



**Community Organizing**  
Italia

# FARE COMUNITA'

**La prospettiva del Community Organizing**

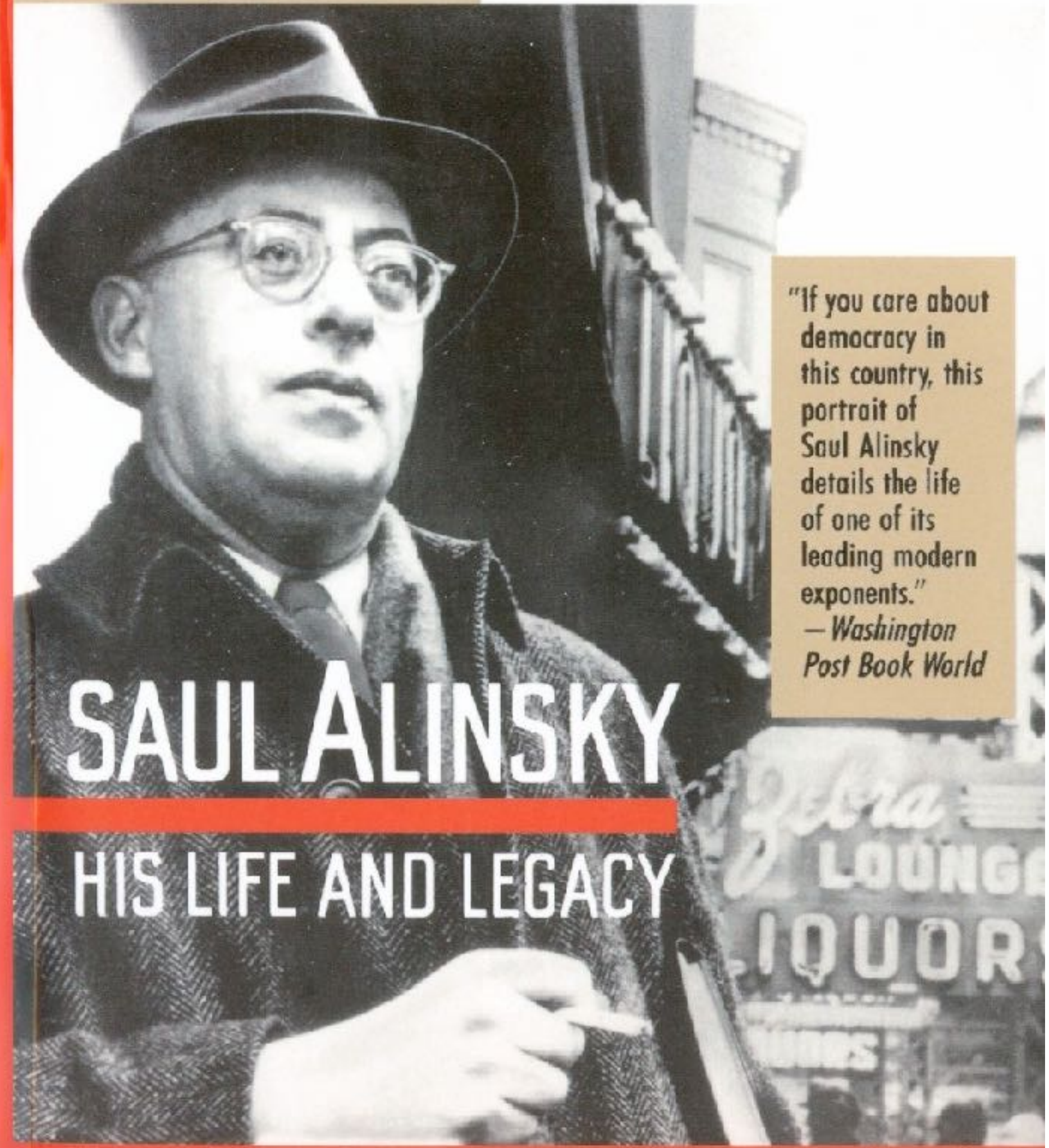
Diego Galli | 7 giugno 2021







LET THEM  
CALL ME **REBEL**



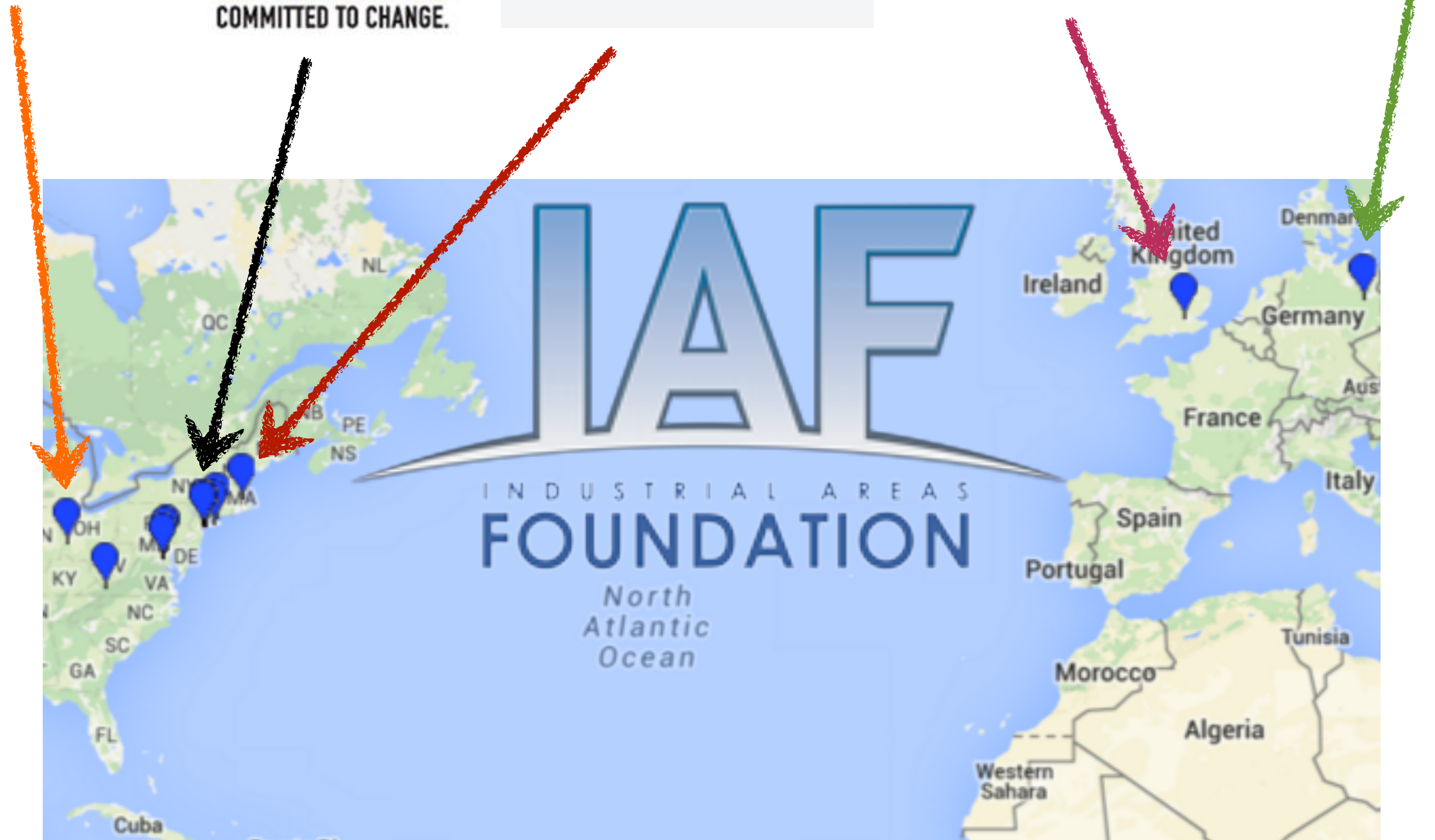
"If you care about democracy in this country, this portrait of Saul Alinsky details the life of one of its leading modern exponents."  
—*Washington Post Book World*

**SAUL ALINSKY**

HIS LIFE AND LEGACY

**SANFORD D. HORWITT**







**“Le arti relazionali** sono necessarie per costruire un’organizzazione durevole basata sul **potere relazionale**. Le organizzazioni con i problemi organizzativi più seri - piccolo seguito, pochi fondi, organi direttivi in affanno, leader disconnessi - sono quelle che hanno tentato di costruire attivismo senza trasformare la cultura organizzativa dei loro membri”.

Larry B. McNeil, “The Soft Arts of Organizing”, 1995



# 1. ASCOLTO



“Non è niente di straordinario, dirà più di un lettore, chiunque sa ascoltare. Ebbene, è un errore. Ben poche persone sanno veramente ascoltare. E come sapeva ascoltare Momo era una maniera assolutamente unica. Mentre teneva fissi i suoi vividi grandi occhi scuri sull’altro, l’altro sentiva con sorpresa emergere pensieri - riposti dove e quando? - che mai aveva sospettato di possedere”.

**“Momo”, di Michael Ende**



“Se le cose non vanno bene, se la democrazia è debole, se il potere è odioso o irresponsabile, se lavorare con gli altri sembra impossibile, se la città è in declino, solo parte del problema riguarda il non riuscire a far sentire la propria voce.

L'idea alternativa è che gli sforzi per sviluppare la protesta non sono passati per le arti dell'ascolto”.

