

O&I Base Revisionato e sondaggio sulla bozza

Comitati per revisione aperti dal 20 Gennaio al 20 Aprile 2026

GUIDA BASE O&I

I comitati

Come molte altre attività di servizio in Narcotici Anonimi, il servizio di O&I funziona meglio quando è un impegno collettivo e non individuale. La Nona Tradizione afferma che “NA, in quanto tale, non dovrebbe mai essere organizzata, ma si potranno costituire consigli o comitati di servizio direttamente responsabili verso coloro che essi servono”. I comitati forniscono una struttura che aiuta a promuovere la collaborazione e la continuità dei servizi. Mentre i gruppi di NA trasmettono il messaggio ai dipendenti che possono partecipare alle loro riunioni, i comitati O&I trasmettono il messaggio a coloro che non possono partecipare alle riunioni. I comitati coordinano la copertura delle strutture, compresi i centri di trattamento, forniscono supporto logistico ai leader dei panel e aiutano a risolvere i problemi. La nostra esperienza ci insegna che questi comitati danno vita alla Fratellanza, incoraggiando la crescita di servitori di fiducia responsabili.

PRINCIPI SPIRITUALI

Unità

La Prima Tradizione ci ricorda l'importanza dell'unità di NA: il nostro comune benessere dovrebbe venire al primo posto. Operare nei comitati di O&I aiuta i servitori di fiducia a trasmettere un messaggio chiaro e coerente di Narcotici Anonimi ai dipendenti che si trovano in strutture come i centri di trattamento. I comitati limitano i problemi che possono sorgere quando un “lupo solitario” si fa avanti spinto dal desiderio di servire, ma senza le linee guida o il supporto necessari. Le linee guida e le pratiche condivise assicurano che la qualità del servizio rimanga la stessa anche quando ruotano le posizioni dei servitori di fiducia.

Impegno

Quando i panel di NA arrivano nelle strutture sono il volto di Narcotici Anonimi. Potremmo essere il primo contatto che molte persone hanno con NA. Affinché NA possa trasmettere il messaggio con successo, dobbiamo costruire una solida reputazione all'interno e tra le strutture. I capitoli Carceri e Trattamento approfondiscono gli approcci per costruire queste relazioni.

L'importanza di rispettare gli impegni non può essere sottovalutata. Un comitato dovrebbe avviare un contatto con una struttura solo se è pronto a sostenere una riunione o una presentazione di O&I in quella struttura. L'eccesso di impegno è un rischio che molti comitati O&I corrono quando sono desiderosi di servire ma non fanno un inventario realistico della disponibilità dei servitori. Il nostro scopo primario non è servito al meglio quando ci permettiamo di assumere impegni eccessivi. La qualità delle riunioni è più importante della

loro quantità. Gli imprevisti capitano, anche ai servitori di fiducia più affidabili. Fortunatamente, avere un comitato O&I solido garantisce che ogni servitore di fiducia sia collegato a una rete di supporto, in modo da poter adempiere agli impegni nei confronti delle strutture senza sovraccaricare il singolo individuo.

Attrazione per il servizio

Proprio come i panel di O&I servono ad attrarre al programma di NA i dipendenti che soffrono, i comitati di O&I dovrebbero impegnarsi ad attrarre i membri locali della Fratellanza al servizio in O&I. I nuovi membri che si fanno avanti per servire sono ciò che mantiene il programma in crescita e in evoluzione. Un comitato diversificato è un comitato forte perché riflette il nostro messaggio che qualsiasi dipendente può rimanere pulito e perdere il desiderio di usare. In alcune comunità di NA può essere difficile reperire membri qualificati e affidabili nei comitati di O&I. Piuttosto che fare pressione o suscitare sensi di colpa, rendiamo il servizio attraente quando condividiamo i benefici che esso ci ha donato. Servire in un comitato di O&I rafforza il recupero personale circondandosi di altri dipendenti che hanno la buona volontà di fare ciò che è necessario per rimanere puliti. Ci incoraggia a imparare a lavorare con gli altri verso un obiettivo comune. Un comitato che funziona senza intoppi e nel quale i membri partecipano con evidente piacere, attirerà spontaneamente altre persone a fare servizio.

