

Scheda
Linee guida per la consultazione dei componenti il Direttivo
della Lega SPI CGIL di _____

Il Segretario Generale (mediatore) e i **segretari** (mediatori) devono mettere in atto, con forte intenzionalità, una serie di comportamenti, voluti e coscienti, affinché l'interlocutore sia messa nelle condizioni di vedere, sentire, seguire e focalizzarsi su ciò che gli è proposto.

E' importante essere attenti alle reazioni dell'interlocutore per entrare in relazione e modificare il tipo di mediazione secondo le diverse situazioni.

La comunicazione che si mette in atto per far comprendere, il contenuto della conversazione, secondo il principio di reciprocità, si fa carico di coinvolgere l'interlocutore favorendo l'interazione nella ricerca di soluzioni o per favorire la comprensione su quanto si va discutendo.

La reciprocità consente di avere maggiore consapevolezza della propria motivazione e del proprio comportamento e aiuta a controllare e a calibrare le proprie reazioni.

Il contenuto della conversazione esprime l'intenzione di riesaminare i compiti del direttivo ad una lettura attenta dell'art.19 dello Statuto dello SPI Nazionale e di quanto riaffermato dalla conferenza di organizzazione che richiama la centralità del territorio nella contrattazione sociale.

L'obiettivo della consultazione è: "Favorire l'assunzione delle responsabilità e dei compiti di quanti fanno parte del Direttivo in qualità di organismo dirigente".

Il Segretario Generale (mediatore) e i segretari (mediatori) come consentono di:

a) arricchire il contenuto della mediazione di:

- Valori
- Sentimenti
- Emozioni
- Ideali

b) comunicare l'energia affettiva ed emotiva che rende possibile la partecipazione attiva.

Lo sviluppo della motivazione si ottiene dando particolare risalto al messaggio inviato:" ***Dobbiamo rilanciare il ruolo del Direttivo per favorire il reinsediamento del sindacato SPI, in cui la confederalità faccia da collante, per essere attivi e credibili nel territorio***".

Cos'è che rende così importante questo messaggio?

Il fatto di essere collegato agli scopi dell'attività e alle modalità operative che rendono praticabili le linee programmatiche e di azione che la CGIL si è data con i Congressi e con le modalità e le regole indicate dagli Statuti.

Spiegando la ragione delle proprie intenzioni, il segretario-mediatore favorisce il coinvolgimento dell'interlocutore a ricercare il significato e i valori che si manifesteranno nell'interazione. E che cosa?)

Perché riflettere sul ruolo del Direttivo?

Su quali aspetti occorre concentrare la riflessione?

DIPARTIMENTO FORMAZIONE SPI REGIONALE

Mediando il significato che si dà da consultazione si presenta, esplicitamente o implicitamente, l'obiettivo dell'interazione:

- Se la persona capisce lo scopo della mediazione, sarà più disposto ad accettarla e più motivato ad apprendere e a dare un ordine e un significato alla propria attività nell'ambito del direttivo e non solo nel direttivo.

Il coinvolgimento-accogliente nello svolgimento della consultazione favorisce:

1. L'efficacia operativa del colloquio.
2. La motivazione a partecipare in modo attivo da parte dell'interlocutore.
3. Il senso di appartenenza alla Lega SPI CGIL come esperienza vissuta e manifestata nel quotidiano.
4. Il senso di competenza

1. L'efficacia operativa del colloquio

L'efficacia operativa del colloquio si realizza se il segretario-mediatore ha condiviso con i componenti la segreteria:

- Il profilo del Direttivo così come esercita la sua funzione dirigente.
- I problemi individuati dall'analisi fatta per l'identificazione del profilo del Direttivo.
- I problemi scelti in base alla criticità rilevata confrontandola con il ruolo effettivo che deve assumere il Direttivo così come è regolato dagli statuti.
- L'analisi dettagliata del problema o dei problemi individuati.
- Le cause che hanno causato l'insorgenza dei problemi.
- Le modalità di miglioramento.
- L'individuazione del criterio dell'efficacia e non dell'efficienza per il tempo da dedicare all'attuazione delle azioni di miglioramento stabilito.
- Le azioni di miglioramento vanno individuate e attuate se rappresentano un primo passo al reinediamento del sindacato sul territorio.

