Anni 2001 e 2003

REGIONI	Sesso		
	Maschi	Femmine	Totale
ANNO 2001			
Piemonte	2.934	3.019	5.953
Valle d'Aosta	16	39	55
Lombardia	5.423	5.983	11.406
Trentino-Alto Adige	17.026	9.319	26.345
Bolzano-Bozen	14.461	8.153	22.614
Trento	2.565	1.166	3.731
Veneto	7.124	3.753	10.877
Friuli-Venezia Giulia	2.665	2.324	4.989
Liguria	1.738	1.728	3.466
Emilia-Romagna	6.708	5.047	11.755
Toscana	4.970	3.838	8.808
Umbria	1.895	1.408	3.303
Marche	1.389	740	2.129
Lazio	4.478	1.502	5.980
Abruzzo	301	275	576
Molise	436	169	605
Campania	2.121	1.445	3.566
Puglia	718	509	1.227
Basilicata	606	684	1.290
Calabria	914	762	1.676
Sicilia	453	534	987
Sardegna	2.235	2.455	4.690
ITALIA	64.150	45.533	109.683

REGIONI	Sesso		
	Maschi	Femmine	Totale
ANNO 2003			
Piemonte	7.310	6.398	13.708
Valle d'Aosta	124	200	324
Lombardia	14.853	16.279	31.132
Trentino-Alto Adige	25.651	18.220	43.871
Bolzano-Bozen	24.364	17.118	41.482
Trento	1.287	1.102	2.389
Veneto	10.701	9.793	20.494
Friuli-Venezia Giulia	7.543	5.662	13.205
Liguria	3.680	4.220	7.900
Emilia-Romagna	15.522	12.384	27.906
Toscana	15.882	13.322	29.204
Umbria	2.961	2.187	5.148
Marche	4.090	3.614	7.704
Lazio	3.583	3.455	7.038
Abruzzo	1.629	1.704	3.333
Molise	519	891	1.410
Campania	8.909	7.144	16.053
Puglia	3.107	2.915	6.022
Basilicata	2.520	1.280	3.800
Calabria	3.471	2.506	5.977
Sicilia	3.193	3.699	6.892
Sardegna	4.213	4.629	8.842
ITALIA	139.461	120.502	259.963

Fonte: Istat

In relazione alle classi di età dei volontari si rileva che la classe più ampia in cui si riscontra il maggior numero di volontari, sia nel 2001 che nel 2003, è quella da 30 a 54 anni. Inoltre, nel 2003 si rileva un incremento dei volontari che operano nel settore cultura sia nella prima classe di età (fino a 29 anni) che nell'ultima (oltre 64 anni) superiore al 145%.

Tabella 9. Volontari delle organizzazioni di volontariato operanti nel settore cultura per classe di età. Anni 2001 e 2003

ITALIA	Classi di età				
	Fino a 29 anni	Da 30 a 54 anni	Da 55 a 64 anni	Oltre 64 anni	Totale
2001	23.816	42.575	26.502	16.790	109.683
2003	59.718	99.204	59.715	41.326	259.963

Fonte: Istat

Considerando il titolo di studio (Tabella 10), nel 2001 il 14,6% dei volontari è laureato, il 40,8% è in possesso del diploma di scuola media superiore, mentre il 44,6% ha un titolo di studio più basso. Nel 2003 aumentano i volontari con titoli di studio più elevati, infatti, il 14,9% dei volontari è in possesso della laurea ed il 42,5% del diploma di scuola superiore. I volontari in possesso di titolo di studio inferiore al diploma di scuola superiore scendono al 42,6%.

Tabella 10. Volontari delle organizzazioni di volontariato operanti nel settore cultura per titolo di studio. Anni 2001 e 2003

ITALIA	Titoli di studio				Totale	Totale
	Laurea	Diploma di scuola superiore	Inferiore al diploma di scuola superiore	Totale		
2001	16.019	44.760	48.904	109.683	109.683	
2003	38.739	110.355	110.869	259.963	259.963	

Fonte: Istat

Tabella 11. Volontari delle organizzazioni di volontariato operanti nel settore cultura per condizione professionale. Anni 2001 e 2003

ITALIA	Condizioni professionali				Totale	Totale
	Occupati	Ritirati dal lavoro	Altra condizione	Totale		
2001	57.710	34.205	17.768	109.683	109.683	
2003	128.140	86.416	45.407	259.963	259.963	

Fonte: Istat

Rispetto alla condizione occupazionale (Tabella 11), si rileva che nel 2001 i volontari operanti nelle organizzazioni di volontariato sono prevalentemente occupati (53%), mentre la percentuale dei volontari ritirati dal lavoro si attesta intorno al 31%; in altra condizione si trova, invece, il 16% dei volontari. Anche nel 2003 la principale condizione professionale dei volontari impegnati nelle organizzazioni di volontariato operanti nel settore cultura è prevalentemente quella di occupati (49%); salgono al 33%, invece, i volontari ritirati dal lavoro mentre il 17% si trova in altra condizione.

NOTE

1 - La ICNPO è una classificazione rivolta specificatamente alle attività delle istituzioni non profit. Questa classificazione è stata elaborata dalla Johns Hopkins University di Baltimora nell'ambito di un progetto di ricerca internazionale (Salomon, L. M., Anheier, H.K., In Search of Nonprofit Sector II: The Problem of Classification, *Voluntas*, 3, 1992).

2 - La struttura della classificazione ICNPO si veda Allegato 3

Reclutamento, formazione e gestione dei volontari

Cristina Picciolo

Dai punti di informazione degli ospedali all'organizzazione e gestione di grandi eventi, dalla raccolta fondi per opere umanitarie all'animazione all'interno dei centri anziani, dalla sorveglianza davanti alle scuole alle attività all'interno dei musei, dalle grandi città ai piccolissimi centri, dal settore della salute a quello della cultura, il ruolo strategico e la fondamentale importanza delle risorse umane volontarie sono valori universalmente riconosciuti nella società contemporanea.

Poiché i volontari, per svolgere la loro attività, si costituiscono in associazioni, oppure entrano a far parte di organizzazioni già costituite all'interno delle quali operano altri soggetti, è fondamentale, anche se non sempre scontato, sia in un caso che nell'altro, che ci siano delle regole e delle procedure chiare e condivise inerenti la gestione dei volontari stessi.

Nel presente testo vengono affrontati in sintesi i seguenti aspetti:

- le principali fasi della gestione dei volontari;
- la ricerca e la selezione dei volontari;
- la formazione dei volontari.

Prima di affrontare gli aspetti succitati, si ritiene utile e doveroso definire chi è il volontario, quali sono le ragioni che spingono un'organizzazione a cercare dei volontari e, in conclusione del testo, sottolineare alcuni nodi critici e luoghi comuni non ancora superati dalla società contemporanea, la quale non riesce sempre a valorizzare il ruolo e le potenzialità delle risorse volontarie.

CHI È IL VOLONTARIO

La Legge Quadro sul Volontariato (L. 266/1991), definisce il volontario come colui che agisce in modo personale, spontaneo, gratuito, senza scopo di lucro e per fini di solidarietà. Il volontario è quindi un soggetto che decide liberamente l'attività da svolgere, decide se agire per conto personale oppure se aderire ad un'organizzazione all'interno della quale operino già altri volontari, ha motivazioni ed esigenze personali, è flessibile ma dispone di un tempo limitato. In una, a mio avviso, riuscita definizione di Ugo Ascoli si legge "Agire volontariamente [significa agire] senza finalità di lucro, e in assenza di costrizioni derivanti da regole e norme più o meno codificate: non esiste persona che non ne sia interessata nella sfera delle relazioni primarie (familiari, parentali) e delle reti amicali. Il "salto" si verifica allorché tali azioni si sviluppano nei rapporti di vicinato, nelle relazioni lavorative e, finalmente, nei confronti di chi non ha mai avuto fino a quel momento alcun rapporto con il soggetto volontario: il massimo, in questa scala "ideal-tipica", si raggiunge non appena il dono del proprio tempo e della propria attività avviene nei confronti di individui che mai verranno conosciuti e che mai avranno modo di conoscere chi li ha beneficiati. In questo caso l'azione volontaria prende le mosse dal senso di appartenenza ad una determinata collettività e dalla fiducia nei legami di reciprocità, spesso invisibili, che la caratterizzano".

Sul senso di appartenenza ad una collettività e sui legami di fiducia che all'interno di essa si sviluppano e crescono dovrebbero insistere le organizzazioni culturali per la promozione del volontariato al loro interno.

PERCHÉ UN'ORGANIZZAZIONE HA BISOGNO DEI VOLONTARI

Le ragioni che spingono una qualsiasi tipologia di organizzazione a utilizzare le risorse umane volontarie e le ragioni alla base della creazione di una nuova organizzazione di volontari da parte di un gruppo più o meno numeroso

di cittadini sono le più varie:

- l'organizzazione promuove la partecipazione attiva dei cittadini alle politiche di cui è protagonista, per cui se si tratta di un museo e si ritiene che esso sia patrimonio dei cittadini, l'inserimento dei volontari risponde ad una logica di partecipazione attiva della cittadinanza alla vita del museo stesso;
- i volontari costituiscono un valore aggiunto nel rapporto con la comunità: essi infatti, nel caso di un museo, per esempio, essendo potenziali visitatori sono in grado di promuoverne le attività e di farlo conoscere ad altri cittadini. Vengono definiti "informativi di prossimità";
- la mancanza di risorse economiche e la crisi del welfare nel nostro Paese. Purtroppo, infatti, una delle ragioni nella scelta della ricerca dei volontari per un'organizzazione culturale o di altra tipologia è legata all'assenza di fondi per pagare i professionisti;
- i protocolli di collaborazione e convenzioni tra istituzioni private e pubbliche prevedono che alcuni servizi vengano offerti attraverso le competenze e il tempo messo a disposizione dalle risorse volontarie;
- prevedere la presenza dei volontari consente di partecipare a bandi e/o ottenere finanziamenti più facilmente. Quali che siano le ragioni che spingono un'organizzazione a costituirsi come organizzazione di volontariato oppure a ritenere di avere bisogno di volontari, essa deve tenerne conto perché soltanto se è consapevole delle vere motivazioni della propria scelta, i volontari costituiranno un reale valore aggiunto.

LE PRINCIPALI FASI DELLA GESTIONE DEI VOLONTARI

È vastissima oggi la letteratura dalla quale trarre spunti interessanti e modalità operative per gestire in modo soggettivo, ma il più funzionale possibile, i volontari all'interno delle organizzazioni.

Se è vero che ci sono ancora molti luoghi comuni da superare rispetto ad una gestione manageriale delle risorse volontarie, è ormai diffusa la consapevolezza che, per ottenere il meglio dai volontari, essi vadano organizzati e gestiti attraverso un sistema di regole che, all'interno di un ambiente piacevole e flessibile, sappia dare spazio alle competenze e al tempo a disposizione di ciascuno.

Nel testo di Elena De Palma, *I volontari: una risorsa da valorizzare* viene proposto, prendendolo in prestito dalla letteratura americana, il cosiddetto "programma volontari" dal quale vengono estratte le fasi principali legate alla gestione dei volontari. All'interno di esse ci sono le attività di reclutamento, selezione e formazione di cui si tratta nell'ultimo paragrafo del testo.

- *Analisi dei fabbisogni della comunità e dell'organizzazione.* Rispondendo alla domanda "Perché la nostra organizzazione ha bisogno dei volontari?" si compie un primo passo significativo e molto utile per procedere nelle fasi successive e gestire al meglio le risorse volontarie con cui si entrerà in contatto.
- *Programmazione delle risorse umane volontarie e della loro attività.* Le domande a cui è necessario rispondere, nel caso di un museo, ad esempio: come si inseriscono i volontari nelle attività del museo? Che tipo di attività potrebbero svolgere? In che modo interagiscono con il personale retribuito?
- *Definizione delle caratteristiche dei volontari e delle attività che dovrebbero svolgere.* Quali caratteristiche devono avere i volontari? Quanti dovranno essere? Che tipo di attività dovranno svolgere? Di che competenze dovranno essere portatori?
- *La ricerca dei volontari: le attività di reclutamento dei volontari.*
- *La selezione dei volontari.*
- *L'accoglienza e l'inserimento nell'organizzazione.* Quando le fasi di ricerca e selezione delle risorse umane volontarie sono terminate è fondamentale accogliere, nel modo più opportuno, i nuovi volontari all'interno dell'organizzazione, attraverso momenti di presentazione degli altri volontari, del personale retribuito, delle attività dell'organizzazione e soprattutto attraverso un inserimento graduale e chiaro delle attività all'interno delle quali verranno inseriti.
- *Le attività di formazione.*
- *La valutazione delle attività del volontario.* Può sembrare paradossale parlare di valutazione delle attività di chi

presta spontaneamente e gratuitamente il proprio tempo libero e le proprie competenze, eppure proprio per valorizzare l'attività prestata in questo modo è fondamentale che l'organizzazione definisca specifici momenti di verifica all'interno dei quali organizzazione e volontario si possano confrontare sulle reciproche aspettative e risultati raggiunti, al fine di proseguire (o eventualmente interrompere) la collaborazione avviata.

• *La valutazione del programma volontari.* Una buona organizzazione, infine, dovrebbe periodicamente verificare l'andamento del programma nelle varie fasi della sua realizzazione, in modo da modificare gli aspetti che non hanno funzionato e valorizzare le parti positive del programma stesso.

LA RICERCA E LA SELEZIONE DEI VOLONTARI

Quando un'organizzazione decide (dopo averne valutato le ragioni ed aver effettuato un'analisi dei fabbisogni effettivi cui deve rispondere) di cercare dei volontari da inserire all'interno della propria struttura, deve definire delle attività di ricerca e/o reclutamento delle risorse umane volontarie. Nella tabella che segue vengono descritte le principali caratteristiche che deve avere una campagna di reclutamento di volontari e diversi modi che si possono utilizzare per cercare questa tipologia così preziosa di risorse umane.

Caratteristiche generali	Tipologie di attività di reclutamento
Descrizione chiara della buona causa dell'organizzazione	Reclutamento che valorizza le relazioni personali
Definizione specifica delle attività per le quali si cercano volontari	Reclutamento aperto a tutti i cittadini, attraverso mass media e pubblicità di vario tipo
Coinvolgimento nella "creazione" della campagna di reclutamento degli altri volontari già presenti e del personale retribuito	Reclutamento mirato, rivolto solo a specifici soggetti, con competenze specifiche, numero limitato di volontari da cercare, a volte, per un periodo di tempo specifico

Dopo aver realizzato la campagna di reclutamento e aver raccolto le adesioni dei cittadini aspiranti volontari, è necessario procedere con la selezione dei volontari che verranno ritenuti idonei (o meno) a prestare la propria attività all'interno dell'organizzazione stessa. In questa fase, la quale si svolge normalmente attraverso un colloquio informale con la figura che, all'interno dell'organizzazione ha (o avrà) il compito di coordinare i volontari, è necessario:

- ringraziare l'aspirante volontario per aver aderito alla campagna o aver presentato la propria candidatura;
- spiegare le ragioni della ricerca dei volontari e del perché della selezione;
- raccontare la storia, i valori fondanti, gli aneddoti più interessanti dell'organizzazione e le caratteristiche principali dell'attività che viene realizzata;
- presentare l'attività o le diverse attività all'interno delle quali dovrebbe essere inserito l'aspirante volontario;
- presentare, con sincerità e onestà, le richieste e le esigenze dell'organizzazione.

Effettuare la selezione delle candidature significa prendere in considerazione l'ipotesi che non tutti coloro i quali aspirano a divenire volontari per una determinata organizzazione siano adatti all'organizzazione stessa.

Un aspirante volontario, infatti, potrebbe non essere adatto per almeno tre ragioni:

1. non è prevista nessuna attività adatta alle sue inclinazioni e competenze;
2. il volontario nutre delle aspettative che l'organizzazione non può soddisfare;
3. le motivazioni del volontario sono in contrasto con i valori dell'organizzazione.

LA FORMAZIONE

Le attività di formazione all'interno di un'organizzazione sono da annoverare, indubbiamente, tra le attività più importanti in quanto rappresentano un fondamentale momento d'incontro e raccordo tra i saperi dei singoli e le esigenze dell'organizzazione stessa. Esse costituiscono, inoltre, il luogo principale all'interno del quale si possono mettere in comune saperi, conoscenze, capacità e valori ed è attraverso le attività di formazione che si può fare leva sulla motivazione, sul senso di appartenenza e sulla "sicurezza" dell'azione volontaria.

Nella tabella che segue vengono riportate le tre principali tipologie di "saperi" che possono essere diffusi, l'ambito sul quale intervengono e le metodologie didattiche più idonee a ciascuno di essi.

Sapere	Ambito di intervento	Metodologie didattiche
Sapere	Cognitiva	Tradizionali (lezione frontale, aula, discussione)
Saper essere	Emotivo	Giochi di ruolo, giochi di gruppo, giochi psicologici
Saper fare	Operativo	Simulazioni, formazione sul campo, esercitazioni

ALCUNI NODI CRITICI E LUOGHI COMUNI DA SUPERARE

È inutile negare che sono davvero poche oggi nel nostro Paese le organizzazioni di e con volontari che riescono a gestire queste risorse secondo le caratteristiche appena descritte. Tra le ragioni che non consentono di far decollare un certo tipo di cultura della gestione dei volontari si possono individuare nodi critici e luoghi comuni. Nel primo caso si annoverano: la mancanza di risorse (economiche, di tempo e umane), i mutamenti della motivazione dei volontari nel tempo, la mancanza di una cultura della valutazione, il non sempre limpido rapporto tra personale retribuito e volontari, la mancanza della riforma della legge sul volontariato e quindi sui volontari. Mentre tra i luoghi comuni la nostra società deve ancora superare il tabù di una gestione più "professionalizzata" delle risorse umane volontarie, che spesso continuano ad essere tenute "lontane" dal senso di responsabilità, dalla possibilità di essere valutate e quindi eventualmente non ritenute idonee e vengono considerate sempre ottime ed insostituibili per il solo fatto di essere risorse volontarie.

NOTE

1 - Vedi Prefazione in De Palma E., (2002), *Volontari una Risorsa da Valorizzare*, Ed. Città Aperta, Troina (EN).

La valutazione dei progetti di volontariato

Giuliana Cresce

La valutazione è una delle cinque fasi previste dal *Project Cycle Management* (PCM – Gestione del ciclo del progetto), una metodologia di gestione di tutto il ciclo di vita di un progetto, dall'ideazione alla realizzazione e alla valutazione. Le cinque fasi di questo ciclo riguardano:

- **Programmazione**
- **Identificazione**
- **Formulazione**
- **Esecuzione**
- **Valutazione**

La metodologia della progettazione è uno strumento utile in due sensi:

1. per organizzare e definire le attività di un progetto in modo chiaro ed efficiente;
2. nella gestione del lavoro "ordinario".

Questo perché tale metodologia non è altro che il modo di pianificare ed organizzare il lavoro in maniera efficace, che permette di utilizzare le risorse di cui si dispone in maniera più efficiente ed economica.

Imparare a ragionare in termini di scopo, di obiettivo del progetto, di attività da realizzare per conseguirlo e di risorse necessarie per svolgere tali attività, significa entrare in una mentalità più efficientista, ed ottenere così significativi miglioramenti in termini di:

- **Concretezza:** darsi obiettivi chiari e realizzabili tenendo conto delle risorse, delle capacità disponibili e delle realtà, positive e/o negative, in cui si opera.
- **Efficienza:** utilizzare al meglio le risorse di cui si dispone.
- **Responsabilità condivisa:** tutti coloro che lavorano in un progetto svolgono precise attività finalizzate al raggiungimento di scopi specifici. Di questi risultati le persone sono direttamente responsabili. Lavorare in team insegna ad essere più responsabili e consapevoli del proprio ruolo.
- **Qualità:** il monitoraggio costante delle attività e la conseguente valutazione dei risultati ottenuti sono attività essenziali per la buona riuscita di un progetto.
- **Flessibilità:** il progetto permette di pianificare in dettaglio una serie di attività che poi si scontrano con la realtà.

La valutazione esprime un giudizio sul valore di un intervento in relazione a criteri e regole prestabiliti; tale giudizio riguarda principalmente i bisogni ai quali l'intervento deve rispondere e agli effetti prodotti dall'intervento stesso. In altre parole, mira a determinare la rilevanza ed il conseguimento degli obiettivi, l'efficienza dell'esecuzione, l'efficacia delle azioni, l'impatto e la sostenibilità dei risultati.

Deve fornire informazioni utili, credibili e mirare alla decisione di continuare, correggere o, in ultima ipotesi, terminare il progetto. Il processo di valutazione avviene in ogni momento del ciclo del progetto e, in conclusione, può definirsi un processo di apprendimento collettivo poiché favorisce la riflessione sull'esperienza condotta e si avvale del coinvolgimento di tutte le forze in campo.

I **criteri** utilizzati sono:

- **Efficacia** – valuta se i risultati ottenuti sono quelli previsti, oppure inferiori/superiori (sia quantitativamente che qualitativamente) oppure se hanno in effetti portato a conseguire lo scopo del progetto.
- **Efficienza** – valuta l'utilizzo delle risorse, se cioè per il conseguimento dei risultati previsti sono state utilizzate le risorse previste oppure in maggiore/minore quantità.

- **Impatto** – valuta quali sono stati gli effetti che il progetto ha avuto sul contesto, se ha davvero contribuito ed in che misura al conseguimento degli obiettivi generali che si era posto.
- **Rilevanza** – valuta se i risultati previsti e lo scopo del progetto sono davvero importanti per la realtà in cui il progetto ha operato.
- **Sostenibilità** – valuta se i risultati del progetto avranno una durata che va oltre la conclusione del progetto.
- **Soddisfazione dei destinatari** – valuta quanto il progetto sia stato gradito dai destinatari.
- **Pertinenza** – valuta se il progetto mantiene la sua validità e risponde alle priorità del contesto e dei beneficiari.
- **Strategia** – valuta l'efficacia della strategia proposta in relazione ad altre.
- **Coerenza** – dei mezzi e dei metodi impiegati in funzione delle attività e degli obiettivi previsti.
- **Costo – efficacia** - valuta il rapporto tra efficienza economica dei costi del progetto e benefici del progetto in termini non monetari.
- **Costo – beneficio** - valuta il rapporto tra efficienza economica dei costi del progetto e i benefici del progetto in termini monetari.

Essendo la valutazione orientata al controllo del raggiungimento degli obiettivi, è importante che gli obiettivi specifici del progetto siano realmente SMART (*Specific, Measurable, Archivable, Realistic, Timed*)¹, in particolare **misurabili**; il che non vuol dire solo quantificabili, ma più in generale rilevabili in maniera oggettiva.

Gli indicatori sono lo strumento che serve a misurare il grado di raggiungimento di un obiettivo. Per far questo devono avere precise caratteristiche, come:

- essere facilmente reperibili;
- di lettura non complessa, creati per misurare quello specifico fenomeno;
- devono definirsi in termini numerici.

LE TIPOLOGIE DI VALUTAZIONE

Si distinguono 4 tipologie di valutazione, che si differenziano in relazione al momento in cui vengono svolte.

Valutazione ex ante – viene svolta in fase di ideazione e pianificazione e permette di valutare se il progetto che vogliamo attuare sia fattibile o meno, se gli obiettivi che ci prefiggiamo siano raggiungibili, se le attività siano fattibili, se le risorse siano sufficienti.

In questa fase, gli strumenti necessari possono essere: **analisi del bisogno**², **analisi SWOT**³, **pianificazione delle risorse**.

Valutazione in itinere – come dice la definizione stessa, viene fatta durante il progetto, in momenti cruciali e in coincidenza con il passaggio da una fase all'altra. Lo scopo è quello di valutare l'andamento del progetto e adottare, in caso di necessità, gli eventuali aggiustamenti.

In particolare ha l'obiettivo di:

- individuare e/o prevedere rischi e minacce e prendere decisioni per evitarne gli effetti o limitarne l'impatto;
- individuare e/o prevedere le opportunità e stabilire le modalità per sfruttarle al meglio ai fini del progetto.

Diverse sono le **metodologie** da applicare per svolgere la valutazione *in itinere*; di seguito ne indichiamo alcune, evidenziando le relative criticità.

Osservazione diretta – è compito del responsabile del progetto avere rapporti diretti con coloro che mettono in pratica le azioni e sapere così in tempo reale lo stato di avanzamento dei lavori. Il limite può sopraggiungere qualora l'area territoriale di attuazione del progetto stesso sia notevolmente vasta; in questo caso è necessario integrare l'osservazione con altri elementi di valutazione.

Resoconti orali e scritti – nell'immediato possono risultare vantaggiosi ma, non essendo in qualche misura codificati, possono essere facilmente fraintesi, dimenticati; quelli scritti, invece, possono risultare troppo lunghi, con informazioni sullo stato di avanzamento tecnico e non su eventuali problemi. Qualora si utilizzi questa metodologia è importante effettuare continui confronti con i resoconti precedenti.

Riunioni periodiche – è buona prassi organizzare periodici incontri per valutare quanto è stato fatto in relazione a quanto previsto ed a quanto bisogna ancora fare. In questa sede vanno individuati ed evidenziati i problemi ma

anche le opportunità. Inoltre la sede è giusta per verificare anche lo stato di avanzamento dei lavori in relazione alle singole responsabilità. Le riunioni periodiche hanno senso solo se svolte a intervalli regolari e meglio se con un programma prestabilito. Ad esse partecipano i membri del team progettuale in grado di assumere impegni.

Valutazione finale – da un punto di vista temporale si colloca nel momento in cui il progetto giunge a conclusione ed esprime un giudizio complessivo su quanto realizzato, evidenziando i fattori di successo o di insuccesso del progetto.

Questo tipo di valutazione è necessaria per:

- individuare gli errori;
- verificare le conseguenze;
- capire come potrebbero essere evitati errori in futuro.

Infine ha ancora più valore se svolta da una persona estranea al progetto, ma che conosce bene il contesto e l'organizzazione. La procedura da attuare deve:

- stabilire, rispetto al risultato finale, gli obiettivi iniziali e finali, costi e tempi;
- capire l'effettivo raggiungimento degli stessi;
- evidenziare difficoltà e accertarne le cause;
- implementare i cambiamenti.

Valutazione ex post – viene attuata dopo un certo lasso di tempo dalla fine del progetto per valutarne l'impatto sulla realtà in cui ha lavorato ed il grado di raggiungimento dell'obiettivo generale che il progetto si era prefissato. La valutazione di un progetto è un processo da svolgere con continuità per tutto l'iter di attuazione. Il processo può prevedere 3 fasi:

1. Stabilire la situazione in merito a:

- lavoro effettivamente svolto,
- risultati previsti e ottenuti;
- risorse impiegate (umane, tecniche, finanziarie).

2. Paragonare la situazione di piano in merito a:

- costi preventivati e costi realmente sostenuti;
- specifiche tecniche da soddisfare.

3. Identificare eventuali scostamenti tra quanto previsto e quanto realizzato e ancora da realizzare.

In definitiva "la valutazione" legge il rapporto tra il progetto ed i suoi effetti, il suo impatto ed i suoi risultati rispetto a quanto pianificato.

Per questo è strettamente collegata al monitoraggio, è il fine stesso del monitoraggio: un processo di comparazione mediante il quale si cerca di capire se e quali risultati sta ottenendo un progetto. È bene chiarire che un progetto può avere un monitoraggio che indica un andamento positivo, ma in sede di valutazione il risultato può rivelarsi negativo. Ciò dimostra che un progetto sta producendo risultati che non hanno nessun impatto sul raggiungimento degli obiettivi.

La valutazione è il fine stesso del monitoraggio, ma tra le due attività ci sono delle differenze: il monitoraggio agisce sugli aspetti tattici di un progetto, cioè il rapporto tra risorse, attività e risultati; la valutazione, invece, agisce sugli aspetti strategici di un progetto, cioè il rapporto tra obiettivo specifico e obiettivo generale.

NOTE

1 - Specifici, Misurabili, Raggiungibili, Realistici, Pianificati nel tempo.

2 - L'analisi del bisogno risponde alla domanda PERCHÉ? A quale bisogno cerca di rispondere? Un progetto dovrebbe nascere da un bisogno del territorio; tale bisogno potrebbe essere poco chiaro a chi dovrà valutare e finanziare il progetto per cui è necessario analizzarlo a fondo e farlo emergere.

3 - L'Analisi SWOT mette in luce i punti di forza e di debolezza del progetto. SWOT sta per Strength (forza), Weakness (debolezza), Opportunities (opportunità), Threats (rischi).

Patrimonio culturale e volontariato: strategie ed esperienze

Marco Morelli

L'organizzazione e il coinvolgimento di volontari nell'ambito di iniziative di tutela dei beni artistici e culturali, promosse da enti pubblici o privati senza fine di lucro, è un tema che, soprattutto le organizzazioni del Terzo Settore e della cittadinanza attiva, sia per le finalità che hanno sia per le minori risorse economiche e finanziarie di cui dispongono, si sono poste da tempo.

Il fenomeno dell'attivismo civico è diffusissimo in tutto il mondo e i dati, anche in Italia, mettono in evidenza l'esistenza di una coscienza civica e di un sentimento di solidarietà che animano tanti cittadini disposti a investire il proprio tempo per cambiare le condizioni di vita di persone in stato di necessità, ridurre i rischi sociali e del territorio, salvaguardare i beni culturali, tutelare l'ambiente.

