

ZONA COMO LECCO SONDRIO (LOMBARDIA)

Federico (Chicco) Bassis

responsabile Zona Como Lecco Sondrio

Nel 2011/12 il nostro Consiglio di Zona aveva dedicato buona parte dell'anno ad un percorso di riflessione sulla sostenibilità della vita nelle nostre comunità capi, percorso che era culminato in una riunione di Consiglio da cui erano emersi, su alcuni temi individuati come rilevanti, una serie di riflessioni (uscite dai capi Gruppo stessi).

Di seguito l'intero documento in cui avevamo raccolto tutto il percorso fatto. E' piuttosto lungo, perché descrive tutto il processo nel dettaglio, comunque le conclusioni si trovano a partire da pagina 33 (le pagine sono in A5, e piene di figure: non è lungo come sembra).



Anno scout 2011/2012

AGESCI
Zona Como-Lecco-Sondrio

UNO SGUARDO DA CAPI GRUPPO

Percorsi e riflessioni
del Consiglio della Zona Como-Lecco-Sondrio
sulla vita delle Comunità Capi

Indice generale

| | |
|---|----|
| Premessa..... | 2 |
| Le motivazioni del percorso..... | 3 |
| Prima Riunione: Profeti, Visionari e Sognatori..... | 5 |
| Momento iniziale..... | 5 |
| Momento conclusivo..... | 7 |
| Rielaborazione in Comitato..... | 7 |
| Seconda riunione: Passione e Accoglienza..... | 9 |
| Terza Riunione: le Schede..... | 12 |
| Premessa: le modalità di lavoro..... | 12 |
| I Punti di Forza..... | 12 |
| Le Schede..... | 19 |
| 1) Lord Ladro di semi: ma è questo che ti abbiamo insegnato?..... | 19 |
| 2) Miss Branchite: noi, branca [inserire una branca a caso], noi si che siamo importanti!..... | 22 |
| 3) Miss Pallerotte: fermate l'AGESCI che voglio scendere..... | 25 |
| 4) Burocrazia: se confrontiamo l'art. 13 d) del Regolamento con l'art. 6 dello Statuto, secondo me si evince che..... | 28 |
| 5) Lord Segone: ma la marmellata di mirtilli è in stile scout? No perché, secondo me, meglio quella di pere..... | 30 |
| Schede non sviluppate..... | 32 |

Premessa

Quello che qui di seguito si vuole descrivere è un percorso fatto dal Consiglio di Zona della Zona Como-Lecco-Sondrio, un percorso che parte da una lettura della realtà dei Gruppi e arriva (per ora) ad una serie di riflessioni, proposte, spunti, intorno ad una serie di tematiche relative alla vita di comunità capi. Sarebbe stato possibile, in effetti, limitarsi a presentare una serie di schede (quasi delle “ricette”), una per ogni tematica, e magari ne sarebbe venuto fuori un documento più agile e fruibile.

Chi lo desidera, potrà limitarsi alla sola lettura delle schede (che ci sono, alla fine). Ma si è preferito descrivere l'intero percorso. I motivi di questa scelta sono i seguenti:

1. rendere conto, nei limiti del possibile, della ricchezza del dibattito che si è sviluppato, e che le schede rivelano solo in parte;
2. contestualizzare le schede, rendendole pienamente comprensibili anche per chi, in futuro, le prenderà in mano senza aver partecipato al percorso;
3. lasciare una traccia documentale della metodologia di lavoro impiegata, e dei relativi tempi di lavoro, al fine di dare a coloro che nei prossimi anni andranno a comporre il Comitato e il Consiglio un'indicazione circa una possibile strada da seguire (o da evitare...).

Oltre che da questa premessa, il documento è formato da quattro “capitoli”. Il primo descrive le motivazioni per le quali si è scelto di effettuare il percorso. Il secondo descrive il primo momento dello stesso, una riunione di Consiglio in cui si sono individuate delle macro-aree su cui lavorare. Il terzo capitolo (corrispondente anch'esso ad una riunione di Consiglio) descrive il modo in cui si è passati dalle macro-aree a problematiche più specifiche. Il quarto comprende le schede vere e proprie (anch'esse elaborate in un'ultima riunione di Consiglio).

Le schede, ovviamente, non rappresentano in alcun modo delle linee-guida, e il lavoro non presenta conclusioni in senso stretto: anzi, esso si presta (volutamente) a continuazioni e riprese, nell'immediato o anche a distanza di tempo.

Le motivazioni del percorso

Il percorso nasce, da un lato, dalle sollecitazioni generate dal Convegno regionale di Mantova (24-25 marzo 2012), dall'altro, da una riflessione sviluppatasi in Comitato su cosa significhi Sviluppo in una zona come la Como-Lecco-Sondrio.

Il Convegno di Mantova

Fin dalla fase di elaborazione, il Convegno di Mantova è stato pensato non come momento a sé, ma come un momento di sintesi ed elaborazione radicato in un momento iniziale che deve aver luogo nelle zone.

Nel gennaio 2012 il Consiglio regionale Lombardo condivide un documento che descrive in che modo le Zone lombarde arriveranno al Convegno. Qui di seguito se ne riporta un estratto:

L'idea è che il Convegno inizi all'interno delle Zone, che si percorrano strade diverse che conducono a Mantova per il 2° momento del convegno. Strade che possono essere percorse in modalità e tempi differenti, secondo quanto ciascuna zona ritiene più opportuno sia in termini di proposta che di tempistica. Strade che comunque permettano di riflettere sull'essere adulti, educatori, capi scout, cristiani.

ovvero

1. CIASCUNA ZONA SI E' PROGRAMMATA E STA VIVENDO PERCORSI INSIEME AI CAPI IN RISPOSTA AL SUO PROGETTO E AI LORO BISOGNI
2. SONO QUESTI PERCORSI (CON LE LORO RICCHEZZE, LE DOMANDE CHE HANNO SUSCITATO, LE PROSPETTIVE CHE HANNO APERTO) CHE PORTANO LE ZONE AL CONVEGNO
3. SONO QUESTI PERCORSI CHE LE ZONE OFFRONO AL CONVEGNO COME PROPRIA PRESENTAZIONE E DAI QUALI EMERGE LA LETTURA DEL VOLTO DELL'AGESCI LOMBARDA CHE SI RITROVA A MANTOVA
4. UN CONTRIBUTO ELABORATIVO IN PIU' E' RICHIESTO AL CONSIGLIO DI ZONA NEL PROPORRE LA VISIONE "D'INSIEME" DELLA PROPRIA ZONA ELABORATA NELL'ANALISI DEL VOLTO DI CHI EDUCA

In particolare, si chiede ad ogni Zona di portare, e condividere in plenaria, oltre ad alcune diapositive dedicate al proprio progetto di Zona, una diapositiva che rappresenti una lettura della propria realtà, basandosi su due domande:

*Chi sono i capi che fanno servizio nelle Zone oggi? Quali difficoltà hanno?
Che percezione oggi di fiducia, passione e coraggio?*

Questa parte del contributo delle Zone è affidata agli Incaricati di Zona allo Sviluppo.

Le riflessioni del Comitato di Zona

Nel frattempo, in Comitato si sta sviluppando una riflessione su cosa significhi fare Sviluppo in una Zona come la Como-Lecco-Sondrio. La Zona copre il territorio di tre provincie, ma conta solo 11 Gruppi: 3 nella città di Como (Como 1, Como 3 e Como 45), 3 nella città di Lecco (Lecco 1, Lecco 2 e Lecco 3), uno in provincia di Lecco (Cernusco), 2 nella Brianza comasca (Cantù e Mariano), 2 in Valtellina (Morbegno e Sondrio). In altre parole, la maggior parte dei Gruppi sono troppo distanti

gli uni dagli altri per potersi coordinare efficacemente. Inoltre, i Gruppi presentano un alto numero di ragazzi e di unità. Nel 2012 i soci giovani censiti sono 1236 (una media di 112 ragazzi per gruppo), le unità sono 44. In questa situazione, la priorità per i Gruppi è coprire le unità esistenti, e anche questo richiede sempre maggiori fatiche. Ogni anno, uno o due Gruppi segnalano alla Zona di essere in difficoltà, in altri Gruppi le unità L/C ed E/G vengono accorpate. Negli ultimi anni sono stati tentati alcuni progetti di apertura di nuovi Gruppi, ma nessuno di questi è andato a buon fine, e in Consiglio di Zona molti capi Gruppo hanno detto senza mezzi termini di considerare velleitari i tentativi di nuove aperture, stante la situazione di emergenza pressoché permanente.

In questa situazione, il Comitato ritiene che, in chiave di Sviluppo, sia prioritaria un'opera di consolidamento e rafforzamento dell'esistente. Si stabilisce dunque di cogliere l'occasione del Convegno regionale per lanciare al Consiglio la proposta di un percorso che, partendo da una lettura della realtà, prosegua poi in maniera indipendente, per dare vita in Consiglio ad una riflessione sulle difficoltà e sui punti di forza delle nostre comunità capi. Il fine di questo percorso è la messa in comune, nell'ambito del Consiglio, di idee, suggerimenti, proposte pratiche che, per il tramite dei capi Gruppo, possano andare ad impattare positivamente sulle comunità capi, rendendole così un luogo più adatto a sostenere l'azione educativa dei capi.

A questa proposta del Comitato, il Consiglio dà parere favorevole.