Romand Coles, “Moving Democracy. Industrial Areas Foundation Social Movements and the Political Arts of Listening, Traveling, and Tabling”, Political Theory, 2004





# Qual è la potenzialità di un progetto?

Le caratteristiche uniche di chi lo porta avanti



Il modo in cui il territorio in cui lavori ti chiama  
a dare un contributo



# Vocazione

**Significa essere chiamati. Chiamati a che?**

**A dare un contributo a un sistema più grande che ne ha bisogno per evolvere.**

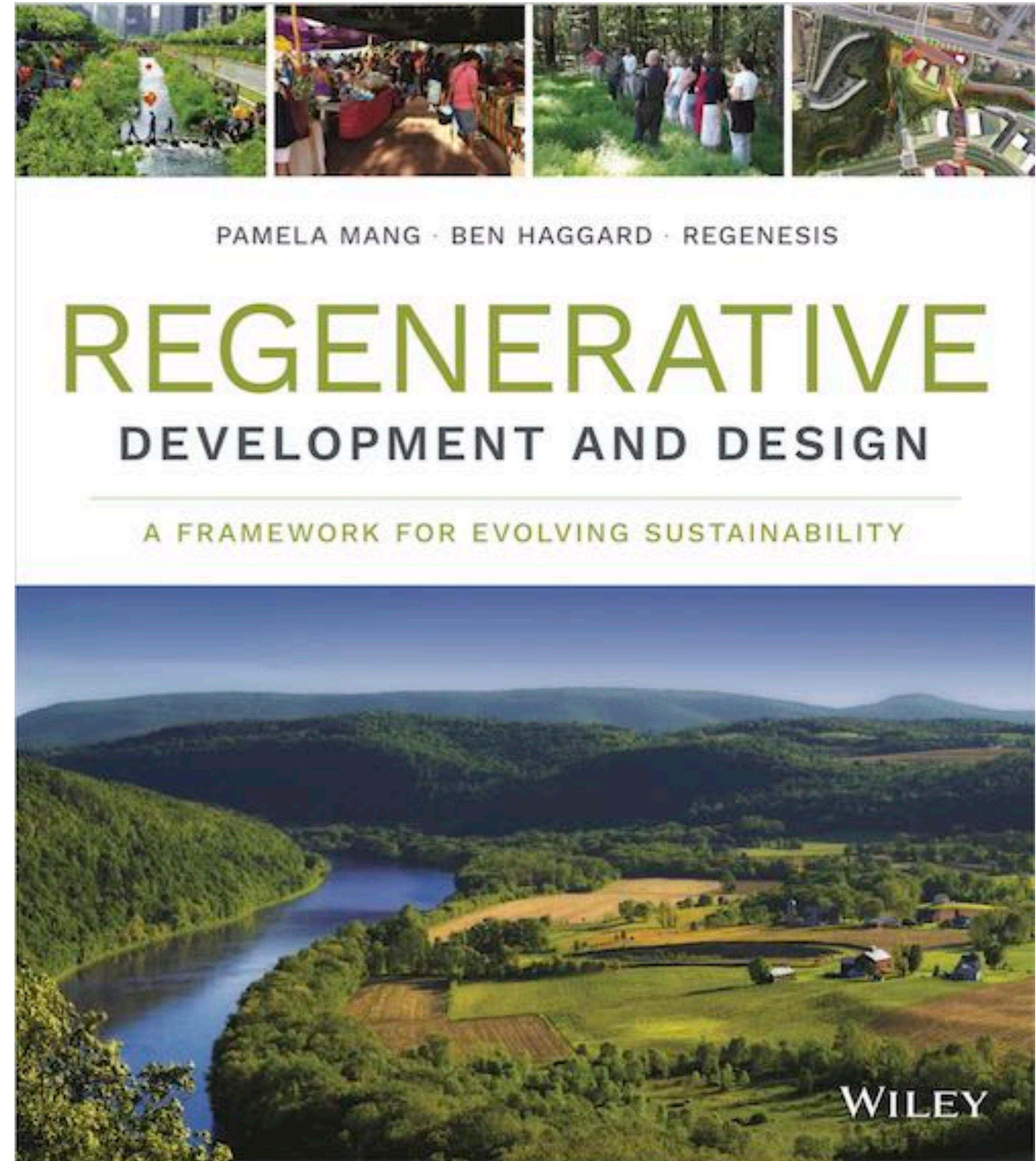




“Il potenziale di qualcosa è connesso alla sua capacità di dare un contributo benefico al funzionamento di un sistema più ampio.

La premessa è che il potenziale non esiste al di fuori di un sistema. Quindi, una dimensione del vedere il potenziale di un progetto o di un luogo è guardarlo dall'esterno, in termini di **relazioni interdipendenti**”.

**REGENESIS GROUP**





# Il paradigma estrattivo/degenerativo

## Lo stesso del capitalismo e della burocrazia

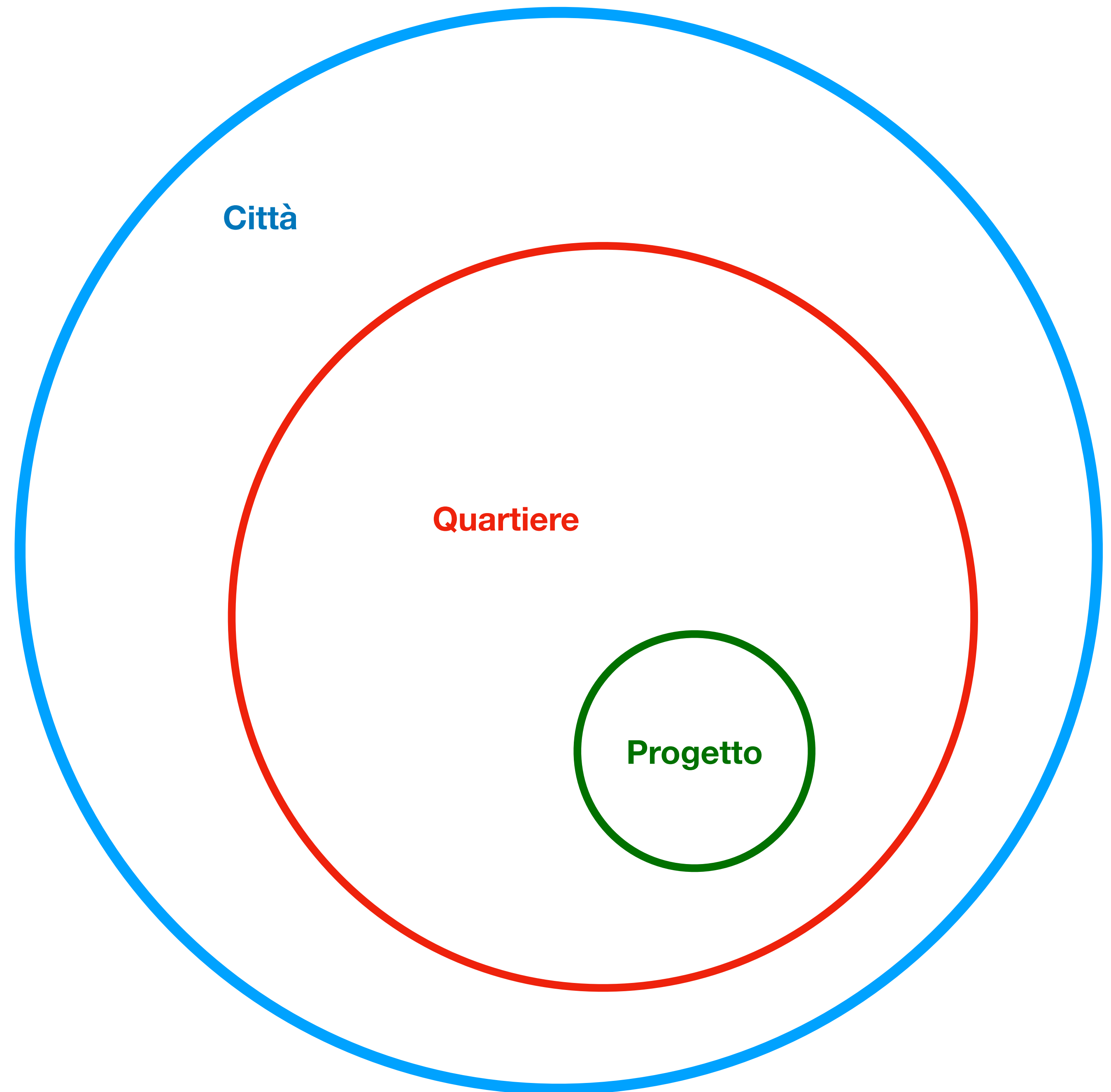
- Progettifici
- Compartimentazione
- Attività isolate che non tengono in conto il contesto
- Do ut des
- Concezione limitata del proprio interesse (inter esse = “essere tra”, “partecipare”)
- Relazioni solo con i propri simili
- Visione a corto raggio (molte popolazioni indigene pensano in termini di 7 generazioni)
- Autoreferenzialità





“Per fare un lavoro rigenerativo, dobbiamo essere in grado di tenere a mente le relazioni tra almeno tre livelli di sistema.”

- Che contributo può dare questo progetto al quartiere?
- Che contributo può dare questo quartiere, anche grazie a questo progetto, alla città?