FUNZIONI DI UN COMITATO DI O&I

- Avvia, coordina e conduce tutte le riunioni e le attività locali di NA di O&I all'interno dell'area.
- Garantisce un forum mensile per raccogliere le esperienze e discutere le questioni locali relative a O&I.
- Prepara le strategie e le linee guida di O&I per l'approvazione da parte del sottocomitato stesso e del CSA.
- Funge da collegamento comunicativo tra le riunioni/presentazioni O&I locali e i sottocomitati O&I di area e di regione.
- Seleziona i membri che condurranno le riunioni di O&I.
- Funge da punto di distribuzione della letteratura per le riunioni e riferisce in merito al CSA..
- In collaborazione con le PR, stabilisce tutti i contatti iniziali con le strutture.
- Tiene giornate di apprendimento, seminari e orientamento su argomenti rilevanti.
- È responsabile di tutti i servizi riguardanti O&I all'interno dell'area.

I COMITATI O&I E LA STRUTTURA DI SERVIZIO

La maggior parte dei comitati di O&I sono sottocomitati di area o di un comitato di servizio di regione e, in quanto tali, sono direttamente responsabili verso tale comitato per tutte le questioni. Questa guida tende a concentrarsi sul sottocomitato O&I di area, poiché il coordinamento diretto e l'impegno per la maggior parte del servizio O&I vengono svolti a livello di area.

Le aree possono differire nel modo in cui organizzano i loro servizi locali. In alcune comunità di NA, O&I esiste all'interno del sottocomitato di Pubbliche Relazioni (PR), spesso insieme alle linee telefoniche e ad altri servizi rivolti al pubblico. In altre situazioni, il sottocomitato O&I è completamente indipendente dalle PR e risponde direttamente al Comitato di Servizio dell'Area. Nelle aree in cui O&I e PR operano separatamente, è importante che questi due comitati mantengano una comunicazione regolare per contribuire a garantire che le risorse siano utilizzate in modo efficace per trasmettere al meglio il messaggio. Lavorando insieme, O&I e PR possono collaborare per portare le risorse di NA nella comunità ed espandersi in nuove località dell'area.

I sottocomitati di regione O&I esistono principalmente per fornire assistenza ai sottocomitati O&I di area. Il sottocomitato di regione di O&I non dovrebbe mai trovarsi nella posizione di dettare o cercare di controllare le azioni del sottocomitato O&I di area. Al contrario, il sottocomitato di regione può essere un forum in cui le aree possono porre domande e ascoltare le esperienze altrui in varie situazioni nel servizio di O&I.

I sottocomitati di regione sono responsabili nei confronti del loro Comitato di servizio di regione (CRS) allo stesso modo in cui i sottocomitati di area sono responsabili nei confronti del loro CSA. I bilanci, le revisioni delle linee guida e le relazioni sul lavoro del sottocomitato devono essere sottoposti regolarmente all'approvazione del comitato di servizio di appartenenza.

LEADERSHIP DEL COMITATO

Sebbene i nostri leader non governino in Narcotici Anonimi, essi apportano importanti qualità personali ai loro ruoli in quanto servitori di fiducia. La maggior parte dei comitati di O&I elegge i propri membri per adempiere agli impegni di leadership. Per queste posizioni, è importante scegliere membri che dimostrino affidabilità, pazienza e capacità di facilitare le riunioni e le discussioni.

Posizioni di leadership

In genere, un sottocomitato di O&I ha un coordinatore, un vice coordinatore e un segretario. I compiti esatti di queste posizioni dipendono dalle linee guida del singolo comitato e dal numero di servitori di fiducia disponibili a ricoprirle. Ad esempio, alcuni comitati possono assegnare al vice coordinatore il compito di procurarsi la letteratura dall'area, dalla regione o dai servizi mondiali per distribuirla alle strutture O&I. Altri sottocomitati potrebbero avere un ruolo separato di coordinatore della letteratura dedicata al reperimento del materiale e al suo trasporto alla riunione del sottocomitato di O&I, affinché i leader del panel possano ritirarlo. Di seguito sono riportate alcune linee guida raccomandate per i ruoli in un sottocomitato di O&I.