Profeti, Visionari e Sognatori

Momento iniziale

La riunione si apre con la lettura di un brano tratto dagli Atti degli Apostoli, At 2, 14-41:

[14] Allora Pietro, levatosi in piedi con gli altri Undici, parlò a voce alta così: “Uomini di Giudea, e voi tutti che vi trovate a Gerusalemme, vi sia ben noto questo e fate attenzione alle mie parole: [15] Questi uomini non sono ubriachi come voi sospettate, essendo appena le nove del mattino. [16] Accade invece quello che predisse il profeta Gioele:

[17] Negli ultimi giorni, dice il Signore,

*Io effonderò il mio Spirito sopra ogni persona;
i vostri figli e le vostre figlie profeteranno,
i vostri giovani avranno visioni
e i vostri anziani faranno dei sogni.
[18] E anche sui miei servi e sulle mie serve
in quei giorni effonderò il mio Spirito ed essi profeteranno.
[19] Farò prodigi in alto nel cielo
e segni in basso sulla terra,
sangue, fuoco e nuvole di fumo.
[20] Il sole si muterà in tenebra e la luna in sangue,
prima che giunga il giorno del Signore,
giorno grande e splendido.
[21] Allora chiunque invocherà il nome del Signore sarà salvato.*

[22] Uomini d'Israele, ascoltate queste parole: Gesù di Nazareth - uomo accreditato da Dio presso di voi per mezzo di miracoli, prodigi e segni, che Dio stesso operò fra di voi per opera sua, come voi ben sapete -, [23] dopo che, secondo il prestabilito disegno e la prescienza di Dio, fu consegnato a voi, voi l'avete inchiodato sulla croce per mano di empì e l'avete ucciso. [24] Ma Dio lo ha risuscitato, sciogliendolo dalle angosce della morte, perché non era possibile che questa lo tenesse in suo potere. [25] Dice infatti Davide a suo riguardo:

*Contemplavo sempre il Signore innanzi a me;
poiché egli sta alla mia destra, perché io non vacilli.
[26] Per questo si rallegrò il mio cuore ed esultò la mia lingua;
ed anche la mia carne riposerà nella speranza,
[27] perché tu non abbandonerai l'anima mia negli inferi,
né permetterai che il tuo Santo veda la corruzione.
[28] Mi hai fatto conoscere le vie della vita,
mi colmerai di gioia con la tua presenza.*

[29] Fratelli, mi sia lecito dirvi francamente, riguardo al patriarca Davide, che egli morì e fu sepolto e la sua tomba è ancora oggi fra noi. [30] Poiché però era profeta e sapeva che Dio gli aveva giurato solennemente di far sedere sul suo trono un suo discendente, [31] previde la risurrezione di Cristo e ne parlò:

*questi non fu abbandonato negli inferi,
né la sua carne vide corruzione.*

[32] Questo Gesù Dio l'ha risuscitato e noi tutti ne siamo testimoni. [33] Innalzato pertanto alla destra di Dio e dopo aver ricevuto dal Padre lo Spirito Santo che egli aveva promesso, lo ha effuso, come voi stessi potete vedere e udire. [34] Davide infatti non salì al cielo; tuttavia egli dice:

*Disse il Signore al mio Signore:
siedi alla mia destra,
[35] finché io ponga i tuoi nemici*

come sgabello ai tuoi piedi.

[36] Sappia dunque con certezza tutta la casa di Israele che Dio ha costituito Signore e Cristo quel Gesù che voi avete crocifisso!”.

[37] All'udir tutto questo si sentirono trafiggere il cuore e dissero a Pietro e agli altri apostoli: “Che cosa dobbiamo fare, fratelli?”. [38] E Pietro disse: «Pentitevi e ciascuno di voi si faccia battezzare nel nome di Gesù Cristo, per la remissione dei vostri peccati; dopo riceverete il dono dello Spirito Santo. [39] Per voi infatti è la promessa e per i vostri figli e per tutti *quelli che sono lontani, quanti ne chiamerà il Signore Dio nostro*”. [40] Con molte altre parole li scongiurava e li esortava: “Salvatevi da questa generazione perversa”. [41] Allora coloro che accolsero la sua parola furono battezzati e quel giorno si unirono a loro circa tremila persone.

Al brano viene fatto seguire, a mo' di commento, un brano tratto da un libro scritto dal cardinale Carlo Maria Martini in collaborazione con il padre gesuita Georg Sporschill, “Conversazioni notturne a Gerusalemme”.

Ma non esistono differenze tra le generazioni? Qual è il contributo peculiare dei giovani?

Esistono senza dubbio diverse situazioni ed età della vita, come le descrive la moderna psicologia dell'età evolutiva. Anche la Bibbia dispone di questa conoscenza nel Nuovo Testamento e, prima ancora, nell'Antico Testamento. Nella predica di Pentecoste, Pietro riprende infatti le parole del profeta Gioele del IV secolo a.C. e racconta l'opera dello Spirito Santo in tre fasi della vita, ognuna differente: “I vostri figli e le vostre figlie profeteranno, i vostri giovani avranno visioni e i vostri anziani faranno sogni”.

I “figli e le figlie” saranno profeti significa che essi devono essere critici. La generazione più giovane verrebbe meno al suo dovere se con la sua spigliatezza e con il suo idealismo indomito non sfidasse e criticasse i governanti, i responsabili e gli insegnanti. In tal modo fa progredire noi e soprattutto la Chiesa.

Il profeta dice poi che la generazione di mezzo, vale a dire coloro che sono responsabili, avrà delle visioni. Un vescovo, un parroco, un padre, una madre, un imprenditore: essi dovrebbero avere degli obiettivi per una comunità, una famiglia, un'azienda. I responsabili devono sapere cosa fare e quali compiti accettare.

E' bello che il profeta assegni un compito anche agli anziani. Non ci si può aspettare che siano innanzitutto critici e profetici. Non si deve pretendere dagli anziani che portino pesi, elaborino progetti e li realizzino come la forte generazione di mezzo, Hanno meritato di affidare ad altri gli affari e il comando e di dedicarsi a qualcosa di nuovo: il sognare. Così dice il profeta, e Pietro riprende questa idea quando descrive l'opera dello Spirito Santo e l'augura alla Chiesa in ogni tempo.

Oggi questo rapporto reciproco potrebbe rendere interessante il dialogo tra le generazioni, perché mostra il contributo che ognuna può portare, diverso ma di uguale valore.

Il contributo “dei figli e delle figlie” è fondamentale. Essi sono ancora interessati oggi a criticare noi, la Chiesa, i governanti, oppure si ritirano in silenzio? Dove esistono ancora conflitti arde la fiamma, lo Spirito Santo è all'opera. Nella ricerca di collaboratori e vocazioni religiose dovremmo forse prestare attenzione innanzitutto a coloro che sono scomodi e domandarci se proprio questi critici non abbiano in sé la stoffa per diventare un giorno responsabili e alla fine sognatori. Responsabili che guidino la Chiesa e la società in un futuro più giusto e “sognatori” che ci mantengano aperti alle sorprese dello Spirito Santo, infondendo coraggio e inducendoci a credere nella pace là dove i fronti si sono irrigiditi.

A questo punto, un membro del Comitato provvede ad inquadrare la scelta dei brani. Il brano degli Atti è la predica che Pietro rivolge alla folla di Gerusalemme la mattina di Pentecoste, subito dopo l'effusione dello Spirito. L'applicazione che Pietro fa delle profezia di Gioele è un'applicazione alla Chiesa nella sua interezza: è la Chiesa che ha ricevuto il dono dello Spirito, ed è dunque al suo interno che i figli e le figlie profetano, i giovani hanno visioni e gli anziani fanno sogni. Ma, se queste parole riguardano la Chiesa nel suo insieme, allora riguardano anche noi, che della Chiesa siamo membra. Dunque, sulla base del brano di Martini, si propone una possibile applicazione alla nostra realtà delle parole di Gioele. I figli e le figlie che criticano sono i capi più giovani, che spesso contestano il modo in cui il servizio è proposto e vissuto nelle comunità capi, ma che proprio in questo modo diventano uno stimolo alla crescita continua delle nostre realtà. I giovani che hanno visioni sono i capi più anziani e i capi gruppo, che portano su di sé la responsabilità delle unità e dei gruppi, e che, appunto, traducono questa responsabilità in programmi e progetti educativi concreti. Infine, gli anziani che fanno sogni sono i quadri di Zona, coloro che, ormai, non sono più

direttamente coinvolti nel servizio educativo. Non è forse loro compito quello di mantenere l'intera Zona "aperta alle sorprese dello Spirito Santo", quello di aiutare tutti gli altri capi a guardare lontano, verso un orizzonte che non sia quello delle necessità immediate?

A questo punto, il Consiglio di Zona viene invitato a dividersi in tre sottogruppi e a proseguire nella riflessione. Quali sono, nella nostra Zona e nei nostri Gruppi, le profezie, le visioni e i sogni? E chi sono questi profeti, visionari e sognatori?

Momento conclusivo

La serata si conclude con una condivisione dei lavori dei gruppi, e con la lettura di un secondo brano di Martini, sempre tratto da "Conversazioni notturne a Gerusalemme". Il brano può sembrare un po' "pessimistico", ma riflette le preoccupazioni che spesso molti capi Gruppo provano, di fronte alla sempre più accentuata difficoltà nel reperire i capi necessari alla vita dei gruppi.

C'è anche qualcosa che la preoccupa nei giovani? O approva tutto?

A dire il vero, ciò che mi preoccupa è la mancanza di coraggio. Senza dubbio vi sono molti fattori positivi: oggi sono in tanti a studiare teologia e nella Chiesa cattolica l'interesse per la Bibbia non è mai stato così grande. Vi sono anche numerosi movimenti sociali. Non mi pare che ai tempi della nostra infanzia e giovinezza fossimo così sensibilizzati alle ingiustizie come molti giovani del giorno d'oggi. Si adoperano per i senzatetto, per i bambini di strada, vanno in Sudamerica e in India per aiutare i più poveri. Questa disponibilità è straordinaria. E hanno anche meno paure nei confronti degli estranei, di altre religioni e Chiese. Queste constatazioni mi infondono grande speranza.