# Come trovarlo?

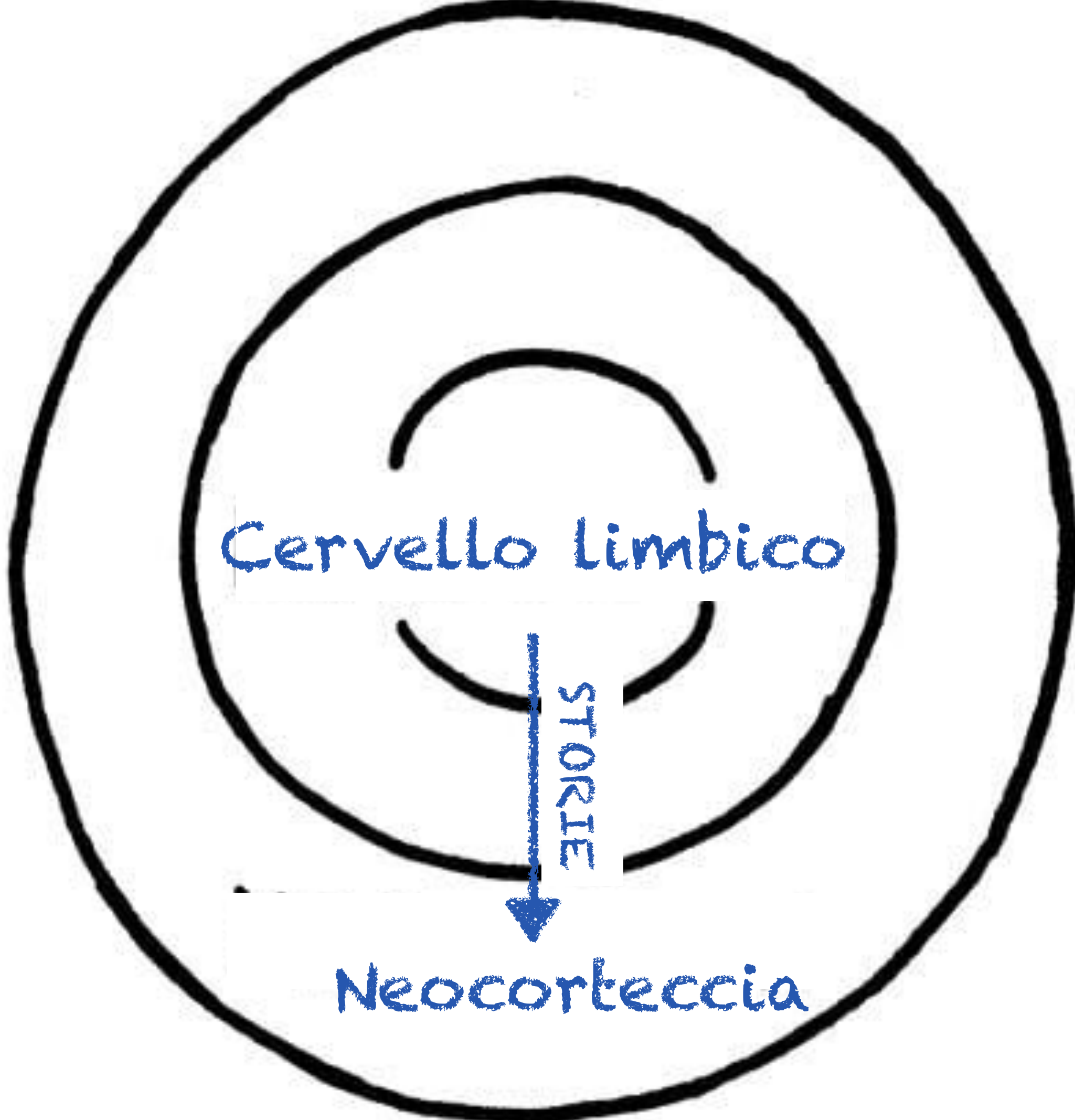
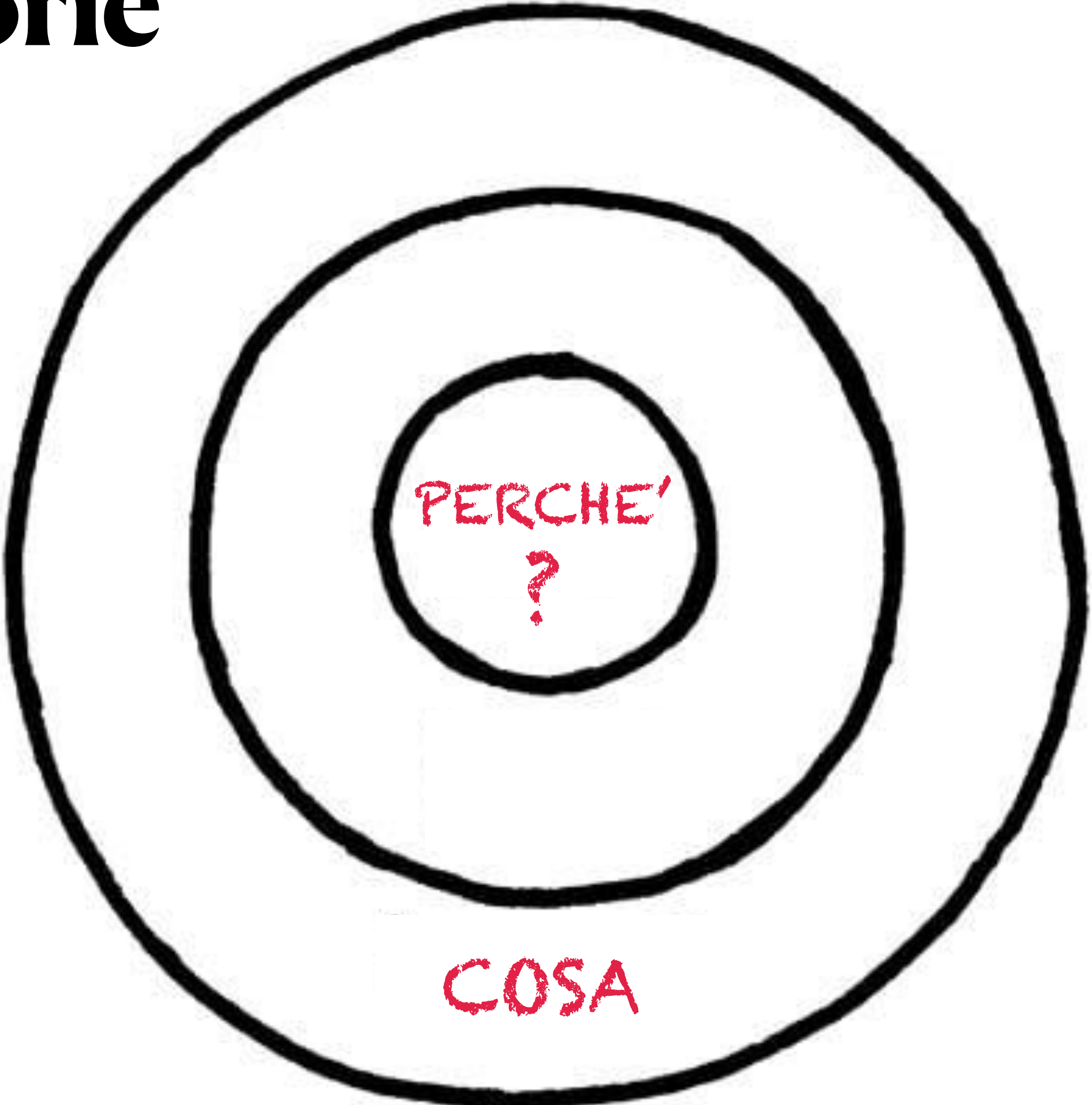
Storie



Ascolto



# Storie



Credits: Simon Sinek ([simonsinek.com/commit/the-science-of-why](http://simonsinek.com/commit/the-science-of-why))



# Ascolto



Tentando deliberatamente di vedere il mondo dalla prospettiva degli altri, diventiamo consapevoli di cose al di fuori del nostro solito schema di percezione e quindi senza i nostri soliti filtri e pregiudizi.





Secondo incontro del percorso di  
**community  
organizing**

Progetto di formazione rivolto  
alle organizzazioni cittadine

**06 febbraio 2019 alle ore 19**  
Parrocchia San Lorenzo  
Tor San Lorenzo, Ardea

[www.communityorganizing.it](http://www.communityorganizing.it)  
[info@ardeadomani.it](mailto:info@ardeadomani.it)



Tema della serata:  
**incontri  
relazionali**

Gli incontri relazionali sono incontri uno a uno, faccia a faccia, della durata di circa 30-45 minuti. Lo scopo dell'incontro non è reclutare le persone, né vendere l'organizzazione o una causa specifica. Sono fatti per comprendere la storia e gli interessi dell'altra persona, guardare nel suo talento, energia e visione.



# Cos'è una campagna di ascolto

Una campagna di ascolto è uno sforzo coordinato da parte di un'organizzazione o un gruppo di organizzazioni per chiedere alle persone - sia i membri dell'organizzazione che un pubblico più ampio - cosa gli piacerebbe cambiare rispetto al luogo in cui vivono e su che cosa vorrebbero agire collettivamente.



# Cosa serve

1. un territorio di riferimento
2. una base iniziale di volontari e organizzazioni adeguata a raggiungere un campione significativo degli abitanti
3. una formazione all'ascolto e alla facilitazione
4. un obiettivo numerico di persone da raggiungere
5. un obiettivo finale di restituzione di quanto ascoltato e di lancio dei passi successivi



# Esempio

“La nostra organizzazione è parte di una campagna di ascolto. Ci sono 28 organizzazioni ad Ames e Des Moines di tutte le diverse fedi e origini. Tutte queste realtà stanno organizzando incontri come questo. L'obiettivo è ascoltare le storie delle persone e da quelle storie costruire l'agenda dei problemi di Ames e Des Moines e agire.

Le persone che agiranno su questi temi verranno da questi incontri.

Il nostro obiettivo è di organizzare 400 incontri e parlare con 4.000 persone attraverso questo processo.

I problemi che emergono da queste riunioni saranno svelati al pubblico lunedì 20 ottobre alle 19:00 presso First Christian Church in DSM”.

**–FACILITATOR'S AGENDA FOR 2014 AMOS HOUSE MEETINGS – 24/8/14**



# 2. SICUREZZA PSICOLOGICA



“Ci siamo evoluti per aspettarci di essere inseriti in un nido di relazioni calorose, e quando questo non avviene è una violazione del presupposto più basilare della nostra neurobiologia”.