Coordinatore

- Il tempo minimo di pulizia suggerito varia a seconda della comunità, ma si raccomandano almeno due (2) anni.
- la durata minima del mandato suggerita è di due (2) anni.
- Prepara l'ordine del giorno di ogni riunione del sottocomitato.
- Mantiene l'ordine durante la riunione e fa sì che la discussione rimanga centrata sul tema.
- Assicura che le tradizioni siano rispettate in tutte le questioni.
- Mantiene un collegamento di comunicazione tra la sottocomitato O&I e il comitato di servizio dell'area, compresa la presentazione di una relazione mensile al CSA.
- Partecipa a ogni riunione della sottocomitato O&I di regione e presenta una relazione delle sue attività al sottocomitato O&I dell'area.
- Collabora con il/i coordinatore/i del panel per redigere tutta la corrispondenza destinata alle strutture servite dal sottocomitato.
- Mantiene le informazioni di riferimento sulle riunioni della comunità in modo che i leader del panel possano indirizzare a una riunione o a un numero di assistenza telefonica a coloro che sono dimessi da una struttura e sono residenti in un'altra area.
- Fornisce formazione ai nuovi servitori di fiducia O&I e garantisce il rispetto delle linee guida.
- Può avere altre responsabilità, a seconda delle linee guida O&I locali.

Vice coordinatore

- Il tempo minimo di pulizia suggerito varia a seconda della comunità, ma si raccomanda un minimo da uno (1) a due (2) anni.
- Durata minima del mandato suggerita da uno (1) a due (2) anni.
- Aiuta il coordinatore a mantenere l'ordine durante le riunioni.
- Sostituisce il coordinatore in caso di assenza di quest'ultimo.
- Se la carica di coordinatore diventa vacante, ricopre la carica fino alla conferma da parte del CSA o fino all'elezione di un nuovo coordinatore.
- Fornisce formazione ai nuovi servitori di fiducia di O&I e garantisce il rispetto delle linee guida.
- Può avere altre responsabilità a seconda delle linee guida locali di O&I.

Segretario

- Il tempo minimo di pulizia suggerito varia a seconda della comunità, ma si raccomanda un minimo da uno (1) a due (2) anni.
Il mandato minimo suggerito è di un (1) anno.
- Redige un verbale accurato di ogni riunione mensile e lo distribuisce ai membri del sottocomitato prima della riunione successiva.
- Mantiene un elenco aggiornato dei membri volontari che desiderano partecipare alle riunioni di O&I.

- Conserva un archivio aggiornato di tutta la corrispondenza e dei verbali.
- Può avere altre responsabilità a seconda delle linee guida locali di O&I.

Coordinatore della letteratura

- Il tempo minimo suggerito di pulizia varia a seconda della comunità, ma si raccomanda un minimo da uno (1) fino a due (2) anni.
- Durata minima suggerita da uno (1) a due (2) anni.
- il Responsabile della distribuzione della letteratura approvata da NA e di qualsiasi altro materiale utilizzato dal sottocomitato per trasmettere il messaggio, come le copie di Reaching Out, ai leader del panel.
- Per garantire la rendicontazione, tiene un registro completo di tutte le transazioni e le riporta durante le riunioni regolari del sottocomitato.
- Deve essere sempre consapevole della quantità di letteratura distribuita, in modo che le richieste di letteratura dei leader del panel rimangano prudenti e il sottocomitato possa distribuire equamente la letteratura senza superare il proprio budget. È necessario effettuare controlli regolari per garantire che le spese per la letteratura siano ragionevoli e giustificate.

Coordinatore delle strutture penitenziarie

- Il tempo minimo suggerito di pulizia varia a seconda della comunità, ma si raccomanda un minimo da uno (1) a due (2) anni
- Durata minima suggerita dell'incarico: due (2) anni. Questo per garantire la continuità del servizio nei rapporti con l'amministrazione del centro penitenziario.
- Responsabile di organizzare e autorizzare l'ingresso dei leader dei panel e dei membri autorizzati nelle strutture penitenziarie.

Il sistema a panel

Tradizionalmente, i comitati O&I hanno utilizzato il sistema dei panel per delegare le responsabilità ai membri più impegnati del comitato. Le riunioni ricorrenti di O&I in una determinata struttura possono essere settimanali, bisettimanali o mensili, a seconda del programma della struttura e della disponibilità dei volontari. Ogni riunione ha un leader che ha la responsabilità di riunire un panel di due o quattro membri per trasmettere il messaggio di NA nella struttura. Questi leader del panel riferiscono a un coordinatore del panel che funge da referente per quella struttura. Di seguito sono riportate alcune linee guida raccomandate per i ruoli del panel:

Membri del panel

- Si consiglia un periodo di pulizia di almeno sei (6) mesi
- I membri del panel (chiamati oratori) sono l'elemento essenziale del servizio di O&I: i membri che condividono la loro esperienza, forza e speranza nella riunione O&I. Non è importante che i membri abbiano o meno trascorso un periodo in una struttura simile.

