

OSSERVATORIO DANUBIANO

Scontro di civiltà o delle civiltà?

**Al Trieste Europa incontri con il mondo slavo
L'intolleranza tra i popoli: un fenomeno di ieri e di oggi**

Ulteriormente accentuato il programma internazionale del Trieste Europa nel suo quinto anno sociale, presieduto da Dario Stechina, il quale ha puntato su una serie di argomenti e riflessioni che sono stati nel 2003 i principi ispiratori della nascita del club: "creare e stimolare uno spirito di comprensione tra i popoli al di là di ogni divisione etnica, linguistica e religiosa". Trieste, che ha visto sventolare sui principali edifici pubblici ben sette bandiere (in ordine: francese, austriaca, germanica, federativa jugoslava, americana, inglese e italiana), risponde a queste peculiarità perché punto d'incontro del mondo slavo - balcanico, austriaco, greco - levantino, ebraico con quello latino, ma anche in questo contesto cosmopolita l'intolleranza è sempre latente. Come nasce e si sviluppa?

E soprattutto possiamo contrastarla o superarla? Il programma sociale si sta sviluppando su convegni e tavole rotonde con la partecipazione di esperti, studiosi, accademici, tecnici, politici, economisti, statisti provenienti da diverse nazioni, affrontando di volta in volta, sempre con comune denominatore l'intolleranza, in un dibattito aperto al pubblico, tematiche come "la situazione degli ebrei e degli sloveni a Trieste tra le due guerre" (relatori Silva Bon e Joze Pirjevec), la divisione creatasi tra esuli e rimasti, fra gli italiani d'Istria (Massimo Lacota e Sergio Bernich) e "Come ti

organizzo un conflitto etnico: guerra e pace nella ex - Jugoslavia" (relatori Marino Andolina e Diego Schirò).

In queste prime tre tornate si è cercato di approfondire non tanto i singoli episodi, riferiti alla Risiera, alle Foibe, o ai massacri in Bosnia che hanno appunto caratterizzato l'intolleranza, ma il meccanismo che è stato messo in atto per produrre l'intolleranza. Il secondo ciclo invece esamina le prospettive per il futuro con un'analisi della materia e delle conseguenze della globalizzazione; cioè si discute sulle possibilità di uno scontro di civiltà che troppo spesso ha come centralità l'Islam e l'Occidente. Il presidente Stechina, in una recente conferenza stampa, ha precisato che la globalizzazione rappresenta la ricaduta, sul piano sociale, del progresso tecnologico nel campo delle comunicazioni. Popoli e culture nel passato erano divisi da mesi e mesi di cammino, di navigazione.

Oggi, merci, beni, prodotti, persone e idee si spostano rapidamente senza più barriere nei cinque continenti. È dunque inevitabile il formarsi di aggregazioni sovranazionali nel campo dell'industria, dell'ideologia, della cultura e perfino della delinquenza. Cosa possono fare i singoli stati per governare, contenere o fermare tale fenomeno? Non molto. Quindi sempre più numerose persone reagiscono rinchiudendosi nel territorio, cercando le proprie radici,

creando un mondo sempre più frammentario. Da qui il conflitto tra le grandi aggregazioni e le migliaia di realtà a livello di atomizzazione.

Ed ecco un tema provocatorio: "Oggi internet, ieri i Romani". Giancarlo Muciaccia e Maurizio Fermaglia, moderatore il vicepresidente Fulvio Sbrojavacca ed animatrici del dibattito due giovani ragazze Leo, hanno fornito due chiavi di lettura rispettivamente a carattere storico e dei moderni mezzi di comunicazione. La domanda che ci assilla: oggi internet ha raggiunto il proprio scopo? La risposta è no, in quanto "non abbiamo ancora sfruttato appieno il pc e Internet".