**Bonnie Badenoch**



THE WORK ISSUE:  
REIMAGINING THE OFFICE

01 How to Build a Perfect Team

02 The War on Meetings

03 The Case for Blind Hiring

04 Failure to Lunch

05 The 'Good Jobs' Gamble

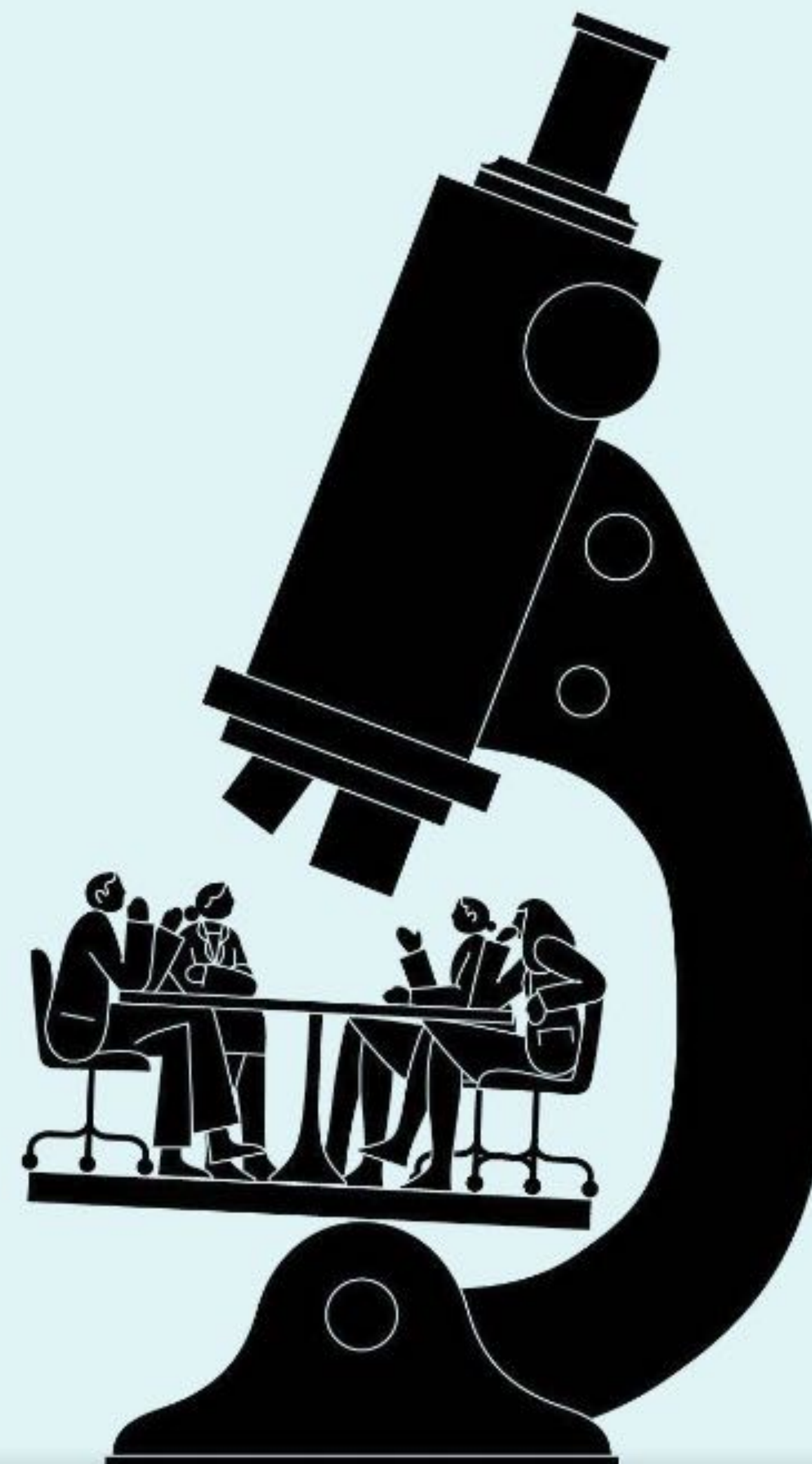


# Quello che Google ha imparato nella sua ricerca per costruire il team perfetto

New York Times Magazine, 25 febbraio 2016

By CHARLES DUHIGG

FEB. 25, 2016





“C’è un mito che abbiamo tutti nella testa. Pensiamo di avere bisogno di superstar. Ma questo non è quello che la nostra ricerca ha trovato”.

**New York Times Magazine, 25 febbraio 2016**



“Erano le norme, non le persone, a rendere i team così intelligenti. C’erano due comportamenti che tutti i team migliori condividevano.

Primo, i membri dei buoni team parlavano tutti circa nella stessa proporzione.

Secondo, i buoni team risultavano avere una media elevata di sensibilità sociale, avevano la capacità di mettersi nei panni dell’altra persona, e sintonizzarsi sul suo stato mentale”.

**New York Times Magazine, 25 febbraio 2016**



“La chiamiamo sicurezza psicologica. La sicurezza psicologica è un senso di confidenza che il team non metterà in imbarazzo, rigetterà, o punirà qualcuno per dire la sua.

Descrive un clima di gruppo caratterizzato da fiducia interpersonale e rispetto reciproco nel quale le persone si sentono a loro agio ad essere se stesse.”

**New York Times Magazine, 25 febbraio 2016**



“I ricercatori alla fine hanno concluso che i buoni team avevano avuto successo non per qualità innate dei loro membri, ma per come si trattavano l’un l’altro.”

**New York Times Magazine, 25 febbraio 2016**



**Neurocezione**  
**(≠ Percezione)**



**SISTEMA NERVOSO AUTONOMO:  
percezione condizioni di sicurezza o  
pericolo**



**LOTTA**

**FUGA**

**CONGELAMENTO**

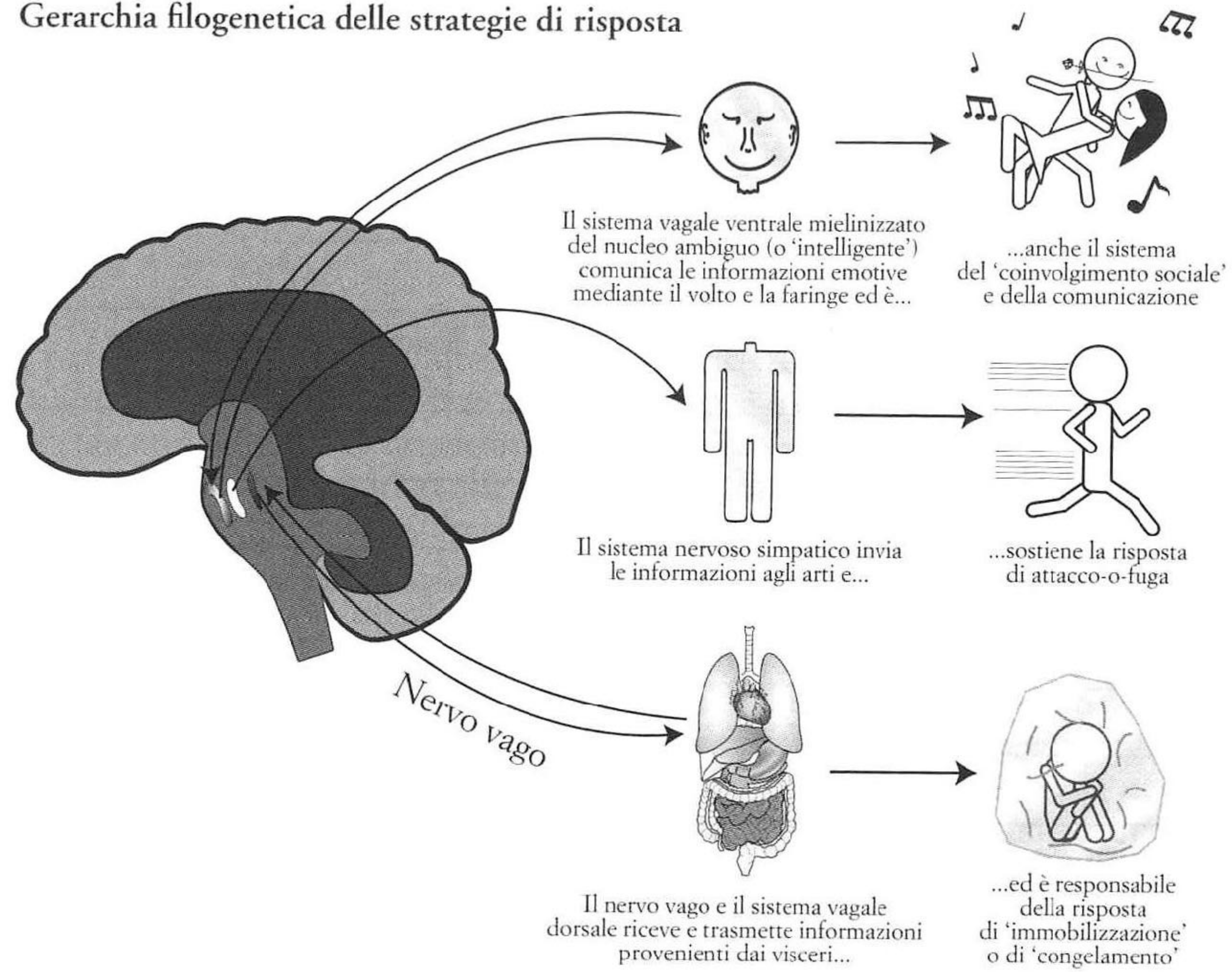




100100Channel



# Gerarchia filogenetica delle strategie di risposta





**“La teoria polivagale porta a comprendere che la connessione e la co-regolazione con gli altri è un nostro imperativo biologico. Facciamo esperienza di questo imperativo come una ricerca innata di sicurezza”.**

**Stephen Porges**







**SISTEMA NERVOSO AUTONOMO:  
percezione condizioni di sicurezza o  
pericolo**



**LOTTA**

**FUGA**

**CONGELAMENTO**

**Ho ragione io e tu torto!**

**Me ne vado!**

**Sto zitto perché ho paura di intervenire.**



# Come parlare in gruppo

- Non avere delle regole nelle riunioni o incontri, significa trasformarli in dibattiti
- Spesso, questo stile privilegia chi sa parlare sopra gli altri, e le persone estroverse rispetto a quelle introversive. Il risultato è che non tutt+ parlano nella stessa misura.
- Crea un clima competitivo in cui si evidenziano le differenze, il tentativo di vincere la discussione, o il sentirsi in minoranza
- Enfatizza le divisioni e l'espressione dei punti di vista individuali, piuttosto che l'ascolto
- Non consente l'emergere di un'intelligenza collettiva diversa e più complessa delle singole opinioni
- **Dato che il dibattito è lo stile in cui si va in assenza di un format diverso, non avere regole per la discussione significa di fatto scegliere il dibattito**





