



Migliorare le competenze dei responsabili dei volontari nello sport | UVMIS

Codice etico europeo per i responsabili dei volontari nello sport



ITALIANO

Il progetto "Miglioramento delle competenze dei responsabili del volontariato nello sport" (UVMIS) mira a stabilire un nuovo standard e a gettare le basi per trasformare l'offerta di qualifiche nella gestione del volontariato nello sport in Europa, creando un programma di studi completo a livello di istruzione superiore che descriva in dettaglio cosa e come i professionisti devono imparare per affrontare le sfide critiche attuali e future.

Il progetto è guidato dalla Rotterdam School of Management dell'Università Erasmus in collaborazione con partner quali il Centro europeo per il volontariato, l'Associazione olandese di hockey, ENGSO, NR Sports Volunteering Solutions, IGNITX, la Federazione francese delle professioni dello sport e del tempo libero, CSV Trentino e l'Università Vytautas Magnus.

Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione europea né l'EACEA possono esserne ritenute responsabili.





Indice

<i>Introduzione al progetto UVMIS e alla presente guida</i>	68
<i>Rispetto</i>	70
Elementi fondamentali	71
Azioni possibili	71
Scenario pratico	72
<i>Uguaglianza</i>	73
Elementi fondamentali	73
Azioni possibili:	73
Scenario pratico	74
<i>Empowerment</i>	74
Elementi fondamentali	775
Azioni possibili	75
Scenario pratico	75
<i>Ambiente accogliente</i>	76
Elementi fondamentali	76
Azioni possibili:	76
Scenario pratico	78
<i>Trasparenza</i>	78
Elementi fondamentali	78
Azioni possibili	78
Scenario pratico	79
<i>Conclusioni</i>	79
<i>Bibliografia</i>	81





Introduzione al progetto UVMIS e alla presente guida

La presente guida è stata sviluppata nell'ambito del progetto Erasmus+ "Upsskilling Volunteer Managers in Sport" (UVMIS). Fa parte di una serie di quattro guide complementari sviluppate per supportare i responsabili dei volontari sportivi in tutta Europa:

- 1 - Codice etico europeo per i responsabili del volontariato sportivo
- 2 - Guida al volontariato sportivo, alla solidarietà e ai valori europei
- 3 - Guida sul ruolo dei responsabili del volontariato sportivo nel facilitare il volontariato sportivo inclusivo per promuovere un impegno sportivo culturalmente sensibile e inclusivo
- 4 - Guida al volontariato negli eventi sportivi.

Al centro dell'UVMIS c'è l'idea che per affrontare le questioni relative alla gestione del volontariato sportivo di domani occorrono responsabili del volontariato meglio formati, qualificati e riconosciuti. Professionisti in grado di pensare e agire in modo strategico e dotati delle competenze e dei concetti scientifici più recenti per organizzare in modo efficace. Da alcuni rapporti è emerso che in tutta Europa vi è una carenza generale di risorse per formare i responsabili del volontariato sportivo a questo livello.

UVMIS contribuisce a colmare il divario tra i paesi europei e ad affrontare il bisogno generale creando nuove opportunità di formazione e risorse che aumentano la capacità delle organizzazioni sportive e delle comunità di offrire sport competitivi e non competitivi. I risultati principali, che consistono in un programma di studi superiori rivolto a manager di volontari sportivi esperti e quattro guide pratiche sui codici etici, i valori dell'UE nel volontariato, il volontariato inclusivo e il volontariato in occasione di eventi, rispondono alle esigenze dei manager di volontariato e delle organizzazioni sportive nell'acquisizione delle competenze e delle conoscenze necessarie e stabiliscono uno standard elevato per le risorse e le qualifiche future dei manager dei volontari sportivi. Attraverso la relazione e il documento programmatico (in uscita nel 2026), viene dimostrata tale necessità in Europa e vengono fornite raccomandazioni per migliorare le politiche relative alla formazione e alle qualifiche dei responsabili del volontariato sportivo.

Per saperne di più su UVMIS e trovare i risultati del progetto, clicca [qui](#).

