

SCOUT



PROPOSTA educativa

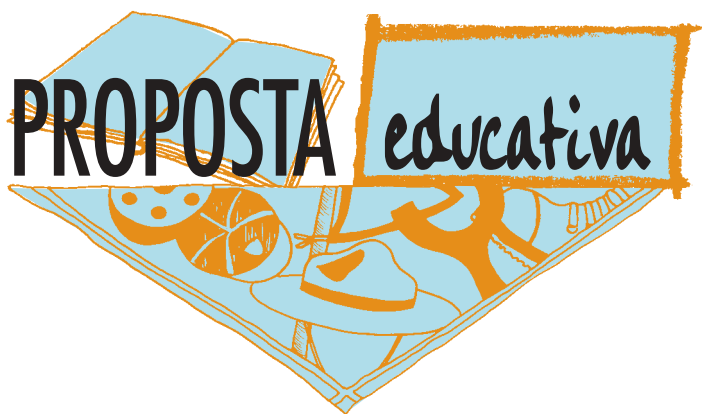


**PROPOSTA
EDUCATIVA**




Anno XXVIII - n. 26
23 settembre 2002 - Settimanale
Spedizione periodico in abbonamento postale legge 662/96 art. 2
comma 20/c - Poste Italiane
DCO/DC - BO

Vita di
COMUNITÀ CAPI



Sommario

EDITORIALE	Utile, responsabile	Stefano Costa	3	
VITA DI COMUNITÀ CAPI	Co-responsabili, la PPU	Paola Incerti, Graziella Landi	4	
	Per non ripetersi, il PE	Maria Manaresi	6	
	Quale formazione permanente in Comunità Capi	Elisabetta Favaron	7	
	Il Programma di Co.Ca.		9	
	Il progetto del Capo	Francesco Silipo	10	
	Come fare il progetto educativo		11	
	Programmi di unità	Paolo Martari	13	
	Il rapporto con i genitori	Simone Casadei	14	
	Una fotografia della vita di Co.Ca.	Paolo Natali	15	
	Da noi non si fa così	Mattia Cecchini	17	
	Conflitti di Co.Ca.	Mario Moioli	18	
	Il Capo gruppo	Graziella Landi	19	
	Chi custodirà i custodi?	Stefano Costa	20	
	Che tipi di comunità?	Paola Incerti	21	
	Capi catechisti	Rosaria Facchinetti	22	
	Trapasso delle nozioni	Betty Fraracci	24	
	Il fuorisede	Paolo Natali	25	
	Turnover	Mattia Cecchini	26	
Tutte le forze	Marco Linardi	27		
Vita in Co.Ca.... diamo i numeri!?!	Stefano Campostrini	29		
BRANCA E/G	Il Consiglio Capi	Salvo Di Maria	31	
INTERNAZIONALE	Racconti d'Africa	Lorenzo Verdura	33	
NAZIONI UNITE	Un mondo a misura di bambino	Francesco Chiulli	35	
CONFERENZA MONDIALE	Un italiano nella conferenza mondiale dello scoutismo		36	
RUBRICHE	COSA FACCIAMO	Le cooperative scout e la Nuova Fiordaliso	Patrizio Pavanello	38
	UNO SGUARDO FUORI	Criminalità minorile. Punizione o recupero?	Piercarlo Pazé	40
	LAICI NELLA CHIESA	Educare al futuro		42
	POSTA			44
ATTI UFFICIALI			47	

Colophon

Comunicazioni, articoli, foto, disegni e materiali vanno inviati a: **Redazione SCOUT PROPOSTA EDUCATIVA**, c/o Agesci, via Rainaldi 2 - 40100 Bologna
Indirizzo e-mail: pe@agesci.it
Capo redattore: Stefano Costa

In redazione: Sergio Bottiglioni, Simone Casadei, Mattia Cecchini, Andrea Di Domenico, Antonio Di Pasquale, Federica Fasciolo, Elisabetta Fraracci, Paola Incerti, Graziella Landi, Maria Manaresi, Paolo Martari, Mario Moioli, Francesco Silipo, Marco Zampese.
Grafica: Giovanna Mathis e Gigi Marchitelli

Visitate il nuovo sito web di PE sul sito www.agesci.org, sezione stampa!



Utile, responsabile

Stefano Costa
Caporedattore

Art.13 Comunità Capi

Gli adulti in servizio educativo presenti nel Gruppo formano la Comunità Capi che ha lo scopo:

- a) l'elaborazione e la gestione del Progetto educativo;
- b) l'approfondimento dei problemi educativi;
- c) la formazione permanente e la cura del tirocinio degli adulti in servizio educativo;
- d) l'inserimento e la presenza dell'Associazione nell'ambiente locale.

La Comunità Capi, nelle forme che ritiene più opportune:

- a) esprime tra i Capi della Comunità Capi una Capo e/o un Capo Gruppo (ambidue se si tratta di un Gruppo misto);
- b) affida gli incarichi di servizio nelle Unità;
- c) propone alla competente autorità ecclesiastica la nomina dell'Assistente ecclesiastico di Gruppo e degli Assistenti ecclesiastici di Unità,
- d) cura i rapporti con gli ambienti educativi nei quali vivono i ragazzi e le ragazze (famiglia, scuola, parrocchia, ecc.).

Un gruppo di educatori che si ritrova per fare cose utili e concrete. Un gruppo di educatori che condivide la responsabilità educativa dei ragazzi confrontandosi sull'applicazione dei principi scout verso i valori condivisi del Patto Associativo.

Perché esiste la Comunità Capi? A cosa serve e cosa fa nella pratica? Questo numero di PE sulla vita di Co.Ca. tratta uno degli elementi caratteristici della nostra organizzazione educativa, a partire dalla definizione prevista nello Statuto dell'Agesci, art.13, che trovate riportata nel box a fianco.

Un educatore che lavora da solo, per quanto bravo, non può evitare il rischio di personalizzare le idee e i progetti sui ragazzi a partire dalla sua esperienza personale, limitando quindi il loro futuro ai propri parametri: per questo il confronto in Comunità è indispensabile.

Questo è il compito della Co.Ca., ma per funzionare deve essere fatto sul serio, bene: occorre appunto che si realizzino i due aspetti... utile e responsabile.

Come fare allora? Cosa fare? L'impressione è che non sempre siano chiari i compiti della Co.Ca. sia il perché deve fare certe cose (la ricerca del significato, l'intenzionalità e consapevolezza, il protagonismo), sia quali sono le sue funzioni indispensabili. Così in questo numero abbiamo pensato di parlare dei tre aspetti:

1) i **perché** degli elementi basilari della vita di Co.Ca.:

- progetto educativo
- corresponsabilità educativa
- formazione permanente

2) il **cosa** fare nella vita di Co.Ca.

- Programma annuale di Co.Ca.
- Progetto Educativo
- Progetto del Capo
- Programmi di unità
- Rapporto coi genitori

3) ed infine **come** della vita di Co.Ca. a partire da una **fotografia** della Co.Ca. fatta a livello nazionale su 122 Gruppi e parlando quindi di conflitti, Capogruppo, tipi di comunità, formazione catechistica, turnover, ecc.

Questi elementi chiariscono e definiscono l'utilità della Co.Ca., rimane il compito - la responsabilità - di ognuno di metterli in pratica e di rendersi protagonista della applicazione e dell'uso di tutti gli strumenti della Co.Ca.

La Comunità Capi vive e funziona con l'interesse di tutti, se ogni capo si scommette, se si ha chiaro l'interesse dei ragazzi, se non si teme il confronto, se le gelosie interpersonali non ci fregano rischiando di rendere inutile tanto del tempo che impieghiamo. La Co.Ca. è un buon strumento, come per tutti gli strumenti, occorre sapere a cosa serve, come si usa e, soprattutto volerlo usare bene. ☀

Co-responsabili la PPU

Per realizzare concretamente
utile ai ragazzi, fondamentale per i capi!

Paola. Incerti
e Graziella Landi

Quanti di noi si sono trovati, nella loro avventura di Capi, ad affrontare il problema del rover o della scolta che si "sballa" il sabato sera, del caposquadriglia che tratta male gli squadriglieri, del lupetto sempre più solo a casa ed incapace di relazionarsi con i coetanei, di genitori che - seppure attenti e coinvolti alla riunione pre-campo estivo - consegnano il cellulare ai figli... ad insaputa dei capi e via così!

Quante volte ciascun capo si è sentito impreparato, incompreso, inadeguato: da solo non ce l'avrebbe mai fatta. Per fortuna c'è la Co.Ca., luogo di condivisione, dove responsabilità e problemi educativi si affrontano insieme, come se fossero i propri, non del singolo capo o della singola unità. **Insieme si riducono gli errori e quel che si decide sarà cer-**

tamente più giusto e più efficace. Alla fine di lunghe e notturne discussioni in Co.Ca., il saggio capo farà per Luca, Federica, Pietro una cosa semplicissima: l'aiuterà a fare chiarezza in quella confusione interiore, a trovare dentro di sé strada da percorrere, a "gettare il cuore oltre l'ostacolo". Ma la "cosa semplicissima" sarà senz'altro più "arricchente", se prima sarà stata discussa, ragionata, valutata insieme agli altri Capi che, magari, hanno già conosciuto Luca, Federica o Pietro o che hanno superato





situazioni simili con altri ragazzi anche se di un'altra unità ed in un altro momento storico. Non si può fare educazione come giardinieri di minuscoli orticelli, incapaci di guardare oltre la siepe che separa il proprio campo da quello del vicino. C'è un saggezza che è comune a tutti i giardinieri, ma c'è anche una sapienza maturata con le esperienze che è propria di ognuno e che può far fiorire e portare frutti al proprio campo ed a quello altrui senza impoverire il raccolto di nessuno. Esperienza comune a molti educatori il sentirsi soli, non appoggiati nel momento in cui si fanno proposte autentiche e magari, proprio per questo, controcorrente. Si avverte un vuoto che rende ancor più faticoso mantenersi fedeli ai propri ideali, in cui si crede così tanto da volerli proporre a chi è più piccolo ed è in cerca, bisognoso di una bussola per crescere forte e sicuro. Il senso di grazia che deriva dal superamento degli ostacoli in armonia e fraternità svela

la necessità e l'importanza della unitarietà della proposta. La coerenza del percorso educativo (la PPU) tutela la creatività e l'originalità di ciascun Capo senza rischiare la frammentarietà derivante da pensieri ed azioni solitarie. La proposta scout offre ai capi delle varie unità di concorrere tutti - seppure in tempi diversi - alla formazione dell'uomo e della donna della Partenza. A volte si ha l'impressione che nelle nostre Co.Ca. **risulti impopolare battersi ed impegnarsi per la ricerca di un'affinità nel percepire e valutare i problemi educativi. Questa univocità dovrebbe risultare la principale e naturale caratteristica per degli educatori - non a caso - uniti da una stessa Promessa, un'identica Legge, fedeli ad un unico Patto.**



QUESTIONI DI INTERESSE

Un agricoltore, il cui grano vinceva sempre il primo premio alla fiera regionale, aveva l'abitudine di dividere i semi migliori con tutti i contadini del vicinato.

Quando gli chiesero perché, egli rispose:

"In realtà lo faccio per interesse.

Il vento solleva il polline e lo trasporta da un campo all'altro. Perciò se i miei vicini coltivassero un grano di qualità inferiore, l'impollinazione crociata impoverirebbe la qualità del mio raccolto.

Ecco perché ci tengo che essi piantino solo i semi migliori".

Tutto ciò che diamo agli altri lo diamo a noi stessi.

(Anthony de Mello)

Il costante riferimento ai valori scelti e la sensibilità educativa di ognuno, messa al servizio di tutti, costituiscono dei presupposti sicuri per analizzare, riflettere ed agire il più efficacemente possibile. Una Co.Ca. dovrebbe darsi tempi e strumenti per conoscere e condividere i problemi e la gestione delle singole unità, per crescere tutti, capi e ragazzi.