Chiunque con un chiaro e coerente messaggio di Narcotici Anonimi e sia disposto a condividerlo è adatto al servizio di O&I.

- I comitati possono organizzare incontri di orientamento periodici per i nuovi membri del panel.
- Alcuni comitati chiedono ai membri del panel alla loro prima esperienza di partecipare solo come osservatori. (Per ulteriori informazioni, consultare la sezione “Linee guida e formazione” di seguito).
- Responsabili del panel
- Tempo minimo di pulizia suggerito: un (1) anno.
- Durata suggerita: da sei (6) mesi a un (1) anno. Mandati più brevi potrebbero creare confusione e difficoltà alla struttura e al comitato O&I.
- Il leader del panel seleziona i membri della Fratellanza che faranno parte del panel, solitamente da un elenco di membri gestito dal comitato O&I.
- I leader del panel dovrebbero essere selezionati dal sottocomitato O&I durante la sua riunione di servizio regolare e continuare a partecipare regolarmente alle riunioni del comitato.
- I leader del panel sono responsabili di trovare gli oratori che comporranno il loro panel. Un leader del panel dovrebbe quindi essere una persona che ha dimostrato responsabilità e impegno personali, sia nel servizio a livello di riunione che altrove.
- I leader del panel dovrebbero anche assicurare che i membri del panel siano preparati
- Il leader del panel apre la riunione e presenta gli oratori, seguendo il formato sviluppato dal comitato. Sono responsabili di garantire che la riunione inizi e finisca in orario.
- Eventuali problemi devono essere segnalati al coordinatore del panel e poi inclusi nella relazione periodica al sottocomitato di O&I.
- Coordinatori del panel
- Tempo minimo suggerito di pulizia da uno a due (1-2) anni.
- Durata suggerita di un (1) anno.
- Il coordinatore del panel funge da collegamento tra il sottocomitato O&I e una determinata struttura. Un coordinatore del panel può essere responsabile di una, diverse o tutte le strutture che serve il sottocomitato, a seconda delle esigenze e della coscienza della sottocomitato di O&I.
- Prima di ogni riunione del sottocomitato, il coordinatore del panel contatta tutti i leader del panel della propria struttura per chiedere un rapporto su come stanno andando le cose. Spesso, il coordinatore del panel è anche uno dei leader del panel della struttura, il che aiuta a semplificare la comunicazione con la struttura. Idealmente, proprio come i leader del panel dovrebbero avere esperienza come membri del panel, i coordinatori del panel dovrebbero avere esperienza nella guida dei panel.

- I coordinatori del panel si assicurano che le riunioni di O&I siano condotte in conformità con le linee guida del comitato O&I e le regole della struttura.
- In alcune aree, le responsabilità del coordinatore del panel rientrano nella descrizione del lavoro di uno degli altri membri leader del comitato, come il coordinatore o il vice. Questo può funzionare in un'area più piccola, ma con l'aumentare del numero di strutture con cui avete a che fare, potreste voler eleggere uno o più coordinatori del panel per gestire il lavoro.

Rotazione

A volte, i servitori di fiducia si affezionano ai loro ruoli di leadership e sono riluttanti a cedere ad un altro dipendente disponibile e qualificato. Può essere utile ricordare che il servizio anonimo e disinteressato mette i principi prima delle personalità. La rotazione del servizio offre a più dipendenti l'opportunità di servire, aiuta a prevenire il sovraccarico e, in ultima analisi, rende il comitato più ricco e vivace. Tuttavia, i comitati possono soffrire durante le transizioni dei leadership quando i nuovi servitori sono lasciati a raccogliere i cocci senza alcuna guida. I comitati dovrebbero sforzarsi di coordinare il mentoring tra i membri del comitato in modo che le conoscenze e le responsabilità siano trasmesse senza intoppi al prossimo servitore eletto.