Di fronte a questa imponente risorsa di carattere civico impegnata a supportare e promuovere l'arte in Italia, le istituzioni culturali e artistiche si orientano e si organizzano sempre di più per intercettare questa sorta di "offerta" di volontariato, anche a fronte di una crescente "domanda" di fruizione dei beni culturali. Insomma, per tenere aperti musei, aree archeologiche, mostre o per migliorare la qualità della accoglienza in queste strutture, tali istituzioni ricorrono sempre più al volontariato.

Sulla base delle esperienze realizzate in questo campo, i volontari, i gruppi e le associazioni attraverso cui spesso si organizzano svolgono in genere le seguenti funzioni:

- sorveglianza;
- accoglienza;
- mediazione e interpretariato;
- assistenza (ad esempio, anziani e disabili);
- informazione e orientamento;
- interventi di recupero e restauro;
- rapporti con il territorio.

Ma che cosa comporta per un istituto impegnato nella promozione della cultura e dell'arte, soprattutto nel caso di un ente pubblico, coinvolgere e organizzare i cittadini in attività di volontariato allo scopo di sviluppare e potenziare progetti e iniziative?

I tentativi di coinvolgere personale volontario in un'organizzazione si scontrano spesso con una scarsa conoscenza delle motivazioni che spingono tanti cittadini a mobilitarsi per il bene comune; in altri casi gli ostacoli alla loro presenza nei musei o in altre strutture, in particolare pubbliche, è dovuta a preesistenti problemi connessi a conflitti di carattere occupazionale per cui i volontari vengono percepiti come sostituti di personale che dovrebbe essere assunto. Ma il limite forse più forte riguarda la difficoltà dello stesso ente culturale ad adattarsi alla presenza dei volontari. Tale presenza implica infatti tempo da dedicare per formare e organizzare il lavoro dei volontari; richiede un cambiamento nella gestione del personale, che deve tenere conto della presenza di figure che sfuggono alla logica del contratto di lavoro; comporta un adattamento del personale dipendente alla presenza fisica dei volontari in spazi già ridotti. Prendendo a riferimento alcune esperienze in questo campo, si propone qui di seguito una sorta di "decalogo di buone pratiche" funzionali ad ottimizzare e a rendere efficace la presenza attiva di volontari in un ente culturale.

DEFINIZIONE DI RUOLI E COMPITI DEI VOLONTARI

Una buona definizione dei ruoli e dei compiti che vengono richiesti ai volontari:

- aiuta l'ente a comprendere meglio le proprie necessità;
- consente di determinare il livello di supporto che si intende chiedere ai volontari;
- migliora la propensione dei volontari a coinvolgersi;
- individua i contenuti della formazione.

ACCOGLIENZA

Per accoglienza, si intende la capacità del personale interno di un ente di “fare posto” ai volontari nella struttura sia nel senso fisico, sia nel senso di stabilire relazioni umane e lavorative non di carattere conflittuale.

Alcuni aspetti della accoglienza riguardano attività funzionali a:

- inserire i volontari nella struttura;
- fare conoscenza reciproca;
- introdurli al funzionamento e alla organizzazione della struttura;
- individuare e assegnare postazioni e spazi di lavoro;
- conoscere competenze ed esperienze di vita e di lavoro dei volontari;
- informare sugli aspetti relativi alla sicurezza e alla riservatezza delle informazioni negli ambienti di lavoro.

REFERENTI DEI VOLONTARI ALL'INTERNO DELL'ENTE

È di fondamentale importanza che all'interno di un ente vi siano una o più figure preposte alla gestione dei volontari singoli o in gruppi in qualità di tutor, di affiancatori (esperti, restauratori, addetti ai servizi) o di semplici riferimenti organizzativi. Il numero di tali figure dipende dalla dimensione e complessità delle attività svolte dall'ente. In genere è utile avere un responsabile e una serie di persone cui affidare i volontari in affiancamento. Ognuna di queste figure deve avere chiari il ruolo e la responsabilità circa la gestione dei volontari.

FORMAZIONE

La formazione deve essere considerata un altro investimento di tempo da parte dell'ente e del suo personale funzionale a far sì che i volontari possano svolgere con efficacia i compiti previsti e quindi a costituire una concreta risorsa e non un peso per l'ente.

L'attività può essere svolta impiegando le ordinarie metodologie formative come quelle formali (aula frontale) e informali (sul campo, riunioni, ecc.) oppure a distanza (CD, video, materiali didattici).

Per l'individuazione dei **formatori**, un'utile strategia di comunicazione e di integrazione è quella di selezionarli tra esperti, tecnici, addetti ai lavori, professori che operano nell'ambito delle attività dell'ente.

ORGANIZZAZIONE

Uno degli aspetti cruciali del coinvolgimento dei volontari è la capacità di metterli in condizione di operare.

Se viene meno l'attitudine ad organizzare la loro presenza nell'ente, l'effetto immediato è la demotivazione e l'abbandono del servizio.

Gli elementi minimi per una gestione organizzativa dei volontari sono:

- programmazione del lavoro e delle attività (tempi, scadenze, turni, ecc.);
- valorizzazione delle competenze, delle esperienze e delle attitudini dei volontari al fine di inserirli negli ambiti di lavoro più propri;
- circolazione delle informazioni;
- tempestività della comunicazione;

- accesso a risorse tecniche e organizzative;
- assicurazioni per la tutela dei volontari in relazione ai compiti da svolgere (guida di veicoli, ad esempio) e alle responsabilità dei volontari per danni a terzi.

MONITORAGGIO

Il monitoraggio delle attività dei volontari all'interno dell'ente è uno strumento molto utile per una gestione efficace della collaborazione tra volontariato ed ente. Il monitoraggio consente infatti di verificare innanzitutto i processi di inserimento e di adattamento dei volontari all'interno della struttura; facilita la comunicazione tra gli attori di tale collaborazione attraverso l'ascolto dei diversi punti di vista sul progetto; consente di controllare il raggiungimento degli obiettivi del progetto e di adeguare in corso d'opera i programmi in base a nuove esigenze o a ritardi di attuazione.

Per la realizzazione del monitoraggio, si possono utilizzare, tra gli altri, i seguenti strumenti:

- questionari rivolti sia ai volontari che al personale interno dell'ente;
- incontri di gruppo;
- interviste individuali;
- assemblee e riunioni collettive.

BENEFICI PER I VOLONTARI

Il tema dei “benefici” per i volontari deve essere affrontato nella giusta misura. Non si tratta infatti di “monetizzare” il lavoro dei volontari, cosa che minerebbe la stessa natura dell'impegno di tanti cittadini, quanto di utilizzare strumenti che facilitino l'accesso al servizio e l'“integrazione” dei volontari nell'ambito dell'ente in cui prestano servizio.

Sulla base delle esperienze in questo campo, si possono elencare alcuni di tali “benefici”:

- fornitura di una divisa o altro abbigliamento funzionale al servizio (indumenti protettivi);
- accesso a strumenti e risorse tecniche dell'ente (PC, telefono, fax, Internet, ecc.);
- biglietti di accesso al museo per i familiari;
- inviti a inaugurazioni di mostre;
- biglietti per il trasporto urbano;
- ticket restaurant.

RICONOSCIMENTI

I volontari e le loro associazioni sono solitamente animati da un forte spirito di servizio e abnegazione, che si fonda su motivazioni improntate alla solidarietà, alla cura dei beni pubblici e collettivi, alla tutela dei diritti. La valorizzazione di queste qualità che sottostanno all'impegno di tanti cittadini e del contributo che essi danno alle attività dell'ente è forse il riconoscimento più ambito da chi si mette al servizio di un progetto con finalità sociali o culturali.

Le forme di riconoscimento più diffuse per valorizzare l'esperienza e il contributo dei volontari sono le seguenti:

- dare attestati di partecipazione con indicato il lavoro “professionale” svolto (soprattutto per i giovani);
- organizzare una cerimonia pubblica con premiazione dei volontari in base alle loro caratteristiche (anziani, giovani, studenti, ecc.) e ai compiti svolti (organizzazione, coordinamento, qualità degli interventi svolti, iniziative di solidarietà, ecc.);
- fare informazione a livello locale sul ruolo dei volontari per la realizzazione dei programmi dell'ente;
- inviare gli auguri di buone feste ai volontari coinvolti nelle attività dell'ente;
- dedicare una giornata al volontariato dei beni culturali nel proprio ente o nella propria città.

ACCORDO DI VOLONTARIATO

Un utile strumento per regolare il rapporto tra un ente e i volontari singoli o associati in gruppi è costituito da quello che può essere definito un "accordo di volontariato", ovvero una sorta di patto in cui vengono definiti gli aspetti principali di tale rapporto. È uno strumento che consente di evitare ambiguità e fraintendimenti circa la relazione che si stabilisce tra un ente e i volontari, soprattutto in rapporto all'organizzazione del lavoro, agli ambiti di attività dei volontari, alle aspettative e al rispetto reciproco.

Nell'accordo possono essere previsti, tra gli altri, i seguenti punti:

- definizione delle aspettative dell'ente rispetto al ruolo dei volontari;
- definizione delle modalità di impegno dei volontari in modo da chiarire che cosa i volontari si possono aspettare e il supporto che avranno;
- definizione degli impegni che l'ente si prende nei confronti dei volontari (formazione, assicurazione, rimborsi, nomina di un responsabile, organizzazione, modalità di comunicazione, monitoraggio del progetto, ecc.);
- regole di comportamento e di rispetto reciproco.

UNA POLICY DEI VOLONTARI

La elaborazione di una *policy* dell'ente nei confronti dei volontari, come si diceva sopra, deve scaturire da una riflessione interna allo stesso ente in cui sono coinvolti dirigenti, funzionari, tecnici che vi operano.

Questo lavoro, che dovrebbe essere formalizzato in un documento, deve servire a:

- aiutare a definire l'impegno dell'ente anche nei confronti del personale interno;
- chiarire perché l'ente vuole coinvolgere i volontari;
- mettere in evidenza l'impegno dell'ente nei confronti della comunità locale;
- impegnare l'ente al rispetto delle pari opportunità e delle diversità.

Sulla base della esperienza fatta in Gran Bretagna dalla *Association of Independent Museums*, tale documento sulla "policy dei volontari" si potrebbe articolare in tre parti:

- introduzione (mission, caratteristiche dell'ente, perché i volontari, come sviluppare i loro interessi, ecc.);
- principi (i volontari non sostituiscono il personale, i volontari saranno consultati, ecc.);
- aspetti pratici (come mettere in pratica tutto ciò che è stato definito e programmato).

STUDI DI CASO: LA PROGETTAZIONE NEL SERVIZIO CIVILE NAZIONALE

Il caso della progettazione nel Servizio Civile Nazionale può essere indicativo di come si può inquadrare, definire, organizzare e programmare il coinvolgimento temporaneo di personale in servizio volontario per fornire un supporto ai programmi e alle iniziative già in corso di realizzazione.

Nel Servizio Civile Nazionale ogni ente accreditato deve presentare un progetto articolato tale che, sulla base degli obiettivi e delle attività dell'intervento, i ragazzi e le ragazze possano orientarsi tenendo conto degli studi fatti, delle esperienze, dell'interesse per uno specifico tema, delle attitudini e motivazioni.

Per maggiori informazioni su criteri e metodi di progettazione nel Servizio Civile Nazionale è possibile consultare il *Prontuario concernente le caratteristiche e le modalità per la redazione e la presentazione dei progetti di Servizio Civile Nazionale da realizzarsi in Italia e all'estero*.

L'ESPERIENZA AL MUSEO DEL BARGELLO E ALL'OPIFICIO DELLE PIETRE DURE DI FIRENZE

Il progetto è stato promosso dal Dipartimento della Protezione Civile in collaborazione con il Museo del Bargello e l'Opificio delle Pietre Dure e ha visto l'impiego di 8 ragazze in Servizio Civile impegnate rispettivamente presso il cantiere del David di Donatello e i lavori di restauro dell'Ultima Cena del Vasari.

Attività dei volontari

- affiancamento al personale per il supporto alle attività svolte all'interno del museo (restauro, segreteria, direzione, biblioteca, ecc.);
- supporto al monitoraggio delle presenze dei visitatori attraverso questionari e/o interviste;
- contatti con i visitatori;
- servizio di assistenza al pubblico nello spazio dedicato al cantiere;
- supporto a visite guidate con gruppi sia italiani che stranieri;
- contatti con gli enti pubblici e privati coinvolti nelle operazioni di restauro;
- valutazione dello stato dell'arte circa le attività di catalogazione del materiale fotografico presso l'archivio e dei testi della biblioteca;
- affiancamento nelle attività di informazione al pubblico sia presso l'archivio che presso la biblioteca;
- *briefing* periodici dei volontari con il restauratore e il responsabile di sala per gli aggiornamenti circa lo stato dei lavori;
- acquisizione di nozioni di museologia e museografia, nonché di organizzazione del personale e degli apparati di sicurezza e di controllo della struttura museale;
- attività di valorizzazione e promozione del patrimonio artistico e museale;
- informazione al pubblico sul restauro presso il cantiere del David;
- attività di catalogazione informatizzata del patrimonio artistico e bibliografico del Museo;
- verifica e monitoraggio delle attività svolte;
- aggiornamento a consuntivo dei contatti con l'utenza e dello stato di avanzamento dei lavori di restauro attraverso la compilazione di un'apposita scheda informativa;
- indagine documentaria e fotografica; ricerca storico-artistica sull'opera;
- raccolta e ordinamento materiali documentari; recupero banche dati;
- catalogazione materiale; archiviazione informatica della documentazione fotografica;
- assistenza bibliotecaria; registrazione dei testi in entrata e in uscita;
- attività di *reference* e informazione all'utenza;
- supporto nella consultazione della documentazione presso l'archivio fotografico;
- istruttoria circa le richieste e concessioni di prestiti, elaborando schede sanitarie dei pezzi, documenti per la Sovrintendenza;
- organizzazione di eventi culturali;
- comunicazione;
- informazioni per il sito internet sul restauro;
- redazione rivista e collana OPD sul restauro;
- ufficio stampa.

GIOVANI IN SERVIZIO CIVILE NELLE BIBLIOTECHE UNIVERSITARIE

Si tratta di un progetto di Servizio Civile presentato nel 2008 dalla Fondazione CRUI all'Ufficio Nazionale del Servizio Civile che coinvolge 23 enti tra Università, Politecnici, Conservatori, Scuole di Alta Formazione di 18 città italiane.

Attività dei volontari

- servizio di supporto, assistenza e tutoraggio nel recupero dell'informazione bibliografica e fattuale messa a disposizione della biblioteca in formato cartaceo o digitale;
- servizio di supporto, assistenza tecnica e tutoraggio riguardo l'utilizzo degli strumenti informatici messi a disposizione dalla biblioteca;
- attività di manutenzione e revisione di cataloghi e repertori;
- attività di classificazione bibliotecaria e catalogazione descrittiva e semantica del patrimonio cartaceo e

digitale della biblioteca;

- revisione periodica dei dati bibliografici ed amministrativi relativi alle risorse elettroniche, al fine di migliorare la loro accessibilità;
- predisposizione di dati statistici riguardanti la biblioteca ed i servizi;
- supporto all'implementazione dell'Archivio Istituzionale;
- mantenimento e salvaguardia del patrimonio librario con revisione della segnaletica di scaffale e di sezione e/o nuova etichettatura dei materiali;
- predisposizione di materiale informativo e partecipazione a progetti di formazione destinati alle diverse categorie di utenti;
- valutazione delle tipologie dell'offerta libraria delle biblioteche, nonché delle iniziative organizzate e dei servizi al pubblico erogati;
- aggiornamento dei contenuti del sito web, con nuove pagine dedicate a promuovere i servizi della biblioteca;
- organizzazione di percorsi di formazione per le diverse categorie di utenti;
- ampliamento delle fasce orarie di apertura di alcuni punti di servizio fino alle 22.00 per garantire una migliore accessibilità a fasce di utenti non tradizionali delle biblioteche universitarie quali professionisti e semplici cittadini;
- mappatura delle istituzioni, gruppi e associazioni presenti sul territorio al fine di organizzare iniziative culturali in collaborazione;
- realizzazione di un piano di promozione delle attività.

Il volontariato e gli strumenti di finanziamento delle istituzioni culturali

Massimo Coen Cagli

Scopo del mio intervento è quello di fornire elementi utili per riflettere sul tema del volontariato per la cultura e in particolare per i musei, le biblioteche e le altre istituzioni di *cultural heritage* favorendo una sua utilizzazione per la funzione di raccolta fondi che rappresenta uno dei principali bisogni delle organizzazioni.

A ben vedere, l'obiettivo di sollecitare un impegno volontario per la raccolta fondi, sembra essere una sfida per le organizzazioni. Sono tante infatti le questioni in ballo: la disponibilità delle persone a svolgere un impegno volontario per la cultura e in particolare per la raccolta di fondi; il contenuto tecnico e professionale del fund raising che impone una "formazione del volontariato"; la mancanza negli enti culturali di una mentalità manageriale e moderna del fund raising; la crisi economica che, certo, non rappresenta un fattore di facilitazione delle donazioni.

Può apparire utile, quindi, mettere sul tavolo dati, informazioni e questioni che ci aiutino a definire un orientamento generale e qualche proposta operativa per affrontare e vincere questa sfida, facendo riferimento a cinque affermazioni di fondo.

ABBIAMO UNO SPASMODICO BISOGNO DI RISORSE UMANE ED ECONOMICHE

Uno dei bisogni maggiormente percepiti dalle organizzazioni culturali, insieme a quella della raccolta di risorse finanziarie, riguarda il reclutamento di un numero maggiore di volontari.

Questi due bisogni hanno in qualche modo una origine comune, non solo perchè riguardano il tema complessivo dell'**accesso alle risorse-chiave** per il successo di una organizzazione, ma anche perché spesso la raccolta di fondi ha un suo punto critico **rappresentato dalla disponibilità di personale professionalizzato o meno (fund raiser)** che se ne possa occupare in maniera continuativa.

In Italia il fenomeno del volontariato è molto rilevante anche nel campo della cultura dove si stima che in circa 40.000 organizzazioni operino con 800.000/1 milione di persone. Il saldo tra nuovi volontari e fuoriusciti è leggermente negativo. Aumenta il numero di personale lavorativo rispetto a quello volontario. Le organizzazioni hanno bilanci esigui, il 55% è sotto i 20.000 euro/anno mentre il 37% non raggiunge i 500.000 euro/anno. Solo il 35% delle organizzazioni vede crescere le risorse umane o economiche o entrambe. Le altre sono stazionarie o sono in perdita di risorse.

TUTTO CIÒ CHE È NECESSARIO A RECLUTARE VOLONTARI

Se da un lato abbiamo questo fabbisogno spasmodico di risorse umane e contemporaneamente vi sono segnali che tale fenomeno del volontariato esiste e quindi è una risorsa "atingibile", appare sorprendente il fatto che tendiamo a non mettere in pratica nessuna azione ragionata e strategica per ottenerle.

Per spiegare la scarsa presenza di volontari, più che le ragioni esogene, ossia legate a fattori degli individui che "potrebbero" essere volontari, appaiono essere più importanti le ragioni **legate a fattori "endogeni"** e che riguardano la **cultura** e il **management** di una organizzazione, e la **conoscenza di specifiche metodologie e tecniche** per gestire questa importantissima funzione.

In effetti, le organizzazioni non svolgono attività di ricerca e reclutamento di volontari. Esse comunicano sempre a una

stretta cerchia di persone, in modo autoreferenziale senza cercare rapporti con “luoghi” e reti di persone che possano rappresentare risorse nuove. Pur avendo bisogno di risorse umane che si occupino di funzioni gestionali (tra le quali sicuramente la principale è la raccolta fondi) cioè ad alto contenuto professionale. Ai volontari, invece, si conferisce uno statuto a-professionale, cercandoli tra le persone che non hanno tali caratteristiche. Solo il 26% delle organizzazioni svolge attività di formazione dei volontari.

COSA MUOVE UNA PERSONA A FARE VOLONTARIATO E QUINDI COSA DOBBIAMO DARE IN CAMBIO

Tutte le indagini internazionali in materia mettono in evidenza una grande varietà di motivazioni personali nell'esplicitare un'azione volontaria. Siamo in presenza, quindi, di un fenomeno che è molto complesso e quasi mai univoco. In ognuno di noi c'è un mix di motivazioni legate a fattori diversi che ci spinge a fare volontariato: l'adesione all'organizzazione, l'orientamento a svolgere un ruolo sociale attivo, avere relazioni sociali e umane, l'accrescimento individuale o quello professionale e di carriera.

È sicuramente fondamentale, per garantire efficacia alle azioni di reclutamento, che il messaggio promozionale che indirizziamo ai candidati volontari tenga conto di queste possibili motivazioni.

QUAL'È IL VALORE AGGIUNTO CHE ESSI POSSONO DARE PER IL NOSTRO FUND RAISING

È chiaro che noi abbiamo bisogno di fare fund raising. Ma è altrettanto chiaro cosa debbano fare i volontari per raccogliere fondi? E, soprattutto, è chiaro quali condizioni noi dobbiamo garantire affinché lo facciano con successo? Alcuni esempi possono aiutarci a riflettere.

Gli schemi di raccolta fondi costruiti su modelli come “amici di...”, una struttura o un ente culturale e artistico, sono quelli che risultano essere i più efficaci nel campo della cultura e dell'arte. Tant'è che agli amici della **Galleria Laing** di Newcastle (UK) è stato chiesto di raccogliere 75.000£ in un anno, il 50% più di quanto avessero donato in 35 anni di attività. E questi, dotandosi di un progetto razionale, hanno raggiunto l'obiettivo.

Il **Fondo Ambiente Italiano** raccoglie dal fund raising circa 13 milioni di euro l'anno, di cui una parte dai suoi 60.000 soci e il resto da campagne su progetto animate anche e soprattutto dai suoi 7.000 volontari che contribuiscono anche a gestire le tante iniziative stabili di raccolta di fondi (bomboniere, 5 per 1000, ecc.)¹.

Il **Festival della letteratura di Mantova** ha una base “volontaria” di piccoli sponsor locali (circa 250) che rappresentano una sorta di “azionariato” popolare in cui azione volontaria e raccolta fondi si integrano nella logica di fare qualcosa per la cultura e la comunità locale in virtù di una passione “civica” e culturale condivisa².

Sono molti i casi che riguardano le organizzazioni operanti in altri campi diversi da quelli della cultura che, per ragioni di spazio, non possiamo approfondire: l'attivazione di reti amicali, associative e sociali esterne alla nostra organizzazione per raccogliere fondi a nostro favore; la creazione di gruppi di appoggio che operino per il sostegno delle nostre cause nella loro comunità (quartiere, paese o città che sia), l'attivazione delle aziende e dei loro dipendenti affinché prestino opera volontaria di raccolta fondi a nostro favore (come la BNL per il Telethon o la Deloitte per l'ASM). Tenendo conto delle esperienze di volontariato per il fund raising già realizzate in Italia e nel mondo appare evidente che il volontario di fund raising può creare e rappresentare un valore aggiunto. Ad esempio:

- avere “mano d'opera” in più, dedicata esclusivamente al nostro bisogno primario di raccogliere fondi;
- portare nell'organizzazione nuove tecniche e metodiche di raccolta fondi;
- aumentare il nostro capitale sociale e relazionale verso la comunità e l'ambiente esterno, generando così nuove opportunità;
- aumentare la forza della richiesta rendendola più credibile agli occhi dei donatori in quanto portata da persone “disinteressate”.

POSSIAMO CERCARE DI AFFRONTARE LA QUESTIONE IN MODO PIÙ SISTEMATICO PONENDOCI LE DOMANDE GIUSTE E DANDO VITA ALLE ATTIVITÀ DI RACCOLTA FONDI PIÙ ADATTE

È assolutamente opportuno e necessario che le organizzazioni si dotino di una strategia e di un programma sistematico di reperimento di risorse umane volontarie che si occupino, tra l'altro, di raccolta fondi. Tale programma deve tenere conto di tutti i passaggi essenziali per avere un apporto positivo di volontari innanzitutto chiarendo il proprio fabbisogno quantitativo e qualitativo di volontari e analizzando dove questi possano essere più facilmente reperibili all'esterno mediante l'invio di messaggi efficaci che li sensibilizzino verso i nostri progetti e la nostra missione. È inoltre opportuno avere chiari programmi di reclutamento, selezione, addestramento e valutazione della qualità del lavoro volontario, ossia tutte quelle funzioni che sono necessarie a soddisfare le aspettative dei volontari e trarre il massimo beneficio per noi.

Di seguito si riportano alcuni esempi di fund raising³ tratti dall'esperienza internazionale che possono essere sperimentati nelle nostre organizzazioni. Tali forme possono essere adottate solo a patto di dotarsi di una strategia generale di raccolta fondi. A tale proposito è opportuno ricordare che il fund raising non è la semplice raccolta fondi, ma è una disciplina professionale volta a garantire la sostenibilità nel tempo di una organizzazione e della sua causa sociale⁴. La **strategia** deve includere uno statement che dichiari anche la vision dell'istituzione, gli step con cui raggiungere tale vision, le modalità (sponsorizzazioni, fondazioni, ecc), il budget per i costi di fund raising, gli obiettivi annuali, un planning cronologico. La strategia deve inoltre indicare le politiche e le strutture attraverso le quali realizzare e garantire le risorse alle persone che devono aiutare nella raccolta fondi. Queste devono comprendere dei volontari senior, come ad esempio, membri del CDA, la cui influenza aiuti “ad aprire porte” verso potenziali donatori, degli sponsor e la costituzione di organizzazioni di supporto (amici di...) per raccogliere fondi.

CAMPAGNE DI RACCOLTA DI DONAZIONI IN GENERALE O SU PROGETTI SPECIFICI

Queste campagne servono a sostenere sia lo sviluppo generale dell'ente che specifici progetti o urgenze (come ad esempio la ristrutturazione di locali). Le campagne sono fondate su obiettivi precisi, raggiungibili e condivisibili dalla comunità perché mostrano chiaramente il beneficio che ne trarrà. I volontari possono svolgere sia la funzione di attrarre, grazie alle loro conoscenze, persone chiave o comunque donatori affinché aderiscano alla campagna, sia garantire il lavoro operativo che è necessario per realizzarla. In queste campagne i network sono fondamentali. Le persone donano ad altre persone che condividono una causa e quindi la differenza in positivo viene fatta proprio da chi chiede la donazione. Ma anche dal fatto di appartenere ad una rete sociale che già condivide fiducia, valori e credibilità. Le persone influenti e le reti sociali sono quindi dei *gate opener*.

Per fare partire tale tipo di raccolta è utile creare un nome e un'identità visiva (brand) della organizzazione e magari un evento di lancio che coinvolga in modo semplice la comunità.

SPONSORIZZAZIONI E DONAZIONI DI IMPRESA

In tale forma di fund raising è sempre più importante per le organizzazioni mettere in evidenza una opportunità o occasione di business che si offre allo sponsor ed il valore che essa ha.

DIRECT MAIL

Come strumento di fund raising è efficace solo se l'organizzazione ha un database di molte migliaia di donatori o potenziali donatori (ad esempio i visitatori, se sono contenti del servizio ricevuto). Lo strumento permette di monitorare la risposta, frequenza e volume delle donazioni di un individuo nonché di avviare progetti di sensibilizzazione. Per costruire una grande mailing list bisogna avere tempo e denaro, elementi entrambi carenti nelle istituzioni indipendenti.

EVENTI DI FUND RAISING

Le istituzioni hanno il vantaggio di poter offrire esibizioni ed eventi speciali o attività nei propri spazi. È cruciale stabilire un obiettivo (economico, relazionale, di pubblicità e comunicazione, ecc.) e definire bene aspetti quali: tipologia di evento, modalità di raccolta di fondi, contenuto spettacolare o culturale, uno staff di persone in grado di sostenere l'organizzazione dell'evento, il numero di contatti necessari per vendere un numero adeguato di biglietti, la possibilità di coinvolgere persone celebri, la possibilità di avere sponsor che aiutino nella copertura dei costi, ecc. Gli eventi sono spesso impegnativi da un punto di vista di tempi e costi, ma molti musei raccolgono tra il 10 e il 35% del proprio fabbisogno da eventi. Inoltre un evento di successo è facilmente replicabile.

GRUPPI DI SUPPORTO

Spesso l'attività di raccolta fondi può essere in parte decentrata affidando incarichi a gruppi di appoggio, in genere legati ad interessi specifici che li legano alla istituzione (formazione, informazione, educazione all'arte, ecc.). Essi possono avere maggiore efficacia nel raggiungere molti individui con il contatto diretto, che altrimenti l'istituzione potrebbe fare fatica a contattare in modo efficace.

INTERNET

Il rischio di internet è rappresentato dal fatto che un individuo contattato con questa modalità doni cifre minori di quelle elargite mediante il contatto diretto. La cosa migliore è dunque quella di usare internet per rimanere in contatto con i propri donatori, informarli e fidelizzarli ai nostri progetti. In ogni caso le forme di raccolta fondi on line hanno costi bassissimi e quindi sono sempre vantaggiose.

LASCITI

Per queste operazioni è centrale costruire con pazienza relazioni forti con i potenziali candidati ad effettuare un lascito.