Una conferenza ad alto livello diplomatico è stata tenuta da Darko Tanaskovic, arabista, ambasciatore di Serbia presso la Santa Sede, tal titolo "Scontro di civiltà". Secondo il relatore la genesi più attendibile dello scontro di civiltà risalirebbe al periodo subito dopo la fine della guerra fredda. Si pensava fosse giunta un'era di pace, ma così non è stato (non mancano esempi: dai Balcani al Medio Oriente). Infatti, prima della caduta del muro di Berlino si diceva: da che parte stai? Oggi ci si chiede chi sei, perché non ci conosciamo. Qui si inserisce il concetto di globalizzazione che in apparenza sembra un fenomeno mondiale univoco, invece non essendo livellato agevola la "tribalizzazione" del mondo. In questo contesto vi è una sottile, ma nello stesso tempo rilevante differenza del concetto di "scontro delle civiltà" con "scontro di civiltà", là dove quest'ultimo equivale ad un tipo di scontro ma non necessariamente delle civiltà. Specificatamente il conflitto fra Occidente ed Islam è oggi più che evidente ed accentuato, anche se risale a 14 secoli fa con la nascita dell'Islam.

Fabio Ziberna

Statuti e regolamenti, che club vogliamo?

di Alberto Castellani

Dice lo statuto tipo di club, all'articolo 1, che il club Lions è "associato e sotto la giurisdizione dell'associazione internazionale dei Lions club", e queste parole sono riportate praticamente in tutti gli statuti dei nostri club. L'associazione prevede che ogni club si doti di un proprio statuto e che questo debba essere approvato dal governatore. Per ogni club che non abbia un proprio statuto, o che non lo abbia avuto approvato, vale lo statuto tipo proposto dall'associazione. Queste non sono parole 'pro forma', sono norme che hanno valore cogente. L'esperienza vissuta da tutti noi ci dice due cose importanti: Molti club stentano ad adeguare alle nuove norme il loro statuto e regolamento. Il mancato rispetto formale e sostanziale di statuti e regolamenti è spesso causa di conflitti tra soci, con diatribe, malumori e spesso porta a dimissioni.

Cercherò di affrontare questi punti cercando soluzioni il più possibile accettabili e condivisibili. Molti club stentano ad adeguare i propri statuti, un po' per pigrizia, ma in questo caso non si capisce perché non adottino, sic et simpliciter, lo statuto tipo, più spesso perché convinti che il loro vecchio statuto sia il migliore; questo teoricamente potrebbe anche essere vero, ma collide con quanto detto all'inizio, altri invece perché non condividono le norme che da anni l'associazione va proponendo per l'ammissione dei nuovi soci. E su questo punto vorrei soffermarmi un istante.

La nostra associazione ha più di

novanta anni; i principi ispiratori dei nostri statuti sono spesso ancora ancorati a quei tempi. Il mondo è cambiato, l'associazione è cambiata, non foss'altro che per il numero dei soci e per l'estensione in oltre duecento paesi nei cinque continenti. Cosa ci chiede oggi l'associazione in tema di statuti e regolamenti è semplice: una maggiore democrazia interna ed il superamento effettivo della bocciatura di una candidatura se c'è una palla nera nel cesto. A molti tra noi questo non piace! Questo è il nocciolo del problema: riteniamo corretto che una persona non sia ammessa in un club Lions se un solo socio, uno su venti, cinquanta, settanta o più magari non lo vuole? L'associazione dice di no e dice che per l'ammissione di un socio, dopo tutti gli accertamenti e le valutazioni fatte, decida il consiglio direttivo "a maggioranza".

Io concordo con l'associazione e con lo statuto tipo, solo potendo ammettere, ma è una mia posizione personale, che un club possa meglio specificare cosa debba intendersi per "a maggioranza", se, come pare logico per uniformità con altre situazioni, a maggioranza assoluta dei votanti di un direttivo regolarmente costituito, o se a maggioranza qualificata. Altro non è dato discutere, secondo statuti e regolamenti; ogni procedura difforme è nulla. Certamente ogni socio può e deve essere ammesso, o non ammesso, fatto salvo in caso in cui il socio presentatore ritiri la richiesta di ammissione, nel club con un voto del consiglio direttivo. E vengo al secondo punto, il mancato rispetto delle norme statutarie e regolamentari.