RIUNIONI DEI SOTTOCOMITATI

È normale, anche se non universale, che i comitati O&I si riuniscono una volta al mese. La riunione è un'opportunità per i leader dei panel di prendere la letteratura da portare nelle loro strutture, di riferire su come stanno andando i loro panel e di partecipare a qualsiasi attività del comitato, come le elezioni. Partecipare regolarmente a queste riunioni favorisce l'unità e il senso di lavoro di squadra. I leader dei panel hanno la possibilità di conoscersi e coloro che affrontano delle difficoltà possono imparare dagli altri che condividono ciò che ha funzionato per loro come servitori di fiducia.

- Esempio di riunione dei sottocomitati di O&I:
- Momento di silenzio per i dipendenti che ancora soffrono
- Preghiera o lettura di apertura di NA
- Lettura delle Tradizioni e/o dei Concetti
- Appello dei partecipanti
- Lettura e approvazione del verbale della riunione precedente
- Relazione sulle spese di bilancio, comprese le spese per la letteratura
- Relazione dei coordinatori del panel
- Relazione dei leader del panel
- Affari vecchi
- Elezione dei servitori

- Affari nuovi
- Programmazione della prossima riunione del sottocomitato
- Preghiera o lettura di chiusura di NA

A volte i leader di lunga data del panel possono pensare di sapere già cosa fare e non vedere più il valore di partecipare alle riunioni del comitato O&I. È importante rendere la partecipazione al comitato interessante e informativa, chiarendo anche che il comitato è il luogo in cui trasmettiamo la nostra esperienza ai nuovi membri di O&I. Alcuni comitati O&I hanno come linee guida quella di rimuovere i leader del panel che non si presentano a un determinato numero di riunioni consecutive del sottocomitato. Altri comitati non hanno una linea guida di questo tipo. La decisione spetta al comitato. Nel prendere decisioni di questo tipo, può essere utile considerare la disponibilità generale di servitori di fiducia. Un'area con pochi membri disposti e in grado di guidare i panel potrebbe essere più indulgente rispetto a un'altra in cui sono disponibili più leader di panel per ricoprire le posizioni.

LINEE GUIDA E FORMAZIONE

Ogni sottocomitato O&I dovrebbe sviluppare una serie di linee guida e rivederle annualmente o secondo necessità. Le modifiche alle linee guida vengono apportate dalla coscienza di gruppo durante la riunione del sottocomitato. In alcuni luoghi, qualsiasi modifica alle linee guida del sottocomitato richiede l'approvazione del CSA o del CRS. Le linee guida non sono regole rigide e fisse, ma sono importanti garanzie per il corretto funzionamento del comitato e l'integrità del servizio. I nuovi comitati O&I sono incoraggiati a prendere in esame le linee guida di altri comitati O&I come punto di partenza per sviluppare le proprie.

I comitati O&I sono anche responsabili della formazione dei nuovi servitori di fiducia affinché trasmettano il messaggio in modo efficace. Sebbene parte della formazione O&I possa avvenire “sul campo” mentre i membri del panel osservano e imparano dai loro leader, un comitato forte si assicurerà che tutti i nuovi servitori di fiducia siano ben preparati per i loro ruoli. I comitati potrebbero voler organizzare orientamenti regolari per i nuovi membri del panel. È una buona idea che il leader del panel incontri i membri del panel fuori dalla struttura circa dieci minuti prima del panel per esaminare le aspettative. L'enfasi dovrebbe essere posta su cosa si intende per “un messaggio chiaro di NA (non offuscato dal linguaggio di altre fratellanze)”, sull'aspetto e sul comportamento, sull'importanza dell'anonimato e su eventuali regole della struttura. I leader del panel potrebbero voler stampare copie di “Fare e Non fare” di O&I affinché i membri del panel possano consultarle.

Anche i leader del panel hanno bisogno di formazione. Come minimo, i comitati potrebbero voler fornire a ciascun leader del panel una cartella contenente il formato della riunione, una serie di schede di lettura di gruppo, un elenco telefonico dei membri che si sono offerti volontari per condividere nei panel, copie di “Fare e Non fare” da dare ai nuovi membri del panel e una copia di questa guida. Se il vostro comitato è impegnato nel servizio O&I virtuale, i leader del panel dovrebbero anche essere formati sull'uso della piattaforma di riunioni virtuali. Allo stesso modo, un leader del panel che assume il ruolo di coordinatore del panel dovrebbe essere dotato di un elenco dei contatti del personale della propria struttura e di un programma completo dei panel e dei leader del panel per quella struttura. È utile che il comitato disponga di un mezzo di comunicazione di gruppo, come una mailing list o una chat di gruppo, per condividere numeri e altre risorse.

