

Da: Gianfranco Dongu <[gianfranco.dongu@gmail.com](mailto:gianfranco.dongu@gmail.com)>

Date: lun 14 mag 2018 alle ore 11:32

Subject: BOZZA di documenti utili per il 1° incontro fra i componenti la lista per le elezioni del Consiglio Direttivo

To: Gabriella Del Fiacco <[gabridelfiacco@alice.it](mailto:gabridelfiacco@alice.it)>, Filippo Messina <[fmessina.tab@gmail.com](mailto:fmessina.tab@gmail.com)>, Sandro Prospero <[sandro.prosperi48@gmail.com](mailto:sandro.prosperi48@gmail.com)>, Maria Giovanna Sotgiu <[giovanna.sotgiu9@gmail.com](mailto:giovanna.sotgiu9@gmail.com)>, <[claudina.dore@alice.it](mailto:claudina.dore@alice.it)>, Sandro Intina <[sandro\\_intina@libero.it](mailto:sandro_intina@libero.it)>, Antonello Dedoni <[dedonto@gmail.com](mailto:dedonto@gmail.com)>, <[ligasfb@tiscali.it](mailto:ligasfb@tiscali.it)>, annamaria pau <[amaria.pau@gmail.com](mailto:amaria.pau@gmail.com)>, <[llai34@libero.it](mailto:llai34@libero.it)>, <[pinasolarino@hotmail.com](mailto:pinasolarino@hotmail.com)>, <[ida.farci@tiscali.it](mailto:ida.farci@tiscali.it)>, <[aldocinus@gmail.com](mailto:aldocinus@gmail.com)>

*Buondi nuovamente a tutti,*

*per rendere più efficiente ed efficace l'incontro che avremo assieme giovedì prossimo, vi invio in BOZZA i seguenti documenti:*

*- La struttura funzionale proponibile;*

*- Una sorta di "criteri comportamentali" per i componenti il C.D. **ATTENZIONE PER FAVORE! Quanto riportato in questo documento potrà sorprendervi, trattandosi di aspetti basilari di comune senso civico che non andrebbero neppure riportati, ma sarà bene comunque discuterne o almeno accennarne poichè in parte rappresenta una sintesi dell'esperienza pluriennale vissuta in Associazione;***

*- una traccia del Piano di Sviluppo per il biennio 2018-2020;*

*- un documento inerente l'aspetto di "alleggerimento" delle attività del Direttivo, tuttavia da rivedere in diversi passi;*

*Un saluto a tutti e a presto !*

*Gianfranco*

### **ALCUNE CONSIDERAZIONI SUI CRITERI COMPORTAMENTALI DEL C.D.**

*L'operato e l'approccio del Consiglio Direttivo che si appresta a formarsi deve necessariamente e concretamente rispondere a una "logica di Gruppo"*

*Appartenere al nostro Gruppo impone regole operative e comportamenti che hanno come obiettivo fondamentale la soddisfazione dei bisogni maggioritari dei nostri Soci utilizzando quali strumenti i Valori che ci siamo dati.*

*Lavorare in Gruppo, meglio ribadirlo, non significa mettersi in più persone a sviluppare una certa attività, ma agire secondo uno spirito che privilegi l'obiettivo comune, dei cui risultati tutti i componenti il Gruppo sono artefici, responsabili e fruitori.*

*Nel Consiglio Direttivo della nostra Associazione, in cui la volontarietà è componente essenziale, non sussistono gerarchie ma un "coordinamento operativo" che tenga conto delle attività da espletare e dei profili e della disponibilità di ogni componente dello stesso Consiglio.*

*In questa entità non si danno di conseguenza "ordini" ma si presentano, discutono ed accordano "procedimenti" che nascono da scelte condivise e razionali, che vanno diffuse agli utilizzatori (Soci, Docenti, Collaboratori, lo stesso C.D.) in forma chiara ed esaustiva perché le mettano in pratica.*

*Per attuare correttamente tutto ciò non possono perciò esistere, nel nostro Consiglio Direttivo, "autonomie gestionali" ma esclusivamente quelle operative che si riferiscono ai compiti di dettaglio proposti, demandati ed accordati con quell'area funzionale.*

*I procedimenti, che di norma sono trasversali a più aree funzionali, devono essere chiari ed essere riportati nella parte finale del testo della riunione del C.D. in cui sono stati trattati e decisi, nonché in un volume e/o file separato che li raccolga tutti e rappresenti il riferimento operativo e comportamentale.*

