



Associazione italiana per la ricerca sul cancro

La risorsa è umana

Niccolò Contucci, direttore generale
Roma, 23 novembre 2018



Cos'è il settore Nonprofit?

L'insieme di organizzazioni caratterizzate da **intento altruistico**,

che intendono soddisfare bisogni collettivi
non adeguatamente soddisfatti dal Mercato e dall'azione pubblica,

conferendo volontariamente le risorse produttive necessarie

Cos'è il settore Nonprofit?

Profit

lavoro

- salario

materie
prime

- costo
produzione

capitale

- profitto

Nonprofit

lavoro

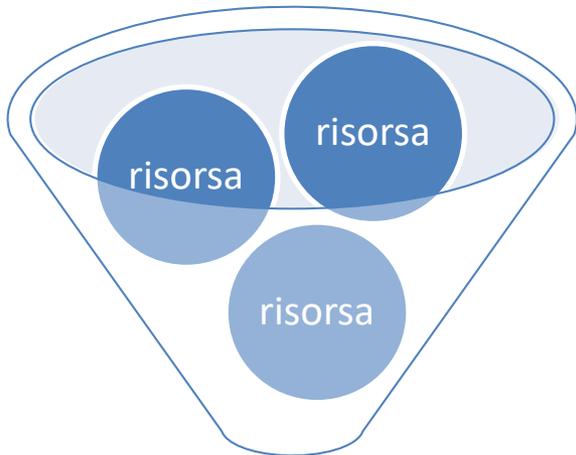
- salario
- prestazione
volontaria

materie
prime
(capitale)

- costo
produzione

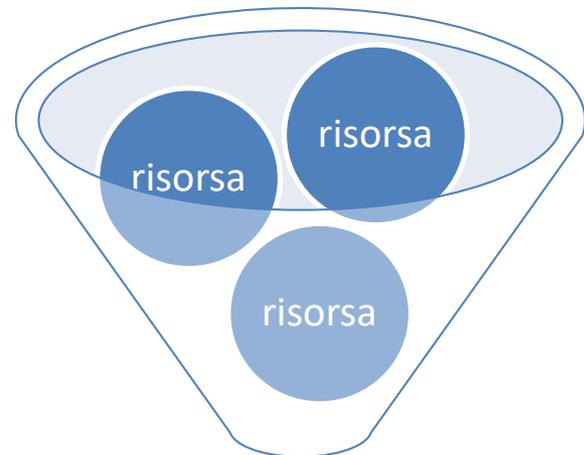
Cos'è il settore Nonprofit?

Profit



ricchezza

Nonprofit



utilità sociale

Dimensioni del settore Nonprofit in Italia

	2015	2011
istituzioni non profit	336.275	+ 11,6%
istituzioni con volontari	267.529	+ 9,9%
volontari	5.528.760	+ 16,2%
istituzioni con dipendenti	55.196	+ 32,2%
dipendenti	788.126	+ 15,8%

Fonte

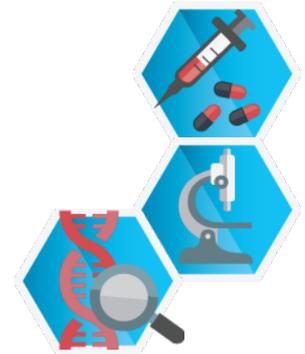
Censimento permanente delle Istituzioni non profit - Dati Istat 2017

La missione di AIRC



Finanziare la ricerca scientifica

Rendiamo il cancro sempre più curabile, garantendo alla ricerca i mezzi necessari per raggiungere risultati importanti e innovativi nella cura, nella diagnosi e nella prevenzione del cancro