SVILUPPARE UN DATABASE DI SUPPORTER

I musei e le gallerie attraggono visitatori. Durante o subito dopo una visita, l'interesse è alto e dunque è un'opportunità ideale per cominciare a costruire una base di donatori o una lista di supporter. Alcune persone sono felici di donare durante la visita e quindi è utile pensare alle informazioni che si intende dare sul posto o da portare a casa, ed in particolare come descrivere il progetto e il finanziamento necessario. Si può pensare anche a questionari per raccogliere schede "anagrafiche".

USARE CONSULENTI DI FUND RAISING

Per avere una strategia di fund raising ma non per esternalizzare le funzioni operative, pena aumentare drasticamente i costi. Spesso i consulenti di fund raising (ma anche di marketing o comunicazione) possono essere cooptati come volontari professionali.

NOTE

1 - <http://www.fondoambiente.it/come-sostenere-il-fai.asp>

2 - <http://www.festivaletteratura.it/sponsor.php>, <http://www.festivaletteratura.it/assoc.htm>

3 - Tali esempi sono in parte tratti da: Fund raising for museums, edito da Association of Independent Museums, 2007 (www.Museums.org.co.uk/aim)

4 - Massimo Coen Cagli et al. *Manuale di fund raising per le organizzazioni non profit*, Carocci editore, Roma 1998-2005.

I musei dell'Emilia-Romagna e i volontari

Laura Carlini e Valentina Galloni

Data la complessità della situazione dei musei in Emilia-Romagna, non è facile fornire dati certi e aggiornati. Attualmente, nella banca dati dei musei¹ gestita dall'Istituto Beni Culturali della Regione Emilia-Romagna, sono schedati 486 musei e collezioni.

L'ultimo censimento dei musei non statali, riferito all'anno 2006², presenta i dati inerenti a 392 musei.

Il primo elemento che emerge dalla lettura di tali dati riguarda l'alta densità dei musei sull'intero territorio regionale: 1,8/100 kmq, 1 museo ogni 10.774 abitanti, quasi il doppio della media nazionale.

Dalla tabella 1, relativa alla distribuzione dei musei sul territorio regionale, si evince che il 35% degli istituti è concentrato nei comuni capoluogo di provincia.

Tabella 1. Distribuzione dei musei nei capoluoghi di provincia e negli altri comuni – Anno 2006

Provincia	Istituti presenti nei Comuni capoluogo	Istituti presenti in altri Comuni	Totale Istituti
Piacenza	4	18	22
Parma	15	30	45
Reggio Emilia	7	28	35
Modena	17	31	48
Bologna	50	46	96
Ferrara	17	15	32
Ravenna	11	41	52
Forlì - Cesena	9	30	39
Rimini	7	16	23
Emilia-Romagna	137	255	392

La Provincia di Bologna raccoglie un quarto di tutti i musei regionali. Tale dato ha un valore puramente indicativo, poiché non permette di cogliere l'importanza dei singoli istituti in termini di ampiezza e rilevanza delle raccolte, di estensione degli spazi, di organizzazione e di capacità di produrre servizi. Piacenza e Rimini possiedono un numero meno cospicuo di istituzioni e incidono, pertanto, in misura inferiore alle altre province, sia in termini percentuali sia assoluti. Il Comune di Bologna, con 50 musei, concentra il 13% di tutti i musei regionali.

Dalla tabella 2 emerge che in 154 comuni esiste almeno un museo, pari al 45% dei comuni della Regione. In sostanza quasi la metà dei comuni emiliano-romagnoli possiede almeno un museo. In media, si contano 2,5 istituti nei comuni con dotazione di musei.

Tabella 2. Distribuzione dei musei nei comuni – Anno 2006

Provincia	Comuni senza Istituti	Comuni con almeno un Istituto	Totale Comuni
Piacenza	35	13	48
Parma	28	19	47
Reggio Emilia	25	20	45
Modena	22	25	47
Bologna	37	23	60
Ferrara	17	9	26
Ravenna	2	16	18
Forlì-Cesena	13	17	30
Rimini	8	12	20
Emilia-Romagna	187	154	341

Come già evidenziato, la situazione è estremamente fluida e dinamica: ogni anno vengono aperte quasi 25 nuove istituzioni, in alcuni casi prive di una chiara identità e di un progetto di sviluppo a lungo termine.

In generale, siamo in presenza di un universo museale che, per quanto attiene alle realtà minori, dimostra una propensione alla fragilità e alla frammentazione. È difficile, infatti, che una piccola organizzazione, in un comune minore, possa avere risorse economiche e umane sufficienti a svolgere in autonomia le attività di conservazione, studio, esposizione, interpretazione, comunicazione richieste a un museo.

Il volontariato diviene quindi una risorsa imprescindibile per molti musei della Regione.

Dalla tabella 3, relativa alle unità di personale operanti nei musei, possiamo vedere la forte incidenza del personale volontario a livello regionale: 1.160 unità su un totale di 2.857.

Tabella 3. Unità di personale - Anno 2006³

Provincia	Indipendenti (a)	Dipend. (b)	Collab. coord. Cont. (c)	Volontari (d)	Professionisti (e)	Altro pers. (f)	Tot. pers.
Piacenza	23	16	15	85	3	21	163
Parma	32	50	32	84	10	7	215
Reggio Emilia	11	45	25	118	16	33	248
Modena	10	78	32	158	19	25	322
Bologna	31	219	79	293	59	55	736
Ferrara	1	216	34	60	4	6	321
Ravenna	17	76	57	237	16	36	439
Forlì-Cesena	17	133	9	82	12	19	272
Rimini	11	43	14	43	13	17	141
Emilia-Romagna	153	876	297	1160	152	219	2857

Dalla rilevazione non emerge quanti sono i musei che dichiarano di utilizzare volontari ma, dallo scorso censimento ISTAT relativo all'anno 2000⁴, il 72% delle istituzioni risultava impiegare personale volontario.

Per indagare il rapporto tra musei e volontari, nell'ambito delle ricerche condotte per il progetto VOCH, è stato inviato, tramite posta elettronica, un questionario ai musei della Regione, volto a rilevare quali funzioni vengono svolte dai volontari, a quali categorie essi appartengono, da quali motivazioni sono spinti, quali sono i vantaggi e gli svantaggi ottenuti dal museo nel collaborare con essi, e quali sono i principali bisogni formativi sia dei volontari sia dei loro coordinatori. A causa del basso (50) numero di risposte ricevute (32 questionari compilati e 18 dichiarazioni di non utilizzo di volontari), non è stato possibile fornire una fotografia scientifica della situazione, ma l'indagine ha comunque offerto utili spunti alla ricerca e ha messo in luce alcuni nodi cruciali legati alla complessità del rapporto fra il mondo dei volontari e quello dei professionisti. Seppure, quindi, senza velleità di rappresentatività campionaria, riporteremo qui una sintesi dei 32 questionari ricevuti.

- La maggioranza dei musei utilizza volontari non retribuiti part-time. Spesso il numero dei volontari supera il numero del personale retribuito e, addirittura, in quattro casi i musei sono retti esclusivamente da volontari.
- I volontari, nella maggioranza dei casi, presidiano le funzioni di vigilanza e custodia, di informazione e accoglienza e conducono visite guidate rivolte al pubblico e alle scuole. Anche se la percentuale è meno rilevante, non mancano tuttavia volontari che si occupano di conservazione e restauro, di ricerca e allestimento espositivo. A queste funzioni vengono spesso adibiti i volontari del Servizio Civile Nazionale.
- La maggior parte dei volontari è costituita da pensionati o da studenti. Molto rilevante è anche la percentuale di coloro che si dedicano all'attività di volontariato per piacere personale, indicata soprattutto quando il museo è quasi interamente condotto da volontari, o perché hanno molto tempo libero a disposizione.
- Le principali motivazioni che spingono i volontari a svolgere questa attività sono l'interesse per il museo e le sue collezioni e il desiderio di sentirsi attivi e occupati, soprattutto nel caso dei pensionati, ma anche la volontà di condividere le proprie competenze e la propria esperienza. Nel caso di studenti, viene naturalmente indicato il fatto che l'attività costituisce parte degli studi.
- Il coordinamento dei volontari è nella maggior parte dei casi affidato al direttore o a un responsabile di un dipartimento. In alcuni casi uno dei volontari coordina gli altri. Nel caso di associazioni, alcune volte, viene indicato sia un coordinatore dei volontari sia il direttore.
- Per quanto riguarda il rapporto tra l'istituzione e i volontari, esso risulta regolamentato formalmente soprattutto nei casi di Servizio Civile, tirocini e nei casi in cui i volontari facciano parte di una associazione. Molti musei segnalano però la mancanza di un contratto formale tra le due parti.
- Le opportunità formative offerte ai volontari si esplicitano nella maggior parte dei casi attraverso incontri con il personale del museo per informazioni di base sulle collezioni, sulle modalità per svolgere il servizio di vigilanza all'interno delle sale e l'accoglienza al pubblico. Alcuni musei dichiarano di non offrire alcuna formazione ai loro volontari. Per il Servizio Civile invece è sempre prevista una formazione specifica.
- La maggior parte delle istituzioni museali ritiene che il principale bisogno formativo del volontario riguardi la conoscenza del museo e del suo patrimonio. Ma viene considerato molto importante anche l'apprendimento di modalità comunicative nei confronti dei diversi pubblici. Seguono, anche se segnalate solo da pochi musei, le problematiche relative alla conservazione e alla didattica.
- Per quanto riguarda le forme di riconoscimento offerte ai volontari, molti musei prevedono un'attestazione, meno di un terzo prevede qualche forma di rimborso spese, e alcuni solo un semplice ringraziamento. I musei che hanno in servizio volontari del Servizio Civile indicano crediti formativi o riconoscimenti delle competenze acquisite. Non mancano però casi in cui il museo dichiara di non prevedere alcuna forma di riconoscimento.
- Il principale beneficio ottenuto nel lavorare con i volontari, nella maggioranza dei casi, sembra essere la possibilità di prolungare l'orario di apertura, se non addirittura la vera e propria apertura al pubblico. Inoltre viene

indicata la diminuzione dei costi relativa alle attività ordinarie e straordinarie. Soprattutto da parte dei musei in cui operano giovani volontari, viene segnalata una grande dinamicità e l'opportunità di ideare e organizzare progetti che altrimenti non potrebbero essere realizzati. A questo si aggiungono il miglioramento del servizio di accoglienza, un aumento della sicurezza delle collezioni, sino ad arrivare a benefici legati al ruolo sociale del museo, come la possibilità di sensibilizzare i volontari alle problematiche della tutela e della valorizzazione, o l'opportunità di radicarsi maggiormente nel territorio grazie alle relazioni con le associazioni.

- Per quanto riguarda, invece, le principali difficoltà incontrate dall'istituzione, esse sono fondamentalmente legate alla variabilità e al forte ricambio dei volontari, che ne rende difficile un'attività di formazione continua, e alle difficoltà nella gestione e nel coordinamento dei volontari. In alcuni casi, spesso legati alla presenza di volontari anziani, viene segnalata anche una scarsità di motivazione e di responsabilizzazione.
 - La difficoltà di gestire le relazioni tra personale del museo e volontari viene ribadita anche dal fatto che le istituzioni sentono la necessità di una formazione specifica rivolta al coordinatore dei volontari basata soprattutto sulla gestione delle risorse umane, sulle modalità di coinvolgimento e motivazione dei volontari e sulla gestione dei conflitti.
- In sintesi, quindi, i volontari rappresentano sia uno stimolo culturale sia una opportunità di valorizzazione e sostenibilità economica del patrimonio museale. Entrambi questi aspetti potrebbero essere rafforzati da una più efficace gestione e formazione professionale del personale sia volontario che strutturato.

NOTE

1 - La banca dati dei musei, che fa parte del Catalogo del Patrimonio culturale dell'Emilia-Romagna, è consultabile sul sito <http://bbcc.ibc.regione.Emilia-Romagna.it/samira/v2fe/index.do>

2 - I dati, pubblicati sul sito <http://www.regione.Emilia-Romagna.it/wcm/statistica/argomenti/statistiche/cultura/el/er/musei.htm>, sono relativi al *Censimento degli istituti di arte e di antichità e dei luoghi di cultura non statali relativo all'anno 2006* e sono al momento provvisori. Fonte Istat e Regione Emilia-Romagna.

- 3 - (a) titolari, soci e amministratori, parenti o affini del titolare e i soci di cooperativa che non siano iscritti nei libri paga
 (b) persone iscritte nei libri paga (anche se responsabili della gestione del museo/istituto)
 (c) persone che prestano la propria attività lavorativa in base ad un contratto individuale di collaborazione coordinata e continuativa
 (d) persone che lavorano per il museo/istituto saltuariamente o a tempo determinato, senza percepire alcun compenso
 (e) persone qualificate che, con contratto d'opera e attraverso corrispettivo, svolgono un servizio di consulenza senza vincolo di subordinazione. Sono compresi i collaboratori a progetto.
 (f) sono compresi anche i soci e i membri del consiglio di amministrazione remunerati con fattura e i lavoratori interinali

4 - Si veda a tal proposito *Musei in trasparenza. Indagine statistica sui musei dell'Emilia-Romagna, 2003*, a cura di Laura Carlini sul sito http://www.ibc.regione.Emilia-Romagna.it/wcm/ibc/menu/dx/03musei/par3/musei_trasparenza.pdf

Regioni e volontariato: il caso dell'Emilia-Romagna

Mario Ansaloni

PRINCIPI GENERALI

Le istituzioni pubbliche, nella definizione di possibili rapporti con il volontariato per l'affido di attività di interesse pubblico, dovranno sempre tener presente che:

- le attività oggetto dei rapporti dovranno essere **complementari** rispetto alle tipiche competenze pubbliche e non sostitutive di queste;
- le attività dovranno essere conformi alle peculiarità tipiche del volontariato, pertanto di natura **solidaristica** o di oggettiva **utilità sociale**. Se il rapporto vige con un'organizzazione di volontariato, l'attività dovrà essere conforme ai fini istituzionali della stessa;
- le attività dovranno comunque essere atte alla valorizzazione dei singoli volontari come risorsa, valore aggiunto;
- le attività dovranno essere comunque svolte nel rispetto dei diritti dell'eventuale utenza;
- i rapporti dovranno essere impostati su precise regole, al fine di definire esattamente chi fa cosa e come;
- i volontari impiegati nelle attività oggetto dei rapporti dovranno essere coperti da un'adeguata copertura assicurativa i cui costi saranno a carico dell'istituzione pubblica. L'assicurazione dovrà riguardare la responsabilità civile, gli infortuni e le malattie contratte e connesse all'attività svolta;
- la transazione economica tra istituzione pubblica e organizzazione di volontariato dovrà riguardare esclusivamente il rimborso delle spese effettivamente sostenute (dunque documentate) per l'assolvimento delle attività. Non sono pertanto ammessi rimborsi forfettari.

RELATIVAMENTE AL VOLONTARIATO SINGOLO

Le istituzioni pubbliche possono intrattenere rapporti sia con i volontari singoli, sia con le organizzazioni di volontariato.

Il rapporto con i volontari singoli deve essere opportunamente regolamentato dall'istituzione pubblica con un apposito **regolamento**¹.

Nel rapporto con i volontari singoli, tra l'altro, è fondamentale:

- definire la disponibilità di tempo e di mansioni degli stessi;
- sottoporre loro la sottoscrizione di una dichiarazione con cui attestano la piena consapevolezza che l'attività è svolta a titolo volontaristico;
- programmare l'attività dei volontari in maniera non troppo strutturata e vincolante.

RELATIVAMENTE ALLE ORGANIZZAZIONI DI VOLONTARIATO

Il rapporto con il volontariato organizzato (organizzazioni di volontariato) è comunque preferibile poiché presenta maggiori condizioni di solidità, di affidabilità del soggetto contraente, di continuità delle prestazioni e di verificabilità delle stesse.

Il rapporto con le organizzazioni di volontariato è soggetto a contratto semplificato che, anche normativamente, viene definito **convenzione**².

Le organizzazioni di volontariato acquisiscono titolo a sottoscrivere convenzioni con le istituzioni pubbliche solo se iscritte almeno da sei mesi in uno dei registri previsti dalla L.R. n. 12/2005.

La normativa dispone che l'individuazione dell'organizzazione di volontariato atta allo svolgimento dell'attività da convenzionare avvenga con procedura semplificata³.

Le convenzioni devono essere stipulate nel rispetto delle seguenti principali condizioni:

- le attività oggetto del rapporto convenzionale devono essere svolte dalle organizzazioni contraenti con l'apporto determinante e prevalente dei propri aderenti volontari;
- deve essere verificato il possesso da parte dei volontari delle cognizioni tecniche e pratiche e delle eventuali abilitazioni professionali necessarie allo svolgimento delle attività e delle prestazioni specifiche;
- come già detto, devono essere stipulate le assicurazioni previste dall'articolo 4 della Legge n. 226 del 1991 in favore dei volontari aderenti alle organizzazioni, con onere a carico dell'istituzione pubblica;
- come già detto, la transazione economica deve essere esclusivamente riferita al rimborso delle spese effettivamente sostenute (dunque documentate) per l'assolvimento delle attività. Non sono pertanto ammessi rimborsi forfettari.

Nella scelta delle organizzazioni di volontariato con cui stipulare convenzioni, le istituzioni pubbliche si attengono a criteri di priorità comprovanti l'attitudine e la capacità operativa delle organizzazioni, considerando nel loro complesso:

- l'esperienza maturata nell'attività oggetto di convenzione;
 - il livello qualitativo in ordine agli aspetti strutturali, organizzativi e al personale volontario, anche con riferimento a requisiti previsti dalle vigenti disposizioni;
 - l'offerta di modalità a carattere innovativo o sperimentale per lo svolgimento delle attività di pubblico interesse;
 - la sede dell'organizzazione e la presenza operativa nel territorio in cui deve essere svolta l'attività;
 - la definizione di piani formativi per i volontari aderenti alle organizzazioni, in coerenza con le attività oggetto della convenzione;
 - le attività innovative per la soluzione di problematiche connesse ad emergenze sociali, sanitarie o ambientali.
- Qualora le attività da gestire in convenzione siano proposte direttamente dalle organizzazioni di volontariato per ragioni di utilità pubblica o richiedano una capacità operativa particolare, adeguata alle esigenze di pubblico interesse, le istituzioni pubbliche possono stipulare convenzioni dirette con le organizzazioni iscritte, che dimostrino un adeguato grado di capacità ad assolvere gli impegni derivanti dalle convenzioni stesse.

NOTE

1 - Si veda la DGR n. 521/1998 in "Normativa di riferimento"

2 - Si veda la DGR n. 432/1997 in "Normativa di riferimento"

3 - Si veda art. 13, c. 2 della L.R. n. 12/2005

La ricerca e l'accoglienza dei volontari: un possibile stile di lavoro e un metodo con il volontariato della provincia di Modena

Simona Nicolini

Il Centro di Servizio per il Volontariato di Modena è uno dei nove Centri attivati sul territorio regionale. Questi Centri, previsti dalla L. 266/1991 e dalla L.R. 12/2005, sono stati istituiti dal Comitato di Gestione Regionale con i fondi messi a disposizione dalle Fondazioni di origine bancaria. I Centri di Servizio hanno lo scopo di sostenere e qualificare l'attività di volontariato. A tal fine erogano le proprie prestazioni sotto forma di servizi a favore delle organizzazioni di volontariato. In particolare, fra l'altro, progettano strumenti e iniziative per la crescita della cultura della solidarietà e la promozione di nuove iniziative di volontariato; offrono consulenza e assistenza qualificata; offrono iniziative di formazione e qualificazione nei confronti degli aderenti ad organizzazioni di volontariato; offrono informazioni, notizie, documentazioni e dati sulle attività di volontariato locale e nazionale.

In quest'ottica organizzativa i Centri non incontrano tutto il volontariato, né hanno il mandato di rappresentarlo, tuttavia, su alcuni temi in particolare, succede spesso di ragionare con volontari interessati ad approfondire. *“Come possiamo ricercare nuovi volontari?”; “Qual è il modo giusto e quello sbagliato di cercare volontari?”; “Dateci la risposta”;* *“A noi capitano volontari che però non sono quelli che volevamo, noi facciamo fatica ad accoglierli”*. Dai racconti emergevano tanti aspetti, come sulla battaglia quando si ritira la marea e lascia cose in parte riconoscibili in parte amalgamate in forme difficili da decifrare; erano magari rabbia e delusione, quando il volontario non era rimasto, o anche stupore e aspettative forti.

Vedendo le tante sollecitazioni abbiamo approfondito il tema irrobustendo le ipotesi di fondo che sono base delle proposte formative o consequenziali che offriamo ai volontari. È nato così, dall'esperienza di incontro con diversi professionisti, il *Quaderno sulla Ricerca e l'accoglienza dei volontari*. Proporremo in questo breve articolo un approfondimento che tenga in connessione queste ipotesi di fondo con il volontariato culturale che, per sua natura, si inserisce in contesti istituzionali, in compresenza con operatori dipendenti retribuiti.

LA RICERCA DEI VOLONTARI NEI BENI CULTURALI E I DIVERSI STILI POSSIBILI

Una prima riflessione riguarda lo stile con cui viene proposta la ricerca dei volontari che potrebbero collaborare con le istituzioni culturali. Ne descriviamo brevemente due¹, praticati dalle associazioni e dalle istituzioni culturali che cercano volontari per attività culturali.

Il primo è uno stile di ricerca dei volontari che è relativo **all'arruolamento**, al reclutare forze da inserire al lavoro. Utilizzo questi termini per richiamarne la radice di significato profondo, che alle volte viene data per scontata. Arruolare implica avere in mente dei bravi soldati, degli esecutori da inserire dentro uno schema già definito che non ne-

cessità di essere modificato. *“Il Museo ZZX cerca volontari per il servizio (...); “I volontari ritenuti idonei presteranno servizio a rotazione”; “Siamo un’associazione di volontariato; reclutiamo persone purchè disponibili al sabato sera, per vigilanza nelle sale”.* Lo stile dell’arruolamento ha dei punti di forza: lo schema in cui il volontario si inserisce è definito, c’è precisione e chiarezza. La criticità è legata ad una certa difficoltà di gestire conflitti che si possono creare tra volontari e tra volontari e operatori.

Vi è un altro stile utilizzato da alcune realtà associative, che parte invece da presupposti diversi. È uno stile in cui la ricerca è legata soprattutto **all’attivazione del contesto e degli stessi volontari** ed è improntata sull’apertura all’esterno. La ricerca diventa in questo caso molto più accoglienza, con i volontari dell’associazione che sono a loro volta attori di co-progettazione del servizio museale o bibliotecario, pur con funzioni diverse dagli operatori qualificati. Attivare il contesto infatti significa diffondere un’idea nuova e diversa dei beni culturali: musei non inaccessibili o statici, biblioteche che non sono solo scaffali, con cittadini che entrano in contatto con queste realtà sentendosi competenti. Questo porta a pensare a una funzione dei volontari legata al contatto con la comunità territoriale e alla sua sensibilizzazione: *“Ho visto che il nostro vicino di casa è andato in pensione, dopo anni di insegnamento, e non sa più che fare... Potrei proporgli di venire a fare qualche ora con noi al museo”.* Del resto le ricerche dimostrano che i nuovi volontari arrivano con canali di scambio personale, più che con altri (pubblicità, mass media,...)². Punto di debolezza di questo stile è senz’altro che l’inserimento di nuovi volontari richiede cura, perché si crea un’interazione tra volontario, associazione e istituzione da monitorare. Inoltre, può succedere che il volontario pensi all’istituzione culturale come “se fosse casa sua”. Il punto di forza può essere la creatività che genera a sua volta risorse dall’esterno; si apre un contatto attivo con la comunità locale, che si sente così coinvolta in ciò che avviene nel museo o nella biblioteca.

A conti fatti sia lo stile di ricerca dell’arruolamento, sia lo stile di ricerca dell’attivazione hanno quindi dei vantaggi e degli svantaggi. Propongo quindi alcune considerazioni e due esempi sul secondo stile di ricerca perché possano essere un’alternativa al pensare il volontariato nei beni culturali come semplice guardiania o esecuzione di altre mansioni di questo genere.

IL VOLONTARIATO CULTURALE: “L’OSPITE INATTESO”

Se la ricerca ha come stile l’attivazione, cresce una funzione diversa dei volontari. Il volontariato infatti in quest’ottica è “l’ospite”³, nel senso che non è padrone di casa nei servizi culturali, il più delle volte di proprietà pubblica, o di fondazioni private. Se il volontario è ospite in questi servizi, non può, non dovrebbe, sostituirsi al padrone di casa, ma può aiutare, accompagnare, portare doni... È da questa interazione che nascono le possibili reciprocità con la struttura organizzativa del servizio culturale: il volontario non sostituisce l’operatore, ma “si mette a tavola” con lui ogni tanto; l’operatore non lo fa sentire estraneo o una presenza scomoda. Inoltre, il volontario è inatteso, perché porta cose non aspettate, perché è un po’ “straniero” rispetto alla cultura del luogo. Questa reciprocità può offrire ricchezza, anche se per brevi tratti del cammino.

È il volontario che può portare altri volontari, e può farlo perché ha le relazioni nel contesto, racconta la propria esperienza, può essere promotore con entusiasmo, ma anche perché si può immaginare cose nuove, inattese, interessanti nella logica del coinvolgimento di altri. *“La nostra associazione lavora nelle biblioteche; facciamo letture animate nelle biblioteche di quartiere, e questo appassiona sia persone in pensione che volontari giovani, perché non c’è da fare solo ciò che si è già stabilito, ma da immaginare sempre strade nuove”.*

Un esempio in questo senso è l’interazione che si è creata tra un’associazione di volontariato che si occupa di cooperazione internazionale, l’Associazione Italiana Biblioteche e il Palazzo dei Musei di Modena in occasione di Festivalfilosofia del 2008: la biblioteca che si fa disfacendosi⁴. In quell’esperienza, il volontariato, ospite inatteso, ha portato visitatori, interessati a una modalità nuova e artistica di fruire la biblioteca; la biblioteca è uscita fisicamente dai propri scaffali, lasciando che a presentarla fossero non addetti ai lavori; l’associazione ha potuto raccogliere fondi per i progetti di cooperazione internazionale, ma anche incontrare cittadini che forse non si sarebbero fermati ad un semplice banchetto di raccolta fondi.

La capacità di connessioni inedite, lo spiazzamento, il portare l’inatteso, sono caratteristiche di questo modo di intendere il volontariato, che è fatto di persone che non hanno competenze tecniche alle volte, e per questo portano uno sguardo differente. Un esempio nella stessa direzione è quello di un’associazione, che conta circa un centinaio di volontari al proprio interno, occupandosi di biblioteche e di letture animate nelle biblioteche decentrate; l’attività coinvolge molti volontari giovani, attirati dalla possibilità di un contatto con bambini, ragazzini e genitori in contesti diversi (compreso quello degli ospedali). La parte inattesa e innovativa è relativa a un servizio che la biblioteca con le sue sole forze non riuscirebbe a portare avanti, costruito con cura organizzativa, oltre che con un investimento consistente di formazione continua nel tempo, perché ci si incuriosisce e ci si interessa a cose nuove, da imparare.

LA CURA ORGANIZZATIVA A SUPPORTO DELL’INSERIMENTO DI VOLONTARI NEI SERVIZI CULTURALI

Come si fa ad accogliere questo tipo di volontariato in servizi culturali già strutturati e pensati per personale dipendente e qualificato? Come è possibile inserire parzialmente un volontariato che porta una cultura così diversa? Ci sono alcune attenzioni da avere, ma tutte partono dall’idea di aprirsi ai volontari, così come le istituzioni culturali cercano di farlo sempre più al territorio, alla comunità e alla cittadinanza. *“Mi sono presentato al museo del mio paese; ho lasciato un messaggio ma mi hanno richiamato dopo sei mesi... a quel punto avevo altro da fare!”.* Ricercare volontari alle volte sembra più semplice che accoglierli.

Data questa premessa, cosa può essere utile?

- *Progettare una funzione di tutoraggio all’interno dell’organizzazione.*

È importante infatti che l’intera organizzazione (sia essa il museo che cerca direttamente volontari, piuttosto che l’associazione che intenderebbe operare all’interno) viva l’ingresso di un nuovo volontario non con un senso di minaccia o di invasione di campo, anche se è naturale che il nuovo volontario all’inizio fatichi ad ambientarsi, a trovare un proprio spazio organizzativo. Serve averne cura e attenzione, perché la fase iniziale dell’esperienza può portare questa persona a restare o ad andarsene, senza magari avere davvero capito a cosa sta rinunciando. Per questo sarebbe importante prevedere, ancora prima di aprirsi alla ricerca di nuovi volontari, una funzione di accoglienza, che è primariamente affidata a una persona in particolare, il tutor, ma che trova risonanza nell’intera associazione. Il tutor è la persona che si assume il compito di interagire con il nuovo arrivato, offrendogli un contatto con l’associazione non casuale, ma pensato rispetto alle aspettative della persona stessa e rispetto alla delicatezza o difficoltà di alcune mansioni da svolgere, piuttosto che di relazioni da intrecciare. Rientra in questo impegno del tutor anche un’eventuale fase di rinuncia del nuovo arrivato; sarebbe utile che il tutor, che ha seguito i primi contatti, potesse anche raccogliere le motivazioni che portano il potenziale volontario a non entrare in associazione. Anche da questo l’associazione potrebbe apprendere cose utili per sé.

