



## RICONOSCERE IL VOLONTARIATO DI COMPETENZA

**CONFRONTO SUL TEMA CON  
CRISTIANO CALTABIANO**



## **Riconoscere il volontariato di competenza (Editoriale Scientifica 2023)**

**Confronto sui temi della ricerca Terzjus  
con Cristiano Caltabiano,  
Sociologo, ricercatore, già coordinatore scientifico IREF.  
Curatore della ricerca Fondazione Terzjus**

**Instant book  
dell'incontro del  
17 aprile 2024**

Roma, luglio 2024

A cura di CSV Lazio ETS

Testo elaborato da Chiara Castri, CSV Lazio ETS

2024, CSVnet. Roma, Italia  
Prima edizione: novembre 2024

ISBN 9788831491808

*I testi non sono stati rivisti dagli autori.*

Progetto grafico e impaginazione: Luca Testuzza, CSV Lazio ETS

# Indice

<b>Introduzione</b>	pag. 5
<i>Cristina De Luca</i>	
<i>Chiara Tommasini</i>	
<i>Renzo Razzano</i>	
<b>Riconoscere il volontariato di competenza</b>	9
<i>Cristiano Caltabiano</i>	
<b>Spunti dal dibattito</b>	11



## Introduzione

*Cristina De Luca*

*Presidente CSV Lazio ETS*

Futuro prossimo è occasione di approfondimento culturale e riflessione che CSVnet, insieme al CSV Lazio, offre alle associazioni di volontariato, di promozione sociale, al mondo che si rivolge al CSV e non solo. Ed è l'occasione per incrociare mondi e realtà diverse, per ragionare insieme del futuro prossimo di tutti noi. Futuro Prossimo è proposto da CSVnet - rete dei Centri di Servizio del Volontariato – insieme con CSV Lazio, che aveva avviato questa attività come a livello regionale. Un passaggio che ci sembra importante e significativo. Cominciamo con un tema molto attuale, oggetto di una riflessione e di una ricerca di Terzius, fondazione che esplora l'evoluzione del terzo settore e la sua interazione con il mondo profit. Questa ricerca sul volontariato di competenza cerca di comprendere la natura e le implicazioni del volontariato aziendale, che tipo di relazione c'è tra mondo profit e mondo non profit su questa tematica, evidenziando i punti di contatto e il potenziale di una collaborazione reciproca. L'esperienza di CSV Lazio e di CSVnet ha mostrato l'importanza di superare la separazione tra profit e non profit, di comprendere quali sono i punti di contatto e le possibili collaborazioni in una condivisione non solo materiale e finalizzata al volontariato, ma - sfida più importante - culturale. Parlare di volontariato di competenza oggi vuol dire comprendere che quello

## INTRODUZIONE

tra mondo profit e mondo non profit è un avvicinarsi reciproco, che consente di apprendere gli uni dagli altri. Un lavoro avviato da CSV Lazio perché ci siamo resi conto quanto sia fondamentale aiutare le nostre associazioni, le associazioni che si rivolgono a noi, ad entrare in questa riflessione, in questa relazione. Ormai siamo convinti, tutti credo, che il futuro delle nostre comunità, il futuro del nostro paese passi per la capacità di costruire reti, non soltanto tra mondi omogenei, ma anche tra mondi disomogenei, che forse, fino ad oggi, si sono parlati in modi diversi e guardati con una certa diffidenza. Oggi è un tempo diverso e credo che - se noi come tutti abbiamo a cuore l'idea di far crescere la comunità, di superare le disuguaglianze e le difficoltà così come abbiamo a cuore l'impegno che noi volontari mettiamo nelle azioni che portiamo avanti - oggi si possa far meglio e di più mettendo insieme le nostre competenze con le competenze del mondo profit. Parlare di volontariato di competenza diventa allora molto importante. E poi c'è una parola oggi che tutto questo innesca ed è la parola "sostenibilità", ambientale, ma anche sociale e di governance. Sono personalmente convinta che se riusciamo, mondo profit e mondo non profit, a parlarci di più e a fare cose insieme, potremo dare un contributo importante alla crescita del nostro paese e al superamento di disuguaglianze oggi forti e presenti.