Questi momenti di confronto non vanno vissuti come inquietanti processi, come si fosse sottoposti ad un qualche giudizio finale, ma accolti come occasioni di crescita e di reciproco arricchimento. Viviamo in un'epoca caratterizzata da un esasperato individualismo e da una accanita difesa del soggettivismo, in cui anche molte famiglie sembrano essere diventate gruppi più o meno numerosi di individui che convivono sotto lo stesso tetto. Accogliamo la sfida di riconoscere ad altri

il diritto di interferire con la nostra vita, con le nostre scelte, con le nostre decisioni, così da poterle rendere più attente, più meditate, più vere. Nella Co.Ca si dovrebbero respirare quell'I Care così caro a don Milani. Tu ci interessi, tu ci stai a cuore, vogliamo che tu abbia successo e, senza sostituirci a te, ti siamo accanto, lavoriamo insieme, come gli elefanti di Burna, per poter trasportare così i carichi più pesanti.

P.S. Parlare di **corresponsabilità** può risultare sgradito in tempi come questi... per chi non teme l'impopolarità, l'essere tacciato di sensibilità new age ed ama le metafore rurali, proponiamo volentieri una famosa storiella, con l'augurio che risulti utile ed illuminante in Co.Ca., in ufficio, in famiglia o dovunque si voglia seminare saggezza ed umiltà! ☀

Per non ripetersi Il progetto educativo:

ricetta contro la routine, stimolo alla ricerca e al rinnovamento

Maria Manaresi

Sarebbe appassionante ed estremamente coinvolgente, basta capire a cosa mi serve e come si fa... e quali rischi mi aiuta ad evitare... sì, parliamo proprio di lui, del temutissimo **Progetto Educativo**.

Non fermarsi a riflettere, non fare il punto della situazione porta almeno a due rischi:

1) il primo rischio nelle relazioni educative con i giovani è quello di sedersi, invecchiare, fermarsi, irrigidirsi, meccanicizzare, automatizzare, in poche parole non essere più al passo, scollarsi dalle esigenze reali e dal linguaggio dei bambini e dei ragazzi rapidissimi nelle loro mutazioni. Il risultato è che non li capiamo, **non ci capiscono, non ci seguono**, non accettano le nostre proposte... anzi meglio non sappiamo cosa e come proporre.

2) Un altro rischio è quello dell'individualismo, della relazione unificata, dell'eccessivo personalismo e quindi delle possibili derive non più educative ma "pseudo-genitoriali", "pseudo-amicali" o anche dittatoriali. Il problema si crea quando un educatore, un capo, non lavora in staff con altri, ma si ritiene autosufficiente,

non condivide le responsabilità, non discute le scelte.

La ricetta contro questi rischi c'è ed è stata pensata proprio per questi due motivi: rilanciare la azione educativa **riallacciandola periodicamente alla realtà in cui vivono i nostri ragazzi e costruire un progetto che coinvolge e responsabilizza tutti i capi** (giovani, vecchi, EG, LC ecc.) verso obiettivi comuni.

Un ultimo aspetto per cui serve il progetto educativo è il **legame con il territorio** non solo come conoscenza, ma anche come azione concreta: buoni cittadini e lasciare il mondo meglio di come lo abbiamo trovato sono belle sfide che si concretizzano in una azione costante di presenza, testimonianza, servizio in Parrocchia, quartiere, ecc.

Leggiamo allora in poche semplici frasi cosa dice lo Statuto dell'Agesci sul Progetto Educativo... dopo avere capito che serve (e a cosa serve) vedremo poi a pagina 11 e 12 come si fa a farlo. Un ultimo commento: il Progetto Educativo è previsto non in un regolamento, ma proprio nello Statuto della nostra Associazione, è considerato quindi un elemento determinante della nostra proposta educativa... ora sappiamo perché e sappiamo anche che "per quest'anno lasciamo stare" non è proprio neanche pensabile se pensiamo di fare scautismo nell'Agesci. ☀

Art. 14 Progetto educativo del Gruppo – Statuto Agesci 1999

Il Progetto educativo del Gruppo, ispirandosi ai principi dello scautismo ed al Patto Associativo, individua le aree di impegno prioritario per il Gruppo a fronte delle esigenze educative emergenti dall'analisi dell'ambiente in cui il Gruppo opera e indica i conseguenti obiettivi e percorsi educativi.

Ha la funzione di aiutare i Capi a realizzare una proposta educativa più incisiva: orienta l'azione educativa della Comunità Capi, favorisce l'unitarietà e a continuità della proposta nelle diverse Unità, agevola l'inserimento nella realtà locale della proposta dell'Associazione. A tal fine il Progetto educativo è periodicamente verificato e rinnovato dalla Comunità Capi.



Quale formazione permanente in Comunità Capi?

Elisabetta Favaron,
Pattuglia Nazionale
Formazione Capi

Parlare di formazione permanente oggi in Agesci significa dire tutto e nello stesso tempo niente. Il termine fa pensare ad un percorso formativo strutturato, calibrato, ma se poi si cerca di scoprirne l'attuazione pratica, un esempio, ecco che è difficile darne una definizione.

Forse si pretende troppo dai capi: per formazione permanente dovremmo fermarci all'iter istituzionale di Fo.Ca. con l'aggiunta di qualche evento specifico per capi a livello di zona o regione, ed ecco che la formazione permanente è fatta.

Il problema, forse, sta nel cercare di aver sempre la risposta a tutto. Vuoi diventare un bravo Akela? CFM, CFA, in mezzo un po' di tirocinio, un po' di Co.Ca. e di zona ed il gioco è fatto.

Sarebbe tanto bello. Lo sforzo in più che viene richiesto è invece il **coinvolgimento pieno della persona**, a cominciare dall'entrata in Co.Ca., dalla Partenza. **Il segreto della formazione permanente sta proprio qui: nessuno te la costruisce, te la organizza e ti dice che cosa devi fare, ti devi "arrangiare"**. Ma non sei solo, c'è la Co.Ca., il Capogruppo, ma per che cosa?

La formazione parte sempre dal singolo che deve aver fatto delle scelte, deve avere la consapevolezza che sta camminando in una direzione. Per un capo scout questo dovrebbe essere un discorso banale, ovvio, ma è anche vero che gli

scout non sono un mondo a parte, slegato dalla società. Ecco che allora il nuovo capo che entra in Co.Ca. avrà tutti i disorientamenti e le certezze dei suoi coetanei non scout. Se è vero che l'età giovanile è spostata in avanti e che l'ingresso nell'età adulta tarda a venire, che si parla di età delle scelte intorno ai 35 anni, che cosa si può chiedere ad un capo di 21 anni? Sembra un controsenso.

Ma tutta la proposta scout è un po' in contraddizione, propone con la sua metodologia e con la scelta di fede un modello di uomo e donna della partenza che va controcorrente, che rifiuta le facili soluzioni, che favorisce lo spirito critico, che ritiene tutto (im)possibile.

Una persona che entra in Co.Ca. così giovane, va accolta, seguita con particolare cura, le va data totale fiducia perché è la stessa fiducia che è riposta da parte sua negli altri capi per iniziare insieme un servizio educativo. Il momento dell'**ingresso in Co.Ca.** non è un momento a se stante, è un momento particolare della formazione permanente, dove la persona deve sentirsi al centro dell'attenzione di tutti per imparare e per capire meglio la propria strada. Il cosiddetto **tirocinio** non è una delega data al capogruppo ma coinvolge tutti i capi della Co.Ca.: il e la capogruppo e l'A.E. con il ruolo di facilitatori, di osservatori, di mediatori; lo staff di

unità con un ruolo più specificamente metodologico, di trapasso nozioni, educativo; la zona con un ruolo di apertura e confronto con altre realtà.

La formazione permanente non inizia dopo “qualcosa”, ma con la scelta di diventare educatori scout. Soltanto se ogni capo ha questa consapevolezza si può parlare di formazione permanente e gli eventi proposti a vari livelli, la vita di Co.Ca., le relazioni interpersonali, le esperienze via via maturate, assumono un preciso significato e si può pensare di poter progettare un cammino di crescita personale.

La conclusione “dell’iter istituzionale di Fo.Ca.” fornisce al capo alcuni strumenti metodologici e momenti di confronto, ma se non collocato prima all’interno di un percorso progettato, discusso, condiviso e voluto con altri, rischia di essere stato un modo per riempire il tempo, farci sentire con la coscienza a posto, senza però averci dato quell’energia che qualifica e rende unico il nostro servizio. Da qui la richiesta, in particolare all’associazione, di proporre altri eventi specifici formativi per capi, ma la formazione della persona non può esaurirsi con la partecipazione a degli incontri, per quanto arricchenti e coinvolgenti, va oltre e coinvolge tutta la sua vita.

La formazione dell’adulto è da pensarsi come formazione permanente e non può essere acquisita una volta per tutte, proprio perché la vita dell’adulto è progressiva e i suoi ruoli, e quindi anche i suoi bisogni, cambiano a seconda della stagione che sta attraversando.

Come è emerso anche durante il Seminario “Formazione e Comunità Capi” uno dei nodi è nell’impostazione della formazione, non è sufficiente puntare sui concetti o sulle abilità o sulle competenze, la **formazione permanente in Co.Ca. dovrebbe:**

- lavorare prevalentemente a livello di atteggiamenti della persona e di motivazioni;
- tener conto delle varie aree che identificano l’adulto in servizio educativo e quindi interessare **l’identità personale, le relazioni, l’armonizzazione delle varie componenti della persona, l’integrazione tra fede e vita, la competenza edu-**

cativa e la competenza metodologica;

- tener presente i principi dell’apprendimento propri dell’adulto, senza cadere nel tranello di una formazione ancora a misura di adolescente;

- aver particolarmente a cuore le **relazioni tra capi.**

Se si condivide ciò, l’altro nodo nella formazione permanente riguarda “chi”, per il ruolo che gli è affidato, deve aiutare il capo a progettare la propria formazione. Il e la Capogruppo e l’Assistente Ecclesiastico sono chiamati nel loro servizio ad affiancare i capi in questo compito, con delle competenze specifiche di animazione di adulti. Persone capaci di favorire le relazioni, il confronto, di gestire il conflitto, dei “facilitatori” in un rapporto paritario dove non c’è nulla da insegnare, dove si tratta di condividere delle scelte, di progettare insieme le mete di un cammino e di verificarle. In un percorso formativo tra adulti bisogna avere alcune attenzioni:

- L’adulto sa dirigersi da solo e soltanto lui ha la responsabilità della propria formazione. Il capogruppo deve accompagnare, affiancare, proporre.
- L’adulto ha delle esigenze che cambiano a seconda dei ruoli che assume nella vita e i suoi bisogni mutano. Il capogruppo deve essere capace di leggere insieme i bisogni e gli interessi legati ai diversi momenti della vita.

• L’adulto non ha tempo da perdere e deve percepire che quello che sta facendo è effettivamente utile. Il capogruppo deve aiutare a collocare i “doveri formativi” sostenendone l’impegno e la motivazione. L’errore più comune o la difficoltà più grande spesso sta in questo rapporto, nelle dinamiche che si instaurano tra adulti perché spesso si fraintende il ruolo: il/la capogruppo e l’A.E. non sono dei Capi Clan e la Co.Ca. non è un’altra branca. Forse ciò semplificherebbe le cose. Invece la scommessa è che non ci si può più accontentare, bisogna pensare in modo serio alla formazione di adulti tra adulti, nell’ottica della correzione fraterna che però non può limitarsi ad una pacca sulla spalla senza comunque eccedere nell’aspetto opposto di strutturare e organizzare tutto. ☀



Il Programma di Co.ca

Perché

Anche da grandi siamo sempre scout: le cose le facciamo, le realizziamo mettendoci in gioco, anche la Co.Ca. deve tradurre i valori, contenuti e volontà del Progetto Educativo in un programma operativo cioè in “cose da fare” e in “modi di essere”.

Come

Si può fare riferimento alle varie aree d'intervento in cui si può articolare la formazione permanente dei capi:

- 1°. Vita di fede (*dimensione personale e comunitaria*)
- 2°. Scelta scout (*maturazione dell'adesione ai Valori e nella testimonianza*)
- 3°. Servizio educativo (*approfondimento metodologico e di tematiche connesse all'educazione*)
- 4°. Impegno politico/sociale (*partecipazione e servizio nel territorio*)

La Co.Ca. quindi fissa:

- le attività concrete da realizzare (*cose da fare*)
- i tempi (*quanto e con che durata*)
- i come (*modalità di realizzazione*)

Stabilisce due o tre momenti nel corso dell'anno (*es. Natale, Pasqua e prima dei campi estivi*) per verificare l'aderenza al programma e la modificazione dei comportamenti dei capi rispetto alle scelte di formazione fatte (*verifica Progetto del Capo*).