- *Costruire un tempo di ascolto: per cogliere la preziosità del prodotto, e per dare voce alle fatiche.*

Una delle caratteristiche importanti che riguarda il volontariato nei beni culturali è relativa alla compresenza di volontari e operatori stipendiati nello stesso scenario organizzativo. Non si tratta spesso di una convivenza facile, così come non lo è all’interno delle altre istituzioni (scuole, piuttosto che ospedali), proprio per le differenze profonde tra le diverse figure, relative alle motivazioni, alla competenza tecnico professionale, alle aspettative. *“Da volontaria mi chiedo a volte se davvero gli operatori ci vogliono qui.. sembrano infastiditi e non capisco il perché”; “Come bibliotecari siamo contenti dei nuovi volontari ma a tratti sentiamo le differenze tra noi e loro come linguaggio... non vogliamo interferire, ma alle volte è faticoso”.* Le differenze alle volte sono anche molto concrete: orari e disponibilità diverse possono rendere difficile anche solo la possibilità di incontri comuni.

Può essere utile dedicare tempo e attenzione a queste fatiche reciproche che l’organizzazione richiede a chi vi opera all’interno; un tempo dedicato a chiedersi “come va?”, provando a capire insieme le ragioni dei possibili fraintendimenti, ma anche per capire cosa si sta producendo grazie a volontari e operatori insieme, leggendone la qualità, valorizzando le parti alle volte meno visibili eppure più interessanti. I volontari nell’organizzazione possono

portare risultati inattesi, se sono coinvolti anche nella progettazione del servizio, e non solo nell'esecuzione. "Noi volontari abbiamo notato che le insegnanti sono in difficoltà in quella sala; potremmo immaginare un percorso apposito per le classi, coinvolgendo i saperi di voi operatori museali?"; "Anche noi abbiamo notato questa difficoltà; forse il nostro museo offre delle parti che noi stessi stiamo scoprendo insieme... è parte della nostra visione del museo anche fare nascere domande e dubbi, non solo riempire gli occhi con le nostre belle opere". La consistenza di quanto il museo o la biblioteca producono, grazie all'apporto di operatori e volontari insieme, gradualmente si mostra e rende possibile anche affrontare le difficoltà e le fatiche del lavoro.

Per dedicare tempo all'organizzazione si possono prevedere riunioni periodiche, anche a cadenza mensile, chiedendo agli operatori flessibilità negli orari. Talvolta poi sarebbe interessante immaginare incontri anche al di fuori del solito contesto, magari presso un'altra istituzione culturale, o presso un'altra realtà di volontariato, tenendo conto dei vincoli e delle possibilità offerte dal contesto.

- *La formazione congiunta del personale volontario e non: una leva organizzativa fondamentale.*

Anche la formazione del personale andrebbe pensata con queste attenzioni. La formazione è una leva organizzativa che può consentire di incontrarsi e parlarsi "in territorio neutro". Sarebbe utile pensare a incontri formativi dedicati a operatori museali, bibliotecari insieme con i volontari; la formazione congiunta potrebbe essere su temi relativi alla comunicazione, piuttosto che alle relazioni interpersonali, ma soprattutto sarebbe stimolante in un'ottica di servizio, per condividere stili di relazione, modalità e, perché no, ipotesi progettuali innovative. La vera sfida è interagire sullo specifico offerto dall'istituzione culturale. Per questo sarebbe opportuno prevedere anche questo tipo di formazione, oltre a quella tecnica specifica delle figure professionali.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

In questo articolo ho provato ad offrire alcune sollecitazioni sul tema della ricerca e accoglienza dei volontari. L'ultima considerazione, basata sull'esperienza, è legata alla necessità di costruire reti tra diversi soggetti intorno a questo tema. La ricerca dei volontari è più semplice quando c'è un'azione di sistema, meno se il problema viene "privatizzato". È più semplice incontrare potenziali volontari se le associazioni che si occupano di quell'ambito si attivano insieme per creare un'occasione pubblica di confronto, insieme e magari con alcune realtà istituzionali locali; è il caso per esempio delle associazioni di cooperazione internazionale, che insieme collaborano con l'Università di Modena e Reggio Emilia con la guida competente dell'Ufficio di Cooperazione Internazionale del Comune di Modena, raggiungendo molti cittadini giovani.

Serve cercare di costruire sinergie tra chi si occupa di questi ambiti, non solo per questione di costi o di ristrettezze, ma anche perché aumenta l'efficacia culturale del messaggio per la comunità, che può sentirsi coinvolta e partecipe delle vicende di quanto le appartiene. Forse proprio questo dovrebbe essere il valore di fondo nell'esperienza dell'inserimento di cittadini volontari in un ente culturale.

NOTE

1 - Per maggiore approfondimento su questi due stili e su altro, si rimanda al Quaderno sulla Ricerca e accoglienza, citato in bibliografia.

2 - Citiamo a questo proposito i dati riportati da L. Pearce, p.89, ma anche la recente ricerca promossa dal CSV di Modena *Insieme si può*, p.199, da cui emerge che il primo posto nella modalità di contatto con le organizzazioni di volontariato è per il 67% tramite amici, conoscenti, persone che conoscevano già l'organizzazione.

3 - In questo paragrafo ho citato il titolo di un film recentemente uscito nelle sale: *L'ospite inatteso* di T. Mac Charty, (2007) in cui si racconta di un professore universitario, inizialmente chiuso su di sé, che incontra per caso un giovane percussionista libanese, modificando la propria storia.

4 - "Nella campata centrale dell'atrio del Palazzo dei Musei la biblioteca che si fa disfacendosi è fatta di grandi setti in cemento, le cui cavità accolgono migliaia di libri, materiale di recupero per i visitatori che possono sceglierne tre, come in un'ideale caccia al tesoro, offrendo un contributo libero che verrà utilizzato in aree svantaggiate come Etiopia e Brasile."

LA NORMATIVA REGIONALE DELL'EMILIA-ROMAGNA Maria Laura Vergelli

Con le **Leggi regionali n. 26/1993**¹ prima e n. **37/1996**² poi – attualmente abrogate e sostituite dalla vigente legge n. 12 del 21 febbraio 2005 – la Regione Emilia-Romagna ha iniziato il cammino di integrazione nel proprio quadro normativo delle novità introdotte dalla legge-quadro del 1991³, riconoscendo così al volontariato la capacità di soddisfare pienamente le nuove e complesse esigenze della solidarietà contemporanea.

Per promuovere e facilitare ulteriormente l'incontro fra l'azione pubblica e le iniziative di volontariato, e indirizzare così l'adeguamento di entrambe ai bisogni e alle attese della gente, nel 1997, con **Delibera n. 432 del 3 aprile**⁴, la Giunta regionale approvò lo schema di convezione tipo per la regolamentazione dei rapporti fra le istituzioni pubbliche e le organizzazioni di volontariato.

Altro passo importante è stato compiuto l'anno successivo con la regolamentazione del volontariato espresso in forma individuale, fenomeno non infrequente nella regione. Riguardo a questo argomento, infatti, non esistevano norme legislative o di indirizzo e ciò aveva determinato in alcuni casi conseguenze a danno sia dell'ente pubblico che del singolo volontario, a volte anche con ripercussioni negative sull'utenza cui era rivolta l'attività di volontariato stessa⁵. Con la **Delibera n. 521 del 20 aprile 1998**⁶, la Giunta regionale decise pertanto di disciplinare queste situazioni predeterminandone reciproci diritti e doveri e approvando lo schema di regolamento tipo.

Nel 2005, con la **Legge n. 12 del 21 febbraio**⁷, la Regione Emilia-Romagna decise di integrare nella normativa di settore sul volontariato le novità introdotte dalla riforma del titolo V della Costituzione⁸ e dalla Carta dei valori del volontariato, abrogando così le precedenti leggi. Questa norma detta le disposizioni principali per la regolamentazione del volontariato, istituisce il Registro regionale ed i registri provinciali, i Centri di servizio, la Conferenza regionale e l'Osservatorio regionale.

Con la **Legge regionale n. 14 del 28 luglio 2008**, *Norme in materia di politiche per le giovani generazioni*, la Regione Emilia-Romagna, in accordo con l'articolo 3 della Costituzione, intende sostenere, tramite la cultura della cittadinanza attiva, le iniziative di partecipazione dei giovani al volontariato per accrescere il loro sviluppo civile, sociale e culturale. La legge ribadisce, infatti, il sostegno da parte della Regione di azioni specifiche di volontariato e quelle volte ad avvicinare i giovani all'associazionismo, soprattutto di stampo volontaristico o tramite il servizio civile, anche nell'ambito della mobilità giovanile transnazionale e della "cittadinanza europea"; inoltre la Regione promuove il ruolo propositivo dei giovani nella cura e nella salvaguardia del patrimonio culturale⁹.

NOTE

1 - *Norme regionali d'attuazione della legge 11 agosto 1991, n. 266 - Legge quadro sul volontariato.*

2 - *Nuove norme regionali di attuazione della legge 11 agosto 1991, n. 266 - Legge quadro sul volontariato. Abrogazione della l.r. 31 maggio 1993, n. 26.*

3 - *Legge quadro sul volontariato.*

4 - In attuazione dell'art. 12 della L.R. n. 37 del 2 settembre 1996 sul volontariato che conferisce alla Giunta la possibilità di emanare schemi di convezione tipo.

5 - Basti citare, a titolo di esempio, i casi in cui i volontari messi a collaborare con l'ente pubblico non beneficiano neanche di una copertura assicurativa per i rischi derivanti dall'attività svolta; o ai casi in cui i volontari rivendicano in sede giudiziaria posizioni di lavoro dipendente nei confronti dell'ente pubblico; o, ancora, ai casi di utenti che si trovano a pagare un servizio, altrimenti gratuito, gestito da presunti volontari che operano in tal modo all'insaputa dell'ente pubblico.

6 - *Indirizzi concernenti le modalità di rapporto tra le istituzioni pubbliche e le persone che intendono svolgere attività individuale di volontariato.*

7 - *Norme per la valorizzazione delle organizzazioni di volontariato.*

8 - Legge costituzionale n. 3/2001 che all'art. 118 conferma l'importanza della sussidiarietà orizzontale e quindi della promozione, da parte delle Regioni e degli enti territoriali locali, dell'iniziativa dei cittadini, singoli o associati, per lo svolgimento di attività di interesse generale.

9 - L.R. n. 14/2008, art. 40, comma 3.

Tabella 1. Normativa Regionale Emilia-Romagna

Riferimento normativo	Titolo	Contenuto
Legge regionale n. 26 del 31 maggio 1993	Norme regionali d'attuazione della legge 11 agosto 1991, n. 266 - Legge quadro sul volontariato	Abrogata dalla legge regionale n. 37 del 2 settembre 1996
Legge regionale n. 37 del 2 settembre 1996	Nuove norme regionali di attuazione della legge 11 agosto 1991, n. 266 - legge quadro sul volontariato. Abrogazione della l.r. 31 maggio 1993, n. 26	Abrogata dalla legge regionale n. 12 del 21 febbraio 2005
DGR n. 432 del 3 aprile 1997	Approvazione dello schema di convenzione tipo per i rapporti tra le istituzioni pubbliche e le organizzazioni di volontariato ai sensi dell'art. 12 della LR 37/96. Revoca della deliberazione della giunta regionale n. 189 del 31/01/95	In attuazione dell'art. 12 della L.R. 37/1996, che prevede la possibilità da parte della Giunta di emanare schemi di convenzione tipo, con questa delibera viene approvato lo schema di convenzione tipo per la regolamentazione dei rapporti intercorrenti fra le istituzioni pubbliche e le organizzazioni di volontariato iscritte nel registro regionale da almeno sei mesi, relativamente alla gestione di attività di interesse pubblico.
DGR n. 521 del 20 aprile 1998	Indirizzi concernenti le modalità di rapporto tra le istituzioni pubbliche e le persone che intendono svolgere attività individuale di volontariato	Constatato che nel territorio regionale ricorrono frequentemente rapporti fra le pubbliche amministrazioni e singoli volontari e che non esistono norme di riferimento in materia, con tale delibera sono state approvate le modalità per la gestione di tale rapporto e lo schema di regolamento tipo. Le istituzioni pubbliche possono avvalersi dell'opera dei singoli volontari esclusivamente per lo svolgimento, in forma sperimentale e innovativa, di attività aggiuntive e che non possono essere gestite in convenzione con le organizzazioni di volontariato. Tali collaborazioni sono regolate da appositi accordi contenenti modalità, tempi di realizzazione del progetto e altri dettagli utili a definire il rapporto.
Legge regionale n. 12 del 21 febbraio 2005	Norme per la valorizzazione delle organizzazioni di volontariato	Questa legge disciplina i rapporti fra istituzioni pubbliche e organizzazioni di volontariato introducendo le novità del riformato Titolo V della Costituzione e dalla Carta dei valori del volontariato. L'art. 2 istituisce il registro regionale e quello provinciale, la cui iscrizione da parte delle organizzazioni è condizione necessaria per poter usufruire dei benefici previsti dalla Legge quadro del 1991 e per poter accedere alle forme di sostegno e valorizzazione previste dalla presente legge. All'art. 3 sono indicate le caratteristiche che le organizzazioni devono possedere per essere iscritte al registro regionale, fra queste: le organizzazioni devono essere dotate di autonomia, devono essere liberamente costituite a fini di solidarietà e di impegno civile, qualunque sia la forma giuridica assunta, aventi sede ed operanti nel territorio regionale (la L.R. 13/2006 ha aggiunto <i>da almeno sei mesi</i>). Gli artt. 16 e 17 istituiscono i Centri di servizio per il volontariato, gestiti in forma associata dalle stesse organizzazioni in ogni territorio provinciale, e ne descrivono finalità e compiti: promuovere e avviare iniziative volte ad aumentare la cultura della solidarietà e offrire iniziative di formazione in favore dei membri delle organizzazioni. L'art. 20 istituisce alcuni strumenti per il supporto e la promozione delle organizzazioni di volontariato e delle loro attività: la Conferenza regionale del volontariato e l'Osservatorio regionale del volontariato.

Riferimento normativo	Titolo	Contenuto
DGR n. 139 del 13 febbraio 2006	Modalità per la gestione del registro regionale delle organizzazioni di volontariato. Criteri minimi di uniformità delle procedure per la gestione dei registri provinciali delle organizzazioni di volontariato. Revoca della deliberazione n. 2436/1996	Con questa direttiva vengono definiti i criteri, le modalità e le procedure per l'iscrizione, la cancellazione e la revisione delle associazioni di volontariato dal registro regionale e dai registri provinciali affinché anche le Province possano disciplinare in maniera uniforme i propri registri (in attuazione dell'art. 4 della L.R. 12/2005). Sono inoltre stabiliti i requisiti per essere iscritti ai registri e quale debba essere la forma giuridica assunta.
DGR n. 140 del 13 febbraio 2006	Determinazione delle caratteristiche delle organizzazioni di volontariato di rilevanza regionale iscrivibili nel registro regionale di cui all'art. 2, comma 1 della L.R. 12/2005	In attuazione dell'art. 2 della L.R. 12/2005, tale delibera definisce le organizzazioni di volontariato considerate di rilevanza regionale: 1. quelle operanti in almeno quattro province del territorio regionale con articolazioni locali su base associativa (almeno 50 aderenti); 2. gli organismi di collegamento e coordinamento di sole organizzazioni di volontariato, di cui almeno dieci iscritte in almeno quattro registri provinciali.
Legge regionale n. 13 del 28 luglio 2006	Legge finanziaria regionale	Con l'art. 27 viene modificato l'art. 3 della L.R. 12/2005. Le associazioni di volontariato per essere iscritte nel registro regionale o provinciale devono operare nel territorio <i>da almeno 6 mesi</i> .
Legge regionale n. 14 del 28 luglio 2008	Norme in materia di politiche per le giovani generazioni	Questa legge, in accordo con l'art. 3 della Costituzione, si rivolge alle giovani generazioni cercando di avvicinarli al volontariato, civile e solidaristico, per creare senso di appartenenza alla comunità e per favorire il loro sviluppo sociale e culturale. La Regione e gli enti locali si impegnano a sostenere il terzo settore nel realizzare azioni di volontariato adolescenziale e giovanile (art. 6) e istituiscono una conferenza, "Forum giovani", come luogo privilegiato d'incontro e confronto tra i giovani e l'istituzione regionale (art. 34). L'art. 40 stabilisce che la Regione, nel promuovere l'educazione dei giovani al rispetto del patrimonio storico, culturale e ambientale, favorisce il loro ruolo <i>propositivo nella cura e nella salvaguardia del patrimonio culturale</i> . Nell'ambito della mobilità giovanile transnazionale e della "cittadinanza europea" la Regione e gli enti locali promuovono e supportano le attività di volontariato e le esperienze di servizio civile all'estero (art. 42).

I musei del Lazio e i volontari

Benedetta Nervi

L'Organizzazione Museale Regionale (OMR), istituita dalla Regione Lazio nel 1997 con la Legge regionale n. 42 al fine di valorizzare e salvaguardare il patrimonio culturale del territorio, comprende i musei e i sistemi museali territoriali e tematici, che corrispondano a dei requisiti minimi individuati dalla Regione stessa¹. Determinando i criteri necessari per l'inserimento dei servizi culturali, pubblici e privati, di propria competenza, nell'OMR, la Regione ha preceduto la normativa nazionale nell'individuazione e definizione degli standard museali e dei requisiti minimi². I musei e i sistemi museali presi in considerazione per l'elaborazione di questo caso di studio, relativo alle diverse caratteristiche del volontariato nei musei dell'OMR, fa riferimento al Decreto del Presidente della Regione Lazio 28 febbraio 2008, n. 107³.

Fanno parte dell'OMR musei di enti locali e musei di interesse locale, a loro volta, organizzati in sistemi museali, per facilitare l'interscambio tra strutture con profonde analogie di carattere territoriale o tematico, con l'obiettivo di stimolare il miglioramento dell'organizzazione, dei servizi offerti e della fruibilità dei singoli musei.

I dati relativi alla distribuzione sul territorio di queste realtà vengono riportati nella tabella che segue.

Tabella 1. Organizzazione Museale Regionale⁴

	Viterbo	Rieti	Roma (Comune)	Roma (Provincia)	Latina	Frosinone	Totale
Musei di ente locale	14	8	16	28	16	14	96
Musei di interesse locale	7	2	12	9	4	3	37
Reti museali urbane	1	0	0	0	1	0	2
Sistemi museali territoriali	1	1	0	4	1	1	8
Musei regionali	0	0	1	0	0	0	1
Totale	23	11	29	41	22	18	144

* I musei del Comune di Roma facenti parte dell'OMR non sono stati presi in considerazione per l'elaborazione di questo caso di studio.

I musei che insistono nello stesso ambito territoriale, in aree, dunque, culturalmente omogenee, sono riuniti in sistemi museali territoriali, che contribuiscono ad una maggiore valorizzazione e divulgazione del patrimonio culturale locale e alla condivisione delle esperienze più significative del territorio⁵. I sistemi museali urbani comprendono i musei di una stessa città al fine di favorire un'offerta culturale coordinata attraverso la promozione di attività scientifiche e didattiche comuni e all'individuazione di itinerari e percorsi di visita integrati.

I sistemi museali tematici, invece, hanno per ambito l'intero territorio regionale e comprendono le strutture espositive omogenee per materia e tipologia delle collezioni che vi si trovano che, coordinate dalla Regione, cooperano alla valorizzazione, alla divulgazione, allo studio e alla ricerca sui temi di propria pertinenza⁷.

I musei, oltre che per vocazione e tipologia delle collezioni, si differenziano per natura giuridica e modello di gestione. Fanno parte dell'organizzazione museale regionale:

a) musei di enti locali;

b) musei di interesse locale, diversi da quelli statali e di enti locali, aperti al pubblico;

b bis) musei di aziende o enti regionali aperti al pubblico⁸.

Il volontariato⁹, elemento fluido e sfaccettato, offre il suo contributo ai musei, e al patrimonio culturale in generale, attraverso varie forme e modalità molteplici. L'apporto del volontariato a favore e in sostegno dei musei si esplica attraverso la messa a disposizione, su base volontaria, di competenze, gratuità, professionalità, esperienza e tempo, così come riconosciuto nel Codice etico degli Amici e Volontari dei Musei, adottato dalla FMAM/WFFM ad Oaxaca, nel 1996.

Nell'ambito dei musei inseriti nell'organizzazione museale regionale, in particolare, il volontariato risulta essere strettamente legato al contesto territoriale ed alla realtà del museo in cui si sviluppa, motivo per cui è abbastanza complesso individuare punti di contatto tra le diverse esperienze.

Al fine di cercare di individuare caratteristiche comuni del volontariato e restituire, dunque, un quadro della situazione regionale, è stato elaborato un questionario, sottoposto a tutti i musei (ad esclusione dei musei del Comune di Roma).

L'INTERVISTA SEMISTRUTTURATA

Il questionario consisteva in domande volte a rilevare innanzitutto la tipologia dell'istituzione culturale intervistata (tipologia, numero del personale remunerato, composizione del personale), dopodiché l'effettiva presenza di volontari nel museo, la tipologia di volontariato presente (volontari singoli, volontari appartenenti ad organizzazioni, volontari del Servizio Civile Nazionale, Amici dei Musei, etc.), il numero di volontari che offrono il loro apporto al museo, presenti in maniera temporanea o permanente e il tipo di attività svolta dai volontari all'interno dell'istituzione (attività a diretto contatto con il pubblico, attività non a contatto con il pubblico o progetti di particolare rilevanza proposti o portati avanti dai volontari stessi).

Dei 106 musei interpellati, hanno risposto al questionario, sottoposto loro telefonicamente, via e-mail o in occasione della Festa dei Musei, delle Biblioteche e degli Archivi del Lazio (organizzata dalla Regione Lazio e svoltasi a Roma dal 18 al 21 marzo 2009), 39 musei, ovvero il 37% del campione individuato.

I RISULTATI DELLA RICERCA

Il quadro che emerge è molto variegato e comprende esempi che vanno dai casi estremi della Ferrovia Museo Stazione di Colonna (RM) e l'Etno Museo Monti Lepini di Roccaporga (LT), interamente gestiti da volontari, a musei che, seppur organizzati con personale retribuito, sono nati e si sono sviluppati grazie all'impegno di volontari e al loro contributo alla valorizzazione, conservazione e promozione di un territorio, come il Museo Civico di Santa Marinella – Museo del Mare e della Navigazione Antica (RM) e il Museo 'Opera Bosco' di Calcata (VT), dai musei che si avvalgono dei volontari del Servizio Civile Nazionale o che collaborano attivamente con Associazioni di vario genere o, ancora, con volontari singoli, a musei in cui il volontariato culturale non è presente in nessuna sua forma. Spesso i musei che non si avvalgono dell'apporto di volontari, desidererebbero farlo, ma si trovano a dover affrontare una serie di difficoltà, è il caso, per esempio, del Museo Archeologico "Pio Capponi" di Terracina (LT), che ha più volte presentato progetti per il Servizio Civile Nazionale, i quali, però, non sono mai stati approvati e che ha difficoltà ad inserire i volontari singoli che si propongono, perché necessiterebbero di un'assicurazione che l'Ente non fornisce e di cui il volontario non vuole farsi carico.

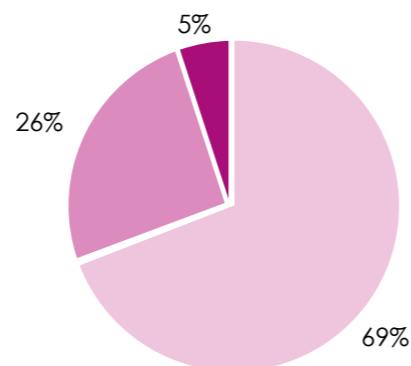
I casi sopracitati di musei interamente gestiti da volontari sono esempi del forte senso di appartenenza di una comunità che riconosce il valore culturale di un bene e che si riconosce in un territorio. Le difficoltà sono molteplici, a partire dalla necessità che il museo si adegui a degli standard e a dei modelli di gestione, motivo per cui per poter gestire la Ferrovia Museo della Stazione di Colonna (RM), nata e sviluppata per iniziativa di singoli volontari uniti dalla passione comune, questi abbiano dovuto riunirsi in Fondazione per poter portare avanti le attività del museo¹⁰, così come per quel che riguarda l'Etno Museo Monti Lepini di Roccaporga (LT) per la gestione del quale i volontari hanno fondato un'associazione culturale.

Gli altri musei nati sotto la spinta del volontariato ben esemplificano anche la varietà delle motivazioni e delle tipologie dei volontari. Il Museo 'Opera Bosco' di Calcata (VT) è un itinerario di arte contemporanea nella natura,

nato dall'esigenza degli artisti che lo hanno attuato di relazionarsi con essa, di proteggere, valorizzare e promuovere le risorse di un territorio attraverso l'arte contemporanea. Il Museo Civico di Santa Marinella (RM), invece, che ha per sede il Castello di Santa Severa, sorto nel medioevo nel luogo dell'antico insediamento di Pyrgi, famoso scalo portuale aperto ai traffici del Mediterraneo controllato dalla città etrusca di Caere (attuale Cerveteri), è nato grazie agli studi e alle ricerche portate avanti in questo luogo dai gruppi archeologici, che hanno fatto sì che l'ente locale riprendesse il controllo su questo patrimonio, intervenendo in attività di recupero e valorizzazione che lo hanno reso fruibile al pubblico.

PRESENZA DI VOLONTARI NEI MUSEI DELL'OMR

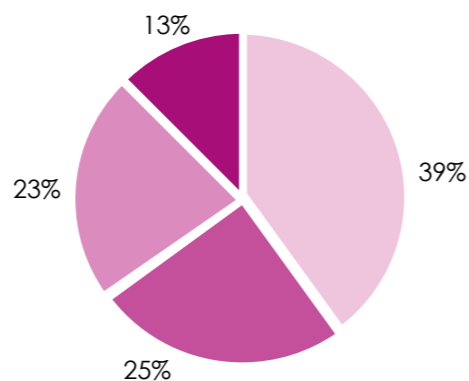
- Presenza di volontari di vario genere
- Nessun volontario
- Musei interamente gestiti da volontari



Il volontariato, pur se in forme e secondo modalità diverse, risulta essere presente nella maggior parte dei musei facenti parte dell'OMR (74%). La larga presenza di volontari in questi musei dipende sia dal forte senso di appartenenza e di identità culturale che i musei esercitano nei confronti delle comunità locali, ma anche, spesso, dalla necessità, da parte dei musei di risorse umane per svolgere ed erogare servizi, a volte, anche semplicemente tenere aperto il museo.

TIPOLOGIA DI VOLONTARI NEI MUSEI DELL'OMR

- Volontari Singoli
- Associazioni di Volontariato
- Servizio Civile: Nazionale
- Amici dei Musei



All'interno dei musei dell'OMR troviamo la partecipazione di diverse tipologie di volontari: volontari singoli (39%) spesso spinti da una forte passione e dal senso di appartenenza ad una collettività e al servizio culturale locale, associazioni di volontariato (25%), diverse tra loro per vocazioni e interessi, che collaborano a vario titolo con i musei, volontari del Servizio Civile Nazionale (23%), che rispondono a dei bandi di concorso relativi ai propri interessi, per avere la possibilità di svolgere un'attività qualificante da inserire nel proprio curriculum e cominciare a muovere i primi passi nel mondo del lavoro nell'area di interesse e gli Amici dei Musei (13%), associazioni di volontari che nascono e si sviluppano in stretta relazione con i musei stessi, perseguendone le finalità.

ORGANIZZAZIONI DI VOLONTARI

I Gruppi Archeologici (GA) d'Italia, sono un'associazione di volontariato che fin dalla sua fondazione, nel 1965 ad opera di Ludovico Magrini, contribuisce alla tutela, alla salvaguardia ed alla valorizzazione del patrimonio storico, archeologico e più in generale culturale italiano, al fianco delle istituzioni. I GA d'Italia sono un'associazione culturale, iscritta dal 1996 al registro regionale del volontariato della Regione Lazio¹¹.

La lunga tradizione del volontariato in campo archeologico, e la forte presenza dei Gruppi Archeologici nel Lazio, sono le premesse che hanno portato i musei di carattere archeologico, le aree di scavo e i parchi archeologici della Regione ad essere quelli in cui si registra la maggior presenza di volontari. Studenti universitari, professori e studiosi, che portano avanti le proprie ricerche sul campo (Sistema museale urbano di Priverno, Museo della città e del territorio di Aquino, Museo archeologico di Fregellae), appartenenti a gruppi archeologici (Museo archeologico "Klische de La Grange" di Allumiere, Museo civico di Lanuvio, Museo archeologico di Velletri) o anche solo appassionati di archeologia, grazie anche al contributo dei quali, i musei portano avanti le attività di ricerca, scavo e catalogazione, o di cui si avvalgono per le visite guidate ai musei e alle aree archeologiche.

Altre associazioni che coniugano la tutela e la salvaguardia delle specificità locali con la vocazione allo sviluppo della crescita sociale ed al miglioramento del benessere sono le Pro Loco, profondamente radicate nella provincia italiana in cui prevalentemente operano, dal 1962 riunite nell'Unione Nazionale delle Pro Loco (UNPLI)¹² oggi presente con proprie articolazioni in tutte le regioni italiane. L'UNPLI collabora attivamente con il Ministero della solidarietà sociale, il Ministero per i beni e le attività culturali, quello degli Interni e la Presidenza del Consiglio, oltre che con imprese e associazioni di volontariato ed è iscritta nel registro nazionale delle associazioni di promozione sociale istituito dalla Legge n. 383/2000.