*Chiara Tommasini*  
*Presidente CSVnet*

Sempre più centri di servizio collaborano con diverse tipologie di volontari e organizzazioni, oltre agli enti di terzo settore. Un esempio significativo è la ricerca della Fondazione Terzjus sul volontariato di competenza, che ha evidenziato l'accompagnamento dei centri di servizio per il volontariato, offrendo una valutazione esterna del loro operato. Questo ha permesso ai centri di essere osservati e valutati da un punto di vista esterno, conferendo significato al loro lavoro. Nel 2024, che conclude il primo triennio di programmazione, uno degli obiettivi è la creazione di una piattaforma culturale comune, chiamata Futuro Prossimo, che raccoglie e condivide le migliori esperienze dei centri di servizio a livello nazionale. Questa piattaforma sta diventando un punto di riferimento per l'approfondimento culturale, integrando contributi da vari centri di servizio e promuovendo la condivisione di competenze. I Centri di Servizio hanno sviluppato relazioni con enti e professionisti di diversi settori, inclusi quelli profit, integrando queste collaborazioni nei progetti con gli enti di terzo settore. L'obiettivo è creare esperienze d'impatto e aggiornate, coinvolgendo attori con ruoli e risorse diverse per formare un quadro complessivo armonioso. La ricerca della Fondazione Terzjus, guidata dal dottor Caltabiano, ha rappresentato un'importante analisi del lavoro dei centri di servizio, e la collaborazione con la Fondazione continuerà in futuro, stimolando ulteriori ricerche.

*Renzo Razzano*  
*CSV Lazio ETS*

Grazie Chiara. Oggi avremo una prima introduzione sui temi trattati nella ricerca "Riconoscere il volontariato di competenza" insieme al curatore della ricerca, Cristiano Caltabiano. Seguiranno alcuni interventi che illustreranno esperienze realizzate attorno a queste tematiche. A conclusione di questa prima parte interverrà una componente del nostro Consiglio Direttivo che svolgerà alcune considerazioni sul tema dal punto di vista del mondo associativo.

## Introduzione

**Cristiano Caltabiano**

*Sociologo, ricercatore, già coordinatore scientifico IREF. Collabora con la Presidenza Nazionale delle Acli. Ha scritto e curato numerosi libri, saggi e articoli su welfare, terzo settore, famiglia, cittadinanza attiva, sviluppo economico, media digitali, formazione professionale. È curatore della ricerca “Riconoscere il volontariato di competenza” di Fondazione Terzjus*

Questo programma di ricerca, promosso dalla Fondazione Terzjus, è durato tre anni ed è iniziato con un'indagine esplorativa. Nel corso di questo periodo, abbiamo prodotto diversi volumi. Quello che vedete qui, “Riconoscere il volontariato di competenza”, rappresenta la seconda fase della ricerca. La prima parte è documentata in un e-book intitolato “Il volontariato di competenze e professione volontario”. L'indagine, avviata nel 2021-2022, ha coinvolto inizialmente una decina di grandi gruppi aziendali. All'interno di questi gruppi, abbiamo intervistato circa 25 volontari in profondità e condotto focus group con dei dirigenti.

Quando parliamo di volontariato di competenza, ci riferiamo a pratiche strutturate di volontariato in cui manager, impiegati e quadri intermedi mettono a disposizione la propria esperienza a favore di cause sociali, spesso in collaborazione con enti del terzo settore. Un aspetto importante è che queste attività si svolgono durante l'orario di lavoro, grazie anche a una normativa che consente ai datori di lavoro di concedere tempo ai dipendenti per attività di volontariato, come ad esempio la donazione di sangue o il supporto alla protezione civile.