Le guide prendono in considerazione due approcci distinti alla gestione dei volontari (Meijs, Hoogstad, 2001):

- **La gestione dei membri (MM)** che descrive organizzazioni come i club sportivi locali, in cui i volontari costituiscono un gruppo coeso ed esistente con una forte cultura condivisa. Le aspettative sono spesso implicite, il riconoscimento si basa sul servizio a lungo termine e i volontari dedicano spesso molte ore alle attività.





- **La gestione dei programmi (PM)** viene utilizzata per progetti specifici e limitati nel tempo, come eventi sportivi su larga o piccola scala. Questo modello prevede il reclutamento di volontari per ruoli, compiti e responsabilità definiti.

Il presente Codice etico europeo per i responsabili dei volontari sportivi è uno strumento pratico e di facile utilizzo. Può essere utilizzato come guida etica o strumento per la risoluzione di dilemmi, poiché ha lo scopo di aiutare a prendere decisioni etiche nella gestione dei volontari. Per garantirne la rilevanza pratica, la guida:

- include **esempi generali ma concreti** di definizioni e possibili azioni legate a valori specifici - identificati come rilevanti - senza essere legati ad alcun contesto nazionale specifico;
- è scritto in **un linguaggio accessibile e semplice**, con una struttura chiara che consente ai manager di trovare rapidamente le indicazioni necessarie quando serve;
- offre **possibili soluzioni e approcci a dilemmi etici comuni**. La guida mira a responsabilizzare i responsabili dei volontari sportivi a promuovere ambienti equi, rispettosi e inclusivi, ma è importante tenere presente che questi devono essere adattati con attenzione al contesto culturale, organizzativo e situazionale specifico in cui vengono applicati.

I diversi scenari presenti nella guida sono indicati con colori diversi. Se lo scenario ha uno sfondo blu, si riferisce ai volontari che sono membri (**gestione dei membri**); se è giallo, si riferisce ai volontari che sono impegnati in un'attività o un evento specifico (**gestione dei programmi**).

La presente guida è stata concepita per **fornire assistenza pratica e buone pratiche ai responsabili dei volontari sportivi** con diversi livelli di esperienza. Può essere utilizzata come strumento di orientamento etico o per risolvere dilemmi specifici, aiutando gli utenti a prendere decisioni efficaci nella gestione dei volontari. È utile dedicare un momento alla fine di ogni sezione per riflettere su come le azioni proposte o i principi delineati sono attualmente affrontati nel proprio contesto e su come potrebbero essere ulteriormente sviluppati o migliorati.

È importante comprendere che i suggerimenti e le soluzioni delineati in questa guida non riguardano solo le azioni individuali che un responsabile dei volontari può intraprendere, ma anche le organizzazioni nel loro complesso. Alcune delle azioni e degli esempi che si trovano in questo documento riguardano processi che dovrebbero coinvolgere il consiglio di amministrazione o altri livelli decisionali. La guida può servire come strumento per i responsabili dei volontari per avviare un cambiamento all'interno delle loro organizzazioni al fine di valorizzare maggiormente i volontari e offrire esperienze di volontariato più di impatto.





Per questo motivo, la guida può anche servire **come punto di partenza per le organizzazioni che desiderano sviluppare il proprio Codice Etico e Codice di Condotta⁵ per la gestione dei volontari**. Prima di applicare i principi e gli esempi forniti, è essenziale che ogni organizzazione **rifletta sui propri valori e sui propri processi decisionali**. *Quali sono i principi fondamentali che guidano l'organizzazione? Come vengono prese le decisioni quando si tratta di gestire i volontari?* Rispondendo prima a queste domande, le organizzazioni possono garantire che il quadro etico che adottano sia adattato al loro specifico contesto culturale, strutturale e operativo. Questo passo di riflessione è fondamentale per costruire una base etica significativa ed efficace. Inoltre, è fondamentale che le decisioni prese siano **riviste periodicamente** per riflettere i cambiamenti nella società e nell'organizzazione.

I principi scelti dalla guida sono strettamente legati ai valori e alle politiche fondamentali dell'Europa. L'Unione Europea promuove valori direttamente rilevanti per il comportamento etico nel volontariato sportivo, tra cui i diritti umani, l'uguaglianza, la concorrenza leale, la solidarietà, l'inclusione, la tolleranza e il rispetto. Allo stesso tempo, la politica dell'UE cerca attivamente di combattere pratiche non etiche come il doping, la violenza, le molestie, la discriminazione e l'esclusione sociale.