Eppure non sono del tutto soddisfatto. La mia generazione non ha potuto fare esperienze così importanti, forse l'hanno impedito o sostituito anche la guerra e la povertà. Molti di noi, però, hanno agito di conseguenza, hanno preso decisioni. Insieme siamo entrati nel noviziato dei gesuiti. Pieni di entusiasmo, volevamo mettere la nostra vita completamente al servizio di Dio. Volevamo servire la Chiesa e fare molte cose meglio degli anziani

Come mai oggi da noi, dove regnano libertà e benessere, arrivano sempre meno critiche e le grandi decisioni sono rare? Spesso mi viene da pensare a Gesù e al giovane ricco. Gesù l'ha considerato il candidato ideale per la sua cerchia di apostoli, ha cercato di conquistarlo e lo ha lodato. Ma il giovane ricco non ha saputo imboccare questo cammino e se n'è andato via triste. Gesù non l'ha rimproverato e non l'ha giudicato, ma certamente ha sofferto per non essere riuscito a conquistare questo giovane come collaboratore e farne un apostolo. Questa è anche l'emergenza della Chiesa di oggi. E' in particolare su questo problema che mi tormenta che cerco il dialogo con i giovani. Soltanto loro ci daranno la risposta mostrando alla Chiesa se e come le comunità del nostro ordine continueranno a vivere. E soprattutto chi in futuro penserà alle comunità, alle scuole, alle istituzioni sociali nella Chiesa. Con questo non intendo i numerosi bravi dipendenti laici che oggi sostengono la Chiesa. Parlo dei pochi che sono necessari affinché una grande opera, o la Chiesa stessa, possa sopravvivere.

Alla gioventù e alla Chiesa vorrei dire questo: abbiate coraggio! Rischiate qualcosa! Rischiate la vostra vita. D'altro canto, chi dovrebbe mettere la sua vita su un piatto della bilancia, se non coloro che sono saldi in Dio! Amo la parolina "amen", che contiene in quattro lettere l'intera nostra fede e preghiera. Viene dall'ebraico e tradotta significa qualcosa come: ho fiducia, credo, sono sicuro.

Rielaborazione in Comitato

In seguito, durante una riunione di Comitato si procede a sintetizzare quanto uscito dai tre gruppi in una serie di temi su cui poter lavorare di Consiglio. L'idea è di non concentrarsi solo sulle criticità, ma anche sui punti di forza, e di tener conto non solo di rischi e potenzialità, ma anche di caratteristiche che le comunità capi (almeno alcune) presentano già al presente. I temi che emergono sono i seguenti:

- dedicare più tempo alla crescita del capo
- vivere la comunità capi come luogo di accoglienza
- i rapporti con il territorio
- le relazioni con chi è uscito / è all'esterno (chi fa servizio in Zona offre una visione più ampia)
- superare tradizioni e abitudini
- lavorare per non farsi fagocitare dallo scautismo
- parlare dei ragazzi
- la passione dei capi
- la voglia di accettare le sfide
- le tensioni “anziani” / giovani
-

Data l'ampiezza dei temi, non è possibile trattarli tutti. Il Comitato decide dunque di concentrarsi su due di essi, che sembrano interconnessi come precondizioni essenziali per una sana vita di comunità capi:

- vivere la comunità capi come luogo di accoglienza
- la passione dei capi

Passione e Accoglienza

Lo scopo della seconda riunione è quello di approfondire la riflessione sulla passione educativa e sulla capacità di accoglienza nelle nostre comunità capi. Più direttamente, quali sono i fattori che aiutano a far sì che le nostre comunità capi siano luoghi appassionati, appassionanti e accoglienti? E quali sono i fattori che invece ci ostacolano?

La riflessione viene condotta tramite un ausilio di tipo “narrativo”. Al Consiglio viene narrata una storia, incentrata su un re saggio e benevolo, Scutismo, la cui brillante corte era ingentilita dalle due leggiadre figlie del re, dama Accoglienza e dama Passione Educativa. Ma un giorno le due fanciulle scomparvero, rapite dal malvagio lord Scazzo. Compito del Consiglio (diviso in due gruppi) è identificare gli eroi che potranno liberare le due prigioniere, e anche dare un volto ai malvagi aiutanti del malvagio lord Scazzo. Di tutti costoro, si richiede di fornire una rappresentazione grafica, di dare un volto il più possibile concreto.

Dalla riunione escono una serie di fattori positivi e negativi. I fattori negativi sono i seguenti:

Lord Ladro di Semi: la frustrazione che nasce nei capi dai fallimenti educativi

Miss Branchite: la tendenza a rinchiudersi nel punto di vista della “propria” branca, con conseguente incomunicabilità

Miss Pallerotte: la stanchezza dovuta all'accumulo di impegni, stimoli e richieste (dal territorio, da altre associazioni, dall'Associazione stessa...)

Burocrazia: il peso degli adempimenti “burocratici” (o considerati tali), che stancano e deprimono i capi

Lord Segone: il peso di discussioni defatiganti anche su questioni marginali

Discussioni: la tendenza a discussioni in cui ognuno espone la propria posizione senza ascoltare l'altro, cadendo nell'incomunicabilità

Erasmus da Rotterdam: l'allontanamento dei capi per motivi “temporanei” (tipicamente, i mesi all'estero per l'Erasmus), che tende a diventare un allontanamento permanente

I fattori positivi sono invece i seguenti:

Esempio: l'esempio che i capi danno, e che si danno vicendevolmente

Slancio: la spinta a superare gli ostacoli

Fiducia: la fiducia che capi nutrono gli uni verso gli altri

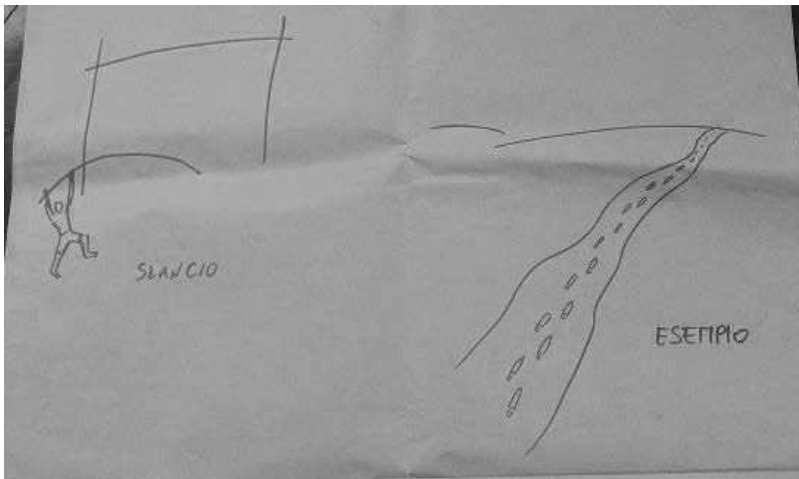
Equilibrio & Leggerezza: la capacità di saper gestire una molteplicità di impegni con senso dell'equilibrio e senza farsi schiacciare

I Ragazzi della Tavola Rotonda: i ragazzi che ci sono affidati, e che sono la fonte di tutte le nostre motivazioni

Sir Riso: la capacità di sorridere (e cantare anche nelle difficoltà)

Sir Valori: le nostre motivazioni di fondo, confrontandoci con le quali possiamo far fronte alle nostre difficoltà

Qui di seguito, si presentano i cartelloni usciti dal lavoro dei due gruppi:



L'elaborazione delle Schede

Premessa: le modalità di lavoro

La terza riunione è dedicata all'elaborazione di schede con spunti e suggerimenti, in ragione di una scheda per ogni criticità individuata nella riunione precedente. Il Consiglio è invitato a dividersi in gruppetti di 2/3 persone, e ad ogni gruppo viene assegnata una criticità. Inoltre, ogni gruppo riceve una griglia di partenza, costruita come segue-

Situazione di partenza: per ogni criticità, è stata elaborata una breve scena narrativa che mira a mettere in scena la problematica, e a offrire un possibile punto di partenza

L'inizio: i punti di forza: i capi Gruppo dovranno, in primo luogo, identificare i punti di forza che possono controbilanciare la criticità in questione

Andare sul concreto: idee da mettere in pratica: in questa fase, si richiedono idee e suggerimenti concreti

Questioni aperte: si lascia la possibilità ai capi Gruppo di indicare idee, problematiche, spunti non strettamente riconducibili allo schema proposto

Inoltre, ogni partecipante riceve la lista dei punti di forza elaborata nella riunione precedente. A guisa di possibili spunti, ogni punto di forza è corredato da una serie di definizioni tratte dal vocabolario (l'edizione online del Sabatini-Moscatti). La lista è disponibile al punto successivo.

Originariamente, le schede avrebbero dovuto essere sette. Il numero dei partecipanti alla riunione non ha permesso di elaborarne più di cinque. In chiusura di questo capitolo si riporteranno comunque le Situazioni di partenza delle schede non elaborate.

I Punti di Forza



Esempio

[e-sèm-pio] s.m. (pl. -pi)

- **1** Chi o ciò che costituisce un caso significativo rispetto a una categoria morale e in quanto tale è proposto come modello da imitare o da evitare: *e. di coraggio, di cattiveria*

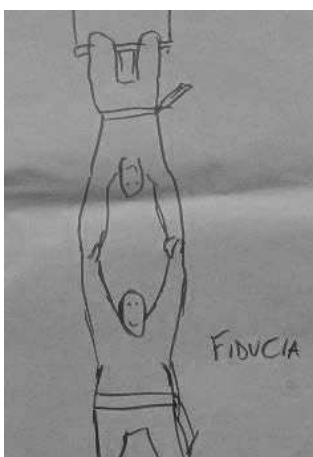
- 2 estens. Ammaestramento, ammonimento: *servire da e.*; *prendere e. da qlcu.*
- 3 Citazione di un fatto, di una frase o di una cosa per avvalorare concetti, affermazioni, regole; l'esemplare citato: *fare un e. di costruzione passiva*; *il quadro è un e. di arte barocca* || per esempio (abbr. per es., p.es., p.e.), *ad esempio* (abbr. *ad es.*, *ad e.*), formule usate per introdurre un esempio
- sec. XIV



Slancio

[slàn-cio] s.m. (pl. -ci)