I vantaggi per il datore di lavoro includono la possibilità di

dedurre dal 5 per mille i costi del personale coinvolto in queste attività. Il concetto chiave è la competenza, intesa in modo circolare: da un lato, i volontari trasferiscono il loro sapere, dall'altro acquisiscono nuove abilità, come l'ascolto attivo e l'empatia.

Durante la fase esplorativa della ricerca, abbiamo utilizzato tecniche qualitative, tra cui interviste e focus group. I termini più ricorrenti nelle interviste con i volontari erano scoperta, aiutare, condivisione, empatia, utilità e riconoscimento. Molti volontari scoprono un mondo nuovo quando si impegnano nel sociale, e ciò rappresenta un aspetto significativo del loro impegno.

Un altro punto cruciale è la circolarità delle competenze. I volontari non solo trasferiscono le loro conoscenze, ma apprendono anche nuove abilità, come l'ascolto attivo e la capacità di entrare in empatia. Questi processi arricchiscono i volontari e migliorano le loro capacità di gestione e comunicazione.

Abbiamo identificato quattro forme di volontariato di competenza: educativo, di consulenza, professionalizzante ed emergenziale. Il volontariato educativo coinvolge attività di mentoring o supporto a persone in difficoltà, spesso attraverso enti del terzo settore. Il volontariato di consulenza prevede l'assistenza agli enti del terzo settore in progetti specifici, come la redazione di bilanci o campagne di raccolta fondi. Il volontariato professionalizzante coinvolge dipendenti in esperienze che sviluppano le loro competenze manageriali in contesti difficili, come ONG nei paesi in via di sviluppo. Infine, il volontariato d'emergenza, come quello attuato da Roche durante la pandemia, vede l'azienda mobilitarsi per rispondere a crisi immediate.

Nel tentativo di mappare il fenomeno, abbiamo collaborato con il sistema Excelsior di Unioncamere, che rileva i fabbisogni delle imprese. Dalle nostre indagini, condotte su circa 30.000 aziende medio-grandi, è emerso che il 5% delle imprese ha programmi di volontariato aziendale, mentre il 26% si dichia-

ra pronto a introdurli nel prossimo futuro. Tuttavia, il 61% delle aziende non conosce gli incentivi fiscali associati a queste attività, indicando un potenziale di crescita significativo.

Per quanto riguarda gli enti del terzo settore, attraverso un percorso di ricerca azione con Italia Non Profit, abbiamo scoperto che questi enti richiedono una coprogettazione attenta per allineare le loro esigenze con quelle delle aziende. Gli intermediari, come i centri di servizio per il volontariato, svolgono un ruolo cruciale in questo processo.

Un esempio concreto di volontariato di competenza è rappresentato dall'iniziativa "Manager per il Sociale", avviata da Manager Italia. Questo gruppo di circa 300 volontari, principalmente manager in pensione, lavora su progetti con enti del terzo settore, offrendo competenze in aree come la logistica, la redazione di bilanci e la raccolta fondi.

In conclusione, il volontariato di competenza è un fenomeno emergente con ampie possibilità di crescita. Richiede una preparazione accurata, una coprogettazione efficace e il monitoraggio dei programmi. La sfida è valorizzare e accrescere le competenze dei volontari, promuovendo soluzioni organizzative flessibili e adattabili alle diverse esigenze dei contesti aziendali e del terzo settore.

### Spunti dal dibattito

**Renzo Razzano.** Altro elemento che emerge dalla ricerca è che le aziende rappresentate in questa esperienza, in questo 5%, in grande quantità sono aziende del terziario. Un fatto che ci interroga come volontariato su quali siano gli ambiti in cui si crea una vicinanza con l'esperienza del volontariato. Questo dovrebbe

be porci delle domande perché la dice lunga anche su quello che facciamo e come lo facciamo. Ora Massimo Lori, Servizio registri statistici sulle unità economiche Istat, porterà l'esperienza di un'associazione composta in gran parte da esodati di Unicredit, da persone andate in pensione.