**traditional  
debate-style**

**Some people talk more**



**People can't listen because  
they are too busy talking**



**Some people  
are left behind.**



**Good ideas are held back.**

**Competition and  
power struggles**



**rounds**



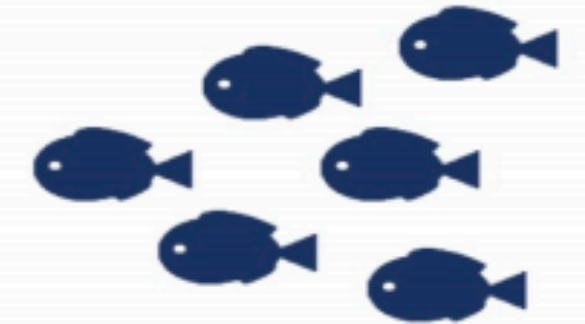
**Everyone can speak.**



**Everyone can listen.**



**The groups moves together.**



**Good ideas flow into the team.**

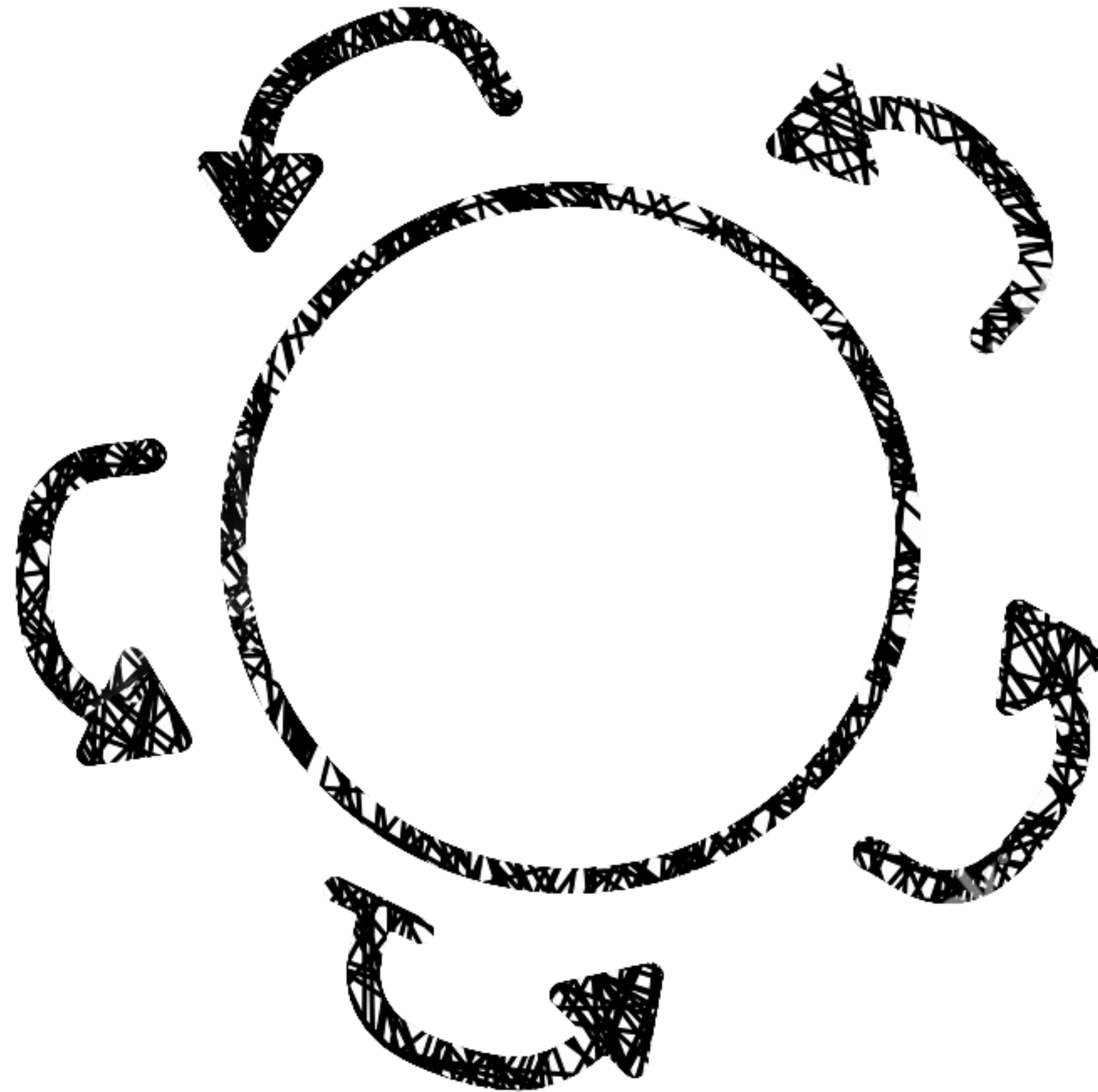


**Safe and relaxed space.**



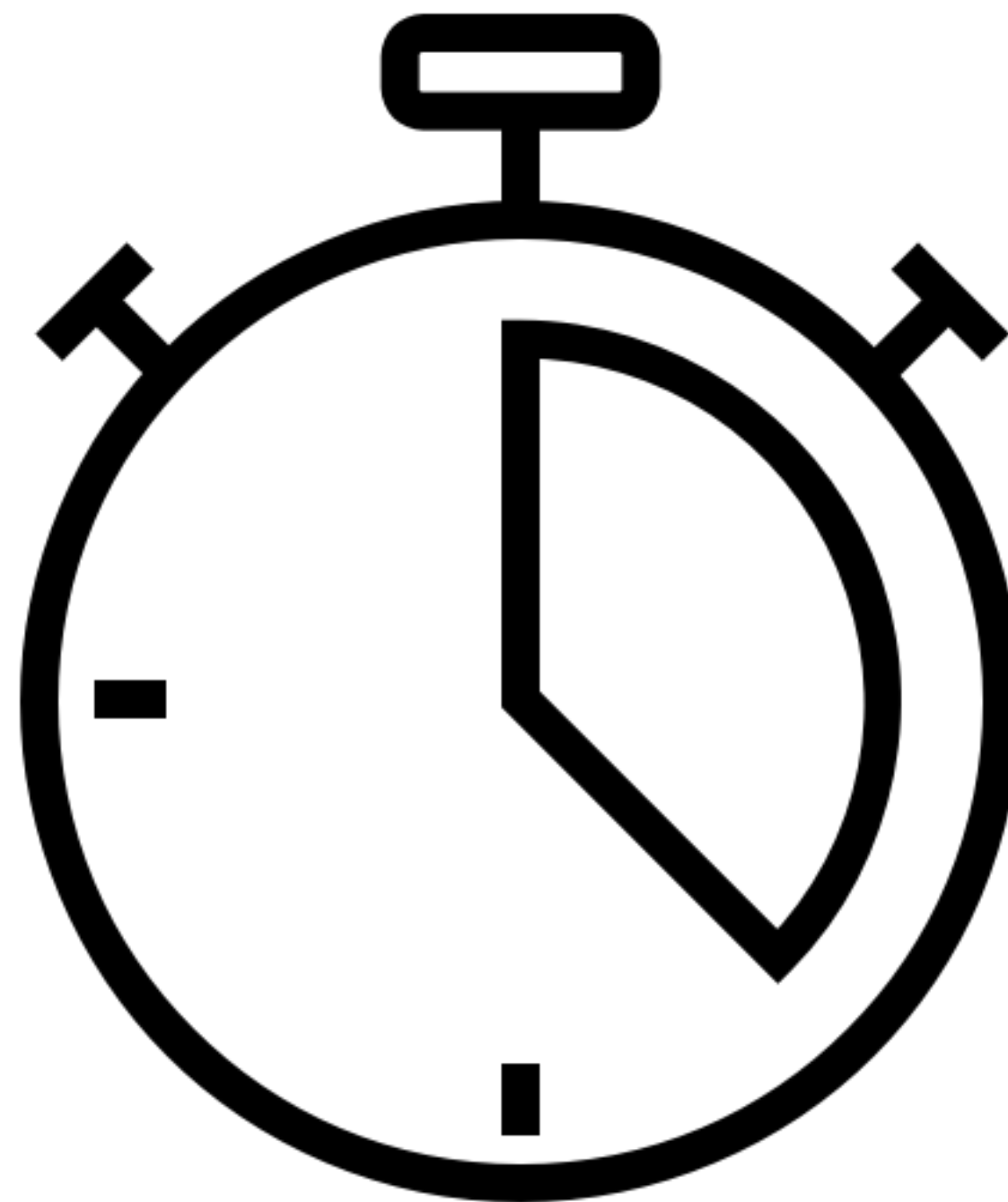


**Si parla in cerchio e solo una persona alla volta**





# Rispetto dei tempi



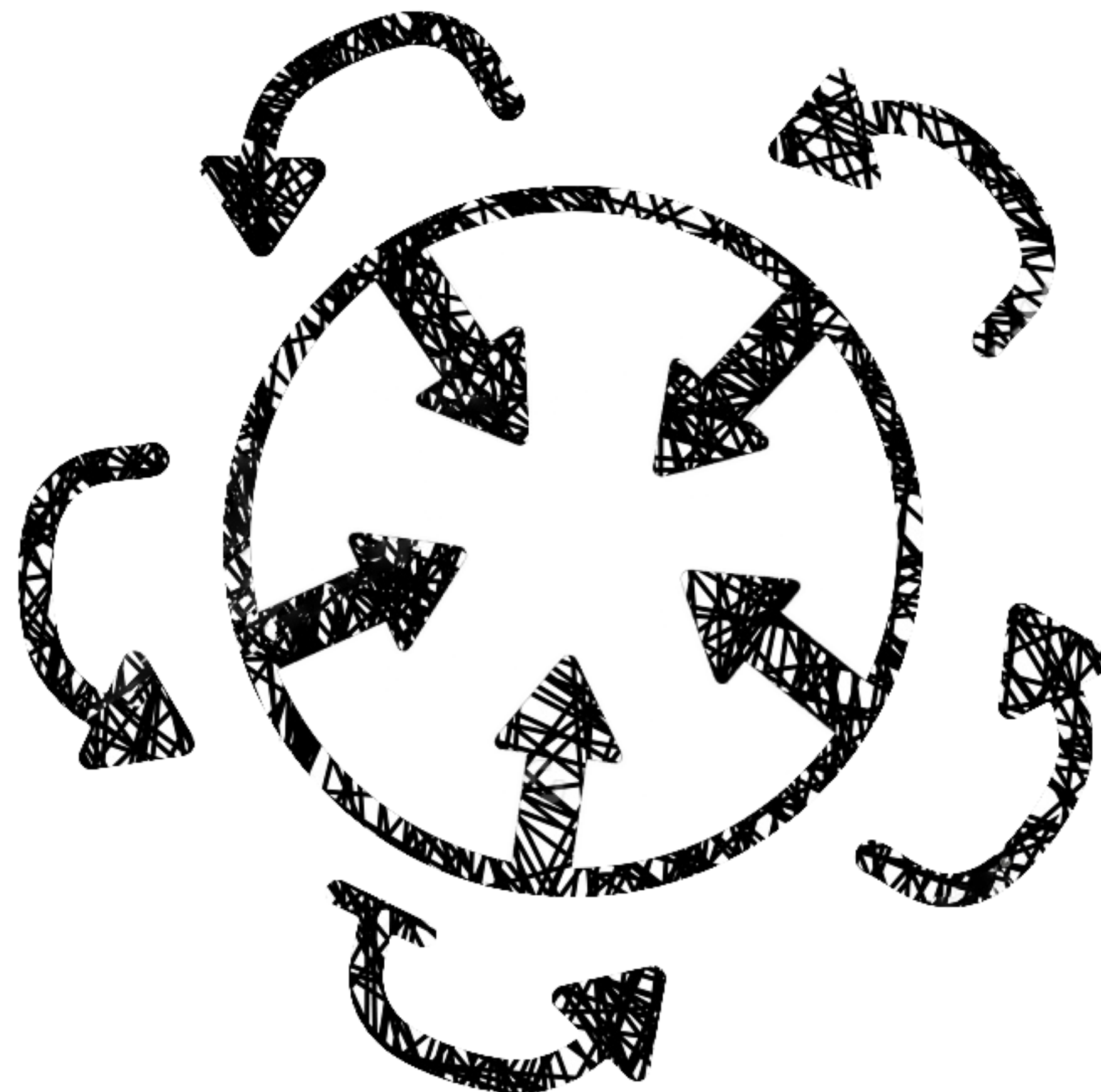


**Il facilitatore ha il diritto di interrompere per assicurare  
il rispetto di queste regole**





**Non ribattere a quello che dicono gli altri.  
Ognuno parla per sé ed esprime il proprio sentire in prima persona**





**Stimolare a intervenire sulla base della propria  
esperienza personale.**



“La partecipazione non funziona aprendo la porta e facendo accomodare chiunque arrivi. Facendo così arriveranno coloro che si ritengono gli interlocutori illuminati. Nelle aree più marginali e depresse in cui ho lavorato (...) sono tornata a Danilo Dolci e alla maieutica reciproca, la metodologia di indagine e autoanalisi che Dolci ha sperimentato in Sicilia dagli anni '50: porre domande, garantire libertà di esprimere ciò che si pensa sulla base delle proprie esperienze. E questo metodo non si può applicare se non si ripensano anche gli spazi e i tempi della partecipazione. Alle persone che sono stressate e la cui vita è complicata da condizioni socio-economiche difficili, bisogna andare incontro, in senso fisico e letterale. (...) E non basta arrivare su un territorio e chiedere alle persone “Che bisogno hai? Qual è il tuo problema?”. La cosa più importante è aprire lo spazio dell’immaginazione, perché dentro il sogno ci sono anche tutti i problemi che non ne permettono la realizzazione”.