I comitati potrebbero voler organizzare regolarmente seminari di orientamento in cui i nuovi leader di panel e coordinatori dei panel possano simulare varie situazioni che si verificano tipicamente durante il servizio. I seminari sono anche un buon modo per i comitati di lavorare insieme per creare sistemi per reclutare nuovi volontari e aiutare i leader dei panel a trovare oratori qualificati.

I comitati che trasmettono il messaggio in strutture specializzate per particolari popolazioni di dipendenti possono trarre vantaggio da una formazione specializzata. Esempi includono dipendenze giovanili o adolescenziali, o dipendenze con condizioni di salute mentale. La riunione regionale del sottocomitato O&I è un luogo adatto per entrare in contatto con altre aree che potrebbero avere esperienza nel servire queste persone. Meritano inoltre particolare attenzione i dipendenti con difficoltà di lettura. Per questi dipendenti, incontrare la letteratura di NA durante una riunione può essere alienante e fonte di vergogna. I comitati potrebbero trovare utile organizzare un orientamento per i leader dei panel su come raggiungere quei dipendenti che non leggono, al fine di farli sentire più parte integrante del gruppo.

BILANCIO E RELAZIONI

Come tutti i comitati di servizio, anche i sottocomitati O&I dovrebbero redigere e votare un bilancio su base regolare, ad esempio trimestrale o annuale. In genere, il bilancio viene approvato prima internamente dal comitato O&I e poi dal CSA. La relazione mensile del coordinatore del CSA deve includere un rendiconto dettagliato delle spese amministrative e per la letteratura, i costi di stampa delle copie dei verbali, delle linee guida, delle relazioni o dei volantini degli eventi. Altre spese amministrative possono includere le spese postali, l'affitto della sala riunioni del comitato e/o le spese per l'account della piattaforma virtuale, se necessario.

I comitati dovrebbero essere in grado di valutare il loro fabbisogno mensile di letteratura sulla base dell'esperienza. Non esiste un importo giusto o sbagliato da spendere per la letteratura, ma essere giudiziosi riguardo ai tipi di letteratura da portare nelle strutture può aiutare un comitato a ridurre i costi. L'opuscolo *Guida introduttiva a NA* è un'alternativa a basso costo al Testo Base, contenente l'intero capitolo "Come funziona", compresi tutti i Dodici Passi, più dieci opuscoli essenziali. Insieme, alla *Guida introduttiva* e il Libretto Bianco rendono più facile per i comitati O&I essere efficaci in termini di costi nel realizzare il nostro scopo primario. Se incoraggiate, alcune strutture potrebbero essere disposte a utilizzare i propri fondi di bilancio per acquistare la letteratura di NA, quando possibile. Alcuni istituti penitenziari dispongono di biblioteche dove è possibile trovare questa letteratura.

Oltre ai rapporti sul bilancio e sulle spese all'area, il coordinatore del comitato riferirà anche alla riunione del sottocomitato O&I regionale, dove potrebbe essere richiesto di compilare un breve modulo di rapporto. Di solito questi rapporti sono semplici e richiedono dati di base come il numero di riunioni O&I nell'area, il numero di leader del panel, eventuali cambiamenti nei servitori o nelle informazioni di contatto ed eventuali problemi o preoccupazioni. Alcuni sottocomitati O&I dell'area forniscono moduli di rapporto simili ai loro leader del panel, mentre altri chiedono semplicemente rapporti verbali ad ogni riunione del sottocomitato.

MANTENERE LA CONTINUITÀ DEL SERVIZIO

La sfida più grande che la maggior parte dei comitati O&I deve affrontare è quella di garantire che non vi siano interruzioni nei nostri sforzi per trasmettere il messaggio di recupero. I leader dei panel che non sono in grado di partecipare al proprio panel in una determinata settimana sono invitati a contattare il coordinatore del panel il prima possibile, in modo da poter prendere gli accordi necessari. Se il tempo a disposizione è sufficiente, il coordinatore del panel può chiedere a un altro leader del panel di quella struttura di sostituire il leader originale o di scambiare le date dei panel. Se necessario, è buona norma che i coordinatori dei panel siano pronti a sostituirsi.