**Massimo Lori.** Non sono qui in veste di ricercatore dell'ISTAT, ma in quanto collaboratore della ricerca curata da Cristiano Caltabiano. Mi sono occupato di un'associazione di volontariato, Unigence. E questo mi consente di riflettere sulle definizioni. Qui si affronta il concetto di volontariato di competenza, che si distingue nettamente dal più comune volontariato aziendale. Unigence, fondata nel 2017 come spin-off di Unicredit, rappresenta un esempio tangibile di questo tipo di volontariato, concentrandosi su attività quali l'educazione finanziaria e la consulenza nel credito. È importante sottolineare che questa forma di volontariato non va confusa con il volontariato aziendale, poiché si tratta di un'iniziativa che non ha legami diretti con l'azienda da cui è nata, ma che si sviluppa autonomamente, spesso con l'apporto di ex-dipendenti. L'idea alla base di Unigence è nata all'interno della strategia Social Impact di Unicredit, quando un dirigente coinvolto in questi progetti ha avuto l'intuizione di utilizzare le competenze dei dipendenti in uscita dal gruppo per creare un'organizzazione finalizzata al bene comune. Questo è avvenuto in un contesto di forte ristrutturazione aziendale, dove migliaia di dipendenti stavano per lasciare l'azienda. Ciò che rende Unigence particolarmente interessante è il suo radicamento nel mondo bancario e aziendale, piuttosto che nel tradizionale ambiente delle organizzazioni di volontariato. Nonostante sia un'associazione relativamente giovane, ha costruito un bilancio annuo di oltre 50.000 euro, superando le aspettative per un'organizzazione di volontariato. Inoltre, grazie alla rete organizzativa di Unicredit,

Unigence ha esteso la propria presenza su scala nazionale, raggiungendo più regioni italiane. L'origine di Unigence può essere analizzata da diverse prospettive. Innanzitutto, si può considerare il suo radicamento cognitivo, che si riferisce alla capacità di utilizzare le competenze degli ex dipendenti di Unicredit in un contesto diverso, orientato al bene sociale anziché all'obiettivo aziendale. Questo ha permesso loro di mettere a frutto le proprie conoscenze e competenze in un contesto diverso, mantenendo un legame con il mondo del lavoro e contribuendo allo sviluppo di nuove iniziative. Inoltre, va considerato il radicamento culturale di Unigence, che si inserisce in un contesto in cui la sostenibilità aziendale e l'impegno sociale sono sempre più rilevanti. Questo ha favorito la nascita e lo sviluppo di un'organizzazione come Unigence, che sposa questi valori e si impegna attivamente nel promuovere il benessere sociale. Un altro aspetto significativo è il ruolo dei fondatori nell'avvio dell'associazione. Grazie alla loro centralità all'interno di Unicredit, hanno potuto garantire il supporto e il consenso necessari per far crescere Unigence. Questo ha contribuito a garantire la legittimità e il successo dell'organizzazione fin dalle fasi iniziali. Infine, va sottolineato il ruolo cruciale dei volontari nell'attività di Unigence. La loro esperienza lavorativa pregressa svolge un ruolo chiave nel determinare il loro coinvolgimento e la loro motivazione nel volontariato. Molti di loro vedono nel volontariato una forma di continuazione della loro esperienza lavorativa, contribuendo così a mantenere viva la loro identità professionale. Le riflessioni sull'identità lavorativa dei volontari di Unigence sono fondamentali per comprendere la natura e l'importanza di questa forma di volontariato. Il coinvolgimento dei volontari non solo contribuisce al successo dell'organizzazione, ma offre loro anche l'opportunità di continuare a sviluppare e applicare le proprie competenze in un contesto diverso e significativo.