Per saperne di più sui valori dell'UE e su come possono essere applicati nella gestione del volontariato nello sport, è possibile consultare la Guida UVMIS al volontariato sportivo, alla solidarietà e ai valori europei.

La presente guida è organizzata attorno a cinque valori etici fondamentali: **rispetto, uguaglianza, apprezzamento, empowerment, prosperità e trasparenza**. Ciascun valore è suddiviso in elementi chiave, seguiti da azioni pratiche e scenari di vita reale per illustrare come questi principi possano essere applicati nella gestione del volontariato sportivo. Gli esempi forniti hanno scopo illustrativo e non esaustivo. Essi evidenziano aspetti di ciascun valore particolarmente rilevanti nel contesto sportivo, ma non coprono ogni possibile situazione o interpretazione. Le persone che leggono sono incoraggiate ad adattare e ampliare questi esempi in base alle proprie realtà organizzative e culturali.

⁵ È importante distinguere tra un Codice Etico e un Codice di Condotta. Un Codice Etico delinea i valori fondamentali e i principi guida che plasmano la cultura e il processo decisionale di un'organizzazione. Al contrario, un Codice di Condotta traduce tali valori in comportamenti e risposte specifici che ci si aspetta in situazioni di vita reale. Sebbene questa guida si concentri sui valori etici, può anche servire come base per sviluppare o perfezionare un Codice di Condotta su misura per il contesto della vostra organizzazione.





Rispetto

Riconoscere il valore intrinseco di tutti i volontari e il contributo che apportano all'organizzazione e alla comunità. Questo rispetto si riflette anche nel *fair play*, promuovendo relazioni basate su equità, integrità e collaborazione.

Elementi fondamentali

Integrità: garantire che tutti i volontari agiscano con onestà, trasparenza e responsabilità nei loro ruoli, sostenendo i valori dell'organizzazione e lo spirito dello sport. Ciò include un **chiaro impegno a rifiutare comportamenti non etici** come il doping, la corruzione e le partite truccate. Promuovere una cultura del fair play e della responsabilità, in cui i volontari comprendano l'importanza di una condotta etica e contribuiscano a creare un ambiente sicuro, affidabile e rispettoso per tutti.

Gentilezza: può sembrare ovvio, ma il rapporto con i volontari inizia con **la cortesia** e il farli sentire parte integrante delle attività.

Gestione dei conflitti: affrontare i disaccordi, le incomprensioni o le preoccupazioni tra i volontari o con il personale attraverso **un dialogo equo, aperto e costruttivo**, con l'obiettivo di preservare la dignità e i rapporti di collaborazione. È importante promuovere spazi di dialogo costruttivo per gestire efficacemente le differenze di comportamento e di visione tra generazioni, generi, ruoli, ecc. L'obiettivo è ridurre i conflitti, limitare l'abbandono dei volontari e aumentare l'attrattiva dell'organizzazione per i nuovi volontari.

Impegno basato sui valori: coltivare e rafforzare **la dedizione dei volontari** a beneficio della comunità e promuovere un profondo senso di appartenenza e di scopo.

Privacy: mantenere riservate le informazioni importanti e confidenziali sui volontari.

Azioni possibili

Integrità

- Implementare **un codice di condotta obbligatorio** per tutti i volontari che definisca chiaramente i comportamenti etici attesi, compresi i principi di correttezza e il rifiuto di pratiche non etiche come il doping o la corruzione, e **fornire una formazione regolare** su questi principi. Se la vostra organizzazione non dispone già di un codice di condotta, proponete di adottarne uno per proteggere i volontari e il personale.
- Organizzare **incontri annuali** con il gruppo di volontari (gruppi di pari) per discutere ciò che ritengono essere un comportamento appropriato e rivedere il codice di condotta.
- **Rispettare l'autonomia e l'autenticità dei volontari** nel decidere come e perché vogliono impegnarsi.





Gentilezza

- Assicurati di avere **tempo da dedicare ai volontari** durante la loro prima attività e per tutta la durata della loro esperienza.
- Mostrare apprezzamento e agire con onestà nei confronti dei volontari rafforza il loro senso di appartenenza e consolida la loro voglia di impegnarsi.