I volontari delle Pro Loco, operano prevalentemente nei musei di piccole cittadine, che per vocazione stessa rappresentano la memoria collettiva delle comunità locali di cui sono custodi e interpreti, valori comuni all'associazione, che nasce, vive e si sviluppa nel territorio¹³. La Pro Loco collabora con i musei soprattutto in occasioni di eventi speciali come la Notte Bianca o la Notte dei Musei, così come in feste e manifestazioni che coinvolgano la cittadinanza (Parco e Museo archeologico di Fregellae, Museo "Marco Sacchi di Gallese").

Le organizzazioni di volontariato spesso collaborano in modo non permanente con i musei, offrendo il loro apporto e la loro professionalità in occasioni particolari durante le quali il personale dei musei risulta essere troppo esiguo. Associazioni attive sul territorio e che offrono la loro collaborazione soprattutto per quel che riguarda il servizio di guardiania sono: l'Associazione Nazionale Carabinieri¹⁴, attivamente dedicata al volontariato variamente inteso, della quale fanno parte carabinieri in servizio, in congedo e i loro familiari (Museo archeologico "Lavinium" di Pomezia, Parco e Museo archeologico di Fregellae), la Protezione civile¹⁵, che ha sempre più assunto un ruolo di custode naturale di ciascun territorio e forza civile di tutela e protezione di ciascuna comunità, e che spesso opera nell'ambito della salvaguardia e della tutela di beni storico-artistici (Museo del giocattolo di Zagarolo).

Spesso le associazioni che collaborano attivamente con i musei, inoltre, sono quelle nate insieme ai musei stessi, proprio per supportarne le attività, come aggregazioni di singoli volontari uniti dalla passione e dall'interesse per le tematiche espresse dal museo, oltre che dal forte senso di appartenenza ad uno specifico territorio. Le associazioni così sviluppatesi si riconoscono come 'Amici dei Musei' e fanno propri i principi e le linee guida del Codice sul volontariato¹⁶ a sostegno dei musei e sulle modalità della loro collaborazione con le istituzioni museali e con i professionisti dei musei e del patrimonio culturale¹⁷ (Amici dei musei di Albano, Associazione archeologica "Klische de La Grange", Amici delle Scuderie Aldobrandini – ASA, Gruppo Romano Amici della Ferrovia, Amici del Museo dell'Olio della Sabina).

Le attività prevalentemente svolte da queste organizzazioni di volontari sono quelle di front desk, apertura e biglietteria e di custodia e guardiania, attività, dunque, per le quali non viene richiesta una formazione specifica.

VOLONTARI DEL SERVIZIO CIVILE NAZIONALE

Diverso è il caso dei volontari del Servizio Civile Nazionale (SCN), in cui l'attività di formazione è insita nel servizio stesso e comprende una prima fase di formazione generale ed una fase di formazione specifica in cui si entra nel merito del

progetto in cui si è coinvolti. Ciò, unito all'esperienza che viene acquisita presso gli Enti in cui si svolge la propria attività, contribuisce alla formazione di professionalità specifiche, che molto spesso è l'Ente stesso a non voler perdere al termine del periodo di Servizio Civile e, quando e qualora se ne presenti l'opportunità, si cerca di integrare questi ragazzi nell'organico dei musei, come è successo nel Sistema museale urbano di Priverno, e nel Museo dell'Olio della Sabina di Castelnuovo di Farfa.

Le attività svolte dai volontari del SCN all'interno dei musei sono comunque sempre legate al progetto per il quale hanno presentato la domanda e sono stati selezionati.

I musei sembrano prediligere la collaborazione con i volontari del SCN, sia per una maggiore facilità di inserimento e di rapporti con il personale del museo, sia per la preparazione e le forti motivazioni che spingono il ragazzo a partecipare ai progetti proposti.

VOLONTARI SINGOLI

La presenza, infine, di volontari singoli, all'interno dei musei, affonda le sue radici nella forte tradizione degli "ispettori onorari"¹⁸, volontari che fin dai primi anni del Novecento sono stati nominati per *vigilare sui monumenti, e gli oggetti di antichità e d'arte*.

L'identità storica, culturale e sociale che un museo rappresenta è senz'altro una delle motivazioni più forti che spingono il singolo volontario a prestare la propria opera. La sua azione prende le mosse dal senso di appartenenza a una data collettività, dalla passione per un determinato argomento e dal riconoscimento del valore storico, artistico e culturale del museo. Nel concetto di tutela del patrimonio artistico è immanente il concetto di solidarietà e il museo diventa oggetto del volontariato culturale, nella misura in cui la comunità in cui si trova lo comprende e lo sente proprio.

NOTE

1 - "a) essere disciplinati da un regolamento concernente l'organizzazione interna e le modalità di conservazione e di gestione del patrimonio e dei servizi; b) disporre di una sede dotata di spazi e di locali idonei; c) avvalersi di personale professionalmente qualificato; d) disporre di un consistente patrimonio da destinare alla pubblica fruizione; e) possedere i requisiti indicati nei piani settoriali regionali ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera d)". Art. 21, 4 L.R. n. 42/1997.

2 - D.M. 10 maggio del 2001 *Atto di indirizzo sui criteri tecnico scientifici e sugli standard di funzionamento e sviluppo dei musei*, in attuazione del D.lgs n. 112/1998.

3 - L'inserimento dei servizi culturali nell'OMR è decretato dal Presidente della Regione Lazio.

4 - La fonte per i dati riportati in tabella è il Bollettino Ufficiale della Regione Lazio del 28 aprile 2008.

5 - L'art. 22, della già citata L.R. n. 42/1997 puntualizza i concetti di organizzazione sistemica tematica e organizzazione sistemica territoriale.

6 - Fanno parte dell'OMR il sistema Castelli Romani e Prenestini, il sistema MEDANIENE, il sistema Valle del Liri, il sistema museale dei Monti Lepini, il sistema museale del Lago di Bolsena, il sistema museale VATE, il sistema urbano di Priverno e il sistema urbano di Viterbo.

7 - Le realtà museali del territorio laziale sono suddivise tra: il sistema museale demoetnoantropologico DEMOS, il sistema museale storico artistico MUSART, il sistema museale tematico preistorico e protostorico PROUST e il sistema museale tematico naturalistico RESINA (http://www.culturalazio.it/culturaweb_2/schedelInfo/?id=80&pag=true&boxCorr=true)

8 - Per quanto concerne la costituzione dell'organizzazione museale regionale e i musei che ne fanno parte, cfr. art. 20 e 21, L.R. n. 42/1997

9 - "per attività di volontariato deve intendersi quella prestata in modo personale, spontaneo e gratuito". Art. 2, L. n. 266/1991 Legge quadro sul volontariato

10 - <http://www.ferroviamuseo-colonna.it/>

11 - <http://www.gruppiarcheologici.org/index.php>

12 - Inserita nel registro nazionale delle associazioni di promozione sociale istituito dalla Legge n. 383/2000

13 - <http://www.unioneproloco.it>

14 - <http://www.assocarabinieri.it/index.htm>

15 - <http://www.protezionecivile.it>

16 - *Codice etico degli Amici e dei Volontari nei Musei*, adottato dalla FMAM/WFFM ad Oaxaca nel 1996.

17 - Risoluzioni conclusive della III conferenza nazionale dei musei d'Italia. Professionisti e volontari per un nuovo modello di gestione dei beni culturali in Italia. Verona, Palazzo della Gran Guardia, 4 dicembre 2007.

18 - Si veda in questo stesso volume Vergelli, M.L. *Evoluzione storico-normativa del volontariato nei beni culturali*.

NORMATIVA REGIONALE DELLA REGIONE LAZIO

Maria Laura Vergelli

La Regione Lazio, con la **Legge n. 29 del 28 giugno 1993**, *Disciplina dell'attività di volontariato nella Regione Lazio*, decise di dare seguito in maniera più compiuta e puntuale ai principi individuati dalla *Legge quadro sul volontariato del 1991*. Nella legge regionale sono contenuti i precetti fondamentali e le misure necessarie ad una corretta regolamentazione del volontariato. Tra le finalità, all'art.1 lettera f), figurano la *tutela e la valorizzazione della cultura e del patrimonio storico ed artistico, nonché la promozione e lo sviluppo delle attività connesse*. Per volontariato, come specificato all'art. 2, si intende ogni attività prestata in modo personale, spontaneo e gratuito, senza fini di lucro, anche indiretto, ma esclusivamente per fini di solidarietà, tramite l'organizzazione di cui il volontario fa parte; per organizzazioni di volontariato si intendono quegli organismi liberamente costituiti [...] i quali si avvalgono delle prestazioni personali, volontarie e gratuite dei propri aderenti in modo determinante e prevalente e di prestazioni di lavoratori dipendenti o autonomi soltanto nei limiti strettamente necessari per garantire il loro regolare funzionamento nonché la qualificazione e la specializzazione dei rispettivi interventi. Vengono dettate importanti disposizioni per accedere ai contributi e stipulare le convenzioni con gli enti. Sono istituiti inoltre il Registro regionale (art.3) e alcuni strumenti che consentono la partecipazione consultiva delle organizzazioni di volontariato alle decisioni della Regione: la Conferenza regionale del volontariato (art. 7) e l'Osservatorio regionale sul volontariato (art. 8). Il **Regolamento regionale** intervenne invece per definire, fra le altre cose, le modalità e gli indirizzi con cui le associazioni devono erogare i propri servizi e i requisiti ed i criteri che danno titolo di priorità alle organizzazioni di volontariato per la stipula delle convenzioni. Nel 1996, la **Legge regionale n. 18 del 23 maggio**¹ modificò alcune parti della legge regionale del 1993 soprattutto per ciò che concerneva termini e modi di iscrizione delle associazioni di volontariato nel Registro.

NOTE

1 - Modifica della legge regionale 28 giugno 1993, n. 29, concernente «Disciplina delle attività di volontariato nella Regione Lazio»

Tabella 1. Normativa Regione Lazio

Riferimento normativo	Titolo	Contenuto
Legge regionale n. 29 del 28 giugno 1993	Disciplina dell'attività di volontariato nella Regione Lazio	In base ai principi enunciati dalla Legge quadro sul volontariato (Legge n. 266/1991), questa legge disciplina le attività di volontariato nella regione Lazio individuando modalità e procedure dei rapporti fra le istituzioni pubbliche e le organizzazioni stesse. L'art. 3 istituisce il registro regionale delle organizzazioni di volontariato, la cui iscrizione è condizione necessaria per beneficiare delle agevolazioni previste dalla normativa statale e regionale. Gli artt. 7 e 8 disciplinano la Conferenza regionale del volontariato, in cui le organizzazioni possono confrontarsi con la Regione sulle scelte nei settori di diretto intervento, e l'Osservatorio regionale sul volontariato, in cui le organizzazioni possono avanzare alla Giunta ed al Consiglio regionali proposte d'intervento, esprimere parere su progetti sperimentali elaborati da organizzazioni di volontariato, ecc. L'art. 9 stabilisce che, nei limiti dello stanziamento del relativo capitolo di bilancio, la Regione concede contributi per il sostegno di specifiche e documentate attività o progetti proposti dalle organizzazioni di volontariato iscritte nel registro.
Regolamento	Regolamento regionale ai sensi dell'articolo 12 della legge regionale 29 giugno 1993, n. 29 concernente: "Disciplina dell'attività di volontariato nella Regione Lazio"	Con questo regolamento sono disciplinate le modalità con cui le associazioni di volontariato erogano le prestazioni all'interno delle strutture pubbliche o convenzionate e i requisiti che le associazioni di volontariato devono rispettare per la stipula delle convenzioni.
Legge regionale n. 18 del 23 maggio 1996	Modifica della legge regionale 28 giugno 1993, n. 29, concernente «Disciplina delle attività di volontariato nella Regione Lazio»	Con questa legge vengono modificati una serie di articoli della L.R. 29/1993. Fra questi, in particolare l'art. 3 riguardante il "Registro regionale delle organizzazioni di volontariato".

Accompagnamento e formazione per i volontari nei musei del Piemonte

Nicoletta Gazzeri

Questo intervento presenta un'iniziativa della Regione Piemonte, con la quale Fondazione Fitzcarraldo (www.fitzcarraldo.it) è chiamata a collaborare nel quadro del "Progetto pluriennale di formazione per la gestione e la valorizzazione dei musei e dei beni culturali del Piemonte".

La Regione cura, insieme con programmi annuali e pluriennali di recupero, valorizzazione e coordinamento territoriale di interventi su musei e beni culturali, anche un programma di formazione del personale museale (sopra citato), che ha tra i suoi obiettivi l'innalzamento della qualità nella gestione dei musei, secondo linee guida individuate dagli *Standard di qualità per i musei* approvati nel 2007.

Chiaramente il discorso della qualità interseca direttamente quello della dotazione di personale e di risorse. Ma che fare, quando la gran parte dei musei e delle funzioni di ogni museo si appoggia ad un consistente apporto di lavoro volontario? I dati quantitativi in merito sono eloquenti. Sul totale dei musei (comprese reti museali, collezioni, ecomusei) di cui nel Censimento dei musei piemontesi (2002¹) si erano raccolti dati sul personale, ovvero 311 strutture, il **52,7%** non aveva personale retribuito². I volontari costituiscono in tal caso la totalità del personale attivo nel museo (venendo, quindi, a configurarsi come personale "onorario" con specifiche responsabilità gestionali).

Dai dati del censimento risultava inoltre che più dell'80% dei musei, che avevano fornito dati sul personale, impiega almeno un volontario al suo interno. Si tratta, in poche parole, di **un apporto non marginale ma addirittura strutturale** per buona parte del mondo museale piemontese. In termini numerici si tratta di poco meno di 2.800 persone, su un totale di circa 3.900 operatori³.

È evidente che intervenire sulla qualità di processi e servizi – soprattutto quelli rivolti al pubblico (spesso svolti da volontari) – implica garantire che i volontari che eventualmente svolgano tali funzioni siano sufficientemente formati, affidabili e capaci, così come i dipendenti del museo. Ci si addentra, di fatto, su di un terreno controverso e sdruciolevole: perché se è vero che si richiede al museo di svolgere una funzione pubblica secondo dati parametri di qualità, è piuttosto discutibile pretendere che tale qualità sia garantita da personale che gli enti titolari dei musei non retribuiscono.

Entra in gioco la nota e controversa questione dello status del volontario: il volontario è "interno" alla struttura, è un sostituto del personale dipendente? (come tale richiamabile agli obblighi dell'ente stesso e chiamato ad assumersi un insieme di impegni)⁴. O bisogna considerare i volontari essenzialmente come una porzione del pubblico dei musei particolarmente sensibile e preziosa, e l'esperienza di volontariato come minimo inquadrata in un rapporto di dare-avere tra il museo e i volontari? In questa seconda accezione, emergono in luce piuttosto le obbligazioni del museo verso i volontari.

Ogni volta che si affronta la questione, tanto da parte dei musei, quanto da parte dei volontari emergono questioni legate, appunto, allo status.

Nel 2006 la Regione Piemonte decise di affrontare la materia della qualificazione del personale non retribuito/volontario offrendo, per cominciare, degli **strumenti di formazione** per i volontari.

Nacque così un progetto che ha portato alla pubblicazione di un manuale di prima accoglienza e informazione per i volontari dei musei (*Benvenuti! Manuale per i volontari dei musei del Piemonte*, Edizioni Centro Studi Piemontesi, Torino 2008⁵). Fitzcarraldo, incaricata di sviluppare lo strumento, ha svolto preliminarmente un'indagine conoscitiva che, oltre a fornire indicazioni aggiornate sull'impiego dei volontari all'interno di musei e beni culturali e sulle forme della loro organizzazione,

si è focalizzata sui temi della loro formazione e delle conoscenze e competenze che si ritengono per essi necessarie. Questa indagine si è, quindi, articolata in due momenti. In un primo momento si è rivolta ai musei della regione, attraverso un questionario spedito a tutti i musei.

La seconda fase della ricerca ha invece coinvolto un certo numero di associazioni di volontariato attivamente coinvolte nel settore museale, con un approccio prevalentemente qualitativo, attraverso un focus group (ovvero un colloquio di gruppo semi-strutturato) e 5 interviste.

I contenuti del manuale, verificati alla luce delle indicazioni così raccolte, sono stati stabiliti come segue:

1. Introduzione alla natura, alle finalità, funzioni, responsabilità del museo contemporaneo.
2. Presentazione dei musei della regione Piemonte. Condizioni di accessibilità: Abbonamento e Carta Musei, Numero Verde regionale.
3. Normativa sui musei: quadro sintetico degli elementi di legge rilevanti a livello nazionale. Gli standard museali definiti in ambito regionale.
4. Normativa sul volontariato museale: quadro sintetico degli elementi di legge rilevanti a livello nazionale. La Legge quadro sul volontariato. Giurisprudenza relativa alle vertenze tra guide museali, guide volontarie e guide turistiche.
5. Normativa internazionale sul volontariato museale: il *Codice etico degli Amici dei Musei*.
6. Introduzione al tema del rapporto con l'utenza del museo: natura dell'esperienza di visita e requisiti di un'esperienza ottimale per i singoli e per i gruppi; requisiti di base per un'accoglienza accettabile in ambito museale, con particolare riguardo a gruppi "sensibili" (famiglie, disabili). Vocabolari di base per l'accoglienza di visitatori in lingua inglese e francese.
7. Istruzioni di base per la gestione della sicurezza e delle emergenze sanitarie.

Il manuale, presentato il 1 dicembre 2008, è entrato in distribuzione. Fitzcarraldo ha svolto, tramite questionari spediti a tutti i musei, un censimento delle associazioni e dei volontari attivi presso di essi, per riuscire a distribuire i manuali in numero sufficiente a raggiungere i singoli volontari.

Ad oggi, questo è l'unico intervento formativo che si è svolto. Prima di proseguire con ulteriori interventi formativi, infatti, si è imposta una pausa di riflessione che consentisse di affrontare, senza aggirarle, alcune questioni aperte del rapporto tra musei e volontari, emerse dai contatti assunti su entrambi i fronti nel corso dell'indagine preliminare.

Il seguito del progetto regionale intende, quindi, affrontare il discorso più generale della **qualità nella gestione del volontariato museale**, coinvolgendo in un processo partecipato musei e associazioni di volontariato. Si sente, infatti, l'esigenza di discutere i lineamenti di un corretto inserimento dei volontari nei musei, in un dibattito scervo da fraintendimenti sul ruolo attribuibile ai volontari e aperto, al tempo stesso, a recepire suggerimenti e stimoli, per rinnovare e migliorare modalità e strumenti di una fruttuosa e soddisfacente presenza di questi ultimi all'interno delle istituzioni museali.

Il metodo scelto prevede essenzialmente due linee di azione:

- si è avviato, nel 2008, un confronto con musei e volontari, tramite un primo incontro che proseguirà nel 2009 con la creazione di un tavolo di lavoro partecipato. Gli obiettivi previsti per questo tavolo di lavoro sono:
 - raccogliere le esperienze migliori, le **"buone pratiche"** di organizzazione dei volontari nei musei (attraverso ricerche mirate a individuare casi di studio esemplari);
 - mettere a fuoco gli **aspetti cruciali** del rapporto tra musei e volontari;
 - definire, col concorso di entrambe le parti – musei e volontari – delle **linee di azione ottimali** su cui orientare le scelte di musei e organizzazioni di volontariato per il futuro;
 - infine, se la proposta è condivisa, produrre un modello di **"manuale del volontario"** di cui ogni museo potrà dotarsi per l'avvenire, integrandolo con le informazioni relative alla propria struttura.
- sempre nel 2008, si è tenuto un incontro pubblico, cui sono stati chiamati ad intervenire rappresentanti di ICOM Italia, della FIDAM, Federazione Italiana Amici dei Musei (la cui voce era portata dal Presidente dell'Uni.Vo.C.A., associazione piemontese "ombrello" di varie organizzazioni di volontariato culturale) e del progetto VOCH, Volunteers for Cultural Heritage⁶. Obiettivo di tale incontro era richiamare le linee generali del dibattito nazionale e internazionale sul ruolo dei volontari nei musei e sulle condizioni per un loro corretto inserimento all'interno di questi ultimi.

Si è infatti ritenuto necessario, prima di procedere ad un confronto a livello locale, inquadrare la questione nella più ampia cornice, nazionale e internazionale, in cui essa è oggi affrontata, producendo risultati importanti per quel che concerne la

definizione del ruolo dei volontari (anche nei risvolti che questo può implicare sotto un più ampio profilo museologico, per rapporto con la funzione sociale del museo) e la circolazione di modelli e buone pratiche.

Nel mentre, la messa a punto di elenchi capillari delle organizzazioni di volontariato attive presso i musei piemontesi permetterà di avviare su basi più sistematiche e continuative una comunicazione tra queste ultime e gli enti regionali (anche tramite i Centri di Servizio per il Volontariato), che corrisponde ad un bisogno di informazione e di coinvolgimento nelle politiche per i beni culturali espresso in più occasioni dagli esponenti del volontariato museale.

NOTE

1 - Il Censimento dei musei e dei beni culturali, promosso e finanziato dalla Regione Piemonte e realizzato dall'Osservatorio Culturale del Piemonte (Fondazione Fitzcarraldo e IRES Piemonte) in collaborazione con l'ISTAT, ha preso in considerazione i musei e i beni culturali del Piemonte accessibili al pubblico in forma regolamentata: la campagna di rilevamento (effettuata tra settembre 2002 e gennaio 2003) ha portato alla individuazione di circa 540 beni tra musei, scavi archeologici, castelli, palazzi monumentali, collezioni, riserve naturali, parchi, orti botanici, sacri monti, centri espositivi, ecc. Una documentazione in merito è disponibile sul web all'indirizzo: <http://risorsebeniculturali.fitzcarraldo.it/risorsebeniculturali/materiali/documentazioneincontri/censimento-dei-musei-e-dei-beni-culturali-del-piemonte>.

2 - La percentuale è risultata sostanzialmente confermata dall'indagine che Fitzcarraldo ha condotto nel 2006, in vista della redazione del Manuale del volontario museale (alla quale si accenna nel seguito dell'intervento): il 47% dei musei che hanno risposto al questionario allora spedito risultava gestito a titolo esclusivamente volontario.

3 - Dati desunti dal Censimento dei musei e dei beni culturali, 2002. Lo squilibrio numerico è più forte se si considerano i musei collocati fuori dei capoluoghi provinciali.

Se si allarga il campo a comprendere il totale di musei più beni culturali piemontesi, i volontari risultano più di 3.900 persone, su un totale di circa 5.400 operatori.

L'impegno orario individuale è, d'altronde, fortemente più basso che nel caso del personale retribuito: considerando i soli musei, il totale in Full Time Equivalent (pari a 40 ore di impegno settimanale) dà meno di 200 per i volontari, mentre nel caso del personale retribuito è di 730.

4 - Nelle Risoluzioni di Verona, approvate dalla Terza Conferenza Nazionale dei Musei d'Italia il 4 dicembre 2007, ribadendo con forza il ruolo positivo che il volontariato può giocare in vista di un modello partecipato, sostenibile e sussidiario di tutela e valorizzazione del patrimonio culturale, si richiama tuttavia la necessità di garantire che la gestione dei musei soddisfi requisiti di qualità per i quali si richiede un apporto di competenze professionali (leggasi: retribuite).

5 - Il manuale è scaricabile in formato digitale dal portale web www.risorsebeniculturali.it.

6 - *La qualità nell'organizzazione del volontariato museale*, incontro tenutosi a Torino il 1 dicembre 2008, a cura di Fondazione Fitzcarraldo e Regione Piemonte.

Nuove forme di volontariato culturale: il caso dei festival

Maria Guida

Il continuo proliferare di festival, che da un decennio sembra interessare città, paesi, borghi di ogni dimensione e vocazione, rappresenta ormai un fenomeno rilevante, che vede l'alternarsi e lo specializzarsi di ogni genere di tema: dalla creatività al giornalismo, dal fund raising all'energia, per citarne solo alcuni. Questo fermento ha stimolato tutta una serie di attività economiche produttive, sociali e culturali¹ che hanno dato vita a diverse forme di partecipazione.

Per studiare il fenomeno del volontariato nei festival si è scelto di intervistare grandi e piccoli festival, dislocati in varie città italiane per poter mettere in luce differenti aspetti del fenomeno. I casi di studio scelti vantano un'esperienza in questo settore che permette di analizzare il fenomeno nella sua evoluzione nel tempo.

I festival scelti sono: il festivalletterature di Mantova² che ha un'esperienza più che decennale nel settore, il Festival della scienza di Genova³, che ha creato nuove forme di volontariato promuovendo l'ospitalità, il Festival dell'economia di Trento⁴, il Festival di arte contemporanea di Faenza⁵, il Bibolbul - Festival del fumetto⁶ e il FutureFilmFestival di Bologna⁷, che hanno sperimentato l'aiuto dei volontari in diverse attività.

Gli aspetti presi in esame dalla ricerca riguardano:

- dati socio anagrafici (età, provenienza geografica);
- tipologia di mansioni svolte;
- formazione (di base, realizzata ad hoc per il festival);
- sistema di reclutamento;
- gratificazione e benefici;
- motivazione;
- coordinamento;
- inserimento lavorativo.

UN IDENTIKIT DEI VOLONTARI NEI FESTIVAL

Uno degli aspetti salienti che emerge è che il volontariato nei festival è tendenzialmente un fenomeno giovanile. Questo è un dato in controtendenza con altre forme di volontariato che lamentano un invecchiamento della partecipazione. Il mondo dei festival sembra essere popolato da giovani e giovanissimi, dato confermato anche dai festival che sono stati presi in esame.

Il festivalletterature di Mantova si è interrogato sul fenomeno⁸ ed emerge che le motivazioni che favoriscono la partecipazione giovanile riguardano la natura delle attività proposte: sono perlopiù accessibili a tutti, di immediata utilità, non comportano percorsi formativi impegnativi, danno un ritorno visibile e immediato dell'impegno dedicato, non richiedono un elevato coinvolgimento emotivo e hanno un accesso di tipo democratico per alcune attività. La fascia di età è ampia ed è composta da ragazzi e ragazze dai 13 ai 25 anni, che sono per il 67% donne e per la maggior parte provengono dalla provincia di Mantova, invece i restanti provengono da diverse zone dell'Italia e dall'estero.

Anche il Festival dell'arte contemporanea di Faenza si caratterizza per la presenza di giovani di età compresa tra i 22 e i 26 anni. Anche ragazzi che provengono dalle scuole superiori di Faenza partecipano in manie-

ra attiva. L'obiettivo del festival di arte contemporanea è quello di coinvolgere i giovani in un'esperienza di immersione totale, trascorrere tre giorni a contatto con alcuni dei protagonisti di livello internazionale. In generale si cerca di coinvolgere i residenti per un problema di ospitalità ma spesso si sono registrate anche partecipazioni da diverse regioni di Italia e anche da altre città europee.

I volontari del festival della scienza di Genova rappresentano un caso del tutto singolare in quanto è l'intero nucleo familiare che mette a disposizione la propria casa per offrire ospitalità ai partecipanti del festival, quindi le fasce di età sono differenziate. Gli altri festival sono in linea con le tendenze precedentemente descritte e la fascia di età è compresa perlopiù tra i 18 ai 27 anni. Per il Future Film Festival la fascia di età è compresa tra i 19 e 24 anni, per la maggior parte sono studenti del Dams e di Ingegneria. I 15 volontari che hanno partecipato alla II edizione del Bibolbul-Festival del Fumetto erano prevalentemente studenti universitari che provenivano dalla facoltà di Scienze della formazione, ma anche alcuni insegnanti, grafici e illustratori. Per la maggior parte provenivano da Bologna ma anche da Roma, Firenze e Padova. I volontari del festival di economia di Trento sono in gran parte studenti e lavoratori, con una età media di 25 anni che provengono da Trento ma anche da fuori regione.

PRINCIPALI ATTIVITÀ SVOLTE PER I FESTIVAL

Le principali mansioni svolte dai volontari nei festival riguardano l'accoglienza, ma ogni festival si differenzia per alcune attività caratterizzanti. Nel Festivalletterature di Mantova i volontari sono impegnati in diverse attività: box-office per la vendita dei biglietti, punti informativi dislocati per la città sugli eventi per il controllo degli ingressi; al Festival dei bambini, nell'allestimento dei luoghi, nell'accompagnamento degli autori, per la documentazione visiva, nella redazione del sito internet, in funzioni di interpretariato a sostegno della segreteria e in tutte le mansioni che sono necessarie.

I volontari del Festival di arte contemporanea di Faenza si occupano dell'accoglienza dei relatori e del pubblico, dell'assistenza al servizio di interpretariato o all'ufficio stampa, dell'allestimento della città. Tra le principali attività svolte ci sono: l'ufficio stampa, aggiornamento del sito con foto, video e contenuti di vario tipo, servizi di accoglienza in sala, assistenza ai relatori, servizio informativo, promozione del sito e di alcuni incontri, gestione del blog.