*Se queste sono le essenziali "logiche di Gruppo", (ma tante altre se ne potrebbero aggiungere), i componenti del nostro Consiglio Direttivo devono disporre di caratteristiche individuali dirette a creare e mantenere alti i valori di Collaborazione, Impegno, Trasparenza, Armonia e Solidarietà.*

*Collaborazione, Impegno, Trasparenza ed Armonia, in particolare, devono riportare ai principi etici e morali di Correttezza e Lealtà, attraverso un approccio comportamentale che privilegi il Gruppo e non il singolo. Diversi sono i modi di attuare ciò:*

- astenersi da critiche nei confronti degli altri componenti il Gruppo, nel modo più assoluto se in ambiente esterno al C.D, e trasformare le potenziali critiche, fini a se stesse, in proposte migliorative e concrete da rivolgere al C.D stesso;
- non fare mai uso della detrazione altrui per elevare il proprio indice di protagonismo;
- all'interno del Consiglio Direttivo non possono essere accettabili "schieramenti" fra chi ne fa parte. I malintesi, e spesso si tratta solo di questi, devono subito essere chiariti fra i protagonisti secondo un'impostazione propositiva tendente a risolverli, sapendo quanto questi possano ripercuotersi all'interno del Gruppo;
- se durante le riunioni del C.D. vi siano pareri diversi sulle possibili scelte inerenti un certo argomento o procedimento, se proprio necessario si faccia ricorso alle votazioni. Il non aver mai utilizzato questo strumento non significa che, nei casi dovuti, non si debba applicare, stante il fatto che i "minoritari" dovranno necessariamente accettarne l'esito, da porre nel testo/file delle decisioni prese;
- riconoscere vicendevolmente gli apporti che ogni singolo componente offre (la "gratificazione reciproca" di cui spesso si parla e che sembra così difficile da porre in pratica) tanto all'interno che all'esterno del C.D.;
- mantenere assoluta riservatezza su ciò che si discute nelle riunioni del C.D. quando si faccia riferimento alle persone. Scusate se lo cito, ma diceva un mio saggio e illuminato capo Spagnolo "Il potere non è di chi sa e parla per far vedere quanto lui sia importante, ma di chi sa e non parla" (non sarà Seneca o Einstein, ma questa frase non sfigurerebbe in quelle che settimanalmente accompagnano il programma).
- non dare ascolto alle persone, Soci e Socie che, per propria convenienza o protagonismo, esasperino i problemi, ma cercare comunque di capire quanto un certo malcontento sia unanimemente e realmente diffuso, così da porlo all'attenzione del C.D;
- smussare per quanto possibile gli inevitabili conflitti interni ed esterni, ricordandoci che i Soci vengono in sede per "respirare aria fresca" di cui noi abbiamo il dovere di dare l'esempio;
- Si potrebbe continuare con tanti altri elementi, ma credo sia a tutti chiaro che nella nostra Associazione, in un contesto in cui tutte le attività che abbiamo impostato e che seguiamo con scrupolo funzionano molto bene ed in cui le capacità operative di ognuno di noi ci vengono universalmente riconosciute, solo il deterioramento del **Clima Interno** può produrre quei danni che sviliscano la finalità dell'Associazione e il tanto lavoro fatto con entusiasmo.

*I Revisori, che ci conoscono tutti molto bene, hanno scritto recentemente a proposito di noi : "I Revisori hanno sempre messo al primo posto la tutela di questo grande patrimonio dell'Associazione rappresentato dalla serietà del suo operato e dall'apprezzamento che ha saputo conquistarsi nel tempo e che unanimemente le viene riconosciuto: per quanto sopra i Revisori uscenti rivolgono un doveroso ringraziamento ai membri del Consiglio Direttivo per il loro costante impegno e per il valore aggiunto che riescono a creare nel tempo"*

*In conclusione, ma senza aver presunzione di convinzione, chi si appresti a far parte del prossimo Consiglio Direttivo deve necessariamente assicurare il proprio fattivo contributo per quanto prospettato. La risoluzione dei tanti aspetti operativi che incontreremo durante il nostro cammino assieme diventano vere e proprie "banalità" se immesse in un tessuto di relazioni basato sui nostri Valori e sulla Lealtà e Correttezza di tutti noi.*

*Gianfranco*