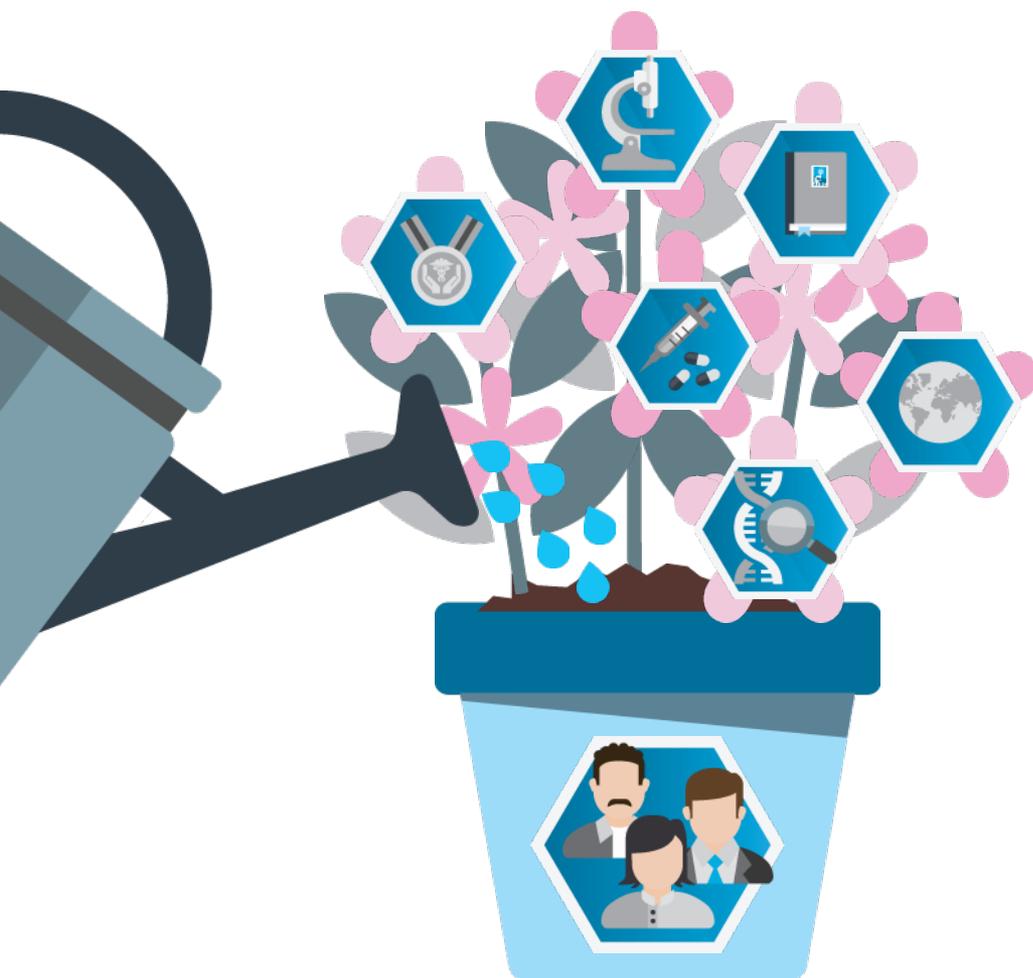


Diffondere una corretta informazione

Informiamo i soci e la collettività intera sui corretti stili di vita e sulle novità diagnostiche e terapeutiche in campo oncologico



I numeri di AIRC



Per il 2018, AIRC e la sua Fondazione hanno messo a disposizione della comunità scientifica italiana

oltre 118 milioni di euro per

- **584 progetti di ricerca**
- **66 borse di studio**
- **altri programmi di ricerca speciali**

Dal 1965 AIRC ha destinato

oltre 1.2 miliardi di euro alla ricerca
oltre 48 milioni di euro a borse di
formazione a giovani ricercatori

Le persone, motore unico



4.500.000 soci, sostenitori e contribuenti 5 per mille

20.000 volontari

5.000 ricercatori finanziati ogni anno

2.000 media

135 dipendenti

17 Comitati regionali

centinaia di partner (istituzioni e aziende)

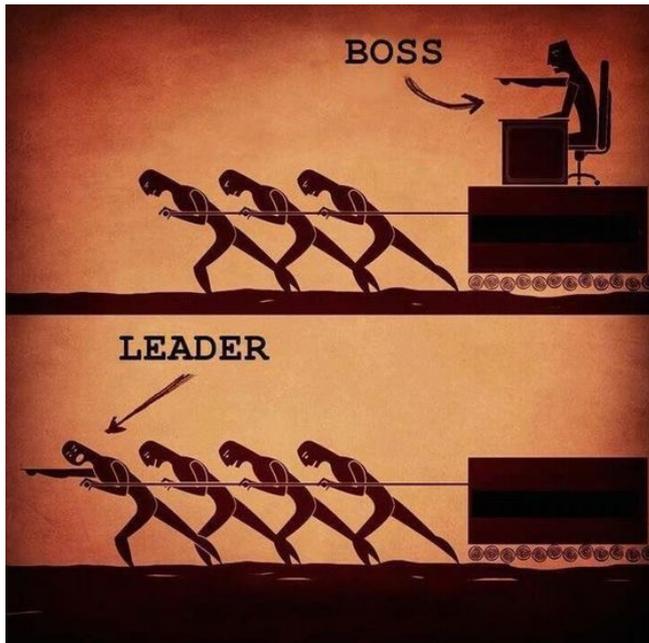
decine di survivor che testimoniano la loro fiducia

**Il Fundraising è un lavoro di squadra:
reclutare, motivare e coinvolgere
le persone che lavorano con noi**

**DON'T ASK
PEOPLE TO
"DONATE."**

**Instead, ask them to
"join", "build", etc.
Appeal to identity and
emotion, not wallets.**

Il governo dei gruppi di lavoro



Governare viene dal greco *kubernao*, significa ‘tenere il timone’ e definisce la **gestione delle persone come un’azione continua e precisa, attraverso un controllo attivo, inteso come valutazione e correzione costante.**

Il gruppo è un’entità diversa dalla somma delle persone che lo compongono; per sussistere, deve avere una fisionomia organizzativa alla quale i membri del gruppo debbano riferirsi.

Prenderemo in considerazione solo le regole dei gruppi di persone che non si sono scelte ma che sono ‘costrette’ a stare insieme per conseguire obiettivi professionali.

Esistono due modi di governare questi gruppi: quello autoritario e quello partecipativo.