Per il Bibolbul - Festival del Fumetto di Bologna una parte cospicua delle attività è dedicata all'allestimento delle mostre e degli spazi che ospitano il festival. Mentre per il FutureFilmFestival di Bologna oltre ad occuparsi dell'accoglienza (maschere di sala e servizio informazioni), i volontari svolgono un ruolo importante nelle biglietterie, nella comunicazione, e sono impegnati anche nell'ufficio stampa, nel servizio di segreteria e nell'allestimento degli spazi.

Tra le varie forme di volontariato quella del Festival della Scienza si contraddistingue per l'"ospitalità", ossia organizzazione delle tradizionali "cene del Festival" e i pernottamenti degli scienziati che lo desiderano in case private selezionate. Nel 2008 ci sono stati più di 600 ospiti alle cene organizzate dagli Amici del Festival. In totale il gruppo di persone che negli anni si sono rese disponibili per tale attività, che viene svolta a titolo completamente gratuito, è composto da oltre 70 famiglie.

Durante l'anno sono organizzati degli incontri informativi e altri più "ristretti" a fini organizzativi. Questa specifica attività assume un particolare rilievo nei confronti del Festival della Scienza perché ha consentito il contenimento di almeno 30.000 euro di costi tenuto conto che:

- sono state organizzate cene in 20 famiglie genovesi che hanno coinvolto 500 ospiti totali, di cui 425 esterni e un 20% di staff, con un controvalore in termini economici non inferiore ai 20.000 euro;
- sono stati assicurati pernottamenti agli animatori per un totale di 250 notti con un controvalore in termini economici non inferiore agli 8.000 euro;
- sono stati assicurati pernottamenti per gli scienziati per un totale di 30 notti con un controvalore in termini economici non inferiore ai 2.000 euro.

IL SISTEMA DI RECLUTAMENTO

Diversi sono i modi in cui sono reclutati i volontari. La maggior parte dei festival predispone una scheda presente sui diversi siti per rilevare la disponibilità ad impegnarsi nell'attività di volontariato per la realizzazione del festival, alla quale il Future Film Festival fa seguire un colloquio conoscitivo per verificare le affinità rispetto alle attività che andranno a svolgere. Il Festivalletterature di Mantova, con la compilazione della scheda disponibile on line, rileva: il settore in cui si intende fare volontariato, la disponibilità per giorni e le esperienze precedenti. I criteri di selezione utilizzati riguardano l'ordine di arrivo delle domande, la disponibilità e le esperienze pregresse. L'obiettivo dell'organizzazione è quello di puntare ad una fidelizzazione dei volontari per dare continuità al percorso formativo e consolidare il rapporto con la città e il festival. Infatti il 70% dei volontari ha già partecipato alle precedenti edizioni e il 30% invece, è costituito da nuovi candidati; ciò è dovuto ad un problema di ricettività: poichè Mantova è di piccole dimensioni non è in grado di ospitare un numero elevato di volontari. Ai volontari viene dato vitto e alloggio e non sono previste altre forme di rimborso spese.

Anche per il Festival di arte contemporanea di Faenza è stata predisposta una scheda dettagliata per individuare oltre la disponibilità, le competenze nelle diverse attività, le affinità delle esperienze pregresse con le attività che si dovranno svolgere; l'obiettivo è contribuire all'organizzazione, alla promozione e alla realizzazione del festival.

Il festival ha una durata di tre giorni ma i volontari sono coinvolti tutto l'anno in altri eventi per promuovere la partecipazione e l'affiatamento del gruppo. A partire dal mese di settembre 2008 fino ai giorni del festival, dal 17 al 19 aprile per l'edizione 2009, i volontari partecipano agli appuntamenti di promozione del festival, contribuiscono all'organizzazione della manifestazione, sono presenti in tutte le sedi, nei punti di accoglienza e di informazione del festival. Nella scheda sono rilevati: i dati anagrafici, il titolo di studio, la conoscenza delle lingue straniere parlate, le competenze video e fotografiche ed altre competenze; la disponibilità a promuovere il festival di Faenza in altre città, allestire la città e le sedi del festival, fornire informazioni, accogliere il pubblico del festival in tutte le sue sedi, accogliere e assistere i relatori, assistere il servizio di documentazione video e fotografico, assistere l'ufficio stampa e l'aggiornamento del sito (redazione articoli, news, interviste).

LA FORMAZIONE E IL COORDINAMENTO

Ogni esperienza partecipativa ha un valore formativo perché in qualche modo contribuisce a sviluppare ed acquisire competenze trasversali, permette di essere in grado di relazionarsi, di riuscire a gestire situazioni problematiche, accrescere il capitale sociale, arricchire il patrimonio di contatti e di conoscenze, favorire anche l'accesso nel mondo del lavoro, acquisire competenze specifiche di settore.

Il volontariato rappresenta una buona occasione per mettersi alla prova in un contesto diverso dalla scuola o dall'università o da contesti formativi "tradizionali" ed è la possibilità di: formarsi e di fare esperienza pratica assumendosi delle responsabilità e dei compiti da seguire; contribuisce al consolidamento dell'identità personale e professionale dei partecipanti.

Nel caso del Festivalletterature di Mantova l'attività di formazione, a cui sono dedicate due giornate prima dell'inizio del festival, è gestita dai volontari senior che hanno partecipato alle precedenti edizioni. Il settore della documentazione visiva, fotografia e video, fa eccezione, infatti, è previsto un periodo di formazione che dura circa una settimana, dove sono realizzati alcuni laboratori con gli ospiti del festival al fine di acquisire competenze specifiche per la realizzazione della documentazione visiva.

Per il Festival di arte contemporanea di Faenza la formazione dei volontari avviene con la partecipazione agli altri eventi, fiere, convegni, organizzati per promuovere il festival. A partire da settembre i volontari sono invitati a partecipare agli appuntamenti riguardanti il festival, conoscere lo staff del festival e avere un ruolo attivo nell'organizzazione a partire dall'inizio. Attraverso una giornata preliminare dall'inizio del festival i volontari entrano in contatto con ogni area o settore in cui presteranno servizio.

Il FutureFilmFestival e il Bibolbul - Festival del fumetto formano i volontari facendo loro visitare gli spazi, fornendo indicazioni pratiche sulle modalità di comportamento in pubblico, informazioni sulla struttura e articolazione del

festival e nello specifico indicazioni sulle mansioni da svolgere. Il tutto si articola in tre giornate per il primo festival e in due mezza giornate per il secondo.

Il festival dell'economia di Trento, invece, organizza la formazione iniziale con un briefing in cui vengono esplicitate le principali mansioni in cui saranno coinvolti i volontari.

Per la maggior parte dei festival esiste un coordinamento unico dei volontari e poi ad ogni settore, secondo le esigenze, vengono attribuiti dei volontari che sono coordinati da un capo area, questo avviene soprattutto per i festival dislocati su più spazi, come il Future Film Festival, Bibolbul - Festival del fumetto.

Il coordinatore dei volontari svolge una funzione comunicativa e organizzativa, tiene conto, nell'assegnazione dei compiti, delle esigenze dei volontari.

QUALI SONO LE MOTIVAZIONI CHE SPINGONO I VOLONTARI?

Le motivazioni dei partecipanti sono diverse e spaziano dal desiderio di divertirsi all'impulso di rendersi utili verso l'organizzazione e a partecipare alla vita della città, dall'approfondimento dei propri interessi culturali al desiderio di socializzare e incontrarsi con altri giovani. I fattori che contribuiscono a gratificare i volontari sono legati al desiderio di compiere una esperienza importante nel proprio percorso di crescita umana e culturale e alla consapevolezza di svolgere un servizio utile per la collettività. Un altro elemento importante è la possibilità di accrescere competenze utili per il mondo del lavoro come, ad esempio, la comunicazione e il lavoro di gruppo. Inoltre, in relazione alle mansioni svolte, l'attività di volontariato può essere una buona palestra per imparare a parlare in pubblico, elaborare e redigere differenti tipologie di testi, apprendere le modalità e i processi con cui si costruiscono gli eventi.

Le motivazioni che spingono a fare volontariato possono essere di diversa natura: alcune nascono da un bisogno socio-relazionale, altre vogliono soddisfare un bisogno di tipo altruistico, altre ancora sono espressione di senso civico e danno vita a nuove forme di partecipazione.

Il caso dell'"Associazione degli Amici del Festival della Scienza"¹⁰ di Genova testimonia come è possibile operare mossi da motivazioni diverse che spaziano dalla passione e curiosità verso la scienza all'impegno per la realizzazione di una manifestazione come il festival che ha un forte impatto sul territorio; inoltre è l'occasione per arricchire le proprie relazioni sociali.

IL SISTEMA DI GRATIFICAZIONE

Il sistema di gratificazione è garantito da un reciproco scambio tra associazione e volontari. Il festival genovese si pone l'obiettivo di favorire il massimo coinvolgimento e una partecipazione attiva del pubblico alla manifestazione. Per ringraziare le famiglie che collaborano al festival viene consegnato qualche giorno prima del Festival un kit personale che mette a disposizione numerose agevolazioni: pass nominativi validi per l'intero periodo del Festival, sconti, fruizione delle iniziative organizzate nel corso dell'anno e inviti per occasioni speciali, come una cena o una chiacchierata con uno scienziato di fama internazionale.

In genere tutti i festival mettono a disposizione vitto, alloggio e gadget della manifestazione. Il festival di arte contemporanea di Faenza offre la possibilità di scegliere gli autori da seguire e regala libri e cataloghi. C'è chi come il FutureFilmFestival di Bologna, per testimoniare l'impegno del servizio svolto dai volontari, rilascia un attestato di partecipazione. Il sistema di gratificazione per il Festival del Fumetto è garantito da una particolare attenzione alle passioni dei singoli volontari che hanno la possibilità di indicare una preferenza nel seguire gli autori, con i quali sono organizzate anche delle cene.

Negli anni l'impiego dei volontari nei festival è stato sempre maggiore e questo ha portato a considerare il fenomeno di portata rilevante per diverse motivazioni: i volontari sono considerati una risorsa per i festival sia da un punto di vista operativo sia perché, in alcuni casi, questo coinvolgimento genera ricadute economiche rilevanti come succede per il Festival della scienza di Genova con l'ospitalità e per il festivalletterature di Mantova che è arrivato a impiegare circa 640 volontari.

Il volontariato nel festival permette di promuovere nuove forme di aggregazione e di socializzazione, offre la possibilità di coltivare i propri interessi prevedendo una partecipazione attiva alla realizzazione di alcune attività, è il modo di prestare un servizio per una comunità, è la possibilità di fare un'esperienza e di mettere in campo le proprie competenze e di formarsi sul campo.

NOTE

1 - Saltini S. e Trimarchi M., *L'economia della cultura. Economia e politica dei festival: L'esperienza di "Taormina Arte"*. Management della cultura. Politiche culturali, SDA Bocconi, ottobre 2001.

2 - **Festivaletterature di Mantova** è ormai alla sua XII edizione, negli anni ha realizzato quasi mille eventi tra incontri con autori, spettacoli teatrali e musicali, laboratori per bambini e adulti in circa cento diversi luoghi di Mantova. Il Festivaletteratura è una manifestazione rivolta agli amanti della lettura ed ogni anno arricchisce il suo programma con percorsi guidati al patrimonio storico culturale della città, momenti teatrali con importanti autori, reading di poesia, spettacoli musicali, incontri dedicati all'arte, all'architettura, al design e al libro illustrato. I volontari coinvolti sono circa 640 (www.festivaletteratura.it).

3 - **Festival della scienza di Genova**, si avvale di 70 famiglie volontarie. È alla sua IV edizione diventando il punto di riferimento nella divulgazione scientifica in Italia e in Europa. Fortemente radicato nel territorio, con appuntamenti ed eventi dislocati in varie sedi della Liguria. Ideato e organizzato dall'Associazione Festival della Scienza, in collaborazione con il Comune di Genova e con i partner fondatori Telecom Italia e Compagnia di San Paolo (www.festivalscienza.it).

4 - **Festival dell'economia di Trento**, si è conclusa il 1 giugno 2009 la IV edizione; i volontari che sono stati protagonisti e parte attiva della manifestazione sono stati circa 50. La manifestazione, nonostante la specificità del tema, coinvolge studiosi che provengono da diverse discipline come per esempio filosofia, sociologia, arte, ecc., e diventa un momento di confronto e scambio su tematiche di comune interesse (<http://2008.festivaleconomia.eu>).

5 - **Festival di arte contemporanea di Faenza** affronta questioni legate ai temi dell'arte contemporanea e delle sue istituzioni, sia in Italia che all'estero, propone una molteplicità di occasioni dedicate alla riflessione e all'analisi. Quella del 2009 è la II edizione, ed ha coinvolto circa 250 volontari (www.festivalartecontemporanea.it).

6 - **Bibolbul - Festival del fumetto di Bologna** è alla sua III edizione. Il festival è organizzato dall'associazione Hamelin e coinvolge numerosi partner (istituzioni, musei, gallerie, librerie, biblioteche, editori, sponsor). È un momento di incontro tra autori, appassionati e lettori, di scoperta e divulgazione del fumetto. Il festival si struttura con mostre, incontri e proiezioni in diversi luoghi della città ed i volontari che hanno partecipato nel 2009 sono stati 20 (www.bibolbul.net).

7 - **FutureFilmFestival di Bologna**, il festival cinematografico internazionale dedicato al cinema d'animazione e alle nuove tecnologie, è giunto alla sua XI edizione. L'evento bolognese ha fatto conoscere in Italia nomi illustri della cinematografia mondiale. Il festival è gestito e promosso dall'"Associazione Amici del Future Film Festival" e nel 2009 ha coinvolto 40 volontari. (www.futurefilmfestival.org).

8 - Centro Servizi per il volontariato Mantovano, Ricerca sul volontariato giovanile del Festivaletterature di Mantova, 2007.

9 - Centro Servizi per il Volontariato Mantova Mantovano – CSVM (2007), *I Volontari Blu. Ricerca sul Volontariato Giovanile del Festivaletteratura di Mantova*, CSVM, Mantova.

10 - Oggi l'Associazione Amici del Festival conta oltre 400 Soci Amici, 100 Scuole Amiche del Festival di ogni ordine e grado, e diverse Associazioni Amiche.

Servizio Civile e patrimonio culturale: esperienze a confronto

Maria Guida

INTRODUZIONE

Il Servizio Civile Nazionale, istituito con la Legge 6 marzo 2001 n. 64, è un "modo di difendere la patria", una difesa che non deve essere riferita al territorio dello Stato e alla tutela dei suoi confini esterni, quanto alla condivisione di valori comuni e fondanti l'ordinamento democratico¹.

Il Servizio Civile è un'attività promossa istituzionalmente, è rivolta alla popolazione giovanile compresa tra i 18 e i 28 anni, che mira a promuovere in diversi modi l'impegno sociale verso la comunità nel suo complesso ed è finalizzato a sviluppare esperienze di cittadinanza attiva. È un'attività temporaneamente limitata che ha una durata di dodici mesi, ed è un'esperienza qualificante, che favorisce l'ampliamento del proprio bagaglio di conoscenze e per la quale è riconosciuto un corrispettivo economico.

Prima di entrare nel dettaglio del Servizio Civile nel patrimonio culturale vediamo che si possono riscontrare degli elementi comuni nell'esperienza di Servizio Civile:

- ha carattere di impegno pubblico, in genere regolamentato da leggi, finanziamenti, uffici di coordinamento, un orientamento alla popolazione giovanile in transizione verso la vita adulta e l'ingresso a pieno titolo nel mondo del lavoro, coinvolta in forme temporanee nelle attività proposte e ricompensata con un incentivo economico;
- le attività sono finalizzate verso il "bene comune", ossia verso obiettivi di interesse collettivo, anche quando il servizio viene svolto presso organizzazioni indipendenti;
- una volontà più o meno esplicita di formazione di cittadini consapevoli, motivati alla partecipazione, attivi nelle comunità locali;
- una posizione distinta tra il volontariato, il lavoro per il mercato, il servizio pubblico².

AREE DI INTERVENTO

È possibile prestare Servizio Civile in diverse aree riconducibili a differenti settori: assistenza, protezione civile, ambiente, patrimonio artistico e culturale, educazione e promozione culturale, Servizio Civile all'estero. La nostra ricerca mira soprattutto ad indagare le aree legate al patrimonio artistico e culturale e all'educazione e promozione culturale. Analizzando la ripartizione dei progetti per settori in riferimento all'anno 2008 si registra che i volontari richiesti dai progetti di Servizio Civile nazionale sono: per il settore dell'assistenza il 61,50%, dato in aumento rispetto all'anno precedente, con una crescita di circa 4,5 punti percentuali rispetto al 2007. Il settore "educazione e promozione culturale" riguarda circa il 20% dei progetti. Comparando i dati rispetto al 2007 si rileva che quest'ultimo settore ha subito una perdita a vantaggio dell'assistenza. Il 10,58% invece è rappresentato da progetti legati alla salvaguardia del patrimonio artistico e culturale e il restante da progetti di protezione civile (3,76%)³.

Per dare un'idea della dimensione del fenomeno si riportano i dati riguardanti l'area 1 "Cura e conservazione biblioteche" riferiti all'anno 2007. Sono stati 162 i progetti realizzati promossi da 111 enti e che hanno visto l'impegno di 1.448 volontari in tutta Italia⁴.

I dati del 2009 sottolineano che il settore culturale ha avuto una battuta d'arresto, i progetti finanziati e l'attenzione si sono concentrati nel settore assistenza per porre rimedio alle urgenze di questo ambito.

MOTIVAZIONE

Il Servizio Civile rientra in quelle che Massimo Paci⁵ definisce le “attività fuori mercato socialmente riconosciute”, per sottolinearne la rilevanza crescente nella società contemporanea e la loro legittimazione pubblica per un riconoscimento sociale ed economico.

Da quanto emerge nella ricerca realizzata nel 2008⁶ il Servizio Civile è considerato da alcuni partecipanti un'esperienza diretta ad approfondire la propria formazione universitaria, per altri è una scelta affrontata subito dopo la scuola al fine di orientarsi rispetto alle proprie vocazioni e per approfondire le scelte formative e professionali. I giovani del Servizio Civile hanno una frequenza decisamente maggiore dei loro coetanei italiani sia a forme di partecipazione al sistema di rappresentanza istituzionale (campagne elettorali) sia a forme di partecipazione non convenzionale (manifestazioni sui temi del lavoro, della scuola e dell'università). La scelta di partecipare al Servizio Civile non è legata necessariamente a precedenti esperienze di volontariato in quanto più della metà (il 58%)⁷ non ha mai fatto questa esperienza, ma la motivazione è spesso dettata dalla crescita personale, dall'interesse per il progetto, da obiettivi formativi e a volte ci sono anche aspettative legate ad una possibile occupazione futura, ma sono sempre di meno i giovani che vivono l'esperienza del Servizio Civile come opportunità per entrare nel mondo del lavoro. La componente altruistica è una delle motivazioni che spinge i giovani a fare questa esperienza e il più delle volte è vista come un'opportunità per la propria crescita che incide sulla formazione civica e sociale, attraverso l'acquisizione di nuove competenze che favoriscono una visione solidaristica⁸.

LA FORMAZIONE GENERALE E SPECIFICA

Assume un ruolo molto importante la **formazione** vista come preparazione allo svolgimento del Servizio Civile, ma anche come possibilità di accrescere la partecipazione attiva dei giovani alla vita della società, la consapevolezza sul significato della scelta e dell'esperienza di Servizio Civile Nazionale, un'occasione di apprendimento e di acquisizione di conoscenze specifiche. Come è anche sottolineato dalla lettera e) dell'art.1 della legge n. 64 del 2001 che prevede come specifica finalità del Servizio Civile nazionale l'aspetto formativo per i giovani. La formazione dei volontari è realizzata dagli enti presso i quali si svolge il servizio ed è suddivisa in due fasi. La *formazione generale* che si articola in una presentazione del Servizio Civile e dei principi che ne sono alla base. La *formazione specifica* che permette di acquisire le conoscenze necessarie per lo svolgimento delle attività previste dal progetto, attraverso l'approfondimento degli argomenti trattati e la condivisione dei metodi per supportare la realizzazione delle attività del servizio. Per i progetti che riguardano il settore del patrimonio culturale, data anche la specificità dei progetti, nei requisiti di ammissione al bando vengono richieste delle lauree o dei percorsi di studi che hanno già portato a sviluppare delle conoscenze specifiche rispetto al tema. Le ore di approfondimento previste dalla formazione specifica di solito riguardano un focus sulle problematiche relative al bene o all'area di intervento del progetto.

IL CASO DEL COMUNE DI ROMA

Al fine di fornire un esempio significativo si è scelto di porre sotto osservazione il Comune di Roma che negli anni ha ormai maturato una vasta esperienza nel settore. Nel 2009 presso il Comune di Roma sono stati attivati 10 progetti per un totale di 128 volontari impegnati. Nello specifico negli anni 2007-2009 il numero complessivo dei volontari coinvolti nei progetti di Servizio Civile presso la Sovrintendenza BB.CC. del Comune di Roma è stato di 106 volontari in totale, di cui 74 ragazze e 32 ragazzi. La maggior parte, 57, sono studenti universitari, 38 laureati e 11 diplomati. Le motivazioni che spingono i volontari ad impegnarsi per un anno nell'attività di Servizio Civile sono molteplici: per 31 è un'“opportunità di inserimento occupazionale nell'ambito del settore culturale”, per 40 è un'“esperienza operativa nell'ambito degli studi in corso o terminati”, per 12 è “riconoscimento di crediti formativi e ampliamento del curriculum”, per 15 è un'“esperienza di lavoro in attesa di altre opportunità in ambiti lavorativi di altri settori” e per 8 ci sono altre motivazioni non specificate. Dopo il Servizio Civile i volontari continuano a essere coinvolti nelle attività culturali della Sovrintendenza, o riuniti in Associazioni, collaborano a progetti specifici. Inoltre qualcuno di loro par-

tecipa con qualche contratto di collaborazione personale non continuativa, questo avviene per 26 ragazzi⁹.

I progetti realizzati nel tempo hanno avuto una certa continuità, tra questi vi è “**Il patrimonio e la memoria – Mercati di Traiano**” che mira a sensibilizzare i cittadini sul patrimonio documentale in possesso dei Mercati di Traiano, sulla storia dell'area centrale della città. I volontari coinvolti nel progetto sono 18 nel 2009 e sono impegnati nell'ambito delle aree archeologiche gestite dalla Sovrintendenza BB.CC. del Comune di Roma, e in particolare presso il complesso monumentale dei Fori Imperiali. L'obiettivo del progetto è quello di valorizzare la vastissima documentazione giacente negli archivi storici di Roma. Si tratta di un patrimonio che è in parte ancora da raccogliere e in parte da “sistematizzare”, per renderlo fruibile al grande pubblico e agli studiosi allo scopo di valorizzare l'area archeologica dei Fori attraverso la comprensione delle dinamiche e degli eventi che ne hanno guidato le trasformazioni nel Medioevo e nell'Età Moderna.

Il progetto prevede una fase preliminare di formazione dei volontari, della durata di circa tre mesi, durante la quale sono svolte apposite visite guidate finalizzate a una quanto più approfondita conoscenza delle singole aree archeologiche gestite dall'Ufficio¹⁰.

In una serie di lezioni che si svolgono nella sede dell'Ufficio Fori i volontari approfondiscono le tematiche riguardanti l'area archeologica, ma anche le problematiche legate alla gestione.

Per la realizzazione di questo progetto i volontari selezionati sono laureati o studenti universitari in Lettere, con indirizzo Archeologia o Archivistica, e in Architettura.

Tra i **benefit** del progetto sono previsti: una tessera Metrebus per l'intero anno di Servizio Civile, un corso completo per il conseguimento della Patente Europea del computer o un corso analogo, l'ingresso gratuito all'intera area. Tra gli obiettivi vi è quello di far acquisire **competenze specifiche** nella gestione dei dati e nella comunicazione al pubblico nell'ambito della tutela e valorizzazione dei beni culturali, nell'utilizzo di applicazioni informatiche per gli scopi sopra descritti e ricerca d'archivio; nella conoscenza e documentazione di uno scavo archeologico e della metodologia di analisi storico-archeologica del territorio. La Sovrintendenza certifica la partecipazione al progetto con il rilascio di un attestato finale in cui sono indicati i ruoli e compiti svolti da ogni singolo partecipante¹¹. Nel 2009 sono stati finanziati altri due progetti, il primo, “Un colore, mille colori” riguarda l'educazione dei bambini dai 3 ai 6 anni alla percezione del mondo dell'arte e del colore, attraverso un percorso formativo nei Mercati di Traiano, che li prepara ad un primo approccio all'arte e ha visto l'impegno di 12 volontari. Il secondo, “Salvaguardia e valorizzazione dei beni culturali nel centro storico di Roma” ha coinvolto ben 40 volontari che supportano l'amministrazione comunale nelle attività connesse con la protezione, la salvaguardia e la valorizzazione dei beni culturali del centro storico di Roma. Tale progetto prevede l'aggiornamento e l'ampliamento dell'attuale censimento dei beni culturali esposti a rischio, a supporto dell'attività di pianificazione dell'emergenza e di organizzazione degli interventi da adottare per la salvaguardia dei beni culturali esposti, a partire dagli scenari dei fenomeni attesi elaborati dall'Ufficio Extradipartimentale della Protezione Civile. Tra gli obiettivi specifici del progetto ci sono quelli di sviluppare un uso sperimentale di tecnologie innovative, quali l'Rfid (Radio Frequency Identification), finalizzate alla salvaguardia e valorizzazione dei beni culturali; contribuire alla diffusione nella popolazione della cultura della salvaguardia e della valorizzazione dei beni culturali, con particolare riferimento alla popolazione in età scolare e a tutta la cittadinanza, ai non residenti e agli stranieri; realizzare una mappatura degli aspetti territoriali di beni culturali di maggior pregio presenti nel Centro Storico di Roma. Individuare i pericoli naturali ed antropici a cui è esposto il Centro Storico e i beni culturali in esso presenti; le aree di intervento strategico, nel Centro Storico, del “Sistema comunale di protezione civile” e del “Piano Generale di Emergenza di Protezione Civile”; contribuire all'aggiornamento e all'ampliamento dei dati sui beni culturali esposti a rischi naturali ed antropici nell'ambito del Centro Storico; contribuire alla diffusione capillare di informazioni concernenti la salvaguardia e la valorizzazione dei beni culturali nei luoghi di diretta fruizione dei beni stessi (siti archeologici, palazzi, musei, ecc.). Per la specificità del progetto, tra i requisiti richiesti nel bando, per accedere alla selezione vi è la frequenza o il completamento degli studi nei seguenti indirizzi universitari: Scienze geologiche; Architettura, Urbanistica e SIT (Sistemi Informativi Territoriali); Ingegneria civile, edile, ambientale; Scienze sociali, Scienze della formazione; Scienze della Comunicazione e Marketing culturale, Informatica, Scienze dei Beni culturali ed ambientali, Conservazione e Restauro dei BB.CC.

L'ESPERIENZA DELLE BIBLIOTECHE DI ROMA

Un ruolo molto importante svolgono anche le Biblioteche di Roma che, trasformate in Istituzione nel 1996, sono unificate in un unico sistema e non più dipendenti ognuna dalla relativa circoscrizione, ora Municipio.

Sono diversi i progetti di volontariato per la promozione della lettura e l'uso dei servizi bibliotecari che hanno visto la partecipazione di operatori volontari.

I cinque progetti finanziati nell'ambito del Servizio Civile Nazionale nel 2009 vedono coinvolti circa 50 volontari. Le aree tematiche sono diverse: la promozione dell'uso delle risorse bibliotecarie da parte degli adolescenti, la pratica della lettura ad alta voce in biblioteca, l'organizzazione di visite guidate e laboratori creativi per bambini. Il progetto "Ascolta guarda e sfoglia: in biblioteca c'è un libro anche per te" ha coinvolto 24 volontari ed altri 6 sono stati impiegati nel progetto "Biblioteche solidali 2009-2010: sostenere il diritto alla lettura nei Paesi del sud del mondo" che attraverso la cooperazione tra biblioteche, Ong, Onlus e partner locali, sostiene lo sviluppo di iniziative relative al libro e alla lettura nei Paesi del sud del mondo e accresce la conoscenza di problemi e tematiche legate ai Paesi coinvolti e alla loro cultura.

Il progetto "Aggiungi un posto in biblioteca: informazioni, libri, software e sussidi per la dislessia e l'autismo" è impegnato nel facilitare l'integrazione scolastica e sociale del bambino con problemi di dislessia e autismo, contribuendo al superamento di possibili condizioni di emarginazione e di isolamento.

Altra tematica è affrontata da "Racconti di madre natura in biblioteca" rivolto ai bambini di età compresa tra i 5 e i 12 anni che ha lo scopo di migliorare le loro capacità di ascolto e di lettura, cercando di stimolarli alla scoperta del contatto con la natura e dei problemi ambientali.

Il progetto "Io con il computer sono un cittadino attivo" vuole garantire una maggiore autonomia personale e una migliore integrazione nella società del disabile visivo, contribuendo a superare le condizioni di emarginazione e isolamento, attraverso l'utilizzo di adeguate tecnologie informatiche.