- 1 Movimento dinamico del corpo in avanti e verso l'alto || prendere lo s., prepararsi a saltare con una rincorsa | di s., con uno scatto; in senso fig., senza esitazione, con entusiasmo: *ho accettato di s. la sua proposta*
- 2 fig. Impulso spontaneo dell'animo: *s. di bontà, di generosità*
- 3 Sviluppo verso l'alto, aspetto slanciato, spec. di una struttura architettonica: *lo s. delle guglie di una cattedrale*
- sec. XVII



Fiducia

[fi-dù-cia] s.f. (pl. -cie)

- Affidamento che si fa su qlcu. o qlco.; attesa ottimistica di qlco.: *avere f. in se stessi*; credito, stima: *perdere la f. di qlcu.* || di f., di cui ci si serve abitualmente e su cui si fa completo

assegnamento: *medico di f.*

- sec. XIV



Equilibrio

[e-qui-li-brio] s.m. (pl. -bri)

- **1** nel l. scient., stato fisico di un sistema nel quale non intervengono cambiamenti se non per cause esterne: *e. statico, dinamico* || *e. termico*, quello di un sistema le cui parti si trovano alla stessa temperatura | *e. biologico*, rapporto quantitativo costante tra le varie specie animali e vegetali in una data regione
- **2** Stabilità di un corpo sia fermo che in moto: *perdere l'e.*; *tenersi in e.* || senso dell'e., controllo della posizione e del movimento del corpo nello spazio
- **3** fig. Situazione in cui nessun elemento prevale sugli altri SIN **bilanciamento**: *e. politico, finanziario*; proporzione, equa distribuzione fra le parti: *e. dei volumi di un edificio*
- **4** fig. Senso della misura, capacità di valutare obiettivamente SIN **equanimità**: *mostrare e. nel giudizio*
- sec. XVI

Leggerezza

[leg-ge-réz-za] s.f.

- **1** Condizione di ciò che è leggero, esiguità di peso: *l. di una piuma*
- **2** Scioltezza di movimenti, agilità: *l. dell'andatura*
- **3** fig. Mancanza di serietà e di riflessione SIN **superficialità, faciloneria**: *parlare, agire con l.*; volubilità, incostanza: *l. d'animo*; azione sconsiderata, imprudenza, avventatezza: *cerca di non commettere leggerezze!*
- sec. XIII



Ragazzo

[ra-gàz-zo] s.m. (f. *ragazza*)

- **1** Uomo giovane di età compresa fra l'adolescenza e la giovinezza SIN **fanciullo, adolescente** || ragazzi di vita, che si prostituiscono | da r., da giovane: *da r. abitavo in campagna*
- **2** Adulto di scarsa maturità o di animo giovanile: *non fare il r.!*; *nonostante gli anni mi sento un r.*; è usato, spec. con valore esortativo, per rivolgersi a persone adulte: *ragazzi, è ora di muoversi!*
- **3** Figlio maschio (**al pl.** può indicare maschi e femmine)
- **4** fam. Fidanzato: *avere il r.*
- **5** Garzone di bottega: *è venuto il r. del fornaio*
- **dim.** ragazzetto, ragazzino | **accr.** ragazzotto | **pegg.** ragazzaccio
- sec. XIV



Sorriso

[sor-ri-so] s.m.

- **1** Riso appena accennato, con un lieve movimento delle labbra e degli occhi: *s. di gioia, di scherno* || fig. avere un s. per tutti, essere affabile, disponibile con tutti
- **2** fig. Senso di serenità, di luminosità, di bellezza: *il s. della natura*
- **dim.** sorrisetto, sorrisino
- sec. XIV



Valore

[va-ló-re] s.m.

- **1** Complesso delle doti e capacità, spec. intellettuali e professionali di una persona: *avvocato di v.*; abilità in qlco.: *un uomo di gran v. in politica*
- **2** Pregio, importanza di qlco. dal punto di vista estetico, culturale, storico, scientifico, morale ecc.: *opera letteraria di autentico v.*; *conoscere il v. dell'amicizia*; (**spec. pl.**) elemento stilistico che caratterizza un'espressione artistica: *i v. cromatici di una pittura*
- **3** lett. Virtù
- **4 (al pl.)** L'insieme degli elementi e delle qualità morali e intellettuali che sono generalmente considerati il fondamento positivo della vita umana e della società (ideali, principi morali, tradizioni ecc.): *v. civili, religiosi; crisi dei v.*
- **5** Coraggio nell'affrontare gravi pericoli o anche la morte per senso del dovere **SIN eroismo**: *atti di v.*; *medaglia d'oro al v. militare*
- **6** econ. Caratteristica di un bene che indica il suo rapporto quantitativo di scambio con altri beni o con moneta (*v. di scambio*) o l'utilità che esso rappresenta per chi lo possiede (*v. d'uso*) || *v. di mercato*, quello effettivo di scambio, desunto da contratti di compravendita conclusi sul mercato | *v. nominale* di una moneta, di un titolo di credito, quello ufficialmente fissato all'atto di emissione | *v. aggiunto*, maggiore valore dei beni o servizi prodotti rispetto a quello dei beni o servizi acquistati e impiegati nel processo produttivo | *v. reale*, quello calcolato al netto dell'inflazione
- **7** Nel l. com., costo, prezzo: *v. di un terreno edificabile*
- **8 (al pl.)** Oggetti preziosi, titoli di credito, valute pregiate: *custodire i v. nella cassetta di sicurezza* || *v. bollati*, francobolli, marche da bollo e carte bollate
- **9** Efficacia, validità: *documento senza v.*; *il v. legale di un titolo di studio*
- **10** Significato, funzione, soprattutto in ambito linguistico: *l'aggettivo ha assunto qui v. di sostantivo*
- **11** mat., fis. Numero che indica quantitativamente una variabile o la misura di una grandezza: *i v. minimi, massimi della temperatura*
- sec. XIII

Le Schede



1) Lord Ladro di semi: ma è questo che ti abbiamo insegnato?

Situazione di partenza

“...insomma, non so cosa deciderà di fare l'anno prossimo, ma era abbastanza giù di corda. E mi è parso di capire che la riunione dei genitori subito prima del campo non lo ha aiutato.” Patrizia si interruppe per bere un altro sorso di caffè. “Sei sicuro di non volerci parlare anche tu?” Marco non rispose subito. Seduto su una cassetta di legno, sotto la veranda della tenda che faceva da cambusa, guardava la pioggia che cadeva sul prato e sugli angoli di squadriglia. Nell'angolo più lontano i Gufi stavano ancora cercando di far partire il fuoco, figure coperte di cerate dai colori vivi si affannavano tra scrosci d'acqua e nuvole di fumo. Patrizia riprese a parlare. “Dopotutto, conosci Giorgio da quando era un esploratore, sono certa che a te darebbe retta...” “Io sono certo di no, e comunque non saprei cosa dirgli.” Marco si versò una tazza di caffè e lo corresse con un po' di grappa, poi proseguì. “E' ora che Giorgio faccia i conti con la realtà: noi facciamo proposte, diamo stimoli, ma alla fine non possiamo salvare il mondo. Gettiamo dei semi, ma non è in nostro potere farli crescere.” Fuori

la pioggia si era intensificata. Marco cinse la tazza con entrambe le mani, quasi per scaldarsele. Patrizia fece per parlare, ma Marco la precedette. “Lo so che quello con Fabio è stato un grosso fallimento educativo, e tutta la direzione di reparto ne ha sofferto, non solo Giorgio. Ma noi cosa ci possiamo fare?” “Credo che proprio questo sia il punto” disse Patrizia. “Credo che dovremmo parlarne di comunità capi” Marco fece per ribattere, ma Patrizia proseguì senza lasciargliene il tempo. “E non solo della questione di Fabio. Quello è stato solo il fallimento più eclatante, ma ogni giorno i semi che lanciamo vengono fatti sparire. E tuttavia, non sono convinta che le cose stiano davvero così: cosa ne sappiamo noi, che i nostri semi sono davvero persi? Forse dormono, e prima o poi germoglieranno e cresceranno: ci vuole pazienza.” “Sai bene che spesso non è così, i semi sono andati e basta.” Marco scosse la testa e riprese. “Puoi metterla come vuoi, sta di fatto che ci raccontiamo di educare l'Uomo e la Donna della Partenza, e poi, dei ragazzi che ci arrivano, quanti ne portiamo alla Partenza? Uno su cinque? Uno su sei? Ancora di meno?” Fece per bere un sorso di caffè, ma riprese a parlare prima di portarsi la tazza alle labbra. “Forse queste delusioni sono quello che ci vuole: ci aiuteranno ad essere un po' più realisti.” Patrizia sorrise. “I capi sono degli idealisti, soprattutto i più giovani.” “Forse è perché sono così idealisti che durano così poco in comunità capi” “Forse se non fossero così idealisti non ci entrerebbero nemmeno, in comunità capi” Rimasero in silenzio per un paio di minuti, poi Marco si alzò quasi di scatto e parlò fissando la pioggia. “Va bene, parliamone di comunità capi, tanto male non ci farà. Dobbiamo capire come affrontare la questione, da quale punto partire, e di lì vedremo in concreto cosa fare, se una riunione, un'attività o cos'altro. Ma per favore, non discutiamone adesso, gli L/C sono ad almeno tre ore di macchina da qui, avremo tempo durante il viaggio.” Si infilò la cerata. “Credo che andrò a parlare con Giorgio.” Quando Marco fu uscito, Patrizia si accorse che, del suo caffè, non ne aveva bevuto neanche un sorso.

L'inizio: i punti di forza

Sicuramente poche situazioni sono più difficili da affrontare, per un capo, del fallimento educativo. E poche situazioni mettono più alla prova la tenacia del capo, che è dunque il primo punto di forza cui affidarsi: il capo è uno che non si lascia scoraggiare mai. Ma il capo ha anche bisogno di sapere che è sostenuto, che ci si fida di lui: il secondo punto di forza è

dunque la fiducia, la fiducia della comunità capi verso i capi, sia prima che dopo il fallimento. Il fallimento non deve essere l'ultima parola, nel rapporto educativo tra il capo e il ragazzo: il terzo punto di forza è dunque l'amore verso i ragazzi che ci sono affidati, senza il quale il rapporto educativo non sopravviverebbe al fallimento. Il quarto punto di forza, infine, è l'esempio del capo, che non deve comunque venir meno. I ragazzi vedono il nostro esempio, anche se non lo seguono. Forse non lo seguiranno mai: ma il rapporto educativo è comunque un rapporto aperto al futuro, e fondato sulla speranza (intesa come virtù teologale, non come farsi delle illusioni).