Semberebbe impossibile in un'associazione come la nostra, con un codice etico di tale valore morale, ma anche tra i Lions sorgono dispute, diatribe anche gravi ed inammissibili perché un Lions, dopo aver sempre ricordato che "nello svolgere la propria attività non si deve danneggiare quella degli altri", essendo stato sempre "cauto nella critica", se proprio non riesce ad "affrontare con spirito di altruismo ogni dubbio o pretesa nei confronti di altri e, se necessario, risolverli anche contro il proprio interesse", deve cercare la soluzione nell'ambito Lions, oppure uscire silenziosamente di scena. Ma le dispute purtroppo ci sono, e sempre alla base c'è una mancata osservanza di statuti e regolamenti. Presidenti poco rispettosi dei voleri dell'assemblea, assemblee non correttamente informate ed a cui non sono stati presentati bilanci corretti, soci ammessi o non ammessi senza il rispetto delle norme procedurali. Gli statuti servono ad un solo scopo: permettere una civile convivenza tra più individui; se non ci piacciono ci sono strumenti per modificarli, comunque devono sempre essere rispettati. Esaminiamo discussioni, liti e dimissioni avvenute nei nostri club; a parte quelle per un risotto scotto, o un vino mal abbinato, tutte quelle serie hanno alla base un'amministrazione scorretta, decisioni non rispettose dell'assemblea o del direttivo, soci ammessi o non ammessi in modo non chiaro, insomma mancato rispetto di statuti e regolamenti. Se poi un club vuole continuare con il vecchio statuto nessuno andrà a sindacare, o tanto meno gli ritirerà la 'charter', ma tutti i soci devono sapere che qualsiasi decisione presa secondo norme contrastanti con quelle internazionali e distrettuali è nulla ed ogni socio può farla dichiarare tale.

Spero che ciò non avvenga mai, sarebbe gravissimo per il club.

“Vox clamantis in deserto?”

Qualche anno fa erano frequenti i seminari ed i convegni, dove ci si confrontava e si cercava di costruire, assieme, un lionismo sempre migliore. Purtroppo, ora, le occasioni sono molto rare e questo, assieme all'indiscriminato aumento di soci e club, alla mancanza della doverosa e capillare formazione e di controlli sull'operato dei club, ha portato ad un notevole degrado qualitativo ed operativo. Desidero iniziare il mio intervento analizzando il programma del past-presidente internazionale, “Sfida al cambiamento”, che è costituito da due parti: la prima è un richiamo al corretto comportamento dei club e la seconda riprende il solito tema della sede centrale (e che io condivido molto poco) suggerendo diversi escamotages per l'incremento dei soci. Io mi limiterò alla prima parte riportando quanto scrive Amarasuriya: “Il tema che ho scelto per il mio anno presidenziale è ‘sfida al cambiamento’ attraverso il quale riprendo anche il tema del PPI Ross “We Serve”, con particolare attenzione al cambiamento del modo di operare. Il cambiamento deve avvenire dall'alto in basso e dalla base verso l'alto. Se il cambiamento non avverrà a livello di club, non avrà effetto”. A dicembre 2007, a proposito di leadership, ricorda di aver ripetutamente invitato “i Lions ad incarnare al meglio i loro ideali e per fare questo dovremmo servire le nostre comunità secondo le loro esigenze reali e non secondo quanto immaginiamo siano tali esigenze...”. Il significato è abbastanza chiaro: dobbiamo abbandonare iniziative e meeting fine a se stessi, ma, attuando quanto prescritto dai nostri scopi, dobbiamo concentrarci su alcune iniziative particolari di interesse pubblico dove le nostre proposte, frutto della diversa e disinteressata professionalità dei