Per avere una idea concreta di come si possono sistemare all'interno dell'anno tutte le attività fra i tanti possibili, diamo **un esempio di calendario**.





Francesco Silipo

Il progetto del Capo:

più difficile da dire che da fare

Capo in una comunità di adulti che svolgono il proprio servizio avendo come comune riferimento il Patto Associativo Agesci. A questa persona è rivolto il Progetto del Capo. Al Capo è chiesto di progettarsi.

Forse la definizione è incompleta e certamente dall'interpretazione delle sue singole voci (Co.Ca., capo, adulto) possono derivare mille interpretazioni sul significato, contenuto, modalità di utilizzo del Progetto del Capo. Il Progetto del Capo è spesso considerato uno strumento difficile da fare e difficile da usare, tanto che il Consiglio Generale del 2002 ne ha chiesto una verifica demandandola alla Formazione Capi Nazionale, però forse si può cercare di renderlo una cosa agevole...

Per esempio si possono individuare alcuni elementi essenziali:

- **essere adulti:** potremmo tradurre il termine adulti con autonomi. Può significare allora poter farsi carico di se stessi, saper scegliere e scegliere ciò che è buono, avere uno spazio nelle relazioni con gli altri, avere chiari i propri valori;
- **importanza del progettarsi:** crescere come adulti richiede una capacità progettuale della propria vita, la capacità cioè di saper cogliere il momento che si sta vivendo, di individuare la direzione di marcia, la strada da percorrere, il tempo necessario per camminare, ecc.;
- **il punto di partenza** è il 5% di buono che c'è in me. Perché affossarsi? La sottile differenza tra presunzione ed ottimismo deve far propendere per il secondo. Allora è meglio investire i propri talenti piuttosto che flagellarsi per le proprie mancanze!
- **gli orizzonti:** sono quelli contenuti nel Patto Associativo, i modelli di buon cittadino e buon Cristiano, "l'uomo che regge in mano la Bibbia e nell'altra il quotidiano";

- **la verifica:** serve a fare memoria di quello che è stato di noi, nel corso del cammino del progetto. Come in un gioco appassionante, ci spremiamo divertendoci, finito il gioco ci fermiamo e prendiamo fiato ed infine ci guardiamo indietro ripensando a come ed a che cosa abbiamo giocato.

- **il luogo e il tempo.** Non possono che essere la Co.Ca e i luoghi ove il Capo svolge il proprio servizio. Così il tempo, anzi forse meglio l'occasione, è quello del servizio e a questo deve essere ispirato: sarà diverso il progetto del capo tirocinante da quello del capo che dice addio alla Co.Ca. Come fare il Progetto del Capo? Basta un piccolo Gioco per capire che il Progetto ciascuno l'ha già pronto! E che forse basta solo scriverlo in bella copia...

- 1) Guardatevi allo specchio e, con un bel sorriso, raccontatevi quattro vostre qualità (il famoso 5% di buono) che riscontrate nel vostro servizio, nella Vita di Fede, nella vita in associazione e in quella nella realtà che vivete.
- 2) Disegnate le vostre mani su di un foglio di carta e scrivete ciò che sapete fare come educatori scout.
- 3) Se voi camminaste come un animale, che animale sareste? Il ritmo nel cammino è importante quanto la direzione. Non ci si deve imporre una velocità non adeguata a se stessi.
- 4) Infine immaginatevi tra 2, 3 anni, come sarete, come vorreste essere come Capi...

In altre parole: **come sono oggi (analisi), come voglio essere tra un po' (obiettivi), quali sono i miei tempi e quali strumenti posso utilizzare.** Scrivete tutto con cura e... il progetto è fatto! Forse la prima volta sarà un po' grossolano ma prendendoci la mano potrà essere sempre più affinato. Diventerà allora qualcosa di veramente facile da fare e da usare, strumento da utilizzare non di cui parlare! ☀



Come fare il progetto educativo

Cosa è

È uno strumento che ci si dà per esser meglio fedeli ad una scelta.

Educare i ragazzi, essendo consapevoli del senso delle proposte è una cosa che possiamo fare solo con una buona dose di chiarezza, personale e di gruppo per questo usiamo strumenti che ci aiutino ad essere espliciti negli obiettivi condivisi, per essere fedeli agli obiettivi, per verificarne il raggiungimento.

Significa darsi delle modalità che aiutino ad essere fedeli all'idea iniziale: attento ai bisogni, consapevole dei fini, sensibile alle relazioni, capace di riconoscere i limiti, concreto e puntuale nell'immaginare e nel realizzare i passi, pignolo nel verificarsi...

da materiale della
 Formazione Capi nazionale

Le Fasi Fondamentali (cicli)

- immaginazione ➤ *il possibile, il desiderato*
- scelta ➤ *discernimento, priorità*
- fissazione di mete ➤ *esplicitazione di aree di risultati apprezzabili (+,-)*
- determinazione di obiettivi ➤ *realismo circoscritto, misurabilità*
- programmi di azione ➤ *tempi, responsabilità, azioni, risorse*
- coinvolgimento ➤ *comunicazione motivazione*
- valutazione di risultati ➤ *franchezza, frustrazione, punti (+,-)*
- utilizzazione delle valutazioni per sviluppare e svilupparsi

I Rischi

- nominalismo ➤ *Enunciazione dei principi*
- astrattezza ➤ *Mete non reali*
- particolarismo ➤ *perdita della visione d'insieme*
- meccanismo ➤ *"basta scrivere"*
- paralisi dell'azione ➤ *eccesso di analisi*

Come stendere un progetto

Il risultato

- riflessione (breve) sui riferimenti educativi e l'ambiente
- esplicitazione della "visione" educativa della Co.Ca.
- obiettivi comuni alle diverse unità (priorità/aree critiche....)
- azioni prioritarie di "collegamento" (es. passaggi, staff, continuità....)
- obiettivi di Co.Ca. (verso l'esterno, verso le unità, crescita interna)
- modalità di valutazione/verifica

Il processo

- incontro di riflessione e bilancio
- individuazione dei temi prioritari/comuni
- lavoro nelle staff per gli obiettivi di unità
- gli animatori di Co.Ca. propongono obiettivi specifici Co.Ca.
- definizione di una intelaiatura di programma del gruppo (staff, incontri-base, verifiche...)
- discussione e "ufficializzazione" del progetto

Un possibile schema

- A. obiettivi grandi
- B. obiettivi concreti
 - qui – oggi, con i nostri ragazzi
- C. l'analisi delle forze
 - chi siamo, cosa sappiamo fare, che tempi
 - che possibilità abbiamo
- D. la scelta delle priorità
- E. la scrittura
 - dell'individuazione delle scelte
 - dell'opportunità,
 - dei passi da compiere,
 - dei risultati che si vogliono ottenere,
 - delle forze che ci si impegna a mettere in campo
- F. la realizzazione
 - di gruppo
 - nelle unità
 - di Co.Ca.
- G. la verifica
 - per capire cosa è stato raggiunto, cosa non era corretto negli obiettivi (troppo teorici? troppi? troppo limitati?)
 - cosa ha funzionato e cosa no nei mezzi

Come e quando? Un possibile CALENDARIO dei lavori

1° fase	tempo	Analisi interna/esterna al gruppo un uscita di fine settimana (sabato e domenica)
2° fase	tempo	Riferimento ai valori scout (<i>desumibili dalla Legge, Promessa, P.A.</i>) ed evidenziazione delle contraddizioni emerse dalla lettura della realtà di gruppo un incontro serale di Co.Ca.
3° fase	tempo	Scelta delle Aree d'impegno prioritario (<i>obiettivi</i>) in rapporto alle "urgenze" educative rilevate un incontro serale di Co.Ca.
4° fase	tempo	Verifica nelle pattuglie di branca degli obiettivi individuati, rileggendoli sui bisogni dei ragazzi della branca e traducendo gli obiettivi così verificati in programma di unità (attraverso l'utilizzo degli strumenti della branca e delle leggi educative) due incontri di pattuglia di branca
5° fase	tempo	Presentazione dei programmi di unità (<i>traduzione in "cose da fare" e "modi di essere" degli obiettivi educativi stabiliti nella 3° fase</i>) Verifica degli obiettivi rielaborati della unità e delle motivazioni, coordinamento del Progetto da uno a tre incontri serali di Co.Ca.
6° fase	tempo	Verifica comunitaria del P.E. uno o più eventi comunitari di gruppo
	come	Creare una situazione (<i>gioco, incontro, attività, ricorrenza, manifestazione</i>) in cui Capi e ragazzi siano chiamati a testimoniare il cambiamento avvenuto nel loro atteggiamento, rispetto gli obiettivi fissati nel P.E.

Programmi di unità

Utilità del confronto

Sapersi programmare è una dote, un talento che va curato, innaffiato, accudito giorno per giorno. Le situazioni che la vita ci pone innanzi, infatti, possono mutare repentinamente sino a disegnare scenari che poco tempo prima parevano impensabili. È insito nella vita e nell'evoluzione dell'uomo, dunque, maturare quest'arte: fermarsi, fare il punto della strada, individuare strategie e tattiche utili a superare i nuovi problemi, decidere quali strumenti adoperare per raggiungere lo scopo che ci si prefigge con il minor sforzo possibile. L'alternativa è l'alienazione, la sensazione di non sentirsi a posto con sé stessi; in altri termini, potremmo dire, l'insuccesso.

Saper programmare per altre persone, forse, è un'operazione ancor più difficile e delicata, soprattutto se si realizza quanta responsabilità implichi il dire certe parole o il fare certe altre cose per chi, in quel momento, è "recettivo" nei nostri confronti. In entrambi i casi, tuttavia, l'arte del programmare ha bisogno di **elementi essenziali: l'osservazione, l'intuito, la conoscenza degli strumenti a disposizione, la chiarezza degli obiettivi che ci si propone**. Tutto questo si traduce in una parola che nel gergo scout - come, del resto, nel linguaggio della vita - è ineludibile: scelta.

Anche la programmazione delle attività da portare avanti annualmente all'interno delle nostre unità non sfugge a questa logica. È vero: esistono branche, come i lupetti o il reparto, in cui i cosiddetti programmi di unità suggeriscono già una impostazione predefinita, quasi che il capo, o meglio i capi dello staff, dovessero solo adattarne i tempi e i modi per promuoverli a favore dei ragazzi. Ma ciò non costituisce né un dogma di fede né un immutabile canovaccio che chiede semplicemente di essere seguito. **Rimane sempre quel margine di scelta di cui si diceva, che non può prescindere dall'analisi attenta ed amorevole dei ragazzi che ci sono affidati**. Cioè: non tutto deve essere fatto né tutto può essere fatto solo perché il metodo lo prevede. Il metodo è uno strumento preziosissimo, che va condotto per mano verso il traguardo che si è scelto di raggiungere. Non solo: molte volte diamo letture diverse della situa-



Paolo Martari

zione educativa da affrontare; altre volte ci troviamo in disaccordo con chi, capo, lavora al nostro fianco. Troppo spesso corriamo il rischio di "inventare" le attività da proporre senza dare continuità a quanto si è iniziato negli anni precedenti, con il rischio di inutili ripetizioni. Basti pensare alle dinamiche che si creano ogni volta che lo staff cambia: nuovi rapporti da impostare, nuove affinità da creare, un'identità comune da costruire.