Andare sul concreto: idee da mettere in pratica

Cosa può fare, in questi casi, una comunità capi?

Per prima cosa, un'attenzione da tenere: in comunità capi si deve parlare dei problemi dei capi, dei ragazzi, delle unità. Può sembrare ovvio, ma va comunque sottolineato che la comunità capi non è il luogo di cui si parla dei temi “residuali”, che non sono di competenza di alcuna branca. La vita delle unità è la vita del Gruppo, e dunque deve arrivare in comunità capi.

Più in generale, si deve lavorare a che la corresponsabilità educativa in comunità capi non sia solo uno slogan, ma sia realmente vissuta. Il capo singolo non è il solo responsabile di quel che accade, ma ha dietro (e accanto) a sé una comunità, che lo sostiene e lo aiuta.

Ma un ruolo importante lo rivestono anche le realtà esterne all'Associazione. In questa ottica, l'abitudine a lavorare con le altre realtà presenti sul territorio è importante da molteplici punti di vista.

In primo luogo, conoscere altre realtà, con diversi modi di operare e diverse caratteristiche, aiuta il capo a relativizzare il suo stesso lavoro. Noi siamo solo una delle realtà presenti sul nostro territorio, e rispetto alle altre realtà abbiamo pregi e difetti, punti di forza e di debolezza: da questa consapevolezza si impara ad avere un approccio “realistico”, a conoscere i propri limiti (e i limiti del metodo scout), e di conseguenza diviene più facile accettarli senza esserne schiacciati.

Inoltre, è bene che si disponga di una rete di esperienze simili, per potervi fare ricorso in caso di bisogno, senza dover per forza dover reinventare tutto da zero. Questa rete ovviamente comprende la comunità capi stessa (che per sua natura è già una rete di esperienze e competenze), ma può

utilmente estendersi anche all'esterno: e qui ritorna il ruolo dell'interazione con il territorio.

Infine, è bene che i capi sappiano farsi aiutare: e anche qui il ruolo delle realtà esterne è fondamentale. I contatti con le altre realtà da un lato aiutano a combattere la tendenza all'autoreferenzialità che a volte si riscontra nelle nostre comunità capi (la tendenza a “lavare i panni sporchi in famiglia”); dall'altro lato, rapporti costanti e regolari con altre realtà permettono di sapere, in concreto, cosa chiedere e a chi chiedere, a seconda dei vari casi.

Questioni aperte

Concludiamo la scheda con due questioni aperte, che possono meritare maggiori riflessioni.

1) quali sono i limiti del nostro lavoro di capi? Fin dove possiamo arrivare?

2) è lecito selezionare i casi (di ragazzi “problematici”) che ci arrivano? Come contemperare la valutazione dei singoli casi con quella delle forze della comunità capi (valutazione da cui non si può prescindere)?



2) Miss Branchite: noi, branca [inserire una branca a caso], noi si che siamo importanti!

Situazione di partenza

Alberto impilò l'ultima sedia con tanta veemenza che, per un attimo, temette di averla rotta. Giulia sollevò di scatto la testa dagli appunti della riunione di comunità capi appena conclusa, poi richiuse l'agenda, si sistemò più comodamente sulla panca e disse: “Va bene, parliamone. Tanto volevo già chiamarti domani.” Alberto si passò una mano sulla fronte. “Allora, da dove comincio? Sono stanco, fuori diluvia e non ho l'ombrello, e questa riunione per condividere i programmi di unità è stata una gran perdita di tempo.” “Una notte di sonno e sarai come nuovo, in macchina ho un ombrello di riserva da darti, e questa riunione non è stata solo una perdita di tempo.” “Non lo è stata?” chiese Alberto. “No, questa riunione ha fatto grossi danni. Secondo te, i capi che cosa ne hanno ricavato?” Alberto si sedette sulla panca di fronte e appoggiò la schiena alla parete, ascoltando il rumore del torrente d'acqua che scendeva per la grondaia. “I lupettari hanno avuto la conferma che di quello che fanno loro non importa niente a nessuno. Ovvio deduzione, visto che mentre Andrea

parlava nessuno lo stava ascoltando. Quello degli E/G non era un programma di unità, era un atto di accusa. Tutti quei proclami sulla centralità della Branca madre, e sul fatto che troppe attività di clan intralciano le attività delle branche inferiori...” Giulia scosse la testa: “In effetti pensavo che da un momento all'altro Giorgio se ne sarebbe uscito dicendo che per gli R/S ci vogliono servizio e scouting, non riunioni e pippe mentali.” “Invece ha avuto almeno il buon gusto di riservare questi slogan per i colloqui con i capi gruppo. Comunque il senso era quello”. Ci fu un breve silenzio, poi Giulia riprese: “D'altra parte, anche Marco e Clara hanno esagerato...” Alberto rispose con una lieve nota dura nella voce: “Cosa intendi dire?” Giulia esitò solo per un istante: “Intendo dire che a sentir loro diresti che la branca R/S è la sola che lavora per la Partenza, le altre servono solo a preparare il terreno, e da come lo fanno sarebbe quasi meglio se non ci fossero.” Alberto si agitò sulla panca, a disagio. “Mi sembra che tu stia un po' esagerando...” “Davvero? E quel pezzo sui novizi? Sulle difficoltà che incontrano nella salita dal reparto? E sul fatto che, in confronto, l'inserimento di quei due extra-associativi l'anno scorso è stato meno problematico?” A mano a mano che Giulia parlava, la sua voce si animava e si induriva. Alberto sospirò: “Non pensi di parlare un po' troppo da vecchia capo reparto?” “Non più di quanto tu parli da vecchio capo clan. Avresti dovuto vedere la faccia di Emma mentre Marco parlava: c'è rimasta malissimo.” Emma e Marco erano un argomento pericoloso: Alberto si affrettò a riportare la discussione su un terreno più neutro. “L'ultima cosa che mi è spiaciuta è che dei tirocinanti nessuno ha aperto bocca.” Giulia lo guardò senza fare commenti, e Alberto continuò. “Conosco quei ragazzi. Scommetto che ora stanno parlando. Adesso sono da Geppo, davanti a una media, e stanno dicendo ai loro amici che la comunità capi è una banda di stronzi. Peccato che i loro amici siano l'attuale terzo e quarto anno di clan.” Il silenzio che seguì fu rotto da Giulia. “Almeno adesso sappiamo cosa fare quest'anno.” “Già. Dobbiamo solo capire cosa fare, e prima ancora, da dove cominciare. Qual è l'antidoto alla malattia? E come lo somministriamo al paziente?”

L'inizio: i punti di forza

Il primo punto da cui partire in comunità capi, in questo caso, è la passione per il servizio rettamente intesa: in altri termini, in comunità capi si deve respirare una passione per il servizio educativo, dove però al centro è posto il ragazzo, nel suo percorso educativo (e non le attività, con le quali

si attua il metodo : poiché il metodo è un mezzo e non un fine, mettere al centro le attività, per quanto in sé validissime, vuol dire in ultima analisi mettere al centro i capi, e non i ragazzi). Si dovrà dunque valorizzare la passione e l'energia che i capi dedicano al loro lavoro con i ragazzi, e chiarirne il senso ultimo.

In secondo luogo, bisogna recuperare l'idea di corresponsabilità educativa: se al centro di tutto c'è il ragazzo col suo percorso (che è unitario, perché è unitaria la persona umana), allora è nella natura delle cose che l'intera comunità capi se ne debba fare carico. Nessuno può rivendicare per sé un ruolo privilegiato.

In terzo luogo, la comunità capi deve essere il luogo della fiducia. Se il percorso del ragazzo è responsabilità di tutti, tutti i capi collaborano a pari merito ad un'unica, grande opera: ma non ci può essere collaborazione se non c'è fiducia, prestata e ricevuta fraternamente da tutti.

Andare sul concreto: idee da mettere in pratica

In comunità capi è bene dedicare del tempo a riflettere sui valori e sulle caratteristiche di fondo della proposta scout, facendo attenzione a sottolinearne la trasversalità attraverso le tre branche, per riacquistare una dimensione di Gruppo. Un approccio del genere è strettamente collegato alla tematica della progressione personale unitaria, e necessita di un'estrema concretezza: ci si deve confrontare su esperienze concrete, si deve portare in comunità capi la vita vissuta delle unità. Lo scopo deve essere di fare sì che i capi sappiano cosa accade nelle varie branche, e quali sono le motivazioni educative e valoriali delle opzioni scelte di volta in volta dalle direzioni. La Partenza, come fine ultimo di tutto il cammino scout, deve essere tenuta costantemente sullo sfondo.

Ovviamente, un lavoro del genere richiede fiducia, perché nessuno deve pensare alla propria branca come a un "orticello" personale. D'altra parte, proprio un lavoro serio di condivisione in comunità capi del percorso delle branche può contribuire ad accrescere la fiducia reciproca tra i capi: la fiducia nasce dalla conoscenza (delle cose fatte) e dalla comprensione (delle motivazioni sottostanti).

Sono molti gli strumenti tipicamente scout che possono agevolare questo cammino di condivisione: come esempi, si possono citare la condivisione dei progetti del capo e l'instaurare in comunità capi un clima di correzione

fraterna. Più in generale, possono essere utili tutte le occasioni in cui i capi, facendo esperienze insieme, possono conoscersi e darsi (o ridarsi) fiducia: un campo di Gruppo, la verifica e ristestura del progetto educativo di Gruppo, esperienze di ascolto vissute durante l'anno... Va sottolineato il valore dell'esperienzialità: fare esperienze concrete insieme è certamente più piacevole, più efficace e più "leggero" (nel senso di "sostenibile") di qualunque discussione teorica.