**Alessia Zabatino, “Arte, partecipazione e sviluppo territoriale”, 2018**



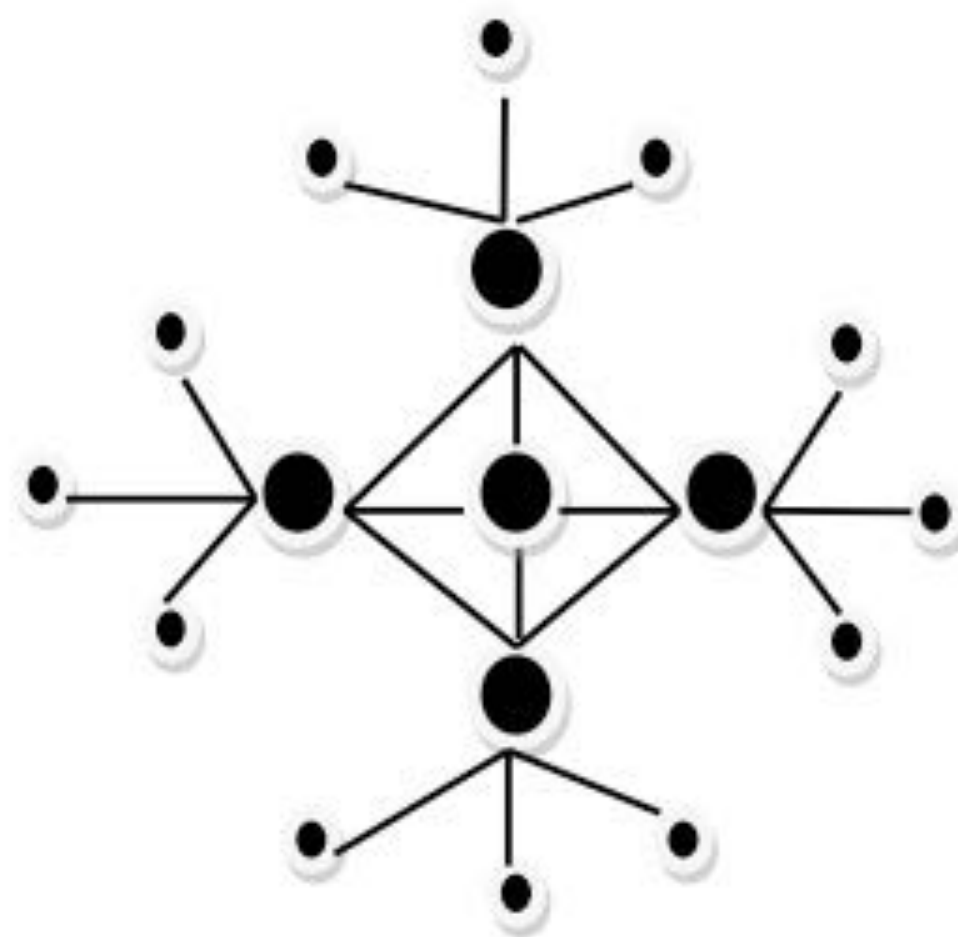
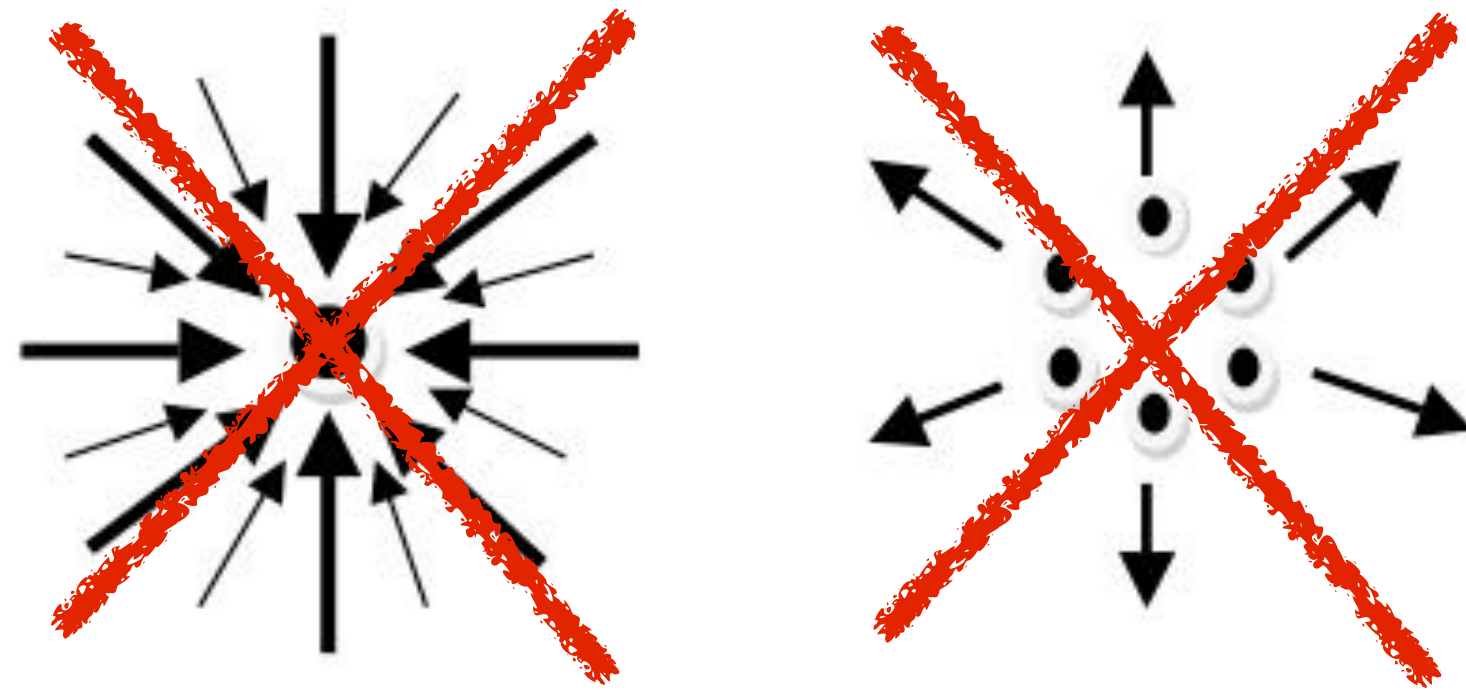
# 3. ORGANIZZATRICI/TORI DI COMUNITA'



“Un'altra ragione per cui le persone non agiscono è che non abbiamo più mentori. Abbiamo celebrità. La differenza tra un mentore e una celebrità è che il primo incoraggia ad agire, il secondo agisce in nostra vece”.

**Edward T. Chambers**

# LA LEADERSHIP A “FIOCCO DI NEVE”





## **Joe Freeman, “La tirannia dell’assenza di struttura”, 1970**

Un gruppo "laissez-faire" è realistico quanto una società "laissez-faire"; l'idea diventa una cortina fumogena per i forti o i fortunati che stabiliscono un'egemonia indiscussa sugli altri. Così l'assenza di struttura diventa un modo per mascherare il potere. Le regole di come si prendono le decisioni sono note solo a pochi e la consapevolezza del potere è ridotta a chi conosce le regole. Coloro che non conoscono le regole e non sono prescelti e iniziati da chi le conosce, devono rimanere nella confusione, o intuire che stia accadendo qualcosa di cui non sono del tutto consapevoli. Perché tutti abbiano l'opportunità di essere coinvolti in un dato gruppo e di partecipare alle sue attività, la struttura deve essere esplicita, non implicita.

**CHI E' UN LEADER?**



“Un leader è anzitutto una persona che ha un seguito, nel senso che se chiama altre persone queste vengono.”

Ojeda Hall, lead organizer di Baltimora.

“I leader devono avere un seguito/rete di relazioni, per cui la relazione e reciprocità tra leader e seguaci è centrale”.