**Antonio Votino.** Mi chiamo Antonio Votino e sono il Presidente del Centro Studi sul Management del Lavoro. Il nostro Centro, originariamente fondato come associazione di promozione sociale, è stato successivamente incorporato nel terzo settore in seguito alla riforma legislativa. Questo cambiamento ha portato con sé una serie di adattamenti e sfide nell'organizzazione e nella gestione dell'associazione. Il nostro gruppo direttivo è composto da manager provenienti da varie aree, inclusi i settori privato, bancario e pubblico. Desidero ringraziare il Professor Antonino Galloni, il quale ha una vasta esperienza nel campo, avendo ricoperto incarichi di rilievo presso il Ministero del Lavoro e altre istituzioni. Il nostro principale ambito di attività è la ricerca sociale nel campo del lavoro. Negli ultimi anni, abbiamo dedicato particolare attenzione ai cambiamenti che stanno interessando il mondo del lavoro, inclusa la crescente importanza dell'impegno sociale. Abbiamo condotto una ricerca sul management del terzo settore, in collaborazione con il CSV Lazio lo scorso anno. Questo studio ha evidenziato la crescente necessità di competenze manageriali all'interno delle organizzazioni non profit, tuttavia ha anche rivelato alcune preoccupazioni riguardo alla relazione con la dirigenza. Nonostante ciò, è emerso un consenso generale sull'importanza di investire in professionalità qualificate. Un altro tema centrale che abbiamo affrontato è la centralità della persona. Questo concetto è stato ribadito anche nel contesto del presente incontro. Quando si pone l'accento sull'individuo, fenomeni come il volontariato di competenza assumono una rilevanza ancora maggiore. Tuttavia, in Italia, si osserva una discrepanza tra la disponibilità dei dipendenti di fare volontariato e l'effettivo coinvolgimento delle aziende in questo settore. Mentre le aziende godono di incentivi fiscali per il volontariato, spesso manca un reale impegno nel sostenere e promuovere queste iniziative. L'impegno dei manager nel volontariato di competenza è un'area di particolare interesse per noi. È

importante sottolineare che per “manager” intendiamo coloro che possiedono competenze specifiche e capacità di agire, non solo dirigenti. Tuttavia, è emersa la necessità di promuovere una maggiore sinergia tra queste figure e gli enti del terzo settore. Questo richiede un coordinamento e una collaborazione più stretta, che potrebbero essere facilitati dalle organizzazioni come il CSV Lazio. Un'altra criticità che abbiamo identificato è la mancanza di un dialogo equo tra grandi organizzazioni e piccole realtà nel settore non profit. Spesso si privilegia il rapporto tra grandi aziende e grandi organizzazioni, trascurando il contributo fondamentale delle piccole realtà locali nel volontariato di qualità. Infine, vorrei presentare l'iniziativa che stiamo portando avanti nel quartiere di Spinaceto, focalizzata sul recupero dei giovani NEET (Not in Education, Employment, or Training). Questo progetto mira a coinvolgere attivamente i giovani che si trovano in una situazione di isolamento e mancanza di prospettive, offrendo loro opportunità di formazione e lavoro. Speriamo che questa iniziativa possa contribuire a ridurre il problema dei NEET nel nostro territorio. In conclusione, crediamo che sia necessaria un'istituzionalizzazione di questi processi e una visione che favorisca la collaborazione tra diverse associazioni. Il CSV Lazio potrebbe svolgere un ruolo chiave nel coordinare le offerte del terzo settore verso le aziende, promuovendo il volontariato di competenza. Speriamo che questo messaggio possa essere recepito e tradotto in azioni concrete per il bene della nostra comunità.

**Renzo Razzano.** Ora Simona Rossello, Risorse umane Chiesi Farmaceutici, ci parlerà di un progetto che da anni stanno svolgendo come impresa con CSV Emilia, il coordinamento dei centri di servizio dell'Emilia Romagna, in relazione ai ragazzi in servizio civile. Un progetto interessante per CSV Lazio, da sempre impegnato in questo ambito.