Infine, un lavoro come quello qui descritto, aiutando i capi a ricostruire tra loro un clima di reciproca fiducia, permette ai capi di essere di esempio gli uni per gli altri (se mi fido di qualcuno, prenderò esempio da quello che fa lui): e questo non solo innesca dei circoli virtuosi, ma offre un potente strumento per rendere tutta la vita di comunità capi più sostenibile, più fruibile e più rispondente alle esigenze degli adulti in servizio educativo. Da questo punto di vista, la leggerezza è sempre condizione irrinunciabile della vita di comunità capi.

Questioni aperte

Nella vita di comunità capi si deve porre particolare attenzione ai tirocinanti. Se la vita delle unità rimane nelle branche, esiste il rischio concreto che la comunità capi non venga più percepita come il naturale spazio di confronto sui propri successi e insuccessi, venendo così a perdere molte delle sue potenzialità.



3) Miss Pallerotte: fermate l'AGESCI che voglio scendere

Situazione di partenza

Giorgio salì in macchina sbadigliando e si allacciò la cintura rimpiangendo il suo letto. Erano le quattro e mezza di mattina, il sole era ben lungi dal sorgere, e per di più pioveva a dirotto. Lucia lo guardò di sbieco. “Vedi di non lamentarti, è stata tua l'idea di andare a trovare i reparti e assistere alle promesse...” Giorgio fece un mezzo sorriso. “Sai com'è, me l'hanno detto dopo, che le facevano alle sei del mattino.” “Almeno abbiamo tutto il tempo per tornare con calma e riuscire ad andare a messa alle nove coi branchi.” “Visto, che è tutto calcolato?” Mentre prendevano la via Garibaldi diretti fuori città, Giorgio sputo fuori il rospo. “Hai visto l'ultima mail arrivata da Zona?” “Ne sono arrivate due ieri sera, in contemporanea: a quale ti riferisci?” “Veramente ne sono arrivate tre, ieri sera. L'ultima è arrivata intorno a mezzanotte, probabilmente non l'hai vista. Comunque non era niente di che, tra due settimane c'è un incontro formativo su integrazione e immigrazione, organizzato dalla Regione. Mi riferivo alla mail sul nuovo schema di bilancio per i gruppi, l'Incaricato di Zona all'Organizzazione mi ha di nuovo sollecitato il bilancio di Gruppo dell'anno scorso.” “Ho capito... Pensavo ti riferissi all'altra mail, quella

con lo schema riassuntivo delle normative per l'autorizzazione delle unità. Sei agili paginette in formato A4.” “Per quello abbiamo tempo, alla fine siamo solo a febbraio. Secondo te riusciamo a ricavare un po' di tempo per parlare di bilanci, alla prossima comunità capi? Secondo me no.” Ormai erano fuori città, la pioggia non accennava a diminuire. Alla fine Lucia rispose. “Anch'io penso di no. Dobbiamo già parlare della Giornata del Pensiero, della Marcia della Pace, e anche dell'ultima riunione della Pastorale Giovanile, oltre al lavoro di comunità capi sui rapporti coi genitori, che ti ricordo, è il punto forte del programma di quest'anno. Senza contare che dobbiamo lanciare ai capi il tema dell'uscita formativa di Zona, che è prevista per la fine del mese. Se avanza tempo, preferirei parlare dei campi scuola, ho l'impressione che stiamo restando indietro.” Dopo un breve silenzio, Lucia riprese. “Dovremmo anche cominciare a chiedere per gli eventi regionali, le iscrizioni partiranno a breve.” Giorgio si allungò sullo schienale del passeggero. “Hai ragione, dovremmo...” Lucia si voltò per un istante a guardarlo. “Perché usi il condizionale?” Per un attimo, Giorgio esitò a rispondere. “Perché mi sembra che il carico stia diventando eccessivo. E se sembra eccessivo a me, figuriamoci ai capi che devono mandare avanti un'unità. Li hai visti anche tu all'ultima comunità capi: mi aspettavo che da un momento all'altro andassero all'assalto della Bastiglia più vicina.” Adesso Lucia sorrideva. “Ma tu non eri quello che il tempo se si vuole si trova?” Giorgio sospirò. “Lo dicevo e lo dico ancora. Ma quando le banane sono finite, sono finite.” “E allora cosa proponi? Anzi, cosa proponiamo?” Giorgio si passò una mano tra i capelli. “B.-P. diceva che in ognuno c'è un cinque per cento di buono, e bisogna farlo crescere... In questa situazione, qual è il cinque per cento di buono? E come facciamo a farlo crescere?”

L'inizio: i punti di forza

Il tema dell'accumulo di impegni, stimoli e richieste che si vive in molte comunità capi è sicuramente un tema cruciale per il futuro di molti gruppi, se non addirittura dell'intera Associazione. Il punto di partenza deve consistere nel rafforzare e mantenere, nella vita di comunità capi, alcuni atteggiamenti di fondo:

Tolleranza, sia all'interno della comunità capi sia in Associazione: non dimentichiamo mai che siamo “tutti nella stessa barca”, tutti volti allo stesso compito, e alle prese con i medesimi problemi;

Leggerezza: sdrammatizzare, e imparare a guardarsi dalla troppa serietà,

può aiutare a gestire i problemi con efficienza (lo scout sorride e canta anche nelle difficoltà...);

Attitudine a semplificare: semplificare è necessario, a tutti i livelli e in tutte le forme, ed è tanto più necessario quanto più ci troviamo a operare in un mondo complesso.

Andare sul concreto: idee da mettere in pratica

In primo luogo, è necessario darsi delle priorità, sia per quanto riguarda i temi su cui discutere (non si può ragionare su tutto), sia per le cose da fare (non si può fare tutto). Darsi delle priorità significa, in concreto, scegliere alcune cose, e rinunciare ad altre. E questo deve valere non solo per proposte e sollecitazioni che vengono dal territorio, ma anche per le stesse proposte dell'Associazione (si rimarca, a questo proposito, che la tolleranza citata sopra deve valere sia in comunità capi, sia ai vari livelli associativi).

In secondo luogo, è necessario operare a livello organizzativo, dividendosi incarichi e pesi: e questo vale sia in staff che più in generale in comunità capi: ad esempio, considerando il peso che hanno nella vita di comunità capi le problematiche logistiche e burocratiche, potrebbe avere senso una figura di “segretario di comunità capi”.

Centrale è inoltre il ruolo dei capi Gruppo: essi hanno, nei limiti del possibile, il compito di fare da filtro tra i capi in servizio educativo e l'esterno, riducendo il “rumore di fondo” e permettendo alla comunità capi un più efficace ed efficiente utilizzo dei tempi e delle risorse. In questa ottica, il loro compito deve essere quello di togliere ai capi quanti più pesi è possibile. D'altra parte, questa funzione di supporto e sostegno dovrebbe caratterizzare il servizio di tutti i quadri associativi, a qualunque livello operino. Più in generale, non si deve mai dimenticare che il tempo e le risorse (fisiche, mentali e spirituali) dei capi sono risorse limitate, da usare con saggezza.

E' anche importante che una comunità capi sia attenta a ricavarci spazi e tempi per prendere le distanze dalla propria quotidianità, “dimenticando” impegni e scadenze per riflettere sull'essenziale. Il rischio, in caso contrario, è che ci si faccia schiacciare da una grande quantità di questioni immediate, perdendo la lucidità necessaria per quel lavoro di valutazione delle priorità di cui si parlava poc'anzi. Inoltre, questi tempi e spazi di

riflessione possono servire a mitigare la stanchezza dei capi, e a evitare che la stessa comunità capi venga vista come un'entità burocratica tesa solo alla gestione dell'esistente.

Sarebbe poi opportuno riflettere (a tutti i livelli associativi) su quali strumenti possano alleggerire la gestione burocratico-finanziaria dei gruppi. Ad esempio, uno strumento come il RID (Rimessa Interbancaria Diretta) consentirebbe di automatizzare i versamenti di quote e censimenti. Con tutta probabilità, in questo caso il RID è difficilmente applicabile. Tuttavia, una riflessione in questo senso è comunque necessaria.

Vi è infine un'ultima considerazione da fare. Negli ultimi anni l'Associazione, ai suoi vari livelli, ha moltiplicato le sollecitazioni e le proposte rivolte ai capi. In che misura questo contribuisce effettivamente al servizio educativo delle nostre comunità capi? E in che misura, invece, serve solo a creare “rumore di fondo” che appesantisce la vita associativa?

Questioni aperte

Siamo sicuri che la situazione di cui abbiamo trattato presenti un 5% di buono? E quale sarebbe?

Oggi la vita media dei capi si è considerevolmente accorciata, al punto da essere a mala pena sufficiente ad arrivare al termine del percorso formativo (e alla conseguente nomina a capo): e questo nemmeno in tutti i casi. Per quanto tempo ancora questa situazione sarà sostenibile?



4) Burocrazia: se confrontiamo l'art. 13 d) del Regolamento con l'art. 6 dello Statuto, secondo me si evince che...