Industrial Areas Foundation, 1990

# **Da convocato a convocatore**

**“Capacità di convocazione” di altre persone**



# Le diverse qualità e personalità dei leader







# Perché non vediamo il nostro bisogno di organizzatori di comunità

- La nostra cultura ci porta a sottovalutare i ruoli meno visibili
- Il lavoro di cura non è riconosciuto perché non produce risultati tangibili, anche se crea le condizioni di benessere per tutt+
- Non sappiamo percepire gli ecosistemi, come le comunità, ma solo gli individui
- Storica assenza di fiducia per le istituzioni sociali, lo spazio pubblico, la collaborazione, il potere della comunità (conseguenza di un “trauma collettivo storico” in Italia)

“La premurosità si manifesta in piccole cose: le sedie sono disposte bene, le informazioni visive sono pensate, le persone sono accolte, i più taciturni sono coinvolti nella discussione, i nuovi sono coinvolti in modo diverso dai veterani, i ruoli sono diffusi, si spende tempo per aggiornare tutti delle novità, i tempi sono rispettati, i compiti organizzativi sono adatti a quello che le persone necessitano per crescere, le persone che hanno ruoli di responsabilità sono chiamate a risponderne.”

**Larry B. McNeil, “The Soft Arts of Organizing”, 1995**



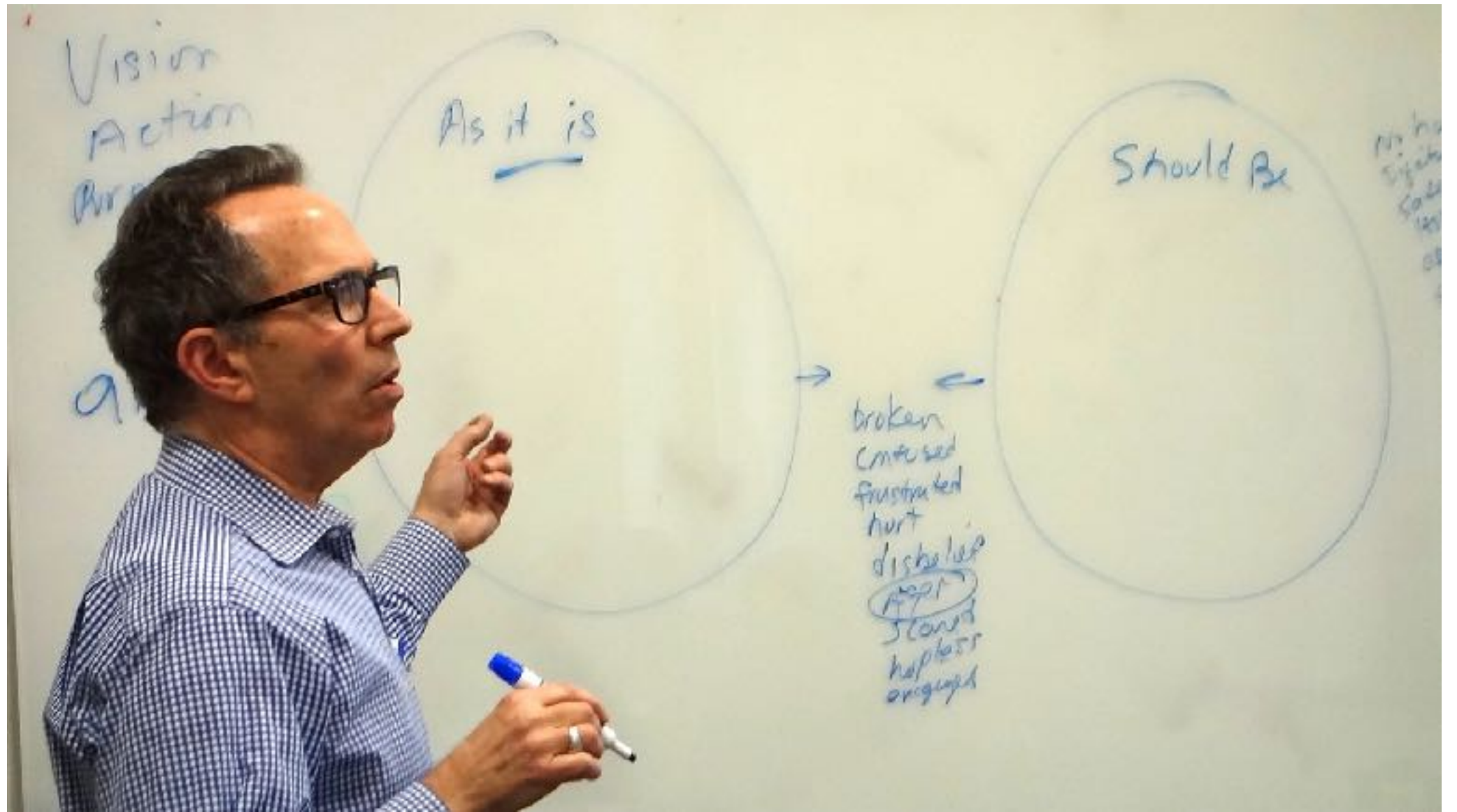


## **Gli organizzatori di comunità...**

“Costruiscono relazioni, coltivano interessi e motivazioni, insegnano la leadership e altre abilità, e svolgono il lavoro di trasformazione necessario per costruire cittadini democratici, aiutando a gettare le basi per una democrazia sana”.

Hahrie Han







**La decisione + importante:**  
**chi è la vostra organizzatrice o il**  
**vostro organizzatore di comunità?**

# Suggerimenti per approfondire

Alternative sia a organizzazioni dirigitte che a assemblearismo

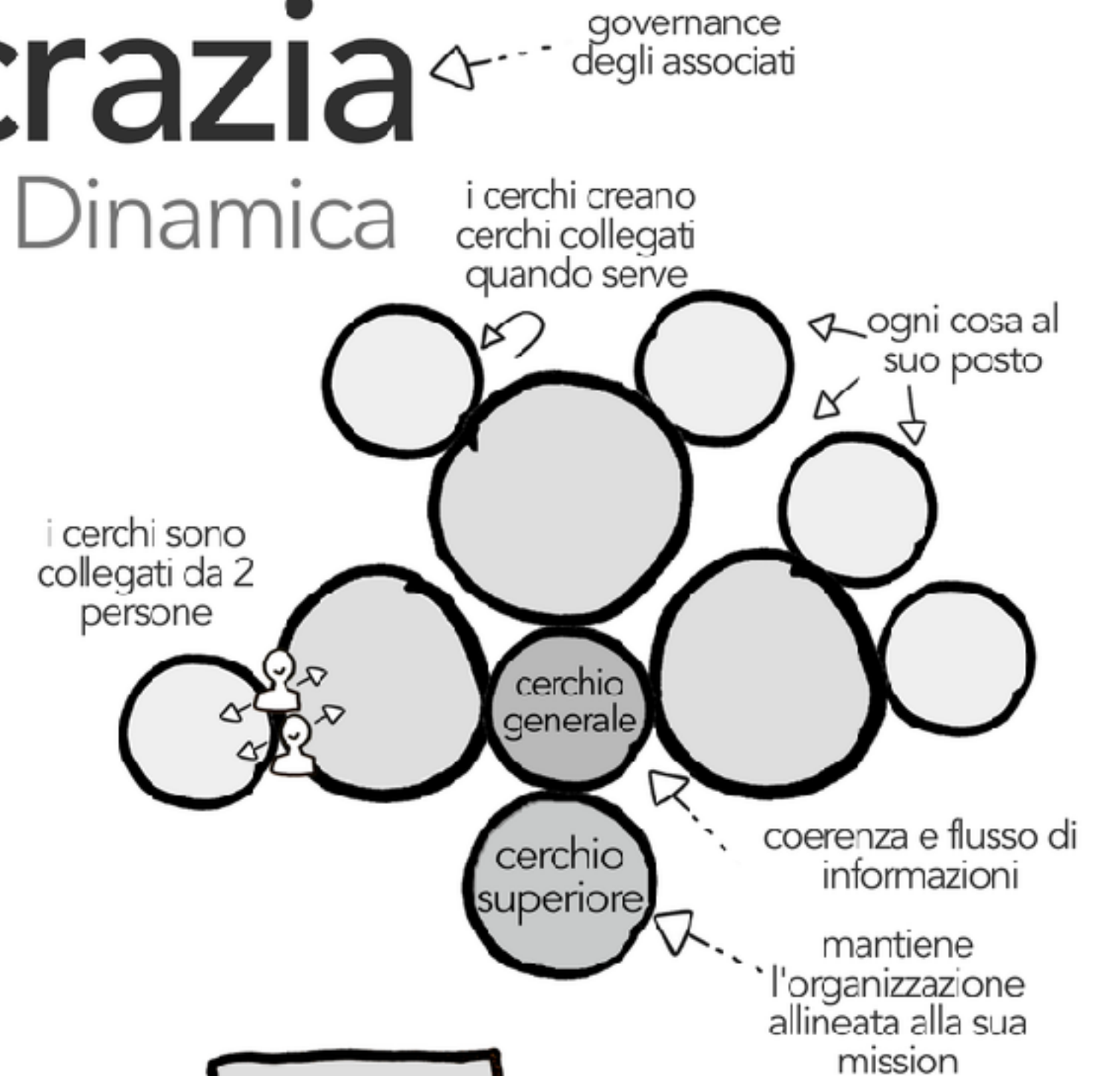
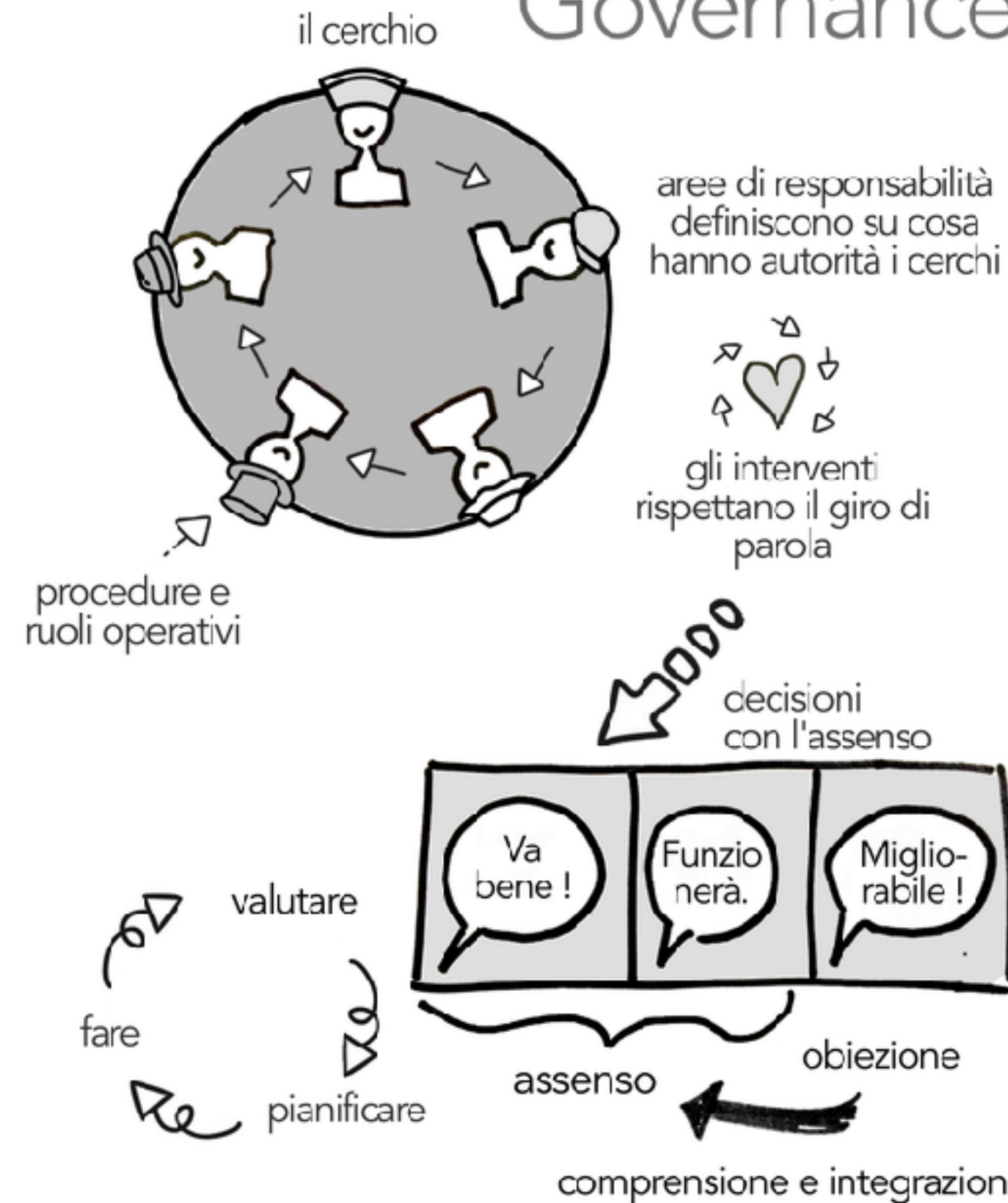
FREDERIC LALOUX  
POSTFAZIONE DI KEN WILBER