Gestione dei conflitti

- Implementare un **programma di formazione** per i volontari sulle **tecniche di mediazione e risoluzione dei conflitti**, fornendo loro gli strumenti necessari per affrontare e gestire le controversie in modo imparziale e costruttivo. Un esempio è quello di formare mostrando diversi modi di gestire una situazione, chiarendo chi contattare e cosa aspettarsi da loro. Un altro esempio potrebbe essere quello di promuovere l'uso della **comunicazione non violenta** per creare un ambiente incentrato sui bisogni e sui sentimenti piuttosto che sulla colpa, oppure di svolgere una formazione basata su giochi di ruolo per comprendere meglio come gestire le situazioni.
- Stabilire **linee guida chiare di comunicazione e aspettative comportamentali** per tutti i volontari, fornendo canali specifici e accessibili attraverso i quali possano esprimere le loro preoccupazioni in modo costruttivo e rispettoso.

Impegno basato sui valori

- Promuovere **corsi di formazione** che rendano i volontari consapevoli del loro ruolo e dei principi su cui si basa (ad esempio, solidarietà, inclusione, ecc.).

Privacy

- **Non condividere** con nessuno **le informazioni riservate** che i volontari ti comunicano, a meno che non sia necessario (ad esempio per motivi di sicurezza).





Scenario pratico

Impegno basato sui valori - (Gestione del programma)

Lucas è un nuovo volontario ma dopo diverse riunioni preparatorie all'evento abbandona dicendo che non sta imparando nulla di nuovo e che l'esperienza non soddisfa le sue aspettative. Nonostante ciò, durante il colloquio di ammissione e la formazione iniziale era stato valutato come una persona altamente capace e motivata.

Possibile soluzione: implementare un workshop basato sui valori nella formazione iniziale e coordinare la visualizzazione dei valori attraverso i canali di comunicazione dei volontari e nelle strutture dell'organizzazione. Tutti i membri della direzione discutono l'importanza della motivazione a lungo termine basata sui valori e della consapevolezza della natura delle attività di volontariato, che a volte possono essere caratterizzate da una routine estenuante.

- *Questa possibile soluzione è applicabile al contesto della tua organizzazione?*
- *Riesci a pensare ad altre soluzioni?*

Uguaglianza

Trattate tutti i volontari in modo equo e imparziale. Assicuratevi che l'esperienza sia sicura per i volontari di ogni provenienza, cultura, ecc.

Elementi fondamentali

Antidiscriminazione: assicurarsi che le persone all'interno dell'organizzazione **non trattino**, intenzionalmente o meno, **le persone provenienti da determinati contesti in modo diverso rispetto alle altre**.

Accessibilità/Diversità: assicurarsi che i volontari abbiano **un accesso facile e paritario a tutte le opportunità**, indipendentemente dal loro background, e che siano supportati in base alle loro esigenze. Assicurarsi che il gruppo di volontari sia diversificato (ad esempio in termini di uguaglianza di genere).

Prevenzione degli abusi: assicurarsi che i volontari non siano sfruttati (ad esempio, non siano utilizzati per coprire la carenza di personale o per risparmiare denaro).

Azioni possibili:

Antidiscriminazione

74





- Implementare un **sistema chiaro e accessibile che consenta ai volontari di segnalare in modo sicuro episodi** di discriminazione, condizioni di lavoro non sicure o abusi. Ciò garantirà ai volontari che le loro preoccupazioni saranno ascoltate e affrontate senza rischi.
- Assicurarsi che la propria organizzazione abbia una **politica antidiscriminatoria chiara** per promuovere una cultura veramente inclusiva. Ancora meglio se prevede politiche strutturate, formazione, sensibilizzazione e accesso a strumenti legali a tutti i livelli.

Accessibilità / Diversità

- Cercare di utilizzare **canali diversificati e universalmente accessibili** per raggiungere persone provenienti da contesti diversi.
- Organizzare attività, corsi di formazione, incontri ed eventi in modo da consentire a tutti i tipi di volontari di **partecipare attivamente**.

Prevenire gli abusi

- Definire in modo chiaro i **compiti dei volontari** e condividerli con loro e con il personale.