Quando un leader di panel si allontana da un impegno di panel in corso senza assicurarsi un sostituto, quel panel è considerato “vacante”. I panel vacanti dovrebbero essere coperti il più rapidamente possibile, in modo che i dipendenti possano continuare ad ascoltare il nostro messaggio di recupero. Alcuni comitati O&I hanno una politica secondo la quale il coordinatore del panel coprirà tutti i panel vacanti nella propria struttura fino a quando un nuovo leader del panel non sarà in grado di assumersi tale impegno. Se il coordinatore del panel non è in grado di farlo, un membro del comitato amministrativo può intervenire per aiutare. Per evitare queste situazioni, i leader dei panel che intendono rinunciare ai propri panel dovrebbero dare al comitato un preavviso di diversi mesi, in modo che possa reclutare, votare e formare un leader sostitutivo.

Non è insolito che le richieste di panel siano superiori al numero di servitori di fiducia disponibili a coprirle. A volte è necessario decidere dove allocare le risorse limitate. Una buona regola empirica è che la priorità dovrebbe andare alle strutture più limitate, ovvero quelle in cui i dipendenti non sono in grado di partecipare a riunioni esterne. Le strutture possono anche essere classificate in base al tempo di attesa per un panel.

Se un comitato si trova nella necessità di ridurre i servizi, ad esempio organizzando panel ogni due settimane anziché ogni settimana, spetta al coordinatore del panel comunicare chiaramente la situazione alla struttura ed essere aperto ai suggerimenti della stessa. I comitati dovrebbero essere consapevoli della loro composizione e della loro capacità di servire. Di solito è meglio iniziare in piccolo e aggiungere gradualmente dei panel piuttosto che dover ridimensionare.

Potrebbe essere necessario sospendere temporaneamente una riunione/presentazione di O&I per una serie di motivi, come cambiamenti nelle politiche della struttura o mancanza di servitori di fiducia. In tal caso, è utile che il sottocomitato O&I continui a fornire alla struttura gli orari delle riunioni e la letteratura. Nel raro caso in cui una riunione di O&I venga chiusa a causa della negligenza o della cattiva condotta di un membro del sottocomitato O&I, è importante che diversi membri obiettivi del sottocomitato prendano tutte le misure necessarie, nel rispetto delle nostre linee guida, per riconciliare la situazione e riprendere la riunione. Soprattutto, dobbiamo ricordare che il nostro scopo principale è quello di trasmettere il messaggio di recupero ai dipendenti che ancora soffrono.

SEMINARI E GIORNATE DI STUDIO

I comitati O&I di area o regionali potrebbero voler organizzare giornate di studio o seminari per educare la comunità locale sul servizio O&I. Organizziamo giornate di studio per tenere i membri informati sulle risorse e sui progetti di O&I e per poter beneficiare dell'esperienza collettiva di altri membri di NA. I seminari sono eventi in cui si lavora su argomenti o progetti specifici. I seminari sono utili quando in un comitato sorgono questioni particolari.

Quando i membri si impegnano nell'organizzazione delle giornate di studio, sviluppano una comprensione più chiara delle molteplici sfaccettature di O&I e diventano più sicuri e positivi nel trasmettere un messaggio di NA chiaro e coerente. Le giornate di studio e i seminari offrono ai membri più recenti l'opportunità di comprendere il servizio O&I come parte vitale e positiva del loro recupero. O&I è il luogo in cui molti membri hanno trovato speranza e utilità nella fratellanza, e questo tipo di eventi ci offre l'opportunità di trasmettere quella speranza agli altri.

Quando si pianifica una giornata di studio, è una buona idea comunicare con il sottocomitato di PR locale. Alcuni sottocomitati O&I e PR scelgono di organizzare giornate di studio congiunte, che possono attirare più interesse e risparmiare risorse. Un membro del comitato disponibile dovrebbe essere designato per coordinare la giornata di studio e fungere da unico punto di riferimento. Una data, un orario, un luogo e un budget proposti dovrebbero essere determinati e presentati al CSA o al CRS per l'approvazione. Il budget dovrebbe tenere conto dell'affitto della sala, dei costi di stampa e di eventuali rinfreschi che saranno forniti. A volte un comitato finanzia il viaggio di un oratore quando proviene da fuori area/regione. L'utilizzo della tecnologia delle riunioni virtuali per organizzare un evento ibrido può anche consentire una portata più ampia e inclusiva.