soci, migliorano il livello della comunità e, di conseguenza, rinnovano la nostra immagine facendoci conoscere come club di servizio, quali siamo o dovremmo essere. Il rinnovamento della nostra azione e della nostra immagine aumenta l'efficienza e la credibilità del nostro operato ponendoci come seri interlocutori dei pubblici poteri. Attueremo, così, concretamente quello che è il lionismo di proposta. Per fare questo non occorrono grandi cambiamenti. Marcel Proust scriveva: “Il vero viaggio di scoperta non consiste nel trovare nuove terre ma nell'aver nuovi occhi” e noi dobbiamo avere nuovi occhi, o meglio, dobbiamo riaprire gli occhi e ed attuare sempre e fedelmente i nostri scopi. Quasi in appoggio al programma di Amarasuriya c'è la nuova formulazione di ‘Mission’ e ‘Vision’. Da tutto questo deriva che l'azione dei club deve svilupparsi verso il service locale, attraverso i meetings che trattano i problemi della comunità e, assieme agli altri club, l'attuazione di service dove la nostra azione può essere decisiva e ampiamente conosciuta. Quindi a livello locale service per “promuovere i principi di buon governo e di buona cittadinanza” e non iniziative in denaro che, anche per le modeste somme a disposizione, non hanno alcuno effetto concreto e permanente, salvo casi particolari. La realtà in molti club è diversa. Diversi club, forti dello spirito di collaborazione tra i soci, dalla consapevolezza che il loro operato deve sempre tener fede alla realizzazione degli scopi, fanno cose egregie. Purtroppo costituiscono una minoranza. In molti c'è una notevole carenza di formazione lionistica, spesso voluta e ostentata, nella maggioranza dei soci. Questa carenza sta portando, in diversi casi, all'imbarbarimento della vita associativa che invece di essere una

forza propositiva di miglioramento della società, ne assimila gli aspetti negativi. Nel club prevale l'aspetto esclusivamente amicale, o meglio pseudo - amicale, con quelli che molti definiscono “meeting leggeri”, occasioni per mettersi in mostra. Gli scopi del lionismo sono visti come una ‘giaculatoria’ da recitare all'inizio di serata e non come attenta guida dell'operato del club ... Le conseguenze di questi comportamenti sono l'immagine esterna, e quindi attività esterna, ridotta, i club service che agiscono come club tout - court senza alcun controllo e monito distrettuale che ha il compito dello sviluppo del lionismo nel territorio. Quanti governatori si preoccupano di questo? In Italia abbiamo 1300 club e 50.000 soci. I risultati di questo potenziale sono meeting spesso fine a se stessi, che, a volte, soddisfano solo la vanagloria o gli interessi personali di qualcuno, e il 90% dei soci non sa rispondere in maniera chiara e concreta a: cos'è il Lions, cosa fa? Possiamo costituire una massa qualitativa e quantitativa di opinione e di pressione; purtroppo siamo stati sempre ancorati ad un concetto di club e di associazione amicale. Per realizzare i nostri scopi dobbiamo porci degli obiettivi: all'interno conoscere chi siamo e cosa facciamo ed effettuare una ricerca di nuovi soci ponderata e rispondente ai nostri bisogni, all'esterno approfondire la conoscenza della nostra comunità individuando i bisogni cui dare una risposta, concentrare i nostri service, attraverso i meeting, in attività trainanti con un grande impatto esterno, collegarci con gli altri club per grandi service internazionali. Per concludere una proposta “cattiva”: perchè non adottare, obbligatoriamente, nei club il bilancio sociale che poi va inviato al governatore per una verifica? Perché i presidenti di circoscrizione ed i delegati di zona non svolgono un'azione di stimolo e di controllo sui programmi dei club?



L'opinione di una giovane Lions

Nelle pubblicazioni Lions spesso troviamo articoli che danno rilievo a due aspetti fondamentali della vita del club, l'implementazione dell'attività, l'ingresso di nuovi membri, il coinvolgimento dei soci. È importante capire come ottenere questi risultati per poter valutare e scegliere quali strategie adottare affinché questi obiettivi siano raggiunti. A queste domande si può dare una risposta che, partendo da nozioni scientifiche teoriche solide e sperimentate, giungano a darci gli strumenti pratici adeguati. Dobbiamo dapprima afferrare i meccanismi che governano un gruppo, che ci aiutino a capire come motivare alla partecipazione e quindi ottenere i risultati che ci siamo prefissati: coinvolgere nuovi soci e motivare alla partecipazione attiva. Il percorso gravita attorno ad un processo definito "empowerment", ossia motivazione profonda, consapevole e fortemente gratificante. Un team efficace e motivante deve essere inteso non come un insieme di persone che operano all'interno dello stesso gruppo, ma come un unico organismo, capace di una propria autonomia. Pensiamo ad un branco di piccoli pesci che nuotano come se fossero un unico grande organismo, che risponde a stimoli esterni, quale l'attacco di un predatore, come se vi fosse un "cervello di gruppo"; poiché solo alcuni dei componenti possono verificare effettivamente il pericolo, gli altri non reagiscono in riferimento ad un impulso individuale, ma la risposta risulta essere unica ed omogenea, cioè è il gruppo nel suo insieme a reagire. Anche gli esseri umani, agli albori della vita, interagivano tra di loro utilizzando questi meccanismi in modo spontaneo e naturale;