Un aiuto per questi quotidiani problemi, forse, può essere l'antica, vecchia e spesso bistrattata Co.Ca.. Sì, proprio quel luogo in cui si manifestano le diverse anime del gruppo, dove c'è il sapiente ed il novellino, il logorroico ed il taciturno, l'entusiasta e il timido. Ma dove è riposta quell'esperienza educativa che è frutto della tradizione orale e degli errori già compiuti, dove convivono i capi che hanno già - prima di noi - seguito la progressione personale di quei ragazzi, conosciuto le loro famiglie, definito il contesto sociale di riferimento. Sono gli stessi capi che hanno redatto il P.E., strumento essenziale perché la proposta educativa del gruppo sia davvero unitaria e continuativa. Perché ciò accada è però necessaria una ulteriore dote: l'umiltà; la capacità di chiedere aiuto e di imparare, senza presunzione, che nessuno nasce educatore, ma che il bene del ragazzo, si può perseguire **solamente assieme, attraverso il dialogo ed il confronto costruttivo**. Fuori da me, fuori dal "mio" staff c'è una ricchezza educativa notevole: basta la fiducia. ☀

Il rapporto con i genitori

Condividere i valori, collaborare per il progetto

Simone Casadei

U

Uno dei compiti che la Co.Ca. in generale e lo Staff di Unità in particolare non può non onorare è quello di instaurare e mantenere rapporti con le famiglie degli educandi: "Il Capo ha capacità di ascolto e di osservazione del ragazzo e della ragazza e ne conosce gli ambiti di vita, primo fra tutti la famiglia, con cui sono necessari dei contatti frequenti e che possono essere anche coinvolti nella definizione degli obiettivi concreti della Progressione Personale" (art. 33 del Regolamento Interbranca).

Solo in presenza di un'unitarietà e di una condivisione di fini, mezzi ed obiettivi tra i genitori e lo Staff, infatti, è possibile pensare ad un'azione educativa efficace: *"La Comunità Capi cura l'attuazione del progetto educativo, l'unitarietà della proposta scout e il dialogo con le famiglie, principali responsabili dell'educazione dei ragazzi"* (dal Patto Associativo).

Non dobbiamo mai dimenticare che la nostra proposta si affianca e si integra a quella, fondamentale e preponderante, della famiglia. Solo così lo scautismo non diventerà una proposta tra le tante, un modo come un altro per impegnare il tempo libero dei ragazzi. Solo così avrà luogo un vero e proprio coinvolgimento della famiglia che, intenzionalmente, diventerà **co-partecipe** della proposta scout: *"Dal punto di vista dei genitori, lo scautismo dà salute e sviluppo fisico; insegna la tenacia, l'ingegnosità, l'abilità manuale; dà ai ragazzi disciplina, coraggio, cavalleria e attaccamento alla comunità in cui vivono; in una parola sviluppa la personalità, che è più necessaria di qualsiasi altra cosa al ragazzo per farsi strada nella vita"* (B.-P., Suggerimenti per l'educatore scout).

Per realizzare tutto ciò, è necessario che contenuti, finalità e strumenti utilizzati durante le attività, e riassunti nel **Progetto Educativo di Gruppo, siano portati a conoscenza delle famiglie**, e da loro condivisi. In occasione degli incontri con i genitori (sia in quelli istituzionali sia quelli informali e sporadici) occorre "spiegare tutto bene", evitando di rimanere sul generico pensando che "tanto non capirebbero"; occorre sfruttare al meglio la voglia di essere partecipi di alcuni genitori; occorre sentirsi "colleghi" (perché orientati verso la stessa direzione) dei papà e delle mamme dei nostri educandi; ...: *"Quando il capo si è assicurato simpatia e appoggio da parte dei genitori del ragazzo, conducendoli a una collaborazione reciproca e a un più pieno interesse nel funzionamento del reparto e negli scopi del movimento, allora il suo compito diviene relativamente meno gravoso"* (sempre B.-P., nello stesso "sacro testo" di prima!).

Un'attenzione pedagogico-relazionale va prestata infine per il rapporto singolo: i ragazzi sono spettatori molto attenti del contatto tra i loro "Capi" e la famiglia. In questo senso, occorrerà prestare attenzione affinché il normale rapporto con i genitori non appaia, agli occhi dei ragazzi, come un "tradimento". Andrà quindi fatto in assoluta trasparenza agli occhi del ragazzo, motivandolo e rassicurandolo; dovrà sapere che, tranne fatti davvero gravi e con conseguenze legali, a lui verrà sempre riservato una sorta di "segreto professionale" che gli consentirà di aprirsi (se lo vorrà) nei colloqui della PPU senza timore che un contenuto riservato venga rivelato ai suoi. Anche ai genitori questa riservatezza andrà spiegata non solo come indispensabile, ma anche come utile a loro stessi e al bene dei ragazzi: soprattutto in adolescenza, infatti, i ragazzi debbono per crescere trovare figure di riferimento e identificazione sganciate dalla famiglia. Le cercheranno comunque... se le troveranno in quegli educatori i cui valori sono condivisi anche dalla fami-

Una fotografia della vita di Co.Ca.

Sondaggio nazionale sulla vita nelle nostre Comunità Capi

Hanno risposto 147 capi di 122 Comunità Capi da tutte le regioni tranne
Sardegna, Valle d'Aosta e Molise.

Paolo Natali

Anzitutto due parole per chi ha contribuito al presente studio compilando il folle questionario che ha girato le caselle email di tutta Italia: la prima è un grazie, la seconda è un non credete troppo all'utilità che i risultati del sondaggio potranno avere per la vostra vita, giacché non siamo che poveri dilettanti della statistica. Ricondotto così a necessaria umiltà, il lavoro di raccolta ed elaborazione che è stato svolto, se non migliorerà sensibilmente le nostre esistenze, potrà darci un'idea più puntuale dell'argomento di cui si sta par-

lando, aiutandoci così a capire meglio il resto del contenuto di questo numero. Quale migliore chiave di lettura, infatti, se non una fotografia della situazione? I risultati che compaiono di seguito sono raggruppati per aree tematiche, e sono stati ottenuti incrociando le risposte a diverse domande, contenute in parti differenti del questionario somministrato; ciò dovrebbe dare una maggiore verosimiglianza al complesso della ricerca. Qua e là sono state anche citate alcune risposte significative, indicando solo il luogo di provenienza.

1. Numerosità della Co.Ca.

Dimensione media: 15,43 componenti

Il dato della dimensione media a livello nazionale può essere scomposto in diversi modi. Si può osservare che la Co.Ca. nei centri urbani è mediamente più piccola di quella fuori città:

Dimensione media nei centri urbani (>200.000 ab.): 13,73 capi

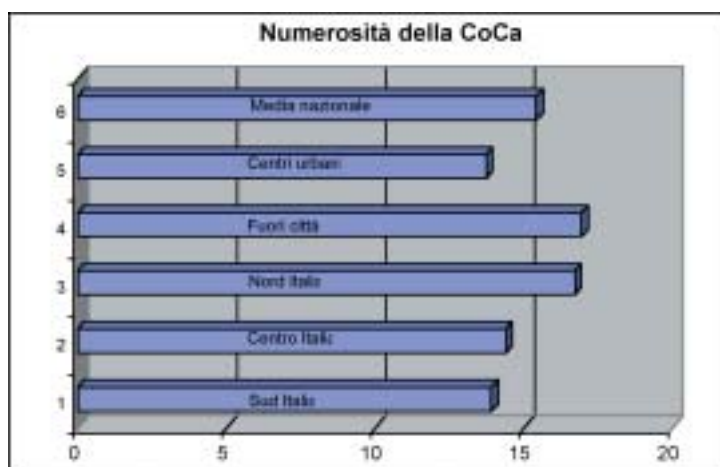
Dimensione media fuori città (<200.000 ab.): 16,94 capi

Allo stesso modo, scomponendo per aree geografiche, si può notare che la dimensione della Co.Ca. decresce dal Nord al Sud del nostro Paese:

Dimensione media al Nord (fino Liguria ed Emilia-Romagna): 16,71 capi

Dimensione media al Centro (fino Lazio e Molise): 14,38 capi

Dimensione media al Sud (comprese le isole): 13,92 capi



2. Frequenza delle riunioni di Co.Ca.

La frequenza delle riunioni rivela che la maggior parte delle Comunità si riunisce almeno due volte al mese:

- 45% ogni 15 giorni;
- 38% settimanalmente;
- 9% mensilmente;
- 5% ogni 3 settimane;
- 3% altro.

È significativo il fatto che quasi nessuno abbia dichiarato che la propria Co.Ca. si riunisce a richiesta (on demand): molti di coloro che lo hanno scritto hanno infatti segnalato anche che uno scadenario esiste, includendo dunque la propria risposta in una delle categorie riportate.



3. Scadenza del programma di Co.Ca.

Il programma dell'attività di Co.Ca. è, nella grande maggioranza dei casi, definito su base annuale:

- 71% annuale;
- 10% trimestrale;
- 16% senza programmazione definita;
- 3% altre scadenze.

È interessante la soluzione di un gruppo che ha programmazione "annuale, con verifiche trimestrali" (da Castel San Pietro), e le lamentele di diversi gruppi che hanno difficoltà a rispettare lo scadenziario dato a inizio anno.

4. Utilità della Zona/Area

Il 28% degli intervistati ritiene che l'attività in Zona non sia utile per la vita di Co.Ca., il 2% ha una posizione di scetticismo o comunque intermedia, mentre per una buona maggioranza del 70% la Zona o l'Area appaiono come utili veicoli di formazione individuale che si riflettono sull'efficienza della vita di Co.Ca.

5. Accoglienza e tirocinio

Il dato che emerge immediatamente è che vi è una notevole varietà di usi e costumi per quanto riguarda sia l'accoglienza in Co.Ca. che il periodo di tirocinio.

Nel 42% dei gruppi coinvolti nella ricerca non vi è una vera e propria **cerimonia di accoglienza**, né la discussione del Patto Associativo, mentre nel 24% dei gruppi non esiste il concetto di tirocinio ed un ulteriore 8% dichiara che esso è solo una pura formalità. Incrociando i dati su accoglienza e tirocinio, emerge che nel 29% dei gruppi **il nuovo capo non riceve nessuna delle due attenzioni**, e si trova immediatamente immerso nell'attività senza che la Co.Ca. si curi più del suo status di capo giovane. Nei gruppi restanti, le modalità sono le più varie: si va dalla cerimonia prestabilita, alla cena in campagna, fino addirittura ad "un momento goliardico" (da Vicenza). Per quanto riguarda il tirocinio, alcuni ne delegano ogni aspetto alla Zona, altri organizzano attività specifiche, altri ancora prendono semplicemente misure quali non assegnare incarichi di Capo Unità al primo anno in Co.Ca., lasciando che il trapasso delle nozioni all'interno degli staff, "come una mano invisibile possa preparare il tirocinante in maniera adeguata" (da Palermo).

6. Le attività della Co.Ca.

Le tre attività che vengono svolte con maggiore entusiasmo sono:

- per il 31% dibattito sui problemi delle varie branche;
- per il 26% stesura del Progetto Educativo;
- per il 16% attività di formazione metodologica.

Alcuni manifestano gradimento per la catechesi anche se, specificano, dev'essere svolta in una certa maniera, altrimenti passa tra le attività pesanti. Altri ancora, in un certo numero, gradiscono molto l'uscita di Co.Ca.; in particolare in un gruppo essa viene chiamata "Pig Party" per via di una tradizionale grigliata (da Bologna).

Le tre attività più indigeste risultano essere:

- per il 41% le riunioni organizzative, in particolare per i momenti di gruppo;
- per il 23% la stesura del Progetto Educativo;
- per l'8% la catechesi quando è svolta male.

Curiosamente, il Progetto Educativo compare sia tra le tre attività più gradite che tra le tre più indigeste. Stessa sorte per la catechesi, probabilmente segno di quanto la modalità scelta per essa possa influire sulla ricezione della medesima.

7. Comunità o gruppo di lavoro?

Il 51% degli intervistati definisce la propria Co.Ca. come una comunità, sottolineandone alcune caratteristiche come quelle del vivere insieme momenti coinvolgenti e di agire in modo solidale, talvolta calcando sul fatto che "anche i momenti ufficiali diventano occasioni di serenità, di divertimento" (da San Donà di Piave). È importante che la Co.Ca. sia una comunità perché "non sono solo i ragazzi ad aver bisogno di crescere, ma anche noi" (da Mirano). Il 37%, invece, la ritiene suo malgrado un semplice gruppo di lavoro che non è nulla oltre ai propri obiettivi educativi. In particolare, le problematiche evidenziate dagli appartenenti a quest'ultima posizione sono che la Co.Ca. manca di unità, "fa fatica ad inescare e a mantenere dinamismi positivi" (da Roma), "a volte ho il dubbio che non abbiamo in comune neanche gli obiettivi educativi" (da Sondrio). Alcuni trovano il motivo di tale carenza in fattori quali "la numerosità, la varietà e il turnover di capi" (da Carpi). Una posizione all'estremo di questa linea è quella di una Co.Ca. che, a detta dell'intervistato, "si riunisce per affrontare

le emergenze, lungi dal sapere che cosa sono gli obiettivi educativi" (da Bologna).