Situazione di partenza

“Allora? Com'è andata la verifica?” “Insomma... Diciamo che ci sono stati rilievi positivi e rilievi negativi.” Mario era in piedi, rivolto verso la finestra. Fuori pioveva, le gocce di pioggia filavano traiettorie brillanti nel cono di luce dei lampioni. In silenzio, Mario aspettò che Chiara proseguisse. “Ad essere sinceri, i rilievi positivi ci hanno tenuti occupati per una decina di minuti... Le altre due ore di riunione le abbiamo dedicate a problemi, difficoltà, lamentele e così via.” Mario si voltò a guardarla. Chiara aveva preso dalla borsa un'agenda e le teneva davanti a sé, sul tavolo, chiusa. Mario sorrise. “Mi spiace di non aver potuto venire, non dev'essere stato facile...” Chiara fece un gesto, come a dire che non aveva importanza. “In realtà le lamentele non riguardavano la vita di comunità capi, quella anzi sembra andare abbastanza bene. Il problema è quello che ci sta intorno.” “Spiegati meglio.” “I nostri capi, soprattutto i più giovani, ma in realtà anche gli altri, hanno la sensazione di navigare in un mare di formalismi incomprensibili: e il fatto che questi formalismi siano interni all'AGESCI peggiora le cose.” “Ancora la storia dell'assemblea di Zona di inizio anno?” Chiara sospirò. “Non è solo quello. Intendiamoci: il dover arrivare in uniforme, la registrazione, il numero legale, le schede per

eleggere un candidato tra gli uno che si presentano, quella palla di relazione sul bilancio con relativa votazione di preventivo e consuntivo, le alzate e abbassate di paletta... Nel migliore dei casi, è considerato tutto molto bizzarro.” Mario annuì, pensoso. “E pensa che in assemblea regionale si vota preventivo, pre-consuntivo e consuntivo...” “Ma poi c'è tutto il resto. Le autorizzazioni a orologeria, che ti costringono a fare i campi scuola col patema d'animo che il tempo sta scadendo. La diarchia, che se non hai la capo unità o il capo unità ti becchi il pallino con l'allarme rosso e puoi proseguire, ma sappi che lo diciamo a Capo Guida e Capo Scout.” “I quali per altro prenderanno atto e basta.” “Appunto. E' comunque solo una cosa formale. E poi c'è la storia del garante, che se non hai il capo con la formazione necessaria non puoi mettere lui come capo unità, anche se poi il capo unità sarà lui, ma devi mettere un garante, che se avesse il tempo di garantire per davvero avrebbe anche il tempo di fare il capo unità. E poi ci sono i progetti di rientro, che potremmo farli col copia e incolla, tanto alla fine è la solita menata che promettiamo che in futuro faremo i bravi. E poi il bilancio di Gruppo, il codice fiscale di Gruppo, il conto corrente di Gruppo...” La voce di Chiara si spense. Mario aveva ascoltato in silenzio. Quando Chiara ebbe finito, Mario si voltò di nuovo verso la finestra e parlò con voce calma. “Capisco. Purtroppo queste cose non dipendono da noi. Alcune non dipendono neanche dall'AGESCI, il codice fiscale lo dobbiamo alla Stato italiano...” “Torno a voltarsi verso Chiara e sorrise. “E capisco anche che buona parte di queste cose le pensi anche tu: per te dev'essere stata una riunione davvero difficile.” “Chiara si strinse nelle spalle, e Mario proseguì. “Adesso la domanda è: in tutte queste cose che non dipendono da noi, noi cosa possiamo fare? Su quali aspetti della vita di comunità capi possiamo far leva? E come possiamo tradurli in pratiche?” Fuori, la pioggia continuava a cadere.

L'inizio: i punti di forza

In questo caso, il primo punto di forza è rappresentato dalla stessa struttura associativa, basata su livelli interconnessi che sono nelle migliori condizioni per filtrare (informazioni, proposte, sollecitazioni) dall'alto verso il basso, e portare (richieste, proposte, stimoli) dal basso verso l'alto. Ma perché questo meccanismo funzioni servono fiducia e leggerezza. In altre parole, serve che tra i vari livelli associativi si instauri un clima di fiducia, e che ogni livello si muova con costanza nell'ottica di togliere

peso agli altri. Infine, è necessario a tutti i livelli fissare l'attenzione sul piano educativo, piuttosto che su quello regolamentare: il punto non è cosa dicono i nostri regolamenti, ma qual è il senso (in ultima istanza educativo) delle cose che facciamo

Andare sul concreto: idee da mettere in pratica

In primo luogo, è fondamentale che i capi Gruppo, svolgano la loro funzione di filtro, dando ai capi informazioni adeguate (vale a dire: complete ed esaurienti, ma non ridondanti) e, soprattutto, finalizzate: i capi non devono essere messi di fronte all'adempimento puro e semplice, per di più calato dall'alto (che verrebbe per forza di cose percepito come "burocrazia"), ma ad un fine educativo rispetto ai ragazzi.

Servirebbe inoltre chiedersi, a proposito di molte delle cose che facciamo, qual è il contesto più adeguato. E' davvero necessario che il bilancio di Zona sia approvato dall'Assemblea di tutti i capi della Zona? Non sarebbe possibile (e forse più opportuno) adottare una qualche forma di approvazione del bilancio da parte di un'assemblea di delegati, sull'esempio di quanto avviene già ora per la regione Lombardia? E' vero che la discussione e approvazione del bilancio di Zona ha anche un fine formativo verso i capi: sarebbe tuttavia possibile recuperare tale finalità tramite altre occasioni di informazione e formazione (che forse si dimostrerebbero anche più efficaci). E' vero altresì che attualmente lo Statuto AGESCI assegna all'assemblea di Zona il compito di approvare il bilancio, e non prevede la possibilità a livello di Zona di forme di assemblea per delegati. Ma questo non dovrebbe impedire di portare avanti una riflessione in materia (eventualmente, mirando ad una modifica dello Statuto).

E' poi necessario che i vari livelli, proprio in virtù della loro funzione di filtro, si attengano al loro mandato ed evitino di scavalcarsi tra loro, interfacciandosi di regola solo con i livelli precedente e seguente. Se tutti i livelli si riferissero sistematicamente alla base, il peso rappresentato da proposte, richieste e sollecitazioni diventerebbe eccessivo e deprimente per i capi, senza contare il rischio di sovrapposizioni ed eventi doppione, con conseguente spreco di tempo e risorse.

Un'ultima considerazione riguarda le tematiche su cui di volta in volta verte il lavoro di Zona. Attualmente, tali temi sono presi dal vigente

progetto di Zona. Ma in questo modo, stante l'attuale lunga durata del progetto e l'elevato turn-over dei capi, spesso ci si trova a lavorare su temi scelti non da coloro che li tratteranno, ma da quanti hanno partecipato alla stesura e all'approvazione del progetto (e che ormai in larga misura non sono nemmeno più censiti in Associazione). Non varrebbe la pena di decidere questi temi anno per anno? Più in generale, sarebbe bene riflettere su quale sia (realmente) la durata ottimale per i vari progetti che scandiscono la vita associativa: ha senso che alla conclusione di un progetto pluriennale arrivi solo una minoranza di coloro che lo hanno elaborato?



5) Lord Segone: ma la marmellata di mirtilli è in stile scout? No perché, secondo me, meglio quella di pere...

Situazione di partenza

“Dov'è che abbiamo sbagliato?” Giulio non l'aveva chiesto a nessuno in particolare, ma Marta provò comunque a rispondere. “Forse avremmo dovuto spiegare meglio le regole del gioco iniziale. O forse non abbiamo sottolineato a sufficienza l'importanza del lavoro di verifica del P.E., o magari i brani di Zygmunt Baumann erano troppo difficili e non li hanno capiti...” Per qualche attimo, l'unico rumore fu quello della pioggia che, fuori, cadeva incessante, poi padre Giovanni parlò. “Scusa Marta, ma questo spiegherebbe il fiasco dell'attività per la riscrittura del P.E. Con l'ora successiva come la metti?” Tornò il silenzio, mentre nella stanza della Casa Parrocchiale sembrava aleggiare il fantasma della riunione di comunità capi svoltasi la sera precedente. I capi avevano risposto a quello che doveva essere l'asse portante della serata con un atteggiamento imbarazzato e imbarazzante: il gioco era naufragato rapidamente, la verifica era stata liquidata con poche frasi fatte, le letture tratte da “La società liquida” non avevano suscitato commenti. E poi, quando si era passati a parlare del Thinking Day, la stanza era esplosa. Ogni aspetto del lavoro della commissione era stato vivisezionato, ogni momento dell'attività rivisto da capo a piedi, e tutti i più alti valori dello Scouting erano stati tirati in ballo nelle fogge più impensate. Marta aveva cercato di

condurre comunque la riunione, Giulio ad un certo punto ci aveva rinunciato, ed era rimasto a chiedersi in silenzio come avevano fatto, la Legge e la Promessa, a finire attaccate al palo dell'alzabandiera da costruire sul piazzale davanti alla sede, e se B.-P. avrebbe fatto mettere i reparti in quadrato, che è la formazione da cerimonia, oppure in cerchio, formazione che sottolinea che ognuno è un giocatore intelligente della squadra, e non l'ingranaggio di una macchina. L'Assistente ecclesiastico da parte sua, dopo la preghiera iniziale non aveva più aperto bocca. Padre Giovanni parlò di nuovo. “Forse sbaglio, ma mi sembra che sia dall'inizio dell'anno che si va avanti così: discussioni infinite che partono spesso dal niente, e in ogni caso non portano mai da nessuna parte”. Marta annuì. “Hai ragione, padre: ma se hai delle proposte, direi che è un ottimo momento per tirarle fuori.” C'era una punta polemica nelle sue parole, ma l'AE non parve farci caso, e proseguì sorridendo. “Purtroppo di ricette non ne ho, Marta. Penso solo che non abbia più senso andare avanti imperterriti col lavoro sul P.E., non quando la comunità capi non sta rispondendo.” Marta fece per ribattere, ma Giulio la prevenne: “Marta, credo che padre Giovanni abbia ragione. All'inizio dell'anno ci eravamo detti che volevamo un Progetto breve e concreto: esattamente il contrario del diluvio di parole a vanvera che stiamo ottenendo.” L'AE proseguì. “Credo che il problema, almeno in parte, nasca da un certo senso di inadeguatezza. Voi chiedete loro cosa vogliono fare, in concreto, loro si spaventano e si rifugiano nelle astrazioni. E più sono spaventati, più sono astratti e inconcludenti. Ovviamente, la mia è solo un'ipotesi”. Fu Marta a parlare. “Supponiamo che sia così. Cosa facciamo?” “Direi che siamo appunto qui per deciderlo” disse padre Giovanni sorridendo.

L'inizio: i punti di forza

Le parole chiave, in questo caso, sono due: Leggerezza e Valori. La Leggerezza è in questo caso uno stile di fondo, che consiste nell'evitare di restare schiacciati dalle cose, o di schiacciare gli altri tramite esse.