Scenario pratico

Diversità - (Gestione del programma)

Stai selezionando una squadra di volontari per un evento sportivo imminente, ma ti rendi conto di aver inconsciamente favorito le persone che conosci meglio.

Possibile soluzione: fare un passo indietro, valutare il proprio processo decisionale e prendere in considerazione candidati diversi. Un'altra azione utile potrebbe essere quella di coinvolgere altre persone nel processo decisionale per avere opinioni diverse sulla questione. Inoltre, quando si pianifica la selezione, esaminare le fonti di reclutamento e diffusione, assicurandosi che raggiungano gruppi diversi. Rimettere in discussione eventuali pregiudizi nelle domande del colloquio e nella selezione - ad esempio, se si limita la selezione delle candidature provenienti da un'area locale, si sta escludendo una specifica fascia demografica.

Prevenire gli abusi - (Gestione dei membri)

Diversi volontari entusiasti assumono costantemente responsabilità aggiuntive che vanno oltre i loro impegni iniziali. Sebbene il loro contributo possa essere prezioso, l'ambito delle loro attività non è chiaro al coordinatore e gli altri volontari non stanno aumentando il loro impegno in modo proporzionale, sentendosi quindi inferiori.

Possibile soluzione: organizza una tavola rotonda con i volontari eccessivamente entusiasti e attuare una politica chiara di monitoraggio del carico di lavoro e dei limiti. Apprezza il contributo di





tutti i volontari indipendentemente dalle ore lavorate e avvia un brainstorming per un aggiornamento del sistema di coinvolgimento che non incentivi il superlavoro.

Empowerment

Promuovere una cultura che riconosca il potenziale di ogni volontario, fornisca loro gli strumenti per avere successo e li coinvolga attivamente nella vita e nel processo decisionale dell'organizzazione o nella realizzazione dell'evento.

Elementi fondamentali

Riconoscimento: riconoscere i volontari come individui.

Formazione: fornire ai volontari le conoscenze e le competenze necessarie per svolgere efficacemente il loro ruolo e crescere personalmente e professionalmente. Essere chiari su quali competenze sono richieste e cosa possono ottenere dalla partecipazione.

Mentorship: affiancare i volontari nuovi e quelli già esperti a mentori per supportarli nell'inserimento, nell'apprendimento e nel miglioramento.

Leadership inclusiva: coinvolgere i volontari nei processi decisionali e nelle opportunità di leadership, assicurando che le diverse opinioni siano ascoltate e valorizzate.

Azioni possibili

Riconoscimento

- **Celebrare i risultati dei volontari:** ciò può essere fatto attraverso feedback regolari, riconoscimenti pubblici o momenti di apprezzamento informali (ringraziarli è sempre un ottimo inizio!).

Formazione

- Offrire **sessioni di formazione accessibili e pertinenti** che aiutino i volontari ad ampliare le loro competenze, assicurandosi – attraverso incontri specifici - che la pertinenza sia determinata dalle competenze iniziali del volontario e dal compito assegnato attraverso incontri specifici.

Mentorship

- **Affiancare i nuovi volontari a mentori esperti** per supportarli nell'inserimento, nell'apprendimento e nel miglioramento.





Leadership inclusiva

- Invitare i volontari a partecipare alle riunioni di pianificazione o ai gruppi di lavoro e **prendi in considerazione il loro contributo nella definizione delle attività e delle politiche.**

Scenario pratico

Mentorship - (Gestione del programma)

Un volontario esprime interesse a guidare una squadra durante un evento sportivo imminente, ma non sei sicuro che abbia le capacità necessarie per ricoprire con successo questo ruolo. Oppure, durante un evento occasionale, un volontario deve assumere un ruolo di leadership a causa dell'urgente necessità di colmare una lacuna.

Possibile soluzione: riconosci la sua motivazione, valutate i rischi e offrite un'opportunità di leadership supportata, come la co-leadership con un volontario più esperto, per favorire la crescita mantenendo l'efficacia del team. Assicurati che abbia una conoscenza del ruolo, che sia coinvolto in modo adeguato con l'intero team e che comprenda le aspettative e i risultati del ruolo.

Leadership inclusiva - (Gestione del programma)

Tina, una coordinatrice di volontari esperta, vuole mantenere le procedure di gestione degli eventi consolidate che si sono dimostrate efficaci in passato ma ora ci sono diversi volontari più giovani che propongono una soluzione digitale innovativa e pratiche più inclusive per i partecipanti che richiedono cambiamenti significativi nei processi.