Un restante 12% parla della propria Co.Ca. come di un ibrido tra le due figure.

8. Indice di gradimento dell'attività di Co.Ca.

L'82% dei capi WB si sentono coinvolti nelle riunioni di Co.Ca. e vi partecipano volentieri, con motivazioni abbastanza varie, che vanno da "abbiamo un buon metodo di lavoro" (da Milazzo) a "la sento la mia comunità" (da Vicenza). Il restante 18%, cioè chi è scontento, adduce come motivazione il fatto che la Co.Ca. è inconcludente, che perde tempo e simili.

Tra le idee su cosa migliorare della Co.Ca., questa categoria di intervistati pone spiccatamente l'accento sulla partecipazione, sulla dimensione del confronto e sulla preparazione dei capi giovani. Il 73% dei capi con CFA partecipa volentieri a Co.Ca., e la stragrande maggioranza di essi motiva la risposta ponendo l'accento sull'utilità formativa della comunità. Il 27% è scontento, e parla per la maggiore di problemi contingenti legati all'anno in corso, mentre alcuni ne fanno una questione di mancata fiducia della Co.Ca. nei propri confronti.

Tra le idee per migliorare, in questa categoria si parla di formazione capi, relazioni interbranca, ma anche di percorso spirituale ("più preghiera comunitaria", da Castelfranco Emilia) e di più stretto rapporto con il territorio ("vorrei una maggiore visibilità nel quartiere dove svolge attività il gruppo, mettendo più in pratica un'azione politica", da Firenze).

Il 57% dei capi con CFM partecipa volentieri a Co.Ca., con motivazioni generalmente legate al servizio svolto ("mi aiutano a fare un servizio migliore con i ragazzi" da Genova). Una percentuale rilevante, il 43%, è scontenta, adducendo come motivazione il fatto che le riunioni finiscono per essere una perdita di tempo. Sia gli entusiasti che i critici fanno proposte per migliorare legate ai rapporti interni alla comunità: "vorrei migliorare il mio rapporto con qualcuno della Co.Ca." (da Torino), "apprezzare lo stare insieme con attività pratiche e momenti intensi" (da Napoli). ☀

Da noi non si fa così

I rischi dello sbando, la non appartenenza associativa

Dedicato ai “mister no”. Dedicato a quelli che “è inutile che ci dicano cos'è e cosa fa la vera Co.Ca. tanto da noi va già bene così”. Spiacenti per voi: tradizioni ed esperienze di proposte educative consolidate in anni e anni di attività di gruppo sono belle e importanti; ma se una Co.Ca.- periodicamente- non fa i conti con Statuto, Progetto e Programma Educativo, PPU, Tirocinio e Progetto del Capo, è fuori rotta. Un po' come un computer a cui non fanno l'aggiornamento antivirus: è parecchio a rischio.

Mattia Cecchini

Chi dice “in Co.Ca. da noi funzioniamo già bene così” vive ancorato al passato.

Le parole dello Statuto sulla Co.Ca., sul Progetto e tutto il resto non sono vecchi libri di scuola che, letti una volta, vanno in pensione perché legati a esami già superati. Sono spunti, strumenti, da riprendere in mano all'inizio di ogni anno di attività. E non tanto per risolvere dilemmi tipo l'orario o il numero delle riunioni di Co.Ca. da fare in una settimana o in un mese. In ballo, qui, c'è qualcosa di più; c'è, se volete, l'essenza stessa della forza del movimento scout in Italia, che s'è dato regole e meccanismi per puntare a precisi obiettivi e senza i quali qualche problema finisce sempre per aprirsi. Se vogliamo credere che lo scautismo riesca a cambiare le cose, allora questo deve valere anche e soprattutto nella vita e nelle caratteristiche di fare e di porsi delle Co.Ca., capaci di rispondere alle provocazioni di Statuti e progetti da costruire. Altrimenti si rischiano situazioni tipo “paese che vai scautismo che trovi”. Altrimenti, ci si trasforma in attori consumati che salgono sulla scena del servizio fiduciosi che basti voler bene e far partire attività che poi tutto fila liscio. Così si diventa come quadri belli, dipinti in cui spicca la sgargiante uniforme e appare solo l'aspetto “frontale”, dell'andare verso i ragazzi coi nostri simboli e i nostri punti di forza; quando, però, tutti sanno che la vita Agesci non è piatta, non è a due dimensioni, e dietro quel quadro si agitano fatica, impegno, passione, conflitti, ma anche l'esigenza di avere un collante, il sentirsi parte di un qualcosa di più grande che legittima e dà forza. È o non è un rischio? Altrimenti, con-

tinueremo a stupirci (e a consolidare, invece di cambiare) per come, davanti a Statuto, Progetti, PPU, eccetera, ai campi di secondo tempo (i CFA) la gente vive un doppio sentimento contemporaneamente: da un lato “scopre” (spesso solo lì) e si appassiona all'ideale, alla bellezza di un sistema vitale dell'associazione ancorato a principi e impegni così tosti e nobili; dall'altro, si “deprime” dicendo frasi del tipo “sì ma tanto quando torno a casa...” Si sente in giro parlare di Co.ca. senza un Progetto Educativo da anni. È vero l'assenza di un AE, di una sede, di capi o i ragazzi difficili sono questioni che irrompono nelle vite di Co.Ca. e prendono il sopravvento. Ma chi è Capo non è responsabile solo verso i suoi ragazzi; lo è anche verso l'Agesci ed è dalla Co.Ca. che si mette in discussione e si sfida su Statuti e Progetti, che passa la sottolineatura dell'importanza e dell'esigenza dell'appartenza associativa. Che poi non vuol dire altro se non avere chiara la meta a cui tendere. Questo non significa attaccare l'idea di un'associazione articolata e ricca che sa scegliersi le frontiere su cui stare o mettere palle al piede delle Co.Ca., limitarne l'autonomia. Ogni Co.ca. deve rispondere ai suoi ragazzi, alle loro esigenze ed aspirazioni, al contesto sociale in cui vivono: è il modo in cui sceglie di farlo che cambia le cose e gli effetti. Regole, Statuto e libri non vogliono essere problemi in più, ma aiuti per sconfiggerli; anzi opportunità per allargare spazi di autonomia e innovazione delle Co.Ca. nate, guarda caso, per istituire un ambiente di dialogo e di amicizia in cui nessun capo si siede credendo di sapere tutto o di avere tutti gli strumenti. ☀



Conflitti di Co.Ca.

Mario Moioli

Sotto a chi tocca!

«Sotto a chi tocca... Ora rispondo alla tua domanda ma, attento, sottotraccia potrai trovare nel mio discorsino un attacco al fatto che non mi è mai piaciuto che te ne vada tutti i venerdì sera in disco».

«Sì, certo, è vero che manco da un po' la riunione di zona, ma tu allora? Hai saltato due Co.Ca. su quattro questo mese ed è meglio che te lo faccia pesare... Come si dice: "la miglior difesa è l'attacco", no?»

«A questa riunione sto zitto, così faccio capire che la mia distanza da questa Co.Ca. è abissale».

«E allora dimmi tu, genio dell'educazione, cosa mai avrei dovuto fare! Poi parli tu che non sei stato in grado di tenere più di 15 lupetti in Branco...».

Se questi sono pensieri sparsi di una Co.Ca. qualunque e non il Vietnam, qualcosa non va. Bisogna mettere via "l'arte della guerra" e "il principe" e rimettere i fiori nei cannoni. Che la gestione del conflitto sia essenziale per il buon funzionamento della Co.Ca. non è cosa nuova. Ma, a proposito di essenzialità, proviamo a rispondere a questa domanda: quale conflitto?

Se non badiamo alla **sostanza delle cose** e non lasciamo da parte gli umori, le simpatie e le presunzioni parliamo del nulla... Come possiamo essere buoni educatori se tra Capi non si discute di **contenuti educativi** ma di altro, di quello di cui, per esempio, non c'è traccia nel **Progetto Educativo**? Dovremmo averlo per mano ad ogni riunione di Co.Ca. e perfino usarne gli stessi termini, le stesse frasi. Il conflitto di cui abbiamo bisogno è sulle scelte totalmente

orientate sui ragazzi, depurate da ogni alto intento recondito. Allora è un conflitto efficace ed utile, certo non facile da gestire, ma che può formare davvero una comunità educante, non asfittica, preconceita e conformista, ma aperta, in tensione ma tesa al dialogo che fa crescere; allora è un conflitto strategico, che porta ad una sintesi condivisa e propulsiva dell'azione di tutti i Capi.

Da ciò discende la definizione del conflitto di cui non abbiamo bisogno, che non è per nulla necessario, anzi certamente nefasto. Il conflitto generato dalla **fiducia debole** negli altri Capi, dall'**orgoglio**, da una lealtà pelosa e di facciata, dall'assenza del rispetto sacro e profondo per le idee altrui e perfino per il modo di esporle è diseducante e diseducativo. Non potremmo certo ricomporre i conflitti in Clan se confondessimo in Co.Ca. il dialogo con la lotta greco-romana, il confronto con una gara di vis orandi e la correzione fraterna con i graffi sulle guance... Tuttavia non occorre, all'opposto, un untuoso savoir-faire che celi rancori e personalismi ma pronunciare frasi che trasudino l'umiltà, la dignità, il coraggio e la gravità del mandato a cui ci dedichiamo. Altrimenti non potremmo formare sin da bambini uomini e donne liberi perché aperti, critici e capaci di scegliere, che si dedichino al Senso.

Il conflitto negativo va soprattutto prevenuto, quando scatta è di difficile "gestione", va creato faticosamente, gradualmente e con costanza un **clima di fiducia, di rispetto, di modi belli e giusti in cui dire le cose e dirsele chiare con stima reciproca...**

Pronti a partire. Sotto a chi tocca! ☀



Il Capo gruppo

Graziella Landi

Chi è?

Il responsabile dell'azione educativa sui ragazzi

Il toccasana formativo di tutti i Capi

Il risolutore di qualunque problema a tempo scaduto

La figura inutile se tutto scorre bene, il colpevole assoluto se tutto va male.

Chi ha visto un ruolo associativo meno bersagliato e meno affettivamente coinvolto, alzi la mano!