## Reinventare le organizzazioni

Come creare organizzazioni ispirate al prossimo stadio della consapevolezza umana

## Sociocrazia Governance Dinamica



- ✓ Giro di apertura
- ✓ Amministrazione
- ✓ Assenso all'odg
- ✓ Argomenti odg
- ✓ Giro chiusura

- ✓ un modello incontri affidabile
- ✓ tutti i bisogni sono considerati



# 4. POTERE



“Il potere tende a corrompere e poche persone vogliono apparire affamate di potere e corrotte. Ma quello che dobbiamo realizzare è che anche l’impotenza corrompe, forse in modo più pervasivo del potere”.

**Ernesto Cortes Jr., 1994**



# SENSO DI IMPOTENZA

**Scarsa fiducia nella pubblica amministrazione.** In generale c'è un sentimento di disaffezione verso la politica e quindi verso la pubblica amministrazione. In mancanza infatti di azioni immediate e dinanzi a lungaggini amministrative si riscontra delusione e mancanza di partecipazione.



# E se invece di un ostacolo, questa fosse la missione?

**Scarsa fiducia nella pubblica amministrazione.** In generale c'è un sentimento di disaffezione verso la politica e quindi verso la pubblica amministrazione. In mancanza infatti di azioni immediate e dinanzi a lungaggini amministrative si riscontra delusione e mancanza di partecipazione.

**Cosa genera il senso di  
impotenza in Italia?**



“La burocrazia ha creato un metodo perfetto: quello della ‘non decisione’ che permette di vendere la decisione su qualunque atto”.

**Raffaele Cantone**

“Il ceto politico potrebbe anche non essere oliato con le tangenti perché in realtà le sue decisioni si fermano alla politica di indirizzo. Chi decide tutto sono i burocrati, i dirigenti comunali.”

**Alfonso Sabella**

“Per impedire che una riforma abbia successo c’è un metodo infallibile: affidarne l’applicazione agli stessi burocrati”.

**Sergio Rizzo**

“Le istituzioni pubbliche, intese nel senso più vasto – comprendendo dunque un ospedale e un tribunale, ma anche una panchina e un telefono pubblico – sono strumenti di integrazione sociale, per la loro funzione pratica come per la loro carica simbolica: sia l’ospedale che il telefono pubblico implicano una decisione presa da una qualche autorità in nome e negli interessi di una collettività. Se l’ospedale non funziona o il telefono pubblico è guasto, la loro funzione pratica è compromessa ma la loro carica simbolica non viene meno: cambia di segno. Essi passano da simboli di integrazione a simboli di disintegrazione”.

**Roberto Cartocci, “Il deficit di integrazione in Italia: una lettura culturale della crisi di oggi”, 1994**



**Come agisce il community organizing?**

**L'analisi del potere**

**“In Italia, però, esiste una debole cultura dell’attuazione: si tende sovente a ritenere che l’introduzione di una norma rappresenti, in sé, la risoluzione di un problema, salvo poi sorprendersi delle criticità incontrate nel tradurla in pratica. Si deve, invece, riconoscere che il percorso attuativo non è meno importante di quello legislativo”.**

**Alleanza contro la povertà in Italia, 2018**



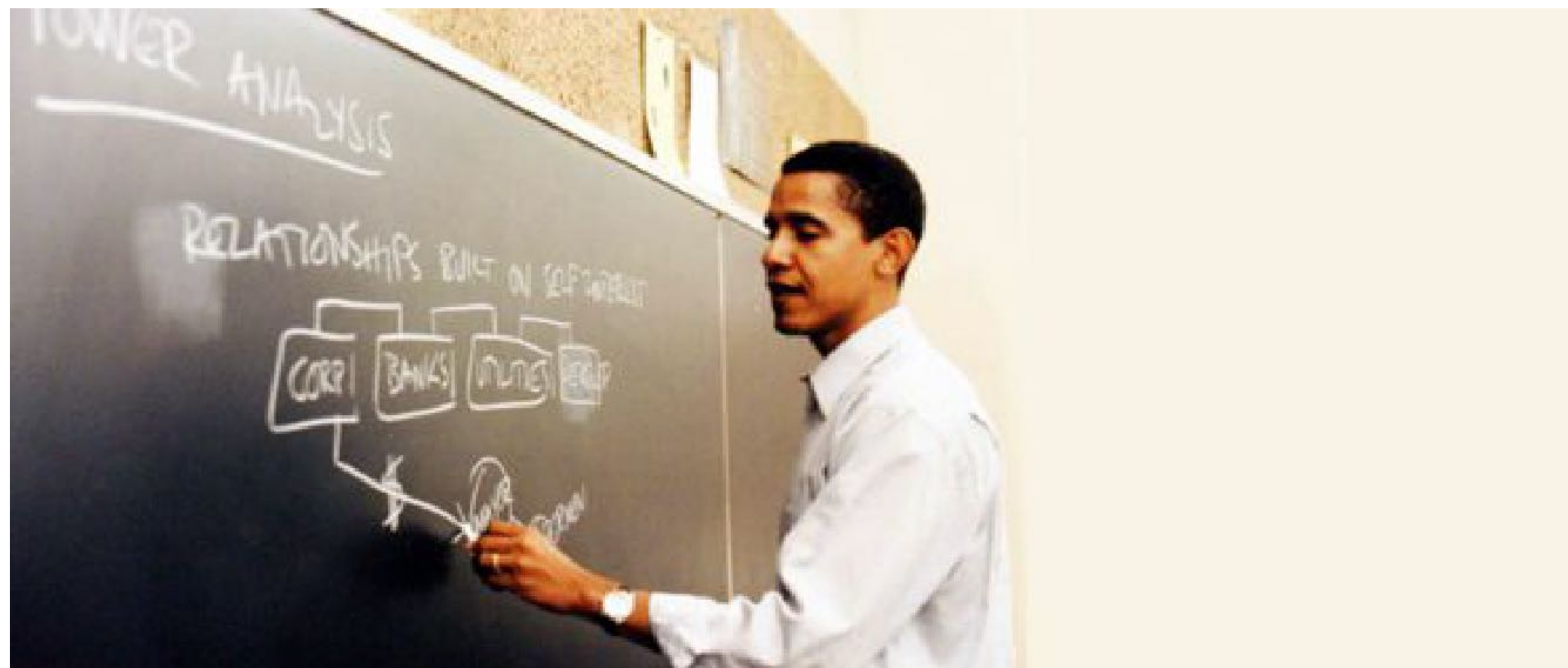


**Se tutti sono responsabili, nessuno lo è davvero**



## → **Analisi del potere per individuare il target**

**Chi ha il potere reale di dire sì o no alla nostra richiesta?**





# L'AZIONE E' NELLA REAZIONE

L'azione avviene quando più persone focalizzandosi su una domanda specifica coinvolgono una persona con il potere di dire un sì o un no al fine di ottenere una reazione.

# Polarizzare e personalizzare





**“Fonte del potere è il senso della generatività  
necessità che si esprime in ogni energia.**

**Un sano potere non è in antitesi con la natura.**

**Il potere personale o di gruppo valorizza la  
propria forza vitale in collaborazione con l'altro.**

**Quando invece il potere di uno (un gruppo)  
pretende di sottomettere l'altro, anche se in nome  
di una maggioranza, anche in nome della  
democrazia, diviene dominio.**

**Il dominio è dunque la malattia del potere.**

**Pertanto non si può realizzare una società civile  
senza imparare a distinguere forza-potere da  
violenza-dominio.”**

Danilo Dolci



“ Il community organizing parte dalla premessa che  
i problemi che devono affrontare le comunità dei  
quartieri disagiati non sono una conseguenza della  
mancanza di soluzioni efficaci  
ma della mancanza di **potere**  
per implementare queste soluzioni  
”

**Barack Obama, Why Organize?, 1988**





**Community Organizing**  
**Onlus**

[www.communityorganizing.it](http://www.communityorganizing.it)