Per Valori, invece, si intende in questo caso la capacità di dare valore alle parole e alle cose che diciamo. In un certo senso, si tratta di una forma di essenzialità, perché richiede che ci si soffermi sulle parole che diciamo e ascoltiamo, andando al loro significato effettivo, alla loro essenza: senza fermarsi all'impressione superficiale, ma andando ai valori di fondo. E se impariamo a dare alle nostre parole il giusto valore, allora potremo evitare di esserne schiacciati.

Andare sul concreto: idee da mettere in pratica

In primo luogo, le discussioni richiedono il giusto contesto, che di conseguenza va accuratamente scelto e pianificato. Si ricordi che un buon pernottamento vale come molte riunioni, perché il clima che crea e i tempi più distesi che offre sono assai efficaci nello stimolare i capi nelle discussioni.

Quando i temi in discussione sono particolarmente astratti, potrebbe essere necessario “aprirli”, aiutare i capi ad entrare in argomento. Ad esempio, potrebbe essere utile ricorrere a dei relatori esterni: questo perché un punto di vista esterno (e magari al di fuori dei soliti schemi) si presta bene a innescare un confronto di idee. Ma si può anche valutare di ricorrere a strumenti che, per quanto “convenzionali”, ci aiutano comunque a spezzare lo schema della riunione classica: ad esempio, si potrebbe creare il giusto clima con un po' di Strada, oppure ricorrere ad attività varie che siano di stimolo.

Dal punto di vista organizzativo, sono possibili alcuni accorgimenti.

In primo luogo, i lavori della comunità capi vanno pianificati con cura, raggruppando le parti tecniche (in linea di massima, in coda alle riunioni) e dando i giusti tempi agli argomenti “forti” (ad esempio, riservandoli ad un pernottamento). E' necessario inoltre curare il rispetto dei tempi e dell'ordine del giorno. In particolare, quest'ultimo andrebbe inoltrato per

tempo ai capi, per dare loro il tempo di pensarci prima, organizzarsi, informarsi, magari discuterne con altri.

Più in generale, e benché sembri in contraddizione con quanto detto sopra, l'organizzazione delle discussioni dovrebbe essere flessibile: si abbia il coraggio di fermarsi, rimandare, riprendere i temi della riunione in un altro momento, a seconda delle necessità che si presentano. L'organizzazione dei lavori di Co.Ca. è uno strumento (da imparare a utilizzare), non un fine in sé (da preservare a tutti i costi).

Questioni aperte

Si sottolinea che, in ogni caso, non è di per sé un male discutere a fondo di un tema, e poi comunque riprenderlo (magari l'anno successivo). I capi cambiano, sia perché le persone entrano ed escono dalla comunità capi, sia perché le stesse persone cambiano idee e posizioni. Di conseguenza, nessun tema “acquisito” può essere dato come “acquisito per sempre”.

L'ultima considerazione riguarda l'AE, che nel caso introduttivo viene rappresentato come presente e operante a fianco dei capi Gruppo: fino a che punto questa raffigurazione è realistica?

Schede non sviluppate

Qui di seguito, si propongono le situazione iniziali relative alle due tematiche che non è stato possibile affrontare nel corso della riunione.



Discussioni: sei solo chiacchiere e distintivo, chiacchiere e distintivo!

Situazione di partenza

“Ma ti pare possibile? Io un'altra riunione così non la faccio! Piuttosto vado a casa, o mando a casa loro!” “Va bene, ma ora calmati, che ci stanno guardando tutti...” Roberto fece un sorriso rassicurante rivolto al barista, poi riprese a parlare con Francesca. “Lo so che è stato uno schifo, ma non serve a nulla prendersela così. Vuoi un'altra tisana?” “Quante tisane vuoi che beva in una sola serata? E comunque hai ragione, non serve a nulla farsi saltare i nervi... E' solo che li hai visti, Paolo e Chiara?” “Li ho visti e li ho sentiti.” Roberto bevve un sorso della media che aveva ordinato. La schiuma ormai era del tutto sparita. “Devo dire che hanno parlato bene tutti e due. Argomenti convincenti, nessi logici ben curati, la giusta carica di passione...” Intercettò l'espressione di Francesca e si affrettò a proseguire. “Il problema è che non si è trattato di un dialogo, era più un

monologo a turni.” Francesca assentì. “Appunto. Paolo parlava del ruolo del servizio in branca R/S, e Chiara parlava di corresponsabilità educativa. Paolo rispondeva con la Formazione Permanente per conoscere il metodo, e Chiara tirava fuori il progetto educativo e la scelta politica. Tanto valeva che si mettessero a parlare in stanze diverse. Non hanno ascoltato una sola parola, di quello che diceva l'altro.” “O di quello che dicevano gli altri, noi compresi... certo che questa birra fa veramente schifo, avevo deciso di non tornarci più, qui...” Francesca sorrise. “E allora perché ci siamo venuti? Nemmeno la tisana è un granché...” “Era il posto più vicino.” Roberto sospirò. “Tornando a Paolo e Chiara... Sono bravi, sono intelligenti, sono preparati, sono motivati: se lavorassero bene insieme, potrebbero dare molto alla comunità capi” “E' vero. Ma invece la stanno mandando in malora. Il punto non è quello che dicono, è il modo in cui ascoltano quello che dicono gli altri. Anzi, il modo in cui non lo ascoltano.” Francesca bevve un altro sorso di tisana, fece una smorfia, poi riprese. “Ti ricordi quello che diceva B.-P., sul fatto che abbiamo ricevuto da madre natura una bocca e due orecchie per ricordare che dobbiamo dedicare un terzo del tempo a parlare, e gli altri due terzi ad ascoltare? A quanto pare, loro due hanno ricevuto tre bocche a testa, e niente orecchie...” “Già. E purtroppo stanno facendo scuola.” “Dici?” “Dico. Sono due persone carismatiche, ognuna a modo suo, e ho notato che diversi stanno cominciando a imitarli. Per ora gli allievi arrancano dietro ai maestri, ma dagli tempo e vedrai.” Francesca guardò fuori dal locale. Si era alzato il vento, e ora la fitta pioggia cadeva angolata e ticchettava sulla porta a vetri. Sospirò. “Dobbiamo fare qualcosa. E in fretta.” “Sono d'accordo. E visto che il problema, almeno per ora, è limitato alla comunità capi, direi di partire da qui. Quali sono le caratteristiche della vita di comunità capi che ci possono aiutare? Una volta che le avremo individuate, passeremo a cosa fare in concreto. Vado a pagare il conto.” E si alzò, lasciando nel bicchiere due dita di birra.



Erasmus da Rotterdam: mondo, sto arrivando!

Situazione di partenza

Era una sera buia e piovosa, quando Gianni entrò nella sede di reparto. Maria lo stava già aspettando, davanti a sé lo schema spedito via mail pochi giorni prima dal responsabile di Zona: sui fogli le unità erano disposte in ordine di branca, con i loro nomi in giallo, verde e rosso, accanto ad ognuna gli spazi per capi unità e aiuti. Accanto agli spazi dei capi c'erano le caselle da barrare in corrispondenza di CFT, CFM e CFA. Era il momento di provare a mettere giù i quadri da presentare in Consiglio di Zona. Gianni non si sedette nemmeno, fece subito la domanda: "Hai parlato con Marco?" Maria sospirò. "Sì, ma è stato un buco nell'acqua. Mi ha confermato che lo hanno preso per l'erasmus. Parte a ottobre, sei mesi in Olanda." Scese il silenzio, mentre Gianni si sedeva stancamente su una panca. Marco, quello che sembrava predestinato a diventare capo reparto... Erano anni che facevano progetti su di lui, da quando lui era un promettente rover e loro due erano i suoi capi clan: e adesso era tutto finito, chi si sarebbe preso il reparto mentre il predestinato se ne stava tra mulini a vento e olandesine? E dopo sei mesi in Olanda, in

comunità capi non l'avrebbero più visto neanche in fotografia... “Questo non è detto.” Era la voce di Maria, e Gianni capi di aver espresso i propri pensieri ad alta voce. “No, non è detto, ma è estremamente probabile. A parte il fatto che, anche se dovesse rientrare, bisogna capire come coprire il reparto mentre lui è via: che alternative abbiamo come capo reparto?” “Direi che sono problemi diversi: una cosa è capire come muoverci col reparto, un'altra è evitare di perdere Marco.” Maria cominciò a lisciare con la mano i fogli che aveva di fronte. “Perché non possiamo ridurre sempre tutto ad una questione di quadri e autorizzazioni: se la nostra comunità capi fatica a trattenere i capi più giovani e fare i quadri è sempre un dramma, forse dovremmo farci qualche domanda su che tipo di comunità capi siamo...”. Gianni sorrise: la tendenza a fare filosofia era un aspetto della sua partner associativa che conosceva bene. “Un argomento interessante, ma per coprire il reparto ci servono capi, non belle discussioni.” Anche Maria sorrise di rimando: “E' vero, ma le due cose non sono in conflitto. E poi, un po' di riflessione su questi argomenti potrebbe esserci utile per il futuro: Marco non sarà il nostro ultimo erasmus.” Gianni annuì. “Su questo hai ragione, purtroppo. Se sei d'accordo, io dico di dedicarci due distinte attività di comunità capi: una subito, su cosa fare per il reparto, che è il problema più urgente, e una più avanti, su come agevolare il rientro della nostra pecorella smarrita.” “La pecorella smarrita va a studiare in Olanda, non a Sodoma e Gomorra, comunque sono d'accordo...”. Maria lasciò vagare lo sguardo per la sede. “Ad ogni debolezza si risponde con un punto di forza: in questo caso quali sono i nostri punti di forza? Io comincerei da qui.” “Come inizio mi può star bene, ma a patto che di lì si vada sul concreto: se non arriviamo alla fine con qualche idea da mettere in pratica, rischiamo di parlarci addosso e basta.”