Possibili soluzioni: Tina organizzerà l'evento secondo le procedure collaudate, ma creerà un programma pilota più piccolo per testare questi nuovi approcci e stabilire i criteri di valutazione di base. Se si rivelerà utile, la prossima volta potrebbe essere implementato su scala più ampia.

Ambiente accogliente

Promuovere e proteggere il benessere fisico, mentale ed emotivo dei volontari creando un ambiente sicuro, rispettoso e di sostegno. Il volontariato dovrebbe contribuire positivamente alla vita di una persona, non diventare una fonte di stress o di danno.





Elementi fondamentali

Tutela: proteggere i volontari da danni, abusi o situazioni pericolose stabilendo politiche, procedure e meccanismi di segnalazione chiari.

Sostegno: garantire che i volontari abbiano accesso a **un sostegno emotivo e pratico** durante tutta la loro esperienza.

Cura: creare un **ambiente premuroso e solidale** in cui i volontari si sentano al sicuro, apprezzati e liberi di godersi la loro esperienza senza pressioni o aspettative di rendimento.

Equilibrio del carico di lavoro: garantire che i volontari **non** siano **sovraffaticati** e che il loro impegno in termini di tempo sia compatibile con le loro responsabilità personali e il loro benessere.

Azioni possibili:

Tutela

- Sviluppare e condividere con tutti i volontari una **politica di salvaguardia ("safeguarding") chiara**, comprese le procedure per segnalare eventuali preoccupazioni in modo riservato e sicuro.
- Nominare all'interno dell'organizzazione **dei responsabili della salvaguardia adeguatamente formati**, accessibili e di cui i volontari si fidano. Cercare di nominare almeno due responsabili, un uomo e una donna, in modo che i volontari possano scegliere con chi si sentono più a loro agio.
- Controllare regolarmente i volontari che sono più esposti a potenziali comportamenti scorretti o aggressioni, come i guardalinee o gli arbitri, programmando **colloqui individuali** periodici e assegnando osservatori durante le attività. Questo approccio proattivo contribuisce a garantire la loro sicurezza, il loro benessere e il loro senso di sostegno all'interno dell'organizzazione.

Supporto

- **Organizzare incontri individuali regolari** per ascoltare le esperienze, le sfide e le esigenze dei volontari. Oltre a questi incontri individuali, organizza **sessioni di supporto di gruppo** o **incontri tra pari**. Questo offre ai volontari uno spazio prezioso per condividere esperienze, costruire legami più forti all'interno del team e trovare soluzioni collettivamente all'interno del gruppo.

Coltivare





- **Promuovere una cultura dell'errore** incoraggiando un ambiente in cui gli errori sono visti come opportunità di apprendimento e crescita, piuttosto che come fallimenti, assicurandovi che i volontari si sentano a proprio agio nel provare nuovi compiti e nel cercare assistenza.
- **Promuovere uno spazio sicuro in cui i volontari si sentano protetti e non sentano il bisogno di dare costantemente il meglio di sé**, chiarendo che il loro benessere è una priorità.
- **Integrare elementi di divertimento e interazione sociale positiva** nelle attività di volontariato: il divertimento è una parte fondamentale e può motivare significativamente le persone. Creare opportunità di socializzazione e rigenerazione, soprattutto alla fine degli eventi, per migliorare la coesione del gruppo.

Equilibrio del carico di lavoro

- **Monitorare le ore di volontariato** implementando un sistema per tracciare le ore dedicate dai volontari, al fine di garantire che il loro impegno e coinvolgimento siano ragionevoli.
- **Incoraggiare pause regolari** per favorire un'esperienza di volontariato sana e piacevole.

Scenario pratico

Equilibrio del carico di lavoro - (Gestione dei membri)

Erik è un volontario di lunga data molto dedito al suo lavoro, ma sta attraversando una grave crisi familiare che gli impedisce di partecipare con regolarità. Si sente in colpa per aver ridotto il suo coinvolgimento e teme di deludere il coordinatore e gli altri volontari.