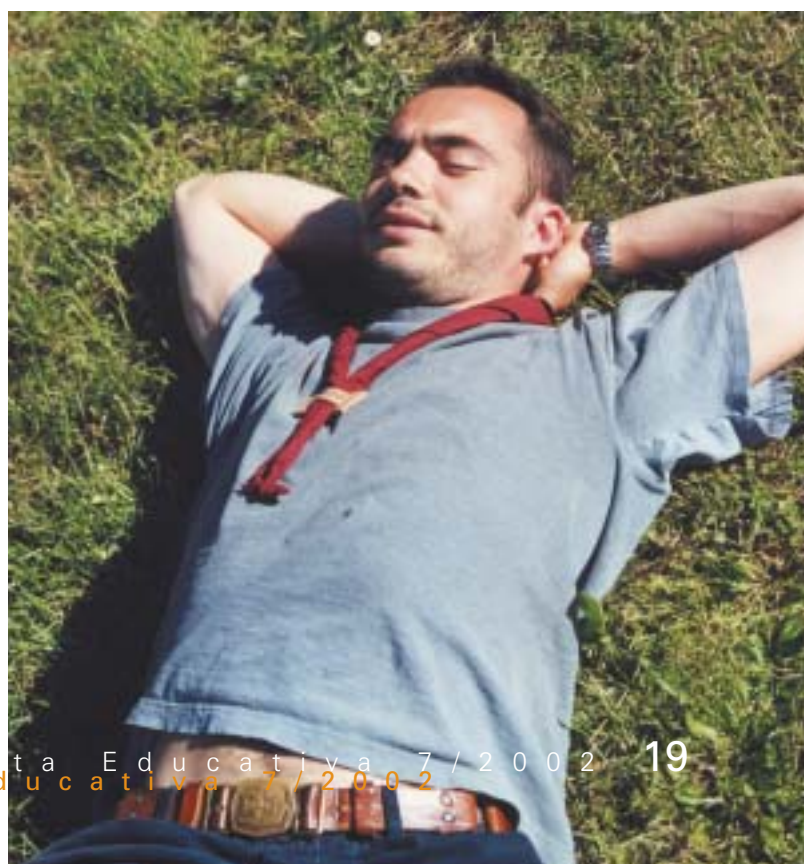
Eppure i suoi compiti - grazie a Dio - sono definiti dallo Statuto Agesci (cfr. art.13): *“la Co.Ca. esprime tra i capi della comunità capi una capo e/o un capo gruppo (ambidue se si tratta di un gruppo misto)”*. I neoletti devono garantire l'attuazione del PE, curare la formazione permanente di tutti i Capi, vigilare sul territorio, rappresentare la Co.Ca. dinanzi i genitori, la parrocchia, il sindaco, fare da cerniera col resto dell'Associazione. Quanto sono obbligati a passare tutte le super stimolanti notizie ed informazioni (formative e non) che arrivano da tutte le strutture associative a tutti i capi del Gruppo? Sempre lo splendido art. 13 dello statuto ci informa che:

“La capo gruppo ed il capo gruppo, d'intesa con l'assistente ecclesiastico di gruppo ed avvalendosi dell'aiuto della comunità capi, curano in particolare:

- a) *l'attuazione degli scopi e l'animazione della comunità capi;*
 - b) *i rapporti con gli altri gruppi e l'associazione, in particolare nell'ambito della zona;*
 - c) *i rapporti con associazioni, enti ed organismi civili ed ecclesiali presenti nel territorio in cui agisce il gruppo;*
 - d) *la gestione organizzativa ed amministrativa del gruppo.*
- La capo gruppo ed il capo gruppo, congiuntamente, hanno la rappresentanza legale del gruppo”*.

Sofferamoci un attimo sul termine **curare**...un antico dizionario spiega che *“aver cura corrisponde ad un pensiero accompagnato da affetto che muove l'uomo a prevenire o togliere un male o a procacciare un bene”*. Diciamoci la verità quante volte da Capo abbiamo apprezzato e seguito il consiglio del Capo Gruppo, riconoscendo così il suo ruolo preventivo? Le riunioni di Co.Ca. risultano inutili quando i dissenzienti - già fuori della sede - pensano ed agiscono per remare contro quanto deliberato! Quando tutto accade ad insaputa del Capo Gruppo, cosa arriverà sul suo tavolo? Un problema educativo od organizzativo risolvibile solo con ESTREMI rimedi. Perché la democrazia e la cura degli interessi di molti è purtroppo ANCHE questo: l'equità non fa

distribuire quello che piace di più al singolo! Così il CapoGruppo - espressione della Co.Ca. - nominato ad ottobre con tante aspettative positive, sicuro garante di clima fraterno e partecipazione associativa, diventa a giugno il giustiziere della notte. Il rischio è questo ed ancora peggio quando si dimentica la CORRESPONSABILITÀ, valore alto e nobile di cui si diventa consapevoli lentamente... si comincia col preparare insieme al Capo Gruppo una preghiera particolare, poi si passa all'essere propositivi al Consiglio Pastorale, fino ad esser capaci di stravolgere l'ordine del giorno della Co.Ca. con l'ultimo problema educativo che lo staff ha ritenuto di saper gestire ancora una volta... inefficacemente! Naturalmente si vuole il C.G. al patibolo, quando tutto va male. Però il C.G. non può essere sensitivo né punitivo e per evitare antipatiche metamorfosi occorre lucida e consapevole partecipazione alla vita di Co.Ca. che, tutta al completo e talvolta a maggioranza, è l'unica SOVRANA del Gruppo! ☀



Chi custodirà i custodi?

Stefano Costa

Non si finisce di mettersi in gioco

Chi garantisce che il percorso di formazione dei capi sia ben fatto, cosa assicura che i capi che fanno i formatori sappiano rispondere al meglio al loro compito? Chi ci dice che i cosiddetti "quadri" cioè il capogruppo, il Responsabile di Zona ecc. sappiano fare bene il loro lavoro?

Nel gioco dello scautismo il segreto anche da grandi è saper mettere in gioco, il che non significa fare fra adulti dei giochetti da bambini, ma vuol dire sapersi mettere in discussione, sentire la necessità di mantenersi in formazione, di aggiornarsi, di migliorarsi.

Come già abbiamo detto più volte su PE quest'anno è stato l'anno della Formazione Capi, l'anno in cui, proprio per non dare nulla per scontato e per non affogare nella routine, a livello centrale si è ridiscussa la formazione dei capi, il ruolo dei quadri e la loro formazione.

E ritorna così anche dal Consiglio Generale nascosta nelle pieghe a volte un po' difficili delle mozioni, la necessità che ognuno ad ogni livello si ponga in discussione, sia in ascolto ricettivo delle esigenze a cui deve rispondere con umiltà di servizio. Ognuno ha un essenziale dovere che è la responsabilità di fare al meglio il nostro lavoro di capi, rispondere alle esigenze educative dei nostri ragazzi e mettere ogni capo in condizione di farlo. **È una catena di responsabilità in cui è facile cadere in errori legati alla superbia e all'orgoglio: dal non voler apprendere, al sentirsi arrivati e superiori.** Il nostro è un cammino formativo che non ha termine e in cui i ruoli diversi (dal tirocinante al capocampo nazionale) sono sempre e solo ruoli di servizio.

L'educazione non è un insie-

me di tecniche, ma l'uso relazionale ed intenzionale di tecniche per cui **non è il solo "sapere" che fa un buon educatore, ma è il "saper essere ed il saper fare" e soprattutto il "sapersi relazionare"** che significa ad esempio chiedersi sempre il perché delle cose (perché un rapporto va in modo e un secondo in un altro ad esempio), il sapere che nelle relazioni fra persone sempre ed in ogni caso, comunque vada c'è anche il contributo mio oltre a quello dell'altro (di solito si pensa che se vanno bene è merito mio, se vanno male colpa dell'altro).

Per evitare che sia solo l'anzianità di servizio a portare gli "elefanti associativi" a diventare formatori dei giovani capi il Consiglio Generale del 2002 (cioè i rappresentanti dei capi di tutte le Zone eletti nelle assemblee regionali) ha ribadito le **competenze che il "formatore" deve possedere**, già individuate nel '91: **la capacità di usare un linguaggio semplice e comprensibile, stimolare l'innovazione pedagogica e metodologica, lavorare in équipe, animare gli adulti, stimolare la traduzione del metodo nella realtà locale attivando l'intenzionalità educativa, stimolare e curare la formazione ricorrente in sé e negli altri.**

Un bravo capo con i ragazzi e così come un bravo formatore con i capi si riconosce poi nella pratica perché ha un bello stile, quello che chiediamo ai nostri ragazzi: è preciso, puntuale, rispettoso, non invade il campo degli altri, sa stare al suo posto e cerca sempre di stare in ascolto, aperto ed interessato alle opinioni degli altri e pronto ad accettarle e valorizzarle, pronto a dare spiegazioni delle proprie idee non basate sul "io ho esperienza, so io come si fa, fidati", ma sul vero significato pedagogico e psicologico; a questo proposito non è poi male se, facendo il formatore, ha esperienze di qualità significative in generale e in particolare nei campi legati alla relazione, pedagogico, formativo, di prevenzione, di trattamento con i giovani, anche esterne all'Associazione.

Ecco che così siamo tutti un po' garantiti e sappiamo che ci sono regole che valgono per tutti, così se un capo di vecchia esperienza penserà di essere il depositario dello scautismo, unico docente autorizzato a insegnarlo, ma non sarà in grado di stare serenamente con gli altri, non saprà trattare gli adulti da protagonisti, non saprà far emergere dai giovani il loro potenziale innovativo nell'educazione... allora sappiamo che possiamo dirgli tranquillamente di mettersi in discussione sul serio o di tornarsene a casa. 🌞



Che tipo di comunità?

Prima di cominciare a scrivere questo articolo avevo pensato di affrontarlo con un taglio sociologico, prendendo spunti e suggerimenti da quella branca della disciplina che si occupa di Teoria dell'Organizzazione. Perché, forse senza che i suoi membri ne siano consapevoli, anche la Co.Ca. è una organizzazione e conoscere alcune caratteristiche del fenomeno organizzativo può contribuire a far funzionare meglio le nostre comunità capi. Ho cambiato idea e per la particolare complessità del tema, difficilmente sintetizzabile in un breve articolo, e perché ho riletto un intervento di Franco la Ferla, apparso sul numero 1 di Servire, anno 1997. Questo testo mi ha sollecitato a ripensare alla mia esperienza di Co.Ca. e ad utilizzarla per la stesura di questo articolo.

- La Co.Ca. è una comunità?** Senza dubbio, in quanto è formata da persone che hanno in comune una Promessa, una Legge, un Patto, che vivono in uno stesso territorio, che condividono un medesimo progetto educativo. Persone però che non si sono scelte, ma che sono comunità proprio perché in quel momento storico ed in quel territorio hanno deciso di fare educazione secondo il metodo scout. È il qui e l'oggi, oltre ai valori ai quali fanno riferimento, che fa di loro una comunità.
- **È una comunità di capi.** Con questo intendo dire che la prima ragione per cui queste persone sono insieme è che hanno scelto di essere degli educatori. È una motivazione da tenere costantemente presente. Non nego, anzi ho ben presente, come vi sia la necessità di curare la dimensione della socialità perché la comunità cresca e con essa la qualità della proposta che facciamo ai ragazzi, ma il motivo del nostro essere insieme è un altro. Non siamo una comunità di vita e nemmeno una compagna.
 - **È una comunità di cristiani.** Questo vuole dire che il pregare insieme, il celebrare aiuta la comunità a crescere, rinsalda i legami fra le persone, dona la forza dello Spirito alla comunione fra le persone.
 - **È una comunità di uomini e di donne, che si arricchiscono** nel reciproco incontro e nella valorizzazione



ne delle singole differenze. È, o almeno sarebbe bene che fosse, una comunità verticale in cui convivono e si arricchiscono vicendevolmente persone che hanno età ed esperienze diverse, anche se in alcuni momenti questa verticalità è impegnativa da gestire. Penso ad esempio alle dinamiche nuove che devono maturare quando, dopo aver preso la partenza, un rover o una scolta entrano in Co.Ca. e si relazionano da capi con il loro capo clan, la loro capo fuoco. Lo stesso vale per il capo clan e la capo fuoco.

È una comunità che aspira ad essere stabile, ma che quotidianamente si trova a dover convivere con il mutare delle condizioni di vita o di lavoro dei suoi membri. È una comunità in costante cambiamento.

È una comunità educante. Non solo è una comunità di educatori, ma lei stessa si pone, attraverso i rapporti, le alleanze, i progetti, le reti che sa costruire con altri, come soggetto di educazione in quel territorio.

- **È anche una comunità autoeducante**, perché ha cura della crescita di ognuno dei suoi capi e si dà occasioni e strumenti perché questa crescita sia possibile.

È infine una comunità di gente che spera, che crede nel futuro, che si impegna a lasciare il mondo un po' migliore di come l'ha trovato. ☀

Capi catechisti

Rosaria Facchinetti
Équipe Campi Bibbia

La formazione catechetica dalle indicazioni del P.U.C. alla loro attuazione nell'anno e in un programma pluriennale.

Fra i compiti che la Comunità Capi deve svolgere c'è la formazione catechetica dei capi.

Il Progetto Unitario di Catechesi (PUC) nei paragrafi 186, 187, 188 riporta:

“La Comunità Capi non è una comunità di vita, ma una comunità di servizio educativo all'interno della comunità civile ed ecclesiale.

La scelta cristiana nella Chiesa che i Capi compiono li impegna ad orientare la loro azione educativa secondo questa opzione ed a mettersi al servizio della Chiesa per la evangelizzazione e la iniziazione cristiana.