**Simona Rossello.** Mi chiamo Simona Rossello e sono parte del dipartimento delle risorse umane di Chiesi dal 2000. In questi anni, ho assistito al crescente impegno della nostra azienda nel campo del volontariato di impresa, che quest'anno celebra il suo decimo anniversario. Fin dall'inizio, abbiamo collaborato con CSV Emilia per organizzare il "Mese del Volontariato". Questo evento annuale coinvolge fino a 600 dipendenti in una vasta gamma di attività che vanno dalla tinteggiatura di edifici al giardinaggio, passando per la preparazione di pasti per i meno fortunati della comunità locale. Attraverso queste iniziative, miriamo non solo a sostenere le organizzazioni e le associazioni del territorio, ma anche a rafforzare il senso di appartenenza dei nostri dipendenti alla comunità e ai valori aziendali. Nel 2022, abbiamo deciso di ampliare ulteriormente il nostro impegno nel volontariato introducendo il concetto di "volontariato di competenza". Quest'iniziativa vede il coinvolgimento attivo del nostro team delle risorse umane, che offre il proprio supporto specializzato a organizzazioni come il Centro Antiviolenza di Parma, l'Emporio Solidale e il Pozzo di Sicar. Ci concentriamo principalmente sull'orientamento al lavoro per i giovani che concludono il servizio civile, offrendo loro sessioni informative e pratiche sulla stesura di un curriculum efficace, la preparazione di una lettera di presentazione persuasiva, e le tecniche per affrontare con successo un colloquio di lavoro. Le nostre attività di volontariato di competenza includono anche workshop dedicati all'utilizzo efficace delle piattaforme online e dei social media nella ricerca di lavoro, così come sessioni sulla comprensione dei vari tipi di contratti lavorativi e sulle prassi di colloquio più efficaci. Quest'anno, abbiamo avuto il piacere di lavorare con 41 ragazzi, offrendo loro sia sessioni in presenza che online, garantendo così la massima accessibilità e partecipazione. La collaborazione con CSV Emilia è stata fondamentale per il successo di questa inizia-

tiva. Grazie alla loro conoscenza del territorio e alla loro rete di contatti, siamo stati in grado di massimizzare l'impatto delle nostre attività e garantire che i nostri sforzi siano ben indirizzati e in linea con le reali esigenze della comunità. Il feedback positivo ricevuto da parte dei ragazzi coinvolti e dei nostri volontari delle risorse umane conferma l'utilità e l'efficacia del nostro approccio al volontariato di competenza. Questa esperienza è stata oggetto di studio e il suo successo è stato riportato nel rapporto di Terzius, dimostrando che il volontariato di competenza può avere un impatto significativo non solo sulle organizzazioni coinvolte, ma anche sulle vite dei giovani e sul tessuto sociale della comunità. Speriamo che la nostra esperienza possa servire da esempio e ispirazione per altre aziende che desiderano intraprendere un percorso simile nel campo del volontariato di impresa e della responsabilità sociale d'impresa.

**Luigi Tommassini.** Nel contesto di Trento Capitale Europeo del Volontariato, stiamo promuovendo attivamente un tavolo dedicato al volontariato d'impresa. Ogni contributo che abbiamo ricevuto è stato di enorme valore. Permettetemi di condividere con voi la nostra identità: siamo Manager No Profit, un'organizzazione di volontariato nata a Milano nel 2016 con il motto "aiutiamo chi aiuta gli altri". Il nostro impegno gratuito si estende a tutte le Organizzazioni di Terzo Settore (OTS), senza distinzioni di dimensioni. Abbiamo fatto della nostra presenza su diverse sezioni territoriali il fulcro della nostra attività, essendo presenti a Milano, Bergamo, Torino, Trento, Padova, Treviso, Bologna e con un'attenzione particolare ai Conti di Servizio Volontario (CSV) locali. La nostra ricerca degli enti partner tiene conto della vicinanza ai CSV locali, con i quali abbiamo stipulato protocolli sia con CSVnet che con i CSV provinciali. Le nostre attività principali comprendono interventi di capacity building all'interno