Le giornate di studio O&I possono concentrarsi su un argomento specifico o, più in generale, sul servizio in O&I. Un tavolo di oratori con domande e risposte è spesso un formato efficace. Potreste invitare membri provenienti da fuori area o regione. È sempre utile fornire fogli di registrazione in cui i membri possono iscriversi per essere contattati per partecipare a un tavolo, insieme a copie stampate di *Reaching Out*, *Dietro le Sbarre* e questa guida (*Nozioni di base su O&I*).

SERVIZIO O&I LADDOVE NON ESISTE UN CSA O UN SOTTOCOMITATO DI O&I

Nelle comunità NA isolate o in via di sviluppo, spesso a causa della posizione geografica di una riunione o dello scarso sviluppo di un sistema di servizio NA, la formazione e la partecipazione a un CSA con un sottocomitato di O&I non è ancora possibile o praticabile.

Una volta avviata una riunione/presentazione di O&I, la notizia può diffondersi molto rapidamente. Le strutture vengono a conoscenza del nostro impegno O&I e cercano membri locali, spesso richiedendo una riunione O&I o informazioni sulle riunioni NA. Di solito, questi membri originari di un'area sono molto impegnati e cercano di dire "sì" a tutte le richieste, così vengono avviate nuove riunioni O&I. A questo punto, può essere utile fare un inventario delle risorse umane e finanziarie disponibili al fine di dare priorità alle riunioni e/o alle strutture che possono essere servite in modo efficace. O&I ha bisogno di membri impegnati, ma occorre considerare anche i costi della letteratura e dei trasporti.

È normale che gli impegni di O&I siano assunti da pochi membri dedicati. Abbiamo scoperto che le esigenze di sostenere uno o più incontri di O&I, settimana dopo settimana, possono spesso portare al burnout. Una delega e una pianificazione efficaci possono aiutare a garantire che gli impegni siano mantenuti e le responsabilità condivise. È possibile svolgere il lavoro di O&I con pochi membri, ma in tali circostanze è necessario usare il buon senso. Ecco alcuni consigli:

- Non assumere mai un impegno di O&I da solo. In assenza di un sottocomitato O&I di area, qualsiasi servizio di O&I deve essere svolto da uno o più gruppi. Ricorda, io non posso, noi possiamo.

- Assicuratevi che il gruppo sia pronto ad assumersi la responsabilità. Non aver paura di dire: “Siamo spiacenti, ma al momento non siamo in grado di sostenere una riunione nella vostra struttura”. Potresti anche prendere in considerazione la possibilità di negoziare. Ad esempio, potresti offrire di organizzare una riunione al mese invece di due. Non assumerti ulteriori impegni finché non sei pronto.
- Coinvolgete altri gruppi quando possibile, magari alternando settimane o mesi. Contattateli. A volte i membri delle aree limitrofe o della regione possono venire ad aiutare occasionalmente.
- Se vi rendete conto di aver preso un impegno eccessivo e di non poter tenere la riunione con regolarità, recatevi alla struttura e comunicate che dovete interrompere la riunione o ridurre la frequenza. NA manterrà la sua credibilità e rispettabilità quando incontrerete di persona il personale della struttura per informarlo che non siete in grado di mantenere un impegno.
- Siate sempre consapevoli che il servizio di O&I viene svolto al meglio dai sottocomitati O&I di area che utilizzano il sistema dei panel. Non appena è possibile formare un CSA (comitato di servizio di area) o aderirvi, fatelo.

ANDARE AVANTI

Comitati forti costituiscono la base affinché ciascun membro del comitato possa raggiungere il proprio potenziale, garantendo un servizio O&I affidabile, coerente e di qualità. L'energia, l'impegno, la compassione e lo sforzo che vengono profusi nelle nostre riunioni O&I e nel sottocomitato sono la linfa vitale della nostra Fratellanza. Essi garantiscono il nostro futuro e sono il miglior esempio di come mettere in pratica la nostra visione. Da qualche parte nel mondo un gruppo di membri si riunisce per realizzare il nostro scopo. E qualcuno sentirà per la prima volta le parole "Narcotici Anonimi". Affinché la nostra Fratellanza possa prosperare, è importante che i potenziali membri vedano un gruppo unito e pieno di speranza di individui con l'unico scopo di comunicare loro che è possibile liberarsi dalla dipendenza attiva.