Attraverso il ministero dell'Assistente, mandato dal Vescovo, la Comunità Capi fa parte a pieno diritto della Chiesa locale, medita la Parola di Dio, celebra l'Eucarestia e partecipa alla missione della Chiesa.”

“Ogni capo in quanto educatore della fede riceve in qualche modo un mandato, esercita un «ministero di fatto» (cfr. Evangelizzazione e Ministeri n.67).

Il riconoscimento ecclesiale che i Vescovi hanno dato alla nostra Associazione significa un vero mandato di essere testimoni e portatori del lieto annuncio: ogni capo, tramite la propria Comunità Capi, diviene partecipe di questa missione, che comporta una grossa responsabilità.”

“La Comunità Capi vive all'interno della comunità ecclesiale con un proprio ruolo, che è quello di sviluppare l'azione educativa dello Scouting: un metodo educativo che mette in particolare evidenza lo sviluppo integrale dell'uomo nelle sue diverse potenzialità e l'integrazione della fede e di tutta l'esperienza cristiana con la vita personale e quotidiana.

La Comunità Capi, vivendo il proprio carisma, si pone perciò all'interno della comunità cristiana con un ruolo di complementarità.”

Ma come e cosa fare per realizzare questo compito, a volte considerato non alla stregua della stessa competenza metodologica?

È ancora dal PUC che traiamo le indicazioni ai paragrafi 191, 195:

Per poter svolgere il loro servizio di educatori della fede, i Capi hanno bisogno di vivere essi stessi quelle esperienze di vita cristiana che si sono impegnati a trasmettere.

La Comunità Capi deve quindi assicurare la formazione di base e la formazione permanente, che aiuti i Capi ad approfon-

dire la loro vita cristiana secondo la «spiritualità del capo». Per «spiritualità del Capo» intendiamo un particolare atteggiamento interiore, frutto di un cammino e di un cosciente impegno formativo.

Linee portanti di questa spiritualità:

- **una solidità acquisita nel tempo** della propria crescita e nell'Iter di formazione capi, che approda a una certa sicurezza del proprio progetto umano-cristiano, della propria fede, delle proprie scelte sia generali che quotidiane, e del proprio essere Capo nello Scouting.
- **una continuità** che superi gli sbalzi di umore, le stanchezze, le delusioni. Il mestiere di Capo è troppo importante e decisivo nell'animo del ragazzo, e non ci si può quindi permettere di abbandonarli a intermittenza, o di allentare l'interesse verso di loro, né tanto meno di influenzarli con la propria debolezza, con la sfiducia in sé e negli ideali che si propongono. Non si pretende che il Capo sia infallibile o impeccabile, ma che abbia ormai raggiunto una padronanza di sé che lo rende capace di continuità. È chiaro che le inevitabili crisi che sopravvengono verranno affrontate nella Comunità Capi, che ha il compito di sostenere il cammino del Capo.
- **una responsabilità globale verso i ragazzi** che, volere o no, tendono a rassomigliare al Capo. Non è paternalismo, né volontà di creare a propria immagine e somiglianza, non è attaccamento morboso e permaloso, malato di gelosia e ricatti, ma è un rapporto gioioso e fecondo in cui la convivenza e la condivisione sono di primaria importanza.

Queste tre virtù (solidità, continuità, responsabilità) si possono anche riassumere nella speranza, nella fiducia, nell'ottimismo: cioè nella certezza di essere strumenti di Colui che solo è Maestro e Padre, e solo è educatore nel senso più vero.

Credo che sia assodato e chiaro il meccanismo che si può trasmettere ciò che si possiede. L'educazione scout si realizza attraverso l'esperienza, e **l'annuncio della buona novella ha bisogno di testimoni più che di predicatori.** Questo significa vivere la propria fede nel quotidiano e con la consapevolezza che non è qualcosa di separato da relegare alla Messa domenicale.

La Comunità Capi che ruolo gioca, quali sono i punti programmatici ai quali fare riferimento, per formare i capi e per



supportarli nella loro azione educativa, e per fare essa stessa esperienza di Cristo?

La proclamazione e l'ascolto della Parola di Dio (missione profetica)

Comprendere il linguaggio biblico, unico e molteplice, dei vari libri della Bibbia e saper cogliere il messaggio di Dio all'uomo di oggi.

La Comunità Capi deve programmare la formazione permanente all'ascolto-interpretazione-attualizzazione della Parola di Dio, soprattutto nella sua concretizzazione biblica. Lo studio della Bibbia richiede una programmazione per una conoscenza graduale. E per questo la Comunità Capi è facilitata se consapevolmente pensa ad un cammino di formazione permanente, che non si esaurisce in un anno, ma rimane punto di riferimento nel tempo.

Ad esempio introduzione generale alla Bibbia, conoscenza approfondita di un Vangelo e poi dei quattro Vangeli, degli Atti, delle Lettere degli Apostoli, di alcuni libri più importanti dell'Antico Testamento, temi biblici, ecc.

La conoscenza della Bibbia può realizzarsi partecipando ai Campi Bibbia o partecipando a Corsi Biblici in collegamento con la Chiesa locale, ma rimane fondamentale il fatto che a ciascun capo è aperta la possibilità di esercitare il «senso della fede e la grazia della Parola» e la possibilità di arricchire la fede dell'uno con la fede dell'altro.

La celebrazione liturgica (missione sacerdotale)

Anche per la formazione alla preghiera e alla liturgia è

necessario che la Comunità Capi sappia darsi un programma. La preghiera delle riunioni, pensata e preparata, arricchita di simboli e segni, le celebrazioni (penitenziali, eucaristiche, di adorazione, veglie, ecc..) da vivere sia come Comunità Capi che a livello di Gruppo; nei momenti forti dell'anno liturgico le celebrazioni da condividere con la Comunità Cristiana.

La progettazione e l'attuazione di forme di vita e di modelli di comportamento (missione regale)

È la missione di collaborare alla realizzazione del Regno di Dio e consiste nella testimonianza personale e comunitaria attraverso scelte concrete.

Le proposte del Vangelo e gli insegnamenti del magistero (che sono quindi da conoscere) sono il punto di riferimento essenziale e normativo per le scelte morali, che hanno bisogno della riflessione, del confronto e della verifica comunitaria.

La Comunità Capi ha il compito di stimolare questo discernimento morale per una sempre maggiore fedeltà al Vangelo nella vita.

Programmare quindi l'approfondimento del rapporto fra coscienza e legge morale, affrontare problemi morali della vita personale, familiare e sociale, quelli che quotidianamente si presentano alla coscienza della Chiesa e di ogni cristiano e che spesso, se non affrontati, possono lasciare spazio ad incomprensioni e fratture.

Sono sicuramente argomenti che trovano collocazione in un programma pluriennale, ma proprio perché sono fondamentali e danno luce e forza al nostro essere donne e uomini in cammino vanno accolti e vissuti nelle nostre Comunità Capi. ☀

Trapasso delle nozioni

Betty Fraracci

M

“Mio nonno li lanciava sempre spalle al bersaglio, senza voltarsi mai, senza il minimo sbaglio e io stavo a guardarlo perso sulla riva del fiume, seguendo i suoi coltelli volare leggeri come piume... e mio padre m’insegnò a lanciarli ad occhi chiusi, perché si mira con il cuore, perché un vero lanciatore di coltelli ricama la vita... e mio padre mi insegnò che i vanti cambiano sempre e ti imbroglia le dita... e che ogni volta è una scommessa infinita....”

Mi piace iniziare questa breve riflessione condividendo con voi il mio “amore” per Roberto Vecchioni, penso che le sue poesie cantate racchiudano la saggezza e la ricchezza di un padre, di un insegnante/educatore ormai navigato, di un uomo che riesce, attraverso la musica e i versi delle sue canzoni, a comunicare una **notevole carica umana**.

Ecco allora che le parole della canzone citata sopra, tratta dal suo ultimo lavoro “Il lanciatore di coltelli” mi hanno suggerito alcuni spunti per fare due chiacchiere sulla vita di Co.Ca.: in particolare sul ruolo dei capi, più o meno giovani, che si trovano, quotidianamente, ad essere custodi di quella vita e di quella esperienza metodologica ed educativa che, più o meno consapevolmente, donano a chi è meno esperto, a chi sta crescendo come capo, a chi sta “imparando” a fare il capo.

Credo che ogni capo possa vedersi come un lanciatore di coltelli, che **mira con il cuore**, ricamando con ogni sua azione educativa la vita, **che sa governare il cambio di direzione del vento**, senza farsi ingarbugliare le dita, che **mette a segno il lancio**, consapevole che ogni lancio è unico e non torna indietro. E credo anche che questo

ruolo di lanciatore di coltelli abbia una duplice valenza: nei confronti dei ragazzi e nei confronti dei capi della Co.Ca. In quest’ultimo caso sono certo i più “anziani”, i cosiddetti “dinosauro associativi” i custodi dei lanci, di quei lanci che contengono la saggezza, il buon senso, l’esperienza, il sapere metodologico, frutto di anni di vita associativa e di servizio con i ragazzi: anche questo è servizio, anche questo è dono di sé!

È bello sentirsi dei lanciatori di coltelli, sapere che ogni lancio è un diffondersi di saggezza che va ad arricchire chi con noi e dopo di noi sta vivendo, gioendo, soffrendo, ridendo, del proprio lavoro con i ragazzi. I nostri coltelli volano nel cielo della Co.Ca. come *“volavano su nel cielo, come infiniti fili d’oro, i coltelli di mio padre e di mio nonno, ogni tiro era un capolavoro, ogni lama prendeva una stella, ogni stella si sparpagliava nel cielo, e potevi finalmente vederla la vita, vederla vederla davvero...”*.

Che bello sapere che ogni lancio, ogni suggerimento, ogni piccola parola vada a colpire una stella e diffonda la propria luce nel cielo della Co.Ca., nel cuore dei capi!

In questo momento penso alla mia Comunità Capi e vedo proprio questa immagine: il mio capo reparto, che dopo molti anni è rientrato in Co.Ca., che si commuove appena entra in sede e rivive in ogni oggetto, in ogni guidone, in ogni stemma di campo la sua vita da capo reparto, davanti agli attuali capi reparto, giovani, nuovi dell’esperienza, che ricevono in dono questa commozione e ne fanno tesoro per il loro anno di servizio, che ogni volta che si presenta l’occasione imparano a lanciare loro i loro coltelli. Vedo il nostro assistente di clan, che è stato il mio assistente di clan quando ero scolta, e quando ero capo clan, lui sì che è una roccia, continua a resistere e a donarci perle di saggezza, e vedo tutti i più giovani, i miei rover e le mie scolte.

“...e così imparai a lanciarli senza essere bravo, forse per imitarli, o forse perché amavo... e volavano su nel cielo come invisibili fili d’oro, ma questi erano i miei coltelli e lo vedevo che assomigliavano ai loro; e ogni volta ero senza fiato...” ☀





Il fuorisede

Elasticità, ricchezza dell'accoglienza nella Co.Ca. del futuro

Paolo Natali

Uno dei luoghi comuni più diffusi è quello che inneggia ai bei tempi che furono, all'età dell'oro che non c'è più; pur essendo abbastanza convinti che si tratti di un errore di prospettiva storica, è almeno difficile negare che un mutamento, anche piuttosto radicale, stia permeando le nostre vite: le persone si spostano più velocemente di una volta. E come le nostre vite, anche le istituzioni cambiano sotto la pressione di questa forza: ma allora come cambierà lo scautismo? E le Comunità Capi come affronteranno il mutamento? Dovremo ancora guardare con diffidenza al di fuori del nostro orto, o forse è il momento di chiedere a noi stessi una riflessione più accorta?



Da sempre le persone si spostano dalle proprie case per abitare altrove: lo hanno fatto i popoli nomadi, lo fanno tuttora, ma anche gente sedentaria ha spesso posto in essere grandi migrazioni: dalla madrepatria alle colonie, talvolta viceversa, poi tutti verso l'America, e così via. Ma anche: da Caserta a Bologna per il lavoro, da Foggia a Milano per studiare, da Busto Arsizio a Roma per lavorare al ministero. Anche chi presta servizio in Associazione, in questo modo, si trova a muoversi verso luoghi con i quali non è familiare, e non sempre è accolto bene: ecco che si forma la famosa **fenomenologia del fuorisede**. Essa implica:

Spiazzamento per mancata conoscenza del territorio.