2. La motivazione a partecipare in modo attivo da parte dell'interlocutore.

Il segretario-mediatore deve presentare il lavoro fatto come contenuto della consultazione dichiarando, in premessa al colloquio, che si sottopone all'attenzione dell'interlocutore le linee guida individuate come base volta a favorire il confronto e a migliorare o modificare le linee guida tracciate.

Sui punti, delle linee guida su cui:

- Non si concorda una posizione comune.
- Si concorda una soluzione non preventivata dalle linee guida individuate dalla segreteria.

Sarà la segreteria in fase di analisi, dei dati emersi dalla consultazione, ha ridefinire le linee guida che saranno discusse in Direttivo.

Il Direttivo delibererà la versione da attuare.

Il principio della reciprocità sarà, quindi, reso concreto se l'interlocutore avverte che il suo parere diventa oggetto della discussione e che le conclusioni del colloquio sono condivise o saranno sottoposte ad un esame più approfondito degli organismi dirigenti.

3. Il senso di appartenenza alla Lega dello SPI CGIL come esperienza vissuta e manifestata nel quotidiano.

L'appartenenza vissuta e manifestata sarà esercitata, con molta probabilità, se il Segretario Generale (mediatore) e i Segretari (mediatori) opereranno secondo i punti 1 e 2.

4. Il senso di competenza

DIPARTIMENTO FORMAZIONE SPI REGIONALE

Il Segretario Generale (mediatore) e i Segretari (mediatori) devono favorire il **senso di competenza** come elemento importante dell'autostima.

La fiducia in sé e la convinzione di possedere delle abilità sono condizioni che facilitano l'assunzione di responsabilità, dispongono a impegnarsi in nuove esperienze e a tentare di misurarsi con compiti inconsueti, che contengono una sfida.

Il senso di competenza non sempre corrisponde al livello reale di competenza che si possiede.

La mediazione del senso di competenza si svolge in due fasi:

- La prima fase consiste nell'aiutare l'interlocutore a farsi parte attiva per portare a termine con successo il colloquio maturando la convinzione di aver contribuito a trovare una soluzione ai problemi posti.
- La seconda fase consiste nell'aver contribuito alla pianificazione delle modalità con cui svolgere i suoi compiti sentendosi coinvolto attivamente e positivamente nell'aver contribuito a dare una soluzione ai problemi posti o emersi.

L'interlocutore potrà sperimentare il senso di competenza se Il Segretario Generale (mediatore) e i Segretari (mediatori) *sapranno gestire la complessità dei compiti in base alle sue caratteristiche.*

Il Segretario Generale (mediatore) e i Segretari (mediatori) devono mediare, rispetto all'interlocutore, le strategie generali che permettono di:

1. *Focalizzare, identificare e definire il ruolo del direttivo nella Lega.*
2. *Esplorare il campo d'azione.*
3. *Richiedere spiegazioni e approfondimenti.*
4. *Acquisire una maggiore padronanza.*
5. *Sviluppare un bisogno di gestire in autonomia i compiti e le responsabilità che gli sono assegnati in qualità di componente del Direttivo.*

I componenti il Direttivo devono essere accolti con modalità che consentono di rafforzare l'autostima acquisendo "la consapevolezza delle competenze possedute. Il senso delle competenze vi è, quando queste sono effettivamente esercitate è diventata condizione essenziale per svolgere, a pieno titolo, le proprie funzioni in qualità di componente di un organismo dirigente.

Si può far vivere la consultazione come un'opportunità di collaborazione che è possibile realizzare perchè applicabile nella realtà.