Le problematiche che vedono impegnate le biblioteche nel sociale sono tante come per esempio "Biblioteche in carcere", progetto che fornisce un servizio per i detenuti e il personale degli istituti che coinvolge 20 biblioteche di istituto o di reparto all'interno delle sei carceri della città. Un altro settore che ha avuto una grande attenzione da parte dell'istituzione romana è l'Intercultura. "**Intercultura nelle Biblioteche 2005**" è un progetto che vede le Biblioteche di Roma impegnate nella promozione dell'accesso al servizio bibliotecario di base da parte di fasce deboli e categorie svantaggiate come i migranti¹³.

L'obiettivo principale del progetto è stato quello di favorire la partecipazione da parte di un'utenza svantaggiata, come quella degli stranieri migranti, promuovendo la frequentazione delle biblioteche da parte dei nuovi cittadini immigrati. I volontari hanno collaborato con gli operatori delle biblioteche per ottimizzare le potenzialità del progetto "l'italiano che mi serve" e nell'allestimento di sezioni o servizi interculturali.

Le 4 volontarie impegnate nel progetto, attualmente ancora impegnate, hanno competenze linguistiche specifiche: arabo, cinese, spagnolo e americano, e ciò ha sicuramente permesso di sviluppare degli interventi mirati. Il servizio interculturale dell'Istituzione Biblioteche di Roma coordina dal 1995 gli interventi nelle biblioteche a favore dell'integrazione, l'interscambio, la conoscenza reciproca delle culture diverse presenti nella città di Roma grazie all'apporto di circa 200.000 cittadini immigrati dal Sud del mondo e dall'Est europeo.

Nel corso degli anni gli interventi si sono sviluppati secondo linee diverse, partendo dall'adeguamento del patrimonio librario e multimediale delle biblioteche verso i Paesi di provenienza degli immigrati, fino a iniziative di intercultura con le scuole e le realtà del territorio, per approdare a progetti mirati all'abbattimento delle barriere culturali e linguistiche per l'esercizio di una piena **cittadinanza attiva** da parte dei migranti.

Tutte le attività interculturali delle biblioteche e del Servizio intercultura centrale vengono descritte e pubblicizzate nel sito internet www.romamultietnica.it, creato dagli operatori del Servizio per offrire uno spazio e una risonanza a tutte le attività e gli eventi della città di Roma, multietnica e interculturale.

Nel 2009 le Biblioteche di Roma hanno promosso un nuovo progetto "La valorizzazione del volontariato come funzione sociale fondamentale per il superamento di tutte le barriere". Obiettivo di tale progetto è stato quello di

arricchire le biblioteche di nuovi servizi quali la promozione del settore audio-video per i giovani e una maggiore accessibilità da parte dell'utenza svantaggiata, disabili, anziani, stranieri.

Per raggiungere tale obiettivo è stato promosso un bando aperto a tutte le associazioni del volontariato culturale e sociale. Molte associazioni hanno offerto la propria disponibilità a cooperare attraverso un complesso di supporti, strumenti, consulenze.

Un ruolo molto importante per la gestione delle Biblioteche assume l'Auser¹⁴, associazione di promozione e valorizzazione della terza età che per anni con i suoi volontari, giovani e anziani, ha svolto attività didattica e formativa nell'ambito dei beni culturali.

Sono circa 250 i volontari che si alternano tutto l'anno per gestire i 1.500 turni che permettono alle biblioteche di Roma di erogare costantemente il loro servizio. Quest'associazione è stata una delle prime che ha sviluppato delle convenzioni con le istituzioni preposte. L'Auser è impegnata anche in altre istituzioni culturali e coinvolge i volontari al fianco degli operatori museali in servizi di guardiania e accoglienza nei siti storici e archeologici e nelle ville storiche di Roma e del Lazio.

Da un'analisi e una lettura dei progetti realizzati nell'ambito del Comune di Roma emerge che il ruolo dei volontari che vi aderiscono è fondamentale per assicurare la realizzazione delle attività straordinarie, come succede per i volontari del Servizio Civile che partecipano a dei progetti specifici, ma anche ordinarie come i volontari dell'Auser che svolgono le loro attività su turnazione con i dipendenti nelle Biblioteche di Roma. I volontari del settore culturale sono dei cittadini accomunati da un forte interesse e una certa sensibilità per le problematiche relative al patrimonio culturale. Questi, nati sicuramente più tardi rispetto a quelli dei settori sociale e sanitario, negli anni stanno acquistando consapevolezza dell'importanza del loro ruolo e del contributo alla conservazione e valorizzazione del settore culturale, lo dimostrano anche il crescente numero di associazioni¹⁵. Tale settore richiede per lo svolgimento di alcune attività delle conoscenze e competenze specifiche che confermano il ruolo fondamentale di una formazione mirata. Dall'analisi condotta emerge che il successo di alcuni progetti è determinato da un insieme di fattori tra cui la formazione di origine, la motivazione e il coordinamento dei volontari. Il ruolo dei coordinatori risulta essere indispensabile per garantire la continuità, il monitoraggio e la valutazione dei progetti.

NOTE

1 - www.serviziocivile.it

2 - Pubblica res, Arci servizio civile nazionale, ASC, Indagine tra i volontari, 2007. www.serviziocivile.it

3 - Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ufficio Nazionale del Servizio Civile, Relazione al Parlamento, *Sulla organizzazione, sulla gestione e sullo svolgimento del servizio civile, (Anno 2008)*, Roma, 2009. www.serviziocivile.it

4 - Dati forniti dall'Ufficio Nazionale del Servizio civile.

5 - Paci M., (2005) *Nuovi lavori, nuovo welfare. Sicurezza e libertà nella società attiva*, Il Mulino, Bologna.

6 - Pubblica res, 2007 op.cit

7 - Pubblica res, 2007 op.cit.

8 - Ibidem.

9 - Dati forniti dalla Sovrintendenza BB.CC. del Comune di Roma giugno 2009 nell'intervista rilasciata dal coordinatore dei volontari Stefano Mariotti.

10 - www.comune.roma.it

11 - www.comune.roma.it

12 - www.comune.roma.it

13 - Coordinatrice del progetto Gabriella Sanna.

14 - <http://www.auser.it/>

15 - Cfr. si veda Guida M. e Nervi B., *Per una storia del volontariato culturale in Italia*, in questo stesso volume.

Storia del Servizio Civile Nazionale nella normativa italiana

Maria Laura Vergelli

La nascita del Servizio Civile Nazionale risale da un punto di vista normativo ai primi anni Settanta quando, con la **Legge n. 772 del 1972**¹, fu ammessa la possibilità di sostituire il servizio militare con quello "civile" a coloro che per ragioni filosofiche, morali o religiose erano contrari all'uso delle armi. Ciononostante, quanto meno a livello ideale, la nascita del Servizio Civile potrebbe invece farsi risalire all'istituzione stessa del servizio militare obbligatorio. Il fatto stesso dell'obbligatorietà, infatti, fece nascere nelle coscienze collettive la volontà sempre più risoluta nel tempo di contrapporsi a tale vincolo.

Il Servizio Civile, in quanto deroga ad un servizio obbligatorio, si configurava anch'esso come obbligatorio. I giovani che intendevano aderirvi erano equiparati a tutti gli effetti (civile, penale, amministrativo, disciplinare ed economico) a quelli impegnati nel servizio militare (art. 11) ed il loro compito era quello di intervenire in difesa della Patria, similmente alle Forze Armate, ma con mezzi esclusivamente non militari.

Tuttavia va rilevato che il Servizio Civile non ebbe subito un'ampia adesione. Infatti, probabilmente per scoraggiare chi intendeva farne richiesta, la legge stabiliva che la durata del servizio sarebbe stata superiore a quella di leva di 8 mesi (art. 5) e che durante lo svolgimento il giovane non avrebbe potuto assumere alcun altro tipo di impiego professionale (art. 7). Tali limitazioni costituivano a tutti gli effetti dei deterrenti per i giovani che si sarebbero visti prorogare considerevolmente l'ingresso nel mondo del lavoro. Con l'andare del tempo, tuttavia, grazie ad una sentenza della Corte Costituzionale², che giudicò tale prolungamento irragionevole e illegittimo³, ci fu la parificazione del Servizio Civile a quello militare.

Se tale disposizione fu, nella pratica, consentita a partire dalla suddetta sentenza, è soltanto nel 1998 che, con la **Legge n. 230**, gli venne dato un fondamento normativo. Questa legge, infatti, all'articolo 9 sanciva definitivamente la pari durata dei servizi determinando così nell'anno successivo la cifra record di 108.000 domande⁴. Di rilevante importanza, sempre nello stesso articolo, l'accento alla formazione. Il Servizio Civile, infatti, doveva comprendere un periodo di attività operativa e uno di formazione. Quest'ultima, composta di una parte di formazione civica e una di addestramento all'impiego che si intendeva svolgere, sarebbe stata coordinata dall'Ufficio Nazionale per il Servizio Civile (UNSC) in accordo con i Ministeri interessati e le Regioni. Altro contributo di questa norma è quello di aver fornito indicazioni più chiare sulle attività ammesse nel servizio, fra queste compare per la prima volta la *promozione culturale* e la *salvaguardia e fruizione del patrimonio artistico*.

A partire da quel momento, si diffuse un concetto nuovo di Servizio Civile, inteso non esclusivamente come rinuncia all'obbligo militare, ma come una scelta di vita avente una finalità propria e che, pertanto, poteva anche essere aperta alle donne. Cominciava a profilarsi una doppia prospettiva: da una parte un Servizio Civile obbligatorio per gli obiettori e gli inabili al servizio militare, dall'altra uno volontario per le donne. Con la sospensione della leva obbligatoria a partire dal 1 gennaio 2005⁵ il servizio militare divenne esclusivamente su base volontaria. Tale norma avrebbe potuto implicare, in linea di principio, la soppressione del Servizio Civile che, con la leva militare facoltativa, sembrava non avere più ragion d'essere. Tuttavia, tale soppressione avrebbe comportato una perdita enorme in termini di sviluppo sociale, assistenziale e civico realizzato

negli oltre venti anni di esperienze e fu per questo che nel 2001 con la **Legge n. 64** fu istituito il Servizio Civile Nazionale, ovvero un servizio definitivamente autonomo rispetto a quello militare, offerto indistintamente a uomini e donne, esclusivamente su base volontaria, avente fra le finalità la partecipazione *alla salvaguardia e tutela del patrimonio della Nazione*, con particolare riguardo, fra gli altri, al settore *storico-artistico e culturale*. La legge, inoltre, definiva gli ammessi al Servizio Civile⁶ e ne stabiliva la durata di 12 mesi.

L'anno successivo, con il **Decreto legislativo n. 77/2002**, *Disciplina del Servizio Civile Nazionale a norma dell'articolo 2 della legge 6 marzo 2001, n. 64*, furono definite importanti indicazioni sul servizio ed il ruolo dell'Ufficio Nazionale. Potevano fare richiesta di ammissione tutti i cittadini italiani, senza distinzioni di sesso, con un'età compresa tra i 18 e i 28 anni⁷, ne fu regolamentata la formazione e furono istituiti l'Albo Nazionale e quello Regionale, in cui le organizzazioni dotate dei requisiti richiesti potevano iscriversi per richiedere volontari.

Il 2006 è l'anno che vide un potenziamento del Servizio Civile attraverso l'emanazione di alcuni strumenti normativi che dettarono regole più chiare sul funzionamento e l'organizzazione, in particolare le iscrizioni, l'accreditamento degli enti e la formazione dei volontari.

Del 26 gennaio è il **Protocollo d'Intesa** tra l'UNSC, le Regioni e le Province autonome in cui si specificano le modalità di iscrizione degli enti e delle organizzazioni all'Albo Nazionale e a quello Regionale. Il mese successivo, il 2 febbraio, fu emanata la **Circolare Norme sull'accreditamento degli enti di Servizio Civile Nazionale** contenente le indicazioni sull'accertamento del possesso dei requisiti standard e sulle classi di accreditamento degli enti⁸. Il 4 aprile 2006 fu emanata la **Determinazione direttoriale**⁹, in cui si sottolinea l'importanza strategica della formazione ai fini del buon funzionamento dell'esperienza e della completa realizzazione dell'individuo. Sul tema del monitoraggio, invece, intervennero in seguito le Circolari del 31 luglio dello stesso anno, *Monitoraggio sulla formazione generale dei volontari in Servizio Civile Nazionale*, e quella del 24 maggio 2007, *Monitoraggio sulla formazione generale dei volontari*, entrambe che definiscono le modalità di attuazione e le istruzioni agli enti di Servizio Civile per gli adempimenti. Ultimo strumento regolamentare ad essere emanato in quell'anno fu il *Prontuario*, firmato con decreto del 3 agosto dal Ministro della solidarietà sociale, contenente indicazioni sulle modalità per la redazione e la presentazione dei progetti e sui criteri per la loro selezione e approvazione.

Di più recente emanazione invece è il Prontuario concernente la disciplina dei rapporti tra enti e volontari del Servizio Civile Nazionale, firmato dal Sottosegretario alla Presidenza del Consiglio dei Ministri nel febbraio del 2009. La necessità infatti di regolare tali rapporti fissando diritti e doveri di entrambe le parti ha portato alla nascita di tale documento in cui sono contenute norme di diritto e di buon senso per impostare il rapporto secondo criteri di trasparenza, impegno e responsabilità.

Tabella 1. Normativa sul Servizio Civile Nazionale

Riferimento normativo	Titolo	Contenuto	Implicazioni
Legge n. 772 del 15 dicembre 1972	Norme per il riconoscimento dell'obiezione di coscienza	Art. 1-5: coloro che per ragioni filosofiche o morali sono contrari all'uso personale delle armi possono sostituire il servizio militare con il Servizio Civile. La durata del servizio è superiore di 8 mesi rispetto a quello militare. Art. 11: i giovani ammessi a valersi delle disposizioni della presente legge sono equiparati ad ogni effetto civile, penale, amministrativo, disciplinare, nonché nel trattamento economico, ai cittadini che presentano il normale servizio militare.	Questa legge consente per la prima volta di sostituire il servizio militare con il Servizio Civile. Il Ministero per la difesa, nell'attesa dell'istituzione del Servizio Civile Nazionale, colloca gli ammessi presso enti, organizzazioni o corpi di assistenza, di istruzione e di protezione civile e di tutela del patrimonio forestale.

Riferimento normativo	Titolo	Contenuto	Implicazioni
Legge n. 230 del 8 luglio 1998	Nuove norme in materia di obiezione di coscienza	Art.1: l'obiezione di coscienza viene riconosciuto come un diritto del cittadino. Art.8: viene istituito presso la Presidenza del Consiglio dei ministri l'Ufficio Nazionale per il Servizio Civile (UNSC). Le finalità degli obiettori possono essere prevalentemente sociali ma anche di salvaguardia e fruizione del patrimonio artistico e ambientale. Art. 9: Il Servizio Civile ha una durata pari a quella del servizio militare di leva e comprende un periodo di formazione e un periodo di attività operativa. In attesa dell'istituzione del Servizio Civile Nazionale, il periodo di formazione dovrà prevedere un periodo di formazione civica e di addestramento generale al Servizio Civile differenziato secondo il tipo d'impiego.	La durata del Servizio Civile viene parificata a quella del servizio militare. In questo anno si registra la cifra record di domande: 108.000. Nasce l'ufficio preposto all'organizzazione e gestione del Servizio Civile: l'Ufficio Nazionale per il Servizio Civile. Tra le mansioni spettanti agli obiettori figurano per la prima volta anche quelle di tutela e fruizione del patrimonio storico artistico.
Legge n. 64 del 6 marzo 2001	Istituzione del Servizio Civile Nazionale	Art. 1: viene istituito il Servizio Civile Nazionale. Art. 3: gli enti o le organizzazioni private che intendono presentare progetti al SCN per avvalersi di volontari devono avere i seguenti requisiti: a) assenza di scopo di lucro; b) capacità organizzativa e possibilità d'impiego in rapporto al Servizio Civile volontario; c) corrispondenza tra i propri fini istituzionali e le finalità di cui all'articolo 1; d) svolgimento di un'attività continuativa da almeno tre anni.	Con questa legge viene istituito il "Servizio Civile Nazionale" che a partire dalla data di sospensione del servizio obbligatorio di leva sarà esclusivamente volontario. Vengono inoltre disciplinati nel dettaglio ambiti di azione, finalità e caratteristiche. Il Servizio Civile, che nasce per difendere la Patria con mezzi non militari, oltre a favorire la solidarietà e la cooperazione sociale a livello sia nazionale che internazionale, si occuperà di tutelare il patrimonio ambientale, storico-artistico e culturale della Nazione.
Decreto legislativo n. 77 del 5 aprile 2002	Disciplina del Servizio Civile Nazionale a norma dell'articolo 2 della legge 6 marzo 2001, n. 64	Art. 5: costituzione di un albo nazionale in cui si possono iscrivere gli enti e le organizzazioni che nel rispetto dei requisiti previsti dalla normativa intendono avvalersi di volontari per i loro progetti. Allo stesso modo sono istituiti per ogni regione gli albi regionali per quegli enti e organizzazioni che svolgono attività esclusivamente in ambito regionale. Art. 11 "Formazione al Servizio Civile": la formazione ha una durata complessiva non inferiore ad un mese e consiste in una fase di formazione generale al servizio (della durata minima di 30 ore) ed in una fase di formazione specifica (della durata minima di 50 ore) presso l'ente o l'organizzazione di destinazione. I corsi sono organizzati dall'Ufficio nazionale, dalle regioni e dalle province autonome, anche a livello provinciale o interprovinciale.	Questo Decreto legislativo disciplina il funzionamento del Servizio Civile ed il ruolo dell'Ufficio Nazionale. In particolare sono definiti i requisiti di ammissione, la durata del servizio, le caratteristiche a cui si devono attenere i progetti, il trattamento economico, ecc. Di rilevante importanza l'istituzione di un Albo nazionale, in cui le organizzazioni che rispettano i requisiti richiesti possono iscriversi per far richiesta di volontari, e la definizione delle attività formative.

Riferimento normativo	Titolo	Contenuto	Implicazioni
Legge n. 226 del 23 agosto 2004	Sospensione anticipata del servizio obbligatorio di leva e disciplina dei volontari di truppa in ferma prefissata, nonché delega al Governo per il conseguente coordinamento con la normativa di settore	Art. 1: le chiamate per lo svolgimento del servizio di leva sono sospese a decorrere dal 1° gennaio 2005.	Con questa legge viene definitivamente sospesa, a decorrere dal 1° gennaio 2005, la chiamata per la leva obbligatoria. Il Servizio Civile Nazionale, pertanto, a partire da quella data gestirà di fatto solo volontari. Il 2005 è quindi l'anno nel quale anche ai ragazzi è concesso di partecipare volontariamente al SCN.
Circolare 30 settembre 2004	Disciplina dei rapporti tra enti e volontari del Servizio Civile nazionale		Con questa circolare si è inteso disciplinare, tramite l'individuazione di diritti e doveri, il rapporto di cooperazione che si instaura fra enti e volontari di Servizio Civile.
Protocollo di intesa del 26 gennaio 2006	Intesa tra l'ufficio nazionale per il Servizio Civile, le regioni e le province autonome per l'entrata in vigore del D.lgs. 77 del 2002		Attraverso questo protocollo l'UNSC e le regioni firmano un'intesa sull'organizzazione del Servizio Civile. Gli enti e le organizzazioni dovranno iscriversi all'albo nazionale, qualora le sedi di attuazione del progetto siano in più di 5 regioni, oppure all'albo regionale qualora siano al massimo 4. Una volta iscritte al competente albo gli enti/organizzazioni presentano il progetto presso l'albo cui si risulta iscritti.
Circolare del 2 febbraio del 2006	Norme sull'accREDITAMENTO degli enti di Servizio Civile Nazionale		Con l'entrata in vigore del D.lgs. n. 77/2002 a partire dal 1° gennaio 2006, le Regioni e le Province autonome istituiscono un proprio albo cui saranno iscritti gli enti di Servizio Civile Nazionale con sede legale nella regione e sedi di attuazione di progetto in non più di altre tre regioni. L'iscrizione certifica il possesso di determinati requisiti strutturali e organizzativi. Tali requisiti e le classi di accreditamento sono stabili dall'art. 3 della legge n. 64 del 2001.
Determinazione direttoriale del 4 aprile 2006	Linee guida per la formazione generale dei giovani in Servizio Civile Nazionale		In questo documento sono contenute le linee guida per la formazione generale dei volontari del Servizio Civile, obbligatoria ai sensi del D.lgs. n. 77/2002. Vengono illustrate le 5 tematiche generali da trattare durante la formazione, la metodologia da seguire, il monitoraggio, i formatori, ecc.

Riferimento normativo	Titolo	Contenuto	Implicazioni
Circolare del 31 luglio 2006	Monitoraggio sulla formazione generale dei volontari in Servizio Civile Nazionale		Questa circolare contiene indicazioni sulle modalità di attuazione del monitoraggio e le istruzioni agli enti di Servizio Civile per gli adempimenti loro spettanti.
Decreto 3 agosto 2006	Prontuario contenente le caratteristiche e le modalità per la redazione e la presentazione dei progetti di Servizio Civile Nazionale da realizzare in Italia e all'estero, nonché i criteri per la selezione e l'approvazione degli stessi		Per consentire all'UNSC, alle Regioni e alle province autonome di effettuare la selezione dei progetti formulando, successivamente, la graduatoria finale, questo prontuario contiene le istruzioni per la redazione e la presentazione dei progetti da realizzare in Italia e all'estero e ne descrive le modalità ed i criteri per l'esame, la valutazione e l'approvazione.
Circolare del 24 maggio 2007	Monitoraggio sulla formazione generale dei volontari		Questa circolare contiene ulteriori precisazioni sulle finalità e gli obiettivi del monitoraggio e gli adempimenti e le modalità per svolgerlo.
Decreto 4 febbraio 2009	Prontuario concernente la disciplina dei rapporti tra enti e volontari del Servizio Civile nazionale		La necessità di disciplinare i rapporti tra enti e volontari del Servizio Civile Nazionale fissandone diritti e doveri ha indotto la nascita di tale prontuario che detta le norme per impostare tale rapporto secondo criteri di impegno e responsabilità

EVOLUZIONE NORMATIVA DEL SERVIZIO CIVILE NAZIONALE NELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

All'indomani della Legge n. 230/1998¹⁰, la Regione Emilia-Romagna intervenne ad integrare tali risoluzioni nel proprio quadro normativo con l'emanazione della L.R. n. 38 del 28 dicembre 1999¹¹ prima e la L.R. n. 64/2001¹² poi. Entrambe queste leggi sono abrogate e sostituite dalla Legge regionale n. 20 del 20 ottobre 2003¹³ con cui furono dettate le disposizioni per lo sviluppo e la valorizzazione del Servizio Civile regionale. Di rilevante importanza è l'art. 4 che definisce in germe le azioni e gli strumenti in uso per conseguire gli obiettivi individuati dalla legge. Innanzitutto viene puntualizzata l'importanza delle iniziative di formazione, informazione e sensibilizzazione rivolte principalmente agli studenti della scuola dell'obbligo, ma anche al loro ambiente scolastico e familiare. Nei commi seguenti sono individuate le tipologie di prestazione del Servizio Civile, maggiormente dettagliate negli articoli successivi, e sono elencati gli strumenti: l'elenco regionale degli Enti di Servizio Civile, la banca dati dei progetti ed il relativo sistema di monitoraggio, il sistema informativo regionale, la Conferenza regionale sul Servizio Civile e la Consulta regionale per il Servizio Civile. Le funzioni spettanti alla Regione, come stabilito all'articolo successivo, sono di programmazione, indirizzo e vigilanza attraverso la predisposizione del documento di programmazione triennale regionale del Servizio Civile, l'approvazione dei progetti e la tenuta dell'elenco regionale e della banca dati. Tra i settori o le attività in cui possono essere impiegati coloro che prestano il servizio, all'art.9, lettera f) viene

indicata la salvaguardia e fruizione del patrimonio artistico, monumentale ed ambientale.

Con la Legge regionale n. 14 del 28 luglio 2008, Norme in materia di politiche per le giovani generazioni, la Regione intende promuovere programmi ed iniziative volti ad accrescere lo sviluppo civile, sociale e culturale dei giovani, in accordo con l'articolo 3 della Costituzione, anche attraverso la promozione del volontariato in generale e del Servizio Civile. La Regione Emilia-Romagna, in tal modo, dimostra l'interesse attivo e concreto a vedere sempre più diffuse le esperienze di Servizio Civile. La legge ribadisce, infatti, il sostegno da parte della Regione a iniziative e politiche volte ad avvicinare i giovani alle attività di associazionismo e di solidarietà in genere, soprattutto quelle espresse in forma di volontariato o tramite il Servizio Civile Nazionale e regionale; l'educazione dei giovani al rispetto del patrimonio storico, culturale e ambientale, favorendo soprattutto il ruolo propositivo nella cura e nella salvaguardia del patrimonio culturale¹⁴ e, nell'ambito della mobilità giovanile transnazionale e della "cittadinanza europea", la Regione, insieme alle Province e ai Comuni, si opera per promuovere e supportare le attività di volontariato e sostenere le esperienze di Servizio Civile all'estero in paesi in via di sviluppo o in zone di pacificazione.

Tabella 2. Normativa sul Servizio Civile Nazionale Regione Emilia-Romagna

Riferimento normativo	Titolo	Contenuto
Legge regionale n. 38 del 28 dicembre 1999	Norme per la valorizzazione del Servizio Civile	Abrogata dalla legge regionale n. 20 del 20 ottobre 2003
Legge regionale n. 20 del 20 ottobre 2003	Nuove norme per la valorizzazione del Servizio Civile e istituzione del Servizio Civile Nazionale regionale. Abrogazione della L.R. 28 dicembre 1999, n. 38	La Regione Emilia-Romagna intende con questa legge disciplinare e definire le norme per lo sviluppo e la valorizzazione nel proprio territorio del Servizio Civile regionale integrando le novità apportate dalla legge n. 64/2001 (Istituzione del Servizio Civile Nazionale). Art. 6: disciplina i soggetti coinvolti nel Servizio Civile, fra questi: gli enti di Servizio Civile, con il compito di proporre le attività, formare gli obiettori ed i volontari e di intervenire nella progettazione e realizzazione degli interventi; gli ammessi a prestare attività di Servizio Civile di cui ne vengono indicati i requisiti. Art. 7: viene individuato nel "documento di programmazione triennale del Servizio Civile" lo strumento fondamentale per definire attività e modalità di svolgimento del Servizio Civile regionale. Sulla base di questo documento la Giunta regionale approva successivamente i piani annuali che contengono indicazioni di maggiore dettaglio. Art. 8: è istituito presso la Regione l'elenco regionale degli enti di Servizio Civile, in cui si iscrivono gli enti e le organizzazioni conformi all'articolo 3 della legge n. 64/2001 e che svolgono attività nel territorio regionale. Art. 9: sono indicati i Settori di impiego del Servizio Civile, fra questi, alla lettera f) <i>la salvaguardia e fruizione del patrimonio artistico, monumentale ed ambientale.</i> Art. 10: ai cittadini impiegati come volontari nei progetti di Servizio Civile sono riservate, fra le altre cose, agevolazioni nella fruizione di servizi culturali (c. 6). Art. 13: è istituita la banca dati dei progetti degli enti di Servizio Civile iscritti nell'elenco regionale. Art. 14: sono definiti i criteri di approvazione dei progetti.

Riferimento normativo	Titolo	Contenuto
Legge regionale n. 14 del 28 luglio 2008	Norme in materia di politiche per le giovani generazioni	Questa legge, in accordo con l'art. 3 della Costituzione, si rivolge alle giovani generazioni. Pur avendo fra le finalità specifiche la promozione della solidarietà civile e sociale, questa legge intende favorire l'avvicinamento dei giovani al volontariato confermando l'interesse della Regione a diffondere la cultura del volontariato e a vederne attuate politiche ed iniziative di promozione. Art. 6: viene ribadito il sostegno della Regione agli enti locali e al Terzo settore nella realizzazione di azioni specifiche di volontariato giovanile. Art. 37: con questo articolo la Regione intende promuovere la partecipazione dei giovani alle attività di associazionismo e di solidarietà in genere, soprattutto quelle espresse in forma di volontariato, anche tramite i progetti di Servizio
		Civile Nazionale e regionale. Art. 40: il comma 3 stabilisce che la Regione, nel promuovere l'educazione dei giovani al rispetto del patrimonio storico, culturale e ambientale, favorisce il loro ruolo propositivo nella cura e nella salvaguardia del patrimonio culturale. Art. 42: la Regione e gli enti locali, nell'ambito della mobilità giovanile transnazionale e della "cittadinanza europea", promuovono e supportano le attività di volontariato e sostengono le esperienze di Servizio Civile all'estero.

EVOLUZIONE NORMATIVA DEL SERVIZIO CIVILE NAZIONALE NELLA REGIONE LAZIO

La Regione Lazio è attualmente in attesa di procedere all'approvazione della legge regionale sul Servizio Civile e pertanto ha avviato le proprie iniziative in materia ispirandosi alla legge dell'Emilia-Romagna n. 20 del 20 ottobre 2003¹⁵, una fra le prime leggi ad aver regionalizzato il Servizio Civile Nazionale.