Un fuorisede, poniamo universitario, conosce di solito il tragitto casa-università e, presto, anche quello casa-sede. Nei primi tempi non possiamo pretendere da lui sforzi eccessivi in questo senso: il giro per consegnare le circolari facciamo noi, lui magari disegnerà un cartellone in più, e per Natale gli regaleremo un Tutto Città.

Precarietà percepita come mancanza d'impegno.

Classicamente, il fuorisede scompare due giorni prima del campo invernale perché si ammala in terra lontana, o perché la tipografia del babbo ha finito l'inchiostro. Due sono i rimedi: il primo, civile ma non sempre praticabile, è fare i conti senza di lui e se poi si presenterà sarà come un dono; il secondo, meno civile ma più sicuro, è dimenticarselo chiuso in sede all'ultima riunione, e scoprirlo casualmente solo il giorno della partenza.

Tradizioni scout diverse che talvolta confliggono.

Se il fuorisede storcerà il naso non appena il reparto intonerà "Passa la Gioventù" all'alzabandiera, non preoccupatevi troppo; piuttosto, fategli cucinare specialità tipiche del suo paese e fategli cantare i canti popolari che di sicuro conosce fin da bambino: così si sentirà come a casa.

Modi di fare che suscitano ilarità.

Accade spesso che non sia diverso solo lo scautismo, ma anche l'intera cultura da cui una persona proviene; allora guardate all'aspetto positivo delle cose, e non a quello negativo. Una risata per un modo di dire simpatico ci sta, due anche, ma fate molta attenzione a non esagerare, e siate elastici nell'accogliere la diversità. Anche perché il diverso in questione, la sera seguente, vi lascerà a bocca aperta raccontandovi intorno al fuoco la sua storia, e facendovi innamorare perdutamente della sua terra natale.

Tutte queste forze di cambiamento sono come venti forti su una vela, che è la nostra Co.Ca., alla quale dobbiamo continuamente riparare le toppe e stringere i nodi: solo così saremo in grado di navigare. Se saremo capaci di recepire le istanze di rinnovamento così formate, allora saremo davvero in grado di crescere grazie alla diversità delle esperienze altrui: che significa poi, molto semplicemente, la realizzazione di quella fratellanza scout che è alla base del nostro movimento. ☀



Turnover

Contro la fuga dei capi regole di vita sana per una Co.Ca.

Mattia Cecchini

Turnover vuol dire ricambio. Il calcio ha scelto questa parola come rimedio a un problema: si spende di più, ma si mandano in panchina giocatori bravi come i titolari; se qualcosa va storto non si perde in qualità e abilità. Anche tra gli scout- buffo- è arrivata la parola.

Turnover: prima per dare il senso di un fenomeno (il ricambio dei capi) e poi, soprattutto di un problema, la mancanza di capi, oltre che di iscritti. Non è da escludere che tra le due cose ci siano legami più profondi di quanto non appaia: affidare a R/S ai primi anni di Clan impegnativi servizi in Branco o Reparto (magari proprio per carenza di capi) non significa solo chiedere tantissimo in termini di tempo (ne hanno già così poco), ma anche “consumarli” troppo presto. Si dice che i giovani capi si “bruciano”. Casomai, il problema è che si spengono, come bellissime candele che durano poco. Bruciare richiede tempo, uno dei problemi imposto dal turnover dei capi è la sua velocità. Lo slancio ideale del primo anno di Co.Ca. (post-partenza) si consuma; c'entrano servizio, università o lavoro, amicizie e anche la vita di coppia. Ma qui siamo nella sfera delle scelte personali: se voglio fare bene il mio servizio, perché è una mia scelta, importante per me, il tempo lo trovo. C'è, però, **un turnover innescato e agevolato dal malfunzionamento delle Co.Ca..** Non è difficile elencare i perché: litigi, sospetti, mancanza di stima o fiducia reciproca, riunioni inconcludenti o a cui si va senza sapere per fare cosa, bassa sensibilità associativa. Ma così è troppo facile; qualsiasi Co.Ca. sa da sola che queste cose non può permetterselo. Ma si sa anche che il malfunzionamento della Co.Ca. smonta e allontana i capi, quindi meglio guardare al positivo e ricordarci il lato non oscuro della forza di una Comunità Capi. È stato detto che la Co.Ca. è l'unico strumento che l'Agesci ha per costruire e fare scoutismo, perché è determinante affinché i

capi facciano bene i capi e, soprattutto, continuino a farlo. Questo avviene se:

- c'è un clima e un ambiente sereno in cui le cose che si fanno hanno un senso importante per tutti i capi
- la Co.Ca. non si limita solo a una gestione e progettazione educativa, ma si sfida e si lancia in progetti alti, magari anche “fuori di sé”, si ritaglia spazi pratici, occasioni di servizio comune e di vita all'aria aperta.
- La Co.Ca. sa essere un gruppo amicale, informale, in cui si può anche giocare, ma che si occupa di problemi e contemporaneamente ha precisi ruoli, scelti dai suoi componenti (mai imposti).
- È luogo di partecipazione e non di ratifica, dove ogni capo può sentirsi determinante e dove ogni capo risponde davanti alla sua Comunità del suo mandato educativo in modo vero e non formale.
- È luogo di crescita e confronto personale che rende verificabili idee e comportamenti, ma non l'unico luogo che il capo frequenta.
- Non si perde tempo, ma ci si dà tempo preciso, magari anche ristretto, per fare cose e poi verificarle.
- In cui si prega e sperimenta un cammino di fede e la fratellanza cristiana (accettare e accogliere l'altro; anche in modo concreto).
- È luogo di formazione, ma non il solo dove si forma il capo.
- È il luogo che aiuta il capo a superare la difficoltà di sentirsi un testimone coerente.
- È luogo di verifica dello stile associativo. ☀



Tutte le forze

Il padre guardava il suo bambino che cercava di spostare un vaso di fiori molto pesante. Il piccolino si sforzava, sbuffava, brontolava, ma non riusciva a smuovere il vaso di un millimetro. “Hai usato proprio **tutte le tue forze?**”, gli chiese il padre. “Sì” rispose il bambino. “No”, ribatté il padre, **“perché non mi hai chiesto di aiutarti?”**.

Marco Linardi
 Settore PNS
 marcox1@tin.it

Perché l’entusiasmo di qualche originalissima idea viene repressa in quanto “si è sempre fatto così”? Perché il matusa Gianni viene fuori sempre con quelle richieste assurde invece di andare in pensione? Perché il giovane Francesco continua a voler sbagliare e ci riesce così bene? Perché del campo di formazione interessano solo le nuove danzette? Perché non si comincia a concretizzare? Vorrei poter rispondere a questi quesiti e trovare qualche spunto per vivere e superare le difficoltà che possano emergere in questo cammino.

Nel nostro gruppo, sfogliando l’album di “famiglia”, si possono scorgere vari personaggi che hanno contribuito a costruire la nostra storia: zii, mamme, cuginetti e quelli che si uniscono o si allontanano dalla famiglia per le ragioni più disparate. Se ogni anno ci scattassimo una foto potremmo accorgerci di quante cose (bisogni, sogni, aspettative, problemi, limiti e potenzialità, non solo le new entry o gli assenti o i capelli bianchi) rischiamo di dare per scontate. Sarebbe un vero peccato buttare tutte queste ricchezze e procedere con il solito tram tram sul quale, ad esempio, i nuovi arrivati devono salire senza dire “baf”. Più spesso accade che le nuove leve portino freschezza di idee e i matusa l’esperienza per tradurre in concreto speranze ed entusiasmi, ma la convivenza e la compresenza di queste diverse anime è sì fonte di grande ricchezza, ma anche di difficoltà e conflitti. Da qui il punto di partenza: conoscersi, ma non fermiamoci a “Leopoldo, capo clan da 72 anni, bagnino” o “Titty, aiuto capo branco da 1 anno e mezzo, top manager, casalinga, massaggiatrice e pasticcera”, proviamo a scendere in profondità, alleniamoci se necessario.

Cerchiamo allora strumenti che consentano di sciogliere i nodi relazionali e di far emergere le risorse individuali e di gruppo. Questo permetterebbe di trasformare l’incontro di diversità e i conflitti che ne possono derivare in momenti di crescita. Potrebbero anche concorrere a creare un clima che

faciliti la condivisione di esperienze e nuove idee che, avendo lo spazio per esprimersi, possono risultare decisive. Alcuni esercizi contribuiscono inoltre a potenziare doti preziose, come la creatività e l’ascolto.

Raccontiamoci allora, con tutte quelle curiose tecniche di espressione di cui siamo capaci o che da tempo teniamo nascoste nel cassetto (a volte senza neanche sapere di averle). Anche molto sem-



plici e veloci come il mimo, i rumori, le espressioni del viso o le ombre cinesi. Potremmo iniziare **condividendo il cammino che ci ha portato ad essere educatori, la visione del futuro che stiamo contribuendo a costruire, la ragione che ci ha spinto ad abbracciare lo stile scout** o più semplicemente la cosa più bella che ci è successa nella settimana. Potrebbe essere un'occasione per cominciare a capire cosa sta dietro a quelle "strane" richieste che a volte fanno capolino nelle riunioni o comprendere i silenzi, gli sbuffi e le espressioni più artistiche che animano le Co.Ca. più rodiate. Potrebbe essere un modo per spezzare il ghiaccio e costruire il clima adatto per esporre il proprio progetto del capo.



l'altro, allenare alla correzione fraterna. Un bel **Panino della fiducia**: ci si divide in coppie, uno di fronte all'altro e in una quindicina di minuti si costruiscono due "panini", uno per volta, uno per ciascuno. Prima fetta di pane: un aspetto positivo del compare. Seconda fetta: un suo aspetto negativo (un limite). Come farcitura: la caratteristica positiva che mi aiuta a superare l'aspetto negativo. Al termine del tempo a disposizione si può cambiare partner cercando magari il compagno o la compagna di strada con cui si hanno "quattro chiacchiere in sospeso". Altri esercizi si possono trovare sul sito PNS e sui testi indicati nella bibliografia.

Scoppia una bomba in Co.Ca.? Potrebbe essere causato dal nostro intervento che, magari inconsapevolmente, è portatore di attese e di preoccupazioni che vanno al di là delle parole che pronunciamo e che risentono della nostra storia (anche solo della giornata). Questo rischia di attivare discussioni che non sono il vero nocciolo della questione, ma solo la punta dell'iceberg. Per prendere maggiore coscienza dei limiti e delle potenzialità del nostro modo di comunicare e di ascoltare ci si potrebbe allenare in alcuni esercizi di **ascolto attivo**. Potete trovarne alcuni, come ad es. "la triade", sul sito del PNS o sul testo "*Gioco e dopogioco*" (vedi bibliografia).

Quante volte rimangono in sospenso delle cose che non si ha mai il tempo o il coraggio o semplicemente l'occasione di dire, il rischio è che si trasformino in peperoncino. Ecco uno dei tanti strumenti che potrebbero diventare un appuntamento per costruire fiducia, migliorare la conoscenza di sé e del-

l'altro, allenare alla correzione fraterna. Un bel **Panino della fiducia**: ci si divide in coppie, uno di fronte all'altro e in una quindicina di minuti si costruiscono due "panini", uno per volta, uno per ciascuno. Prima fetta di pane: un aspetto positivo del compare. Seconda fetta: un suo aspetto negativo (un limite). Come farcitura: la caratteristica positiva che mi aiuta a superare l'aspetto negativo. Al termine del tempo a disposizione si può cambiare partner cercando magari il compagno o la compagna di strada con cui si hanno "quattro chiacchiere in sospeso". Altri esercizi si possono trovare sul sito PNS e sui testi indicati nella bibliografia.

Credo che per fare strada insieme e raggiungere l'obiettivo in modo efficace e soddisfacente sia necessario porre la giusta attenzione alla persona, al gruppo e alle dinamiche. Per questo ritengo utile avviare una riflessione e un confronto sugli strumenti che possono aiutarci in questo senso. Se ti ispira la sperimentazione di questi strumenti