La leadership autoritaria

Il capo esercita il suo governo applicando **regole**, **delegando poco**, mantenendo la **distanza** dai collaboratori, **controllando** il **flusso comunicativo** per amministrare personalmente la circolazione delle informazioni ed esercitando il **potere** decisionale secondo le **linee gerarchiche stabilite**.

Il metodo autoritario ha alte probabilità di realizzare una **buona efficienza operativa** nel gruppo e conseguire gli obiettivi organizzativi, ma **difficilmente troverà il sostegno** del gruppo nei momenti di difficoltà o **d'insuccesso**.

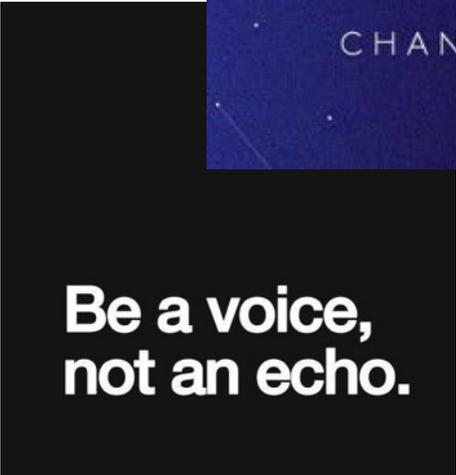


La leadership partecipativa

E' una forma di influenza caratterizzata dalla capacità di determinare un consenso critico volontario, un'accettazione soggettiva e motivata nelle persone rispetto agli obiettivi dell'organizzazione.



INTELLIGENCE
IS THE ABILITY
TO ADAPT TO
CHANGE.



Be a voice,
not an echo.

Il capo condivide con i collaboratori la maggioranza delle decisioni e delle attività; accetta il rischio di una comunicazione organizzativa molto fluida e di delegare ampiamente, **esercitando il controllo attivo sulle attività come correzione in itinere e non come verifica ex post.**

La leadership partecipativa è molto dispendiosa in termini di tempo dedicato al confronto perché si fonda sulla coltivazione di leader di secondo livello, che devono essere continuamente ascoltati, legittimati, corretti, incoraggiati.

La persona al centro

Tra i valori fondativi delle organizzazioni nonprofit figura quasi sempre la **persona**.

Un buon HR manager seleziona dipendenti e volontari partendo da questo presupposto e riconosce il valore di

- un buon inserimento delle nuove persone nella gerarchia formale dell'onp
- una crescita delle giovani risorse sia in termini professionali che umani
- affinità e leadership spontanee interne alla onp, anche fondate su interessi esterni all'organizzazione (ad es. appartenenze civili o politiche o passioni sportive)



Le organizzazioni nonprofit vogliono persone, non (solo) tecnici.

La risorsa è umana



Nelle onp la catena di montaggio per conseguire gli obiettivi di missione è fatta solo da persone, non da sistemi tecnologici o da macchine industriali.

Gli ingranaggi sono le persone: il successo nel fundraising, nella comunicazione, nella gestione e nelle attività di missione dipende solo dalle persone.

Nella mia esperienza, molta parte del **successo** che avremo insieme alla nostra squadra dipende dal **riconoscimento e grado di applicazione di alcuni valori e comportamenti umani** e dalla nostra **capacità di applicarli e di rispondere alla loro disapplicazione** da parte dei nostri collaboratori.

La fiducia e la lealtà

‘Non c’è niente di più difficile da prendere in mano, di più pericoloso da guidare e di più incerto successo che avviare un nuovo ordine di cose; perché l’innovazione ha nemici in tutti quelli che hanno operato bene nelle vecchie condizioni e soltanto tiepidi sostenitori in coloro che potranno essere avvantaggiati dal nuovo’. (*Principe, 1513*)

I bookmaker inglesi davano il **Leicester 5000:1** come possibile vincitore della Premier League. Ha giocato il campionato con solo 3 giocatori diversi rispetto alla precedente deludente edizione. Ha vinto la Premier League inglese, creando un ambiente in cui la fiducia nel leader e nel gruppo fossero l’ingrediente centrale, investendo esclusivamente sulla motivazione e sulla coesione personale tra i suoi giocatori.

YOU WERE
BORN TO
BE REAL,
NOT TO
BE PERFECT.

Un buon leader ricorda sempre che ...



**I DON'T
HATE YOU.
I JUST LOST
RESPECT
FOR YOU.**



- rispetto e tolleranza vivono qui
- è giusto soffermarsi sul giusto
- è necessario incoraggiare per stimolare l'appartenenza. e crederci!
- i sentimenti più forti sono asset da valorizzare

Entra a far parte della squadra, diventa volontario



Abbiamo bisogno anche di te!

Puoi offrire alla ricerca un bene di grande valore: il tuo tempo. Non importa quanto, bastano anche solo poche ore per aiutarci negli eventi di piazza o nell'attività quotidiana: se per te il tempo è prezioso, per la ricerca lo è ancora di più.



Puoi candidarti

- lasciandoci oggi i tuoi recapiti
- attraverso il form dedicato alla pagina generazioneairc.it
- scrivendo una mail all'indirizzo infocampus@airc.it
- chiamando il numero tel 02.7797777



Grazie

infocampus@airc.it