spontaneità che si è perduta nel trascorrere dei millenni anche ad opera della mediazione culturale. Lo sappiamo fare ancora, ma la mediazione culturale ci impone di transitare attraverso la conoscenza per poter ripristinare ciò che all'inizio era naturale. E allora vediamo quali sono i meccanismi che governano i gruppi umani, e ci accorgeremo come la struttura stessa dei Lions sia aderente a queste necessità. Analizzeremo il modello più accreditato, quello di Tuckman, strutturato in quattro fasi:

FORMING

Coincide con la nascita del gruppo. L'individuo si sente insicuro, si osserva gli altri, si avverte il bisogno di trovare una propria collocazione, la perplessità caratterizza questa fase, in questo momento è importante capire gli obiettivi del gruppo, come mettere a frutto le proprie conoscenze e stabilire le attività del gruppo.

STORMING

Confusione e disagio sono alla base di questa fase; i membri si sentono inadatti, si possono sviluppare reazioni conflittuali tra i membri o con il leader, i membri sperimentano scostamenti tra le aspettative iniziali e la realtà, vi è confusione sui ruoli e sugli obiettivi, si manifestano mancanza di iniziativa e di coinvolgimento, c'è la sensazione di essere incompresi, esiste la possibilità di competizione tra i membri, ecco che a questo punto potrebbero esserci delle defezioni e mancanza di collaborazione. Come intervenire per limitare e superare le difficoltà? Per quanto riguarda le assenze e la mancata partecipazione ci assiste, per la gestione, la parabola del "figliol prodigo". L'atteggiamento deve essere quello di comprensione, tolleranza e accettazione delle difficoltà che

sicuramente vive chi non partecipa attivamente. Importante è coinvolgere ciascuno per ciò che sa fare, ma soprattutto per ciò che ama fare.

NORMING

Ora, e solo ora, si può parlare di gruppo, vi è consenso sugli obiettivi del leader, fiducia e gradimento, piena accettazione o fra i membri, produce coesione e dinamicità, il gruppo ha definito le funzioni operative, c'è comprensione, tolleranza, fiducia, aiuto reciproco e sostegno, ognuno da ciò che può e gli altri integrano e supportano, non criticano.

PERFORMANCE

Caratterizza i gruppi di successo. I membri lavorano velocemente, si scambiano informazioni, riescono a risolvere e le divergenze, il leader svolge un ruolo di controllo e di incoraggiamento, i membri si sentono stimolati a partecipare alle attività, hanno atteggiamenti positivi anche nei confronti degli insuccessi, si ottengono alte performance. Come possiamo ora capire la struttura stessa dei Lions risponde a molti degli aspetti critici, intervenendo con organigramma, ruoli, mansioni, obiettivi, formazione, mission e vision, facendo quindi superare gran parte della difficoltà iniziali e di quelle che nelle varie fasi si presentano. La motivazione la dobbiamo trasfondere attraverso la nostra conoscenza e amicizia reciproca e profonda che è alla base del processo di crescita del team (quindi con incontri conviviali), con l'incoraggiamento reciproco, accoglienza positiva per i soci che non partecipano, conoscere sempre più e meglio i Lions attraverso la conoscenza della struttura, degli obiettivi, della mission della vision, ci uniscono e ci danno fiducia attraverso la coesione creando un legame tra i membri sempre più alto. Dare motivazione significa ridurre l'assenteismo, stimolare l'iniziativa, limitare le defezioni, incoraggiare alla partecipazione attiva.

Maria Grazia Cattapan