Possibile soluzione: riconosci la situazione e fornisci opzioni flessibili di (non) partecipazione durante questo periodo. Oltre a ciò, consenti a Erik di mantenere non solo i suoi legami sociali familiari, ma anche quelli con la comunità dei volontari. Quando sarà pronto, ci sarà un percorso chiaro per il suo reinserimento.





Trasparenza

Promuovere una cultura di apertura e responsabilità in cui i volontari siano pienamente informati sulla missione, i valori e le attività dell'organizzazione o dell'organizzatore dell'evento e si sentano autorizzati a porre domande, sollevare dubbi e contribuire al processo decisionale.

Elementi fondamentali

Apertura: essere aperti con i volontari su ciò su cui lavora l'organizzazione, qual è il suo impatto, le sue missioni e i suoi valori e in che modo i volontari sono parte attiva delle attività dell'organizzazione.

Responsabilità: assicurarsi che i volontari possano ritenere responsabili per eventuali violazioni sia tu che l'organizzazione.

Azioni possibili

Trasparenza

- **Essere chiari fin dall'inizio:** condividete tutte le informazioni sin dal processo di inserimento dei volontari.
- **Condividere regolarmente** con i volontari **aggiornamenti** sui progetti in corso, sulle decisioni e sugli sviluppi organizzativi attraverso newsletter, riunioni o piattaforme digitali.

Responsabilità

- **Istituire sistemi di feedback e segnalazione anonimi** in cui i volontari possano esprimere in tutta sicurezza le loro preoccupazioni, suggerire miglioramenti o segnalare comportamenti scorretti senza subire ripercussioni.





Scenario pratico

Trasparenza - (Gestione dei membri)

Sarah, una volontaria, solleva una preoccupazione su come vengono prese le decisioni nell'organizzazione, ma esiti a condividere le discussioni interne, temendo che ciò possa creare confusione o critiche da parte di altri colleghi all'interno dell'organizzazione.

Possibile soluzione: riconosci il diritto di Sarah di comprendere come vengono prese le decisioni. Condividi le informazioni rilevanti in modo chiaro e accessibile e invitare a un dialogo costruttivo per costruire fiducia e comprensione reciproca, coinvolgendo altri colleghi.

Responsabilità - (Gestione dei membri)

Caroline, una volontaria, durante gli incontri regolari critica costantemente le questioni amministrative, indipendentemente dagli argomenti e dagli obiettivi degli incontri. Si difende invocando la libertà di espressione in un ambiente di volontariato non retribuito.

Possibile soluzione: avvia un colloquio individuale con Caroline, apprezzando il suo atteggiamento aperto, e crea uno strumento di feedback per incontri regolari in cui Caroline e gli altri possano condividere le loro opinioni e frustrazioni. Assicurati che tutti i membri dell'organizzazione devono essere a conoscenza di questo strumento.

Conclusioni

Abbracciando questi valori, i responsabili dei volontari promuovono ambienti inclusivi, rispettosi ed eticamente corretti. Ciò non solo aumenta la soddisfazione e la fidelizzazione dei volontari, ma rafforza anche la credibilità e l'impatto dell'organizzazione.

Una leadership etica crea fiducia, incoraggia la collaborazione e consente ai volontari di dare un contributo significativo. In definitiva, lavorare secondo questi principi aiuta i responsabili a creare una cultura in cui il volontariato prospera e diventa una fonte di crescita personale e collettiva.

Tutti questi aspetti vanno anche a vantaggio delle organizzazioni, che ottengono una maggiore trasparenza e creano spazi sicuri e accoglienti in cui i volontari si sentono ascoltati, apprezzati e motivati a impegnarsi. Inoltre, aderendo a queste linee guida, le organizzazioni contribuiscono a





rendere il volontariato più etico e in linea con i valori fondamentali della cittadinanza europea e dello sport, quali l'equità, la solidarietà e l'inclusione.



Bibliografia

Council of the European Union. (2023, November 27). Adoption of New EU Work Plan for Sport (2024-2027). <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2023/11/27/adoption-of-new-eu-work-plan-for-sport-2024-2027/>

Evi-Dems Project's materials (2024). <https://www.evi-dems.eu/project-results>

Meijs, L. & Hoogstad, E. (2001). New ways of managing volunteers: Combining membership management and programme management. *Voluntary Action*, 3(3).