degli enti, investendo tempo e risorse per comprendere appieno le organizzazioni, migliorare i loro risultati e offrire un supporto completo in tutte le loro funzioni. Non abbiamo un orientamento specifico verso un'associazione rispetto a un'altra; interveniamo e supportiamo le organizzazioni che richiedono il nostro aiuto. Il nostro primo passo consiste nell'identificare immediatamente le risorse umane che possono contribuire alla risoluzione delle problematiche dell'ente. Operiamo in una vasta gamma di settori, dal legale del terzo settore alla gestione delle risorse umane, dalla contabilità al fundraising, fino alla trasformazione digitale, rispondendo ai bisogni specifici del terzo settore. Inoltre, ci concentriamo sul supporto allo sviluppo del bilancio sociale e sulla valutazione. La nostra differenza risiede nella durata dei nostri interventi, che variano da 6 a 18 mesi, contraddistinguendoci dalla consulenza tradizionale basata su domande e risposte. Questo approccio mira a stabilire rapporti duraturi con gli enti. Ogni nostro intervento è coordinato da un capoprogetto e seguito da un'attenta gestione del progetto. Ogni ente è assegnato a un capoprogetto che supervisiona l'andamento dell'assistenza fornita. Un caso di studio che desidero condividere riguarda l'Associazione Provinciale Club Alcologici del Trentino (APCAT). Fondata nel 1986, l'APCAT è una federazione di 18 associazioni affiliate e 84 club sul territorio. In collaborazione con il CSV di Trento, abbiamo sviluppato un percorso condiviso per supportare l'APCAT. Abbiamo organizzato incontri periodici per analizzare e affrontare le sfide dell'APCAT. Dopo aver individuato le criticità post-Covid e i cambiamenti nella governance e nei finanziamenti, abbiamo distribuito i compiti su tre centri di competenza: gestione amministrativa e finanziaria, marketing e project management generale. Abbiamo riattivato i consigli direttivi, ridotto i costi e implementato strategie di comunicazione e fundraising. Inoltre, abbiamo promosso incontri tra le associa-

zioni territoriali e la sede centrale per rafforzare il legame tra di loro. L'APCAT è riuscita a ottenere finanziamenti grazie al nostro supporto e alla partecipazione a bandi regionali. La collaborazione con l'APCAT ha anche permesso di sensibilizzare le scuole sull'importanza del volontariato e del terzo settore come sbocco professionale.

In conclusione, il volontariato di competenza favorisce lo sviluppo di nuove competenze e capacità, promuovendo alleanze sinergiche che portano a risultati concreti. La nostra esperienza con l'APCAT conferma l'importanza di collaborazioni strategiche e di un impegno costante nel supporto al terzo settore.

**Renzo Razzano.** Con Carla Messano, consigliera FederAvo, sentiamo ora il punto di vista dei volontari.

**Carla Messano.** Confesso con franchezza che fino a 3-4 giorni fa non mi era noto questo genere di volontariato di specializzazione, ma felicemente sono stato illuminato al riguardo e devo affermare che, se dovessi condensare il concetto in tre parole, lo definirei "l'uovo di Colombo". Personalmente, provengo da un'esperienza lavorativa di 32 anni in una grande azienda e pertanto ho una piena comprensione del tipo di attività svolta nelle realtà aziendali. Da 24 anni sono attiva nell'ambito associativo, che ora cercherò di delineare rapidamente per poi giungere alle conclusioni. Appartengo a una delle maggiori associazioni sociosanitarie a livello nazionale, contando circa 16.000 volontari distribuiti in tutta Italia, presenti in 18 regioni su 20, quindi essenzialmente ovunque. Suddivisi in 220 sedi locali, operiamo in circa 700 strutture tra ospedali e altre tipologie di strutture sociosanitarie. Siamo nati circa 50 anni fa, testimoniando così l'evoluzione sia della società che del sistema sanitario nel suo complesso. Originariamente nati negli ospedali milanesi, abbiamo