Tuttavia, nelle more di tale norma, la Regione Lazio ha approvato con **Delibera n. 82 del 14 febbraio 2006** l'istituzione dell'albo regionale degli enti di Servizio Civile in modo da fornire, in accordo con il Protocollo d'intesa del 2006¹⁶, che sancisce la divisione tra albo nazionale e albi regionali, uno strumento necessario per l'organizzazione e il funzionamento del Servizio Civile regionale. Il suddetto albo è stato suddiviso in tre sezioni in cui vanno iscritti, in ordine, gli enti pubblici e le organizzazioni private di rilevanza regionale; le sedi d'attuazione dei progetti presenti in regione appartenenti agli enti iscritti in altri albi regionali/provinciali; le sedi d'attuazione dei progetti presenti in regione appartenenti agli enti iscritti all'albo nazionale.

Nell'ottobre del 2006, con **Delibera n. 649**, sono stati approvati ulteriori criteri per la selezione dei progetti di Servizio Civile. Infatti, il Ministro della solidarietà sociale, nell'agosto di quell'anno, aveva già fissato nel Prontuario¹⁷ i criteri per la selezione e l'approvazione di tali progetti. In questo stesso documento veniva inoltre stabilito che le Regioni e le province autonome potevano individuare ulteriori criteri di valutazione da aggiungere a quelli già

indicati nel prontuario. La Regione Lazio, pertanto, con questa nuova delibera, ha determinato ulteriori criteri fra cui: l'impiego, oltre ai volontari in Servizio Civile, anche di altri volontari al fine di rafforzare le esperienze di solidarietà sociale e diffondere così la cultura del volontariato, oppure la presenza di accordi con imprese per la valorizzazione dell'esperienza di Servizio Civile ai fini curriculari per favorire il collegamento tra l'esperienza di Servizio Civile e il mondo del lavoro.

Tabella 2. Normativa sul Servizio Civile Nazionale Regione Lazio

Riferimento normativo	Titolo	Contenuto
DGR n. 82 del 14 febbraio 2006	Istituzione albo regionale degli enti di Servizio Civile: procedure e modalità	In accordo con il Protocollo d'intesa firmato nel gennaio 2006 tra l'UNSC e le Regioni e in attesa che venga approvata la legge regionale sul Servizio Civile, la Regione Lazio in considerazione dell'urgenza di fornire agli enti e alle organizzazioni che svolgono attività esclusivamente in ambito regionale, lo strumento essenziale per poter presentare progetti di Servizio Civile ha istituito l'albo regionale degli enti e delle organizzazioni di Servizio Civile. L'albo è suddiviso in tre sezioni in cui vanno iscritti gli enti pubblici e le organizzazioni private di rilevanza regionale, le sedi d'attuazione dei progetti presenti in regione appartenenti agli enti iscritti in altri albi regionali/provinciali ed infine le sedi d'attuazione dei progetti presenti in regione appartenenti agli enti iscritti all'albo nazionale.
DGR n. 649 del 3 ottobre 2006	Presenza d'atto dei criteri di selezione ed approvazione dei progetti di Servizio Civile previsti dal "Prontuario" approvato con Decreto Ministeriale in data 3 agosto 2006 (GURI n.202 – supplemento ordinario n.189 del 31 agosto 2006). Adozione di ulteriori criteri di valutazione.	In aggiunta al Prontuario firmato nell'agosto 2006 dal Ministro della solidarietà sociale contenente le caratteristiche e le modalità per la redazione e la presentazione dei progetti di Servizio Civile e considerando la possibilità, prevista dallo stesso prontuario, di poter individuare ulteriori criteri di valutazione dei progetti, la Regione Lazio stabilisce, in aggiunta a quelli già fissati, ulteriori indicatori. Fra questi: l'impiego, a fianco dei volontari in Servizio Civile, di altri volontari per rafforzare le esperienze di solidarietà sociale e la sensibilizzazione all'attività di volontariato, oppure la presenza di accordi con imprese per la valorizzazione dell'esperienza di Servizio Civile ai fini curriculari per favorire il collegamento tra l'esperienza di Servizio Civile e il mondo del lavoro.

NOTE

1 - Norme per il riconoscimento dell'obiezione di coscienza.

2 - Sentenza n. 470 del 1989.

3 - La stessa legge del 1972, infatti, considerava entrambi i servizi di pari dignità.

4 - S. C. Di Marco, *Il Servizio Civile Nazionale: normativa e cenni storici*, in "Notiziario" a cura dell'Ufficio Studi del Ministero per i beni e le attività culturali, XXI. 80-82 / gennaio-dicembre 2006.

5 - Con la legge n. 331/2000, *Norme per l'istituzione del servizio militare professionale*, fu sospesa la leva obbligatoria a partire dal 1 gennaio 2007, con la legge n. 226/2004 la sospensione fu anticipata al 1 gennaio 2005.

6 - Gli abili al servizio militare ma che fanno richiesta di obiezione di coscienza, gli inabili al servizio militare ma non a quello civile (fino alla sospensione del servizio militare obbligatorio prevista per gennaio 2005) e le cittadine maggiorenni con non più di 26 anni.

7 - Rispetto alla L. n. 64/2001 il limite di età viene aumentato di due anni.

8 - Le classi sono 4: la prima, con oltre 100 sedi di attuazione; la seconda, con sedi che vanno dalle 31 alle 100; la terza, dalle 6 alle 30; ed infine la quarta, da 1 a 5.

9 - *Linee guida per la formazione generale dei giovani in Servizio Civile Nazionale.*

10 - Tale legge, Nuove norme in materia di Servizio Civile, fissò alcuni importanti dettami, fra cui la pari durata tra il Servizio Civile e quello militare, ed istituì l'Ufficio Nazionale per il Servizio Civile (UNSC), l'organo che cura la formazione e sovrintende alla gestione e organizzazione del servizio.

11 - *Norme per la valorizzazione del Servizio Civile.*

12 - Istituzione del Servizio Civile Nazionale.

13 - *Nuove norme per la valorizzazione del Servizio Civile e istituzione del Servizio Civile Nazionale regionale. Abrogazione della L.R. 28 dicembre 1999, n. 38.*

14 - L.R. n. 14/2008, art. 40, comma 3.

15 - *Nuove norme per la valorizzazione del Servizio Civile e istituzione del Servizio Civile Nazionale regionale. Abrogazione della L.R. 28 dicembre 1999, n. 38.*

16 - Protocollo di intesa del 26 gennaio 2006: *Intesa tra l'Ufficio Nazionale per il Servizio Civile, le regioni e le province autonome per l'entrata in vigore del D.lgs. 77 del 2002.*

17 - Decreto 3 agosto 2006: *Prontuario contenente le caratteristiche e le modalità per la redazione e la presentazione dei progetti di Servizio Civile Nazionale da realizzare in Italia e all'estero, nonché i criteri per la selezione e l'approvazione degli stessi.*

BIBLIOGRAFIA

Aa.Vv., (1997), *La biblioteca e i suoi documenti. Manuale teorico-pratico ad uso dei volontari*, Quaderni del Centro Nazionale per il Volontariato, Lucca

Aa.Vv., (2006), *Volunteering across Europe. Belgium, Lithuania, Slovakia. Organisations, Promotion, Participation*, Spes - Centro di Servizio per il Volontariato del Lazio, Roma

Ambrosini M., Biolcati Rinaldi F., Boccagni P., Pizzoni M. (2008), *Il Nuovo Servizio Civile. Un Monitoraggio delle Realizzazioni Locali*, Servizio Civile Nazionale e Università degli Studi di Milano – LID, Milano

Bertolucci M. P. e Colozzi I., (a cura di), (1992), *Il volontariato nei beni culturali in Italia*. Fondazione Giovanni Agnelli, Torino

Bertolucci M. P., (1997), *Solidali con l'arte. Secondo rapporto sul volontariato per i beni culturali e artistici in Italia*. Fondazione Giovanni Agnelli, Torino

Bowbridge N. e Creyton M., (2002), *Willing & Able. Recruiting, managing and retaining volunteers in museums and galleries*. MAQ/RGAQ

Carlini L., (a cura di), (2003), *Musei in trasparenza. Indagine statistica sui musei dell'Emilia Romagna*, (http://www.ibr.regione.emilia-romagna.it/wcm/ibr/menu/dx/03musei/par3/musei_trasparenza.pdf)

Centro Servizi per il Volontariato Mantova Mantovano – CSVN, (2007), *I Volontari Blu. Ricerca sul Volontariato Giovanile del Festivalletteratura di Mantova*, CSVN, Mantova

CNEL-ISTAT, (2008), *Rapporto sulla economia sociale*, giugno 2008, Roma

Coen Cagli M., (1998-2005), *Manuale di fund raising per le organizzazioni non profit*, Carocci editore, Roma

Coen Cagli M., (2000-2006), *Manuale di fund raising*, Carocci, Roma

Coen Cagli M., «Il fund raising: una sfida per la impresa non profit», in occasione del seminario: Occupazione e non-profit: il fund raising come risorsa per lo spettacolo, Bologna 28 settembre 2001

Coen Cagli M., «Il fund-raising per le biblioteche in Italia: una sfida per le organizzazioni pubbliche, private e non profit», intervento in occasione del Seminario Angela Vinay – bibliotECONOMIA dedicato al tema "Fund raising e servizi bibliotecari" - Venezia, Palazzo Querini Stampalia, 5-6 aprile 2002

Coen Cagli M., «Strategie e strumenti di fund raising», in Hinna A. (a cura di) (2006), *Gestire e organizzare nel terzo settore*, Carocci, Roma

COGE, (2008), *Il Volontariato Fattore di Sostegno e Sviluppo*

De Palma E., (2002), *I volontari: una risorsa da valorizzare*, Ed. Città Aperta, Troina (EN)

Di Marco S.C., (2006), «Il servizio civile nazionale: normativa e cenni storici», in *Notiziario a cura dell'Ufficio Studi del Ministero per i beni e le attività culturali*, XXI. 80-82 / gennaio-dicembre 2006

Ferrari G., (2007), *Volontariato Culturale: il Caso Mantova Festivalletteratura*, Alma Mater Studiorum, Università di Bologna – Tesi di Laurea

FIVOL, Frisanco R., (a cura di), (2007), *Prima ricerca sul volontariato in Italia e relativi approfondimenti curati in diverse province italiane in collaborazione con i Centri di Servizio per il Volontariato (2007-2009)*

Fondazione E. Zancan, Ufficio Nazionale per il Servizio Civile, (2008), *La Valutazione di Efficacia dei Progetti di Servizio Civile*, Rapporto Finale, Aprile 2008

Fondazione Fitzcarraldo e Regione Piemonte, (a cura di), (2008), *Benvenuti! Manuale per i volontari dei musei del Piemonte*, Edizioni Centro Studi Piemontesi, Torino

Fondazione Fitzcarraldo e Regione Piemonte, (a cura di) (2008), *La qualità nell'organizzazione del volontariato museale*, Torino, 1 dicembre 2008

Frisanco R., (a cura di), (2008), *Insieme si può. Il volontariato modenese sotto la lente*, Centro di Servizio per il Volontariato, Modena

Goodland S. e Mclvor S., (1997), *Museum Volunteers. Good Practice in the Management of Volunteers*. Routledge, London

ICOM, (1993), *I musei italiani verso l'Europa*, Atti del convegno internazionale Milano, Museo nazionale della scienza e della tecnica "Leonardo Da Vinci, 19-20-novembre 1993, Amalthea, Firenze

ISTAT, (2006), *Le Organizzazioni di Volontariato in Italia*, anno 2003, ISTAT, Roma

Lipari N., «Per un volontariato quale modello di cittadinanza», in Gastaldi E. e Mariotti L. (a cura di) (2005), *Un modello di cittadinanza*, Fondazione Italiana per il Volontariato, Roma

European Volunteer Centre (CEV), *Manifesto per i Volontari in Europa*, European Volunteer Centre, (CEV), 2006 (www.cesvot.it/repository/cont_schedemm/1281_file.pdf)

Marcon G., (2004), *Le Utopie del Ben Fare. Percorsi della Solidarietà: dal Mutualismo al Terzo Settore, ai Movimenti*, L'Ancora del Mediterraneo, Napoli

Maresca Compagna A., (a cura di), (2005), *Strumenti di Valutazione per i Musei Italiani. Esperienze a Confronto*, Gangemi Editore, Roma

Martini M. E., (2001), *Il volontariato nei beni culturali*, Atti Conferenza Regionale di Lucca, I

Quaderni CESVOT, Firenze

Martinoni M., «Mercati, attori e prospettive del fund raising per la cultura in Italia», in Sacco P.L., (a cura di), (2006), *Il fundraising per la cultura*, Meltemi Editore, Roma

Mattei F., Pascucci P., Russo L., (a cura di), (2004), *Guida ai Musei e alle Collezioni di Roma e del Lazio*, Fratelli Palombi Editori, Roma

Meroni G., (2003), in settimanale *Vita*, 15 maggio 2003

Moro G., (2005), *Azione Civica, Conoscere e gestire le organizzazioni di cittadinanza attiva*, Carocci Faber, Bologna

Nicolini S., Taliani M. G., (a cura di), (2008), *Quaderno su La ricerca e l'accoglienza dei volontari. Uno stile di lavoro e un metodo con il volontariato della provincia di Modena*, Centro di Servizio per il Volontariato, Modena

Osservatorio Culturale del Piemonte, (2004), *Indagine conoscitiva sull'associazionismo del volontariato culturale nella provincia di Torino*, Torino

Osservatorio Nazionale per il Volontariato, (2006), *Rapporto Biennale sul Volontariato in Italia 2005*, Osservatorio Nazionale per il Volontariato, Roma

Paci M., (2005), *Nuovi lavori, nuovo welfare. Sicurezza e libertà nella società attiva*, Il Mulino, Bologna

Paolozzi Strozzi B., (a cura di), (2008), *Donatello. Il David Restaurato*, Giunti Editore, Firenze

Pearce J. L., (1994), *Volontariato*, Raffaello Cortina, Milano

Publica Res, (2007), *Arci Servizio Civile Nazionale. Indagine tra gli Operatori Locali di Progetto. 4° Monitoraggio*, Relazione - Trieste, febbraio 2007

Publica Res, (2007), *Arci Servizio Civile Nazionale. ASC Indagine tra i Volontari. Bando UNSC 12 giugno 2007*, Relazione - Trieste, dicembre 2007

Ranci C., (2006), *Il volontariato*, Il Mulino, Bologna

Saltini S. e Trimarchi M., *L'economia della cultura. Economia e politica dei festival: L'esperienza di "Taormina Arte"*. Management della cultura. Politiche culturali, SDA Bocconi, ottobre 2001.

Salomon, L. M., Anheier, H.K., *In Search of Nonprofit Sector II: The Problem of Classification*, *Voluntas*, 3, 1992

Susi F., (a cura di), (2007), *Il volontariato nel Lazio. Identità, Bisogni, Caratteristiche*. Carocci Faber, Roma

Ufficio Studi, (a cura di), (1998), *Notiziario XII 54 -55 maggio- dicembre 1997*. Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato, Roma

Ufficio Studi, (a cura di), (2007), *Notiziario XXI 80 -82 gennaio- dicembre 2006*. Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato, Roma

Zamagni S., *Volontariato, gratuità, etica del bene comune*, *Volontariato Oggi*, N. 2-2007/speciale conferenze

SITOGRAFIA

<http://2008.festivaleconomia.eu/>

<http://risorsebeniculturali.fitzcarraldo.it/risorsebeniculturali/materiali/documentazioneincontri/censimento-dei-musei-e-dei-beni-culturali-del-piemonte>

www.adsi.it

www.archeoclubitalia.org

www.arci.it

www.assocarabinieri.it

www.auser.it

www.bilbolbul.net/

www.centrovolontariato.it

www.comune.roma.it

www.culturalazio.it

www.ferroviamuseo-colonna.it

www.festivalartecontemporanea.it/

www.festivaletteratura.it/

www.festivalscienza.it

www.fidam.org

www.fitzcarraldo.it

www.fondazionecru.it/serviziocivile/HomePage.aspx

www.fondoambiente.it

www.futurefilmfestival.org

www.gruppiarcheologici.org

www.gruppoarcheologico.it

www.ibr.regione.emilia-romagna.it

www.italianostra.org

www.lavoro.gov.it

www.legambiente.it

www.modavi.it

www.museums.org.co.uk/aim

www.museumsfriends.org

www.napolinovantanove.org

www.protezionecivile.it

www.protezionecivile.it/cms/view.php?dir_pk=52&cms_pk=14930&n_page=3

www.risorsebeniculturali.it

www.romamultietnica.it

www.serviziocivile.it

www.serviziocivile.it/Normativa/SchedaNormativa.aspx?IdNormativa=205989&SearchText=prontuario&Section=20&Section=20

www.touringclub.it

www.unioneproloco.it

www.volontariato.org

www.wwf.it

ALLEGATI

Allegato 1.

Tabella 1. Caratteristiche distintive delle ODV culturali a confronto con le OdV parzialmente impegnate nel settore e con la totalità del fenomeno in Italia

VARIABILI	1 ODV CULTURALI	2 ODV PARZ. CULTURALI	3 ODV IN TOTALE	DIFF. % 1-3
Anno inizio attività	1990	1989	1987	---
- area geografica:	51,7	40,8	52,3	-0,6
- Nord	21,7	21,4	20,4	1,3
- Centro	26,6	37,8	27,3	-0,7
- Sud				
- indipendenti da sigle nazionali del volontariato	77,3	58,4	52,4	24,9
- l'attività è svolta a vantaggio sia degli aderenti che di terzi	74,0	75,1	60,1	13,9
% OdV con soci non attivi, sostenitori	76,6	78,6	65,7	10,9
- iscrizione ai registri del volontariato	66,2	74,9	82,2	16,0
- attività secondaria:	48,5	66,5	41,5	7,0
- educazione/formazione	27,5	35,0	13,5	14,0
- difesa e valorizzazione del patrimonio ambientale, naturale, animale				
- destinatari dell'azione culturale (o di educazione culturale):	54,8	48,9	33,0	21,8
- giovani generazioni	44,9	47,7	31,0	13,9
- anziani				
- composizione interna:	15,7	12,0	15,5	0,2
- solo volontari	18,0	26,7	25,3	-7,3
- presenza di personale retribuito	66,3	61,4	59,2	7,1
- più figure non retribuite				
- classe di volontari continuativi:	75,1	63,9	61,4	13,7
- fino a 10	8,8	15,4	14,8	6,0
- oltre 40				
N° medio volontari continuativi	10,5	16,0	18,3	-7,8
- classe di volontari continuativi e saltuari:				
- fino a 40	88,2	82,7	81,9	6,3
N° medio volontari non continuativi	17,2	22,7	19,6	-2,4
- classe di ore di volontariato per unità: oltre 60	15,2	26,8	26,7	11,5
- presenza di volontari continuativi giovani	40,8	49,2	47,2	-6,4
% volontari giovani su totale	19,0	23,7	21,5	-2,5

- andamento risorse umane (ultimi 2 anni):	68,2	60,8	64,1	4,1
- stabili	23,0	31,3	26,6	-3,6
- aumentate	8,8	7,9	9,3	-0,5
- diminuite				
- andamento risorse economiche:	60,5	56,6	58,0	-2,5
- stabili	15,2	17,3	19,8	-4,6
- aumentate	24,4	26,1	22,2	2,2
- diminuite				
totali OdV	728	1.297	12.686	----

Fonte: rilevazione FIVOL 2006

Allegato 2.

Tabella 2. Caratteristiche distintive delle ODV culturali a confronto con le altre OdV (indagini condotte in Sardegna, Veneto e nelle province di Biella e di Modena)

VARIABILI	1 ODV CULTURALI	2 ALTRE ODV	DIFF. % 1-2
- Raggio di azione delle OdV: sovracomunale	80,2	63,3	16,9
- Iscrizione al registro del volontariato	82,4	91,9	-9,5
- OdV indipendenti (non appartenenti a reti nazionali)	66,2	47,6	18,6
- Parole chiave per interpretare la mission: - educazione	58,8	28,9	29,9
- promozione	55,9	39,1	16,8
- Nella scelta delle attività da realizzare tengono conto: - delle risorse umane e delle competenze presenti nell'OdV	69,1	56,0	13,1
- Servizi ritenuti più utili per la loro OdV:			
- finanziamento di progetti (o sostegno finanziario ai progetti)	55,1	38,5	16,6
- informazioni su eventi e opportunità	41,2	31,2	10,0
- servizi di tipo tecnico-logistico	33,8	22,2	11,6
- Bisogni più acuti delle OdV: (punteggi medio-elevati)			
- più volontari	63,2	79,5	-16,3
- più finanziamenti	79,4	70,0	9,4
- maggiore conoscenza delle normative	59,6	52,6	6,9
- più formazione	42,6	50,7	-8,1
- Hanno realizzato attività formativa per i volontari (ultimi 2 anni)	50,0	63,8	-13,8
- Livello medio-basso di attenzione alla formazione	71,3	61,1	10,2
- Modalità strutturate di acquisizione di nuovi volontari:			
- nessuna	43,4	32,1	11,3
- apposite campagne di reclutamento	8,8	18,4	-9,6
- manifestazioni con contatto diretto con la popolazione	40,4	48,1	-7,6

VARIABILI	1 ODV CULTURALI	2 ALTRE ODV	DIFF. % 1-2
- Requisiti attesi dai nuovi volontari:			
- esperienze professionali pregresse o affini	26,4	16,3	10,1
- attitudini e conoscenze	31,0	24,1	6,9
- Indice di livello medio-basso di promozione del volontariato	63,2	56,3	6,9
- Realizzazione di 1 o più progetti nel corso del 2007	55,1	46,6	8,7
- Livello medio-elevato di collaborazione con altri soggetti	44,9	35,0	9,8
- Collaborazione con altre organizzazioni nonprofit (al momento dell'intervista)	37,5	25,5	12,0
- Collegamento/collaborazione con:			
- Comune (ultimo anno)	73,5	60,8	12,8
- Provincia	42,6	29,9	12,7
- Regione	23,5	12,9	10,6
- istituzioni formative (scuole...)	47,1	38,3	8,8
- Convenzionate con un Ente Pubblico	32,4	48,0	-15,6
- Motivo della collaborazione: la realizzazione di progetti (è anche il prevalente)	47,1	34,6	12,5
- I problemi maggiori dell'OdV sul territorio in cui opera: i limiti e le difficoltà delle AP locali con cui l'OdV è in rapporto	48,5	37,9	10,6
- Partecipano a: - Coordinamenti di OdV	26,5	37,7	-11,2
- Consulte di area	15,4	19,3	-3,8
- Tavoli di concertazione/progettazione servizi	17,6	21,5	-3,9
- Modalità di informazione e sensibilizzazione dei cittadini:			
- propria pubblicazione	34,6	20,5	14,1
- diffusione di brochure, manifesti, altro materiale informativo	69,9	58,6	11,2
- attraverso il proprio sito web	37,5	26,4	11,1
- con almeno 1 conferenza stampa	27,9	17,6	10,4
- più di 1 articolo o intervista per stampa locale	61,8	50,6	11,2
- fornito ai mass media locali materiali di documentazione poi Pubblicati	58,8	37,9	20,9
- Indice di livello medio-alto di attenzione alla sensibilizzazione dell'OP	52,2	37,9	14,3
- Utilizzano sia la posta elettronica che il sito web	41,2	29,7	11,5
totali OdV	136	836	----

Fonte: rilevazione FEO-FIVOL 2008

Allegato 3.

La classificazione ICNPO

Settore		Attività	
01	Cultura, sport e ricreazione	01	Attività culturali ed artistiche
		02	Attività sportive
		03	Attività ricreative e di socializzazione
02	Istruzione e ricerca	04	Istruzione primaria e secondaria
		05	Istruzione universitaria
		06	Istruzione professionale e degli adulti
		07	Ricerca
03	Sanità	08	Servizi ospedalieri generali e riabilitativi
		09	Servizi per lungo-degenti
		10	Servizi psichiatrici ospedalieri e non ospedalieri
		11	Altri servizi sanitari
04	Assistenza sociale	12	Servizi di assistenza sociale
		13	Servizi di assistenza nelle emergenze
		14	Erogazione di contributi monetari e/o in natura
05	Ambiente	15	Protezione dell'ambiente
		16	Protezione degli animali
06	Sviluppo economico e coesione sociale	17	Promozione dello sviluppo economico e coesione sociale della collettività
		18	Tutela e sviluppo del patrimonio abitativo
		19	Addestramento, avviamento professionale e inserimento lavorativo
07	Tutela dei diritti e attività politica	20	Servizi di tutela e protezione dei diritti
		21	Servizi legali
		22	Servizi di organizzazione per l'attività di partiti politici
08	Filantropia e promozione del volontariato	23	Erogazione di contributi filantropici, promozione del volontariato e attività di raccolta fondi
09	Cooperazione e solidarietà internazionale	24	Attività per il sostegno economico e umanitario all'estero

Settore		Attività	
10	Religione	25	Attività di promozione e formazione religiosa
11	Relazioni sindacali e rappresentanza degli interessi	26	Tutela e promozione degli interessi dei lavoratori e degli imprenditori
12	Altre attività (le attività specificate dal cod. 27 al cod. 39 non sono comprese nella classificazione ICNPO, ma sono state adottate dall'Istat nel corso della rilevazione censuaria sulle istituzioni nonprofit)	27	Agricoltura, caccia e silvicoltura
		28	Pesca, piscicoltura e servizi connessi
		29	Estrazione di minerali
		30	Attività manifatturiere
		31	Produzione e distribuzione energia elettrica, gas e acqua
		32	Costruzioni
		33	Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa
		34	Alberghi e ristoranti
		35	Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni
		36	Intermediazione monetaria e finanziaria
		37	Attività immobiliari, noleggio, informatica, altre attività professionali e imprenditoriali
		38	Servizi domestici presso famiglie e convivenze
		39	Organizzazioni e organismi extra territoriali

BIOGRAFIE DEGLI AUTORI

Mario Ansaloni responsabile delle attività della Regione Emilia-Romagna per l'economia sociale, il coordinamento dei rapporti con il terzo settore e la gestione e il controllo dei registri delle organizzazioni di volontariato, delle associazioni di promozione sociale e dell'albo delle cooperative sociali.

Laura Carlini storica dell'arte, Alumna del Getty Leadership Institute – Museum Management Institute, dal 2001 è Dirigente responsabile del Servizio Musei e Beni Culturali dell'Istituto dei Beni Artistici Culturali e Naturali della Regione Emilia-Romagna.

Massimo Coen Cagli esperto di fund raising e comunicazione sociale, temi sui quali ha diretto progetti nazionali e internazionali di ricerca-azione. È direttore scientifico della Scuola di Fund raising di Roma.

Giuliana Cresce esperta di progettazione sociale per il terzo settore ed in particolare per le Associazioni di volontariato; svolge attività di consulenza e supporto alla progettazione presso il Centro di Servizio per il Volontariato del Lazio SPES".

Cristina De Luca esperta di volontariato e di politiche sociali, di progettazione e direzione di attività formative. Attualmente svolge attività di consulenza ed è Presidente del Comitato di gestione fondi speciali per il volontariato del Lazio.

Martina De Luca storica dell'arte, presidente di ECCOM (European Centre for Cultural Organisation and Management), si occupa di formazione ed educazione al patrimonio culturale.

Renato Frisanco sociologo, è responsabile dal giugno 1997 del Settore Studi e Ricerche della Fondazione Italiana per il Volontariato, oggi Fondazione Roma Terzo Settore.

Valentina Galloni lavora all'Istituto Beni Culturali della Regione Emilia-Romagna dove si occupa di educazione al patrimonio culturale e della formazione e aggiornamento del personale dei musei, sia in ambito regionale che internazionale.

Nicoletta Gazzeri ricercatrice presso Fondazione Fitzcarraldo di Torino. È responsabile scientifica per progetti di formazione continua rivolti a responsabili e operatori di musei e beni culturali del Piemonte.

Maria Guida sociologa, dottoranda in Pianificazione territoriale e urbana presso l'Università "La Sapienza" di Roma, svolge attività di ricerca presso ECCOM (European Centre for Cultural Organisation and Management) sulle tematiche legate all'economia della cultura.

Anna Marino dottore di Ricerca in Economia e gestione delle aziende e delle amministrazioni pubbliche. Lavora presso l'Area Attività Istituzionali della Fondazione per il Sud nelle attività di valutazione e monitoraggio progetti.

Gianluca Mezzasoma dottore commercialista e revisore contabile esperto nel settore no profit. Fa parte del collegio dei revisori del Forum nazionale del terzo settore e del CSVnet coordinamento nazionale dei centri di servizio del volontariato.

Marco Morelli esperto del Servizio Civile Nazionale e di attività di formazione. Consulenza e assistenza tecnica per conto degli assessorati alle politiche sociali della Regione Campania e della Regione Lazio.

Benedetta Nervi storica dell'arte, svolge attività di ricerca presso ECCOM (European Centre for Cultural Organisation and Management).

Simona Nicolini formatrice e consulente, lavora da anni come libera professionista nel settore dei servizi; dal 2007 collabora con il Centro di Servizio per il Volontariato di Modena come responsabile dell'Area formazione e Consulenza.

Cristina Picciolo coordinatrice delle attività di formazione di SPES - Centro di Servizio per il Volontariato del Lazio. È esperta in progettazione, gestione e realizzazione di iniziative di formazione per volontari e organizzazioni non profit.

Maria Laura Vergelli storica dell'arte, diplomata alla Scuola di specializzazione in Tutela e valorizzazione dei beni storico-artistici, attualmente svolge ricerca presso ECCOM (European Centre for Cultural Organisation and Management).