trascorso molti anni in queste strutture. Tuttavia, con l'evolversi del contesto sociale, abbiamo sentito la necessità di estendere la nostra presenza sul territorio, adattandoci ai cambiamenti del servizio e del nuovo codice del terzo settore. Nonostante la nostra ampia portata, voglio soffermarmi sul concetto di volontariato di specializzazione e consulenza, che personalmente trovo affascinante. Anche se siamo una delle maggiori associazioni, ci rendiamo conto di quali sfide affrontino le realtà più piccole. E noi, nonostante la nostra grandezza, dobbiamo ammettere che anche noi lottiamo, soprattutto considerando il crescente carico di compiti e competenze, soprattutto con l'avvento del nuovo codice del terzo settore. Mentre accolgo con favore l'ampia diversità dei nostri volontari, che includono anche professionisti militari come carabinieri e altri, devo sottolineare che il volontariato sociosanitario richiede formazione, data la sua natura non specifica. Noi siamo il contrario dell'emergenza: siamo presenti costantemente, giorno dopo giorno, in ambienti spesso complessi come quelli ospedalieri e sociosanitari. Tornando al volontariato di specializzazione, devo sottolineare le nostre sfide nella formazione iniziale e continua. La nostra formazione non riguarda solo l'associazione e le sue regole, ma spesso comprende aspetti psicologici essenziali, specialmente quando si tratta di contesti sensibili come le cure palliative pediatriche. Come Federazione, ci troviamo sempre più impegnati nel fornire orientamento e supporto in un contesto in continua evoluzione, il che richiede un impegno considerevole. Ad esempio, siamo costantemente alla ricerca di esperti commercialisti per adeguarci alle nuove regole. Una delle sfide più sorprendenti è stata l'aumento delle controversie legali nel volontariato, che ha richiesto l'intervento di specialisti legali. Questo è un aspetto che non avevo considerato prima di assumere ruoli di responsabilità organizzativa. Il volontariato è un'attività gratificante che ci permette

di vedere direttamente il risultato del nostro impegno. Essere parte di un'organizzazione che si basa su principi di solidarietà e altruismo offre una prospettiva unica e preziosa. Infine, il CSV (Centro Servizi per il Volontariato) rappresenta un partner ideale per noi, consentendoci di accedere a risorse e competenze che altrimenti sarebbero difficili da ottenere. La coprogettazione, sebbene non priva di sfide, è fondamentale per il nostro lavoro e potrebbe aprirci nuove opportunità per realizzare il nostro pieno potenziale.

**Renzo Razzano.** Credo che Carla abbia ben sintetizzato come si pone il mondo del volontariato rispetto a un fenomeno che si sta sviluppando e che già mostra dei segni di contaminazione reciproca. Occorre andare avanti su quella strada, un arricchimento per chi è in azienda e per chi fa volontariato.

*Sono intervenuti nel dibattito: Renzo Razzano, Massimo Lori, Antonio Votino, Simona Rossello, Luigi Tommassini, Carla Mesano*









Quale la relazione tra volontariato aziendale e mondo profit? L'esperienza di CSV Lazio e CSVnet dimostra quanto sia importante superare la separazione tra profit e non profit, promuovendo una condivisione culturale e materiale. Il volontariato di competenza rappresenta un avvicinamento reciproco che permette di apprendere gli uni dagli altri, costruendo reti tra mondi disomogenei. "Sostenibilità" - ambientale, sociale, di governance - è la parola chiave che emerge da questo dialogo. "Riconoscere il volontariato di competenza" è una ricerca condotta da Terzjus che evidenzia i punti di contatto e il potenziale di collaborazione tra i due mondi. Un approfondimento con Cristiano Caltabiano, sociologo, curatore della ricerca nell'ambito di "Futuro Prossimo", iniziativa di approfondimento culturale e riflessione promossa da CSVnet e CSV Lazio per creare un dialogo tra realtà diverse e costruire insieme un futuro comune.



Questa collana di *instant book* raccoglie i contributi della serie di incontri *Futuro Prossimo* che CSVnet organizza in collaborazione con altri CSV italiani per offrire al volontariato la possibilità di confrontarsi su alcuni grandi temi posti dagli obiettivi dell'Agenda 2030 dall'altra, e di aprire una riflessione sul futuro - quello che ci aspetta e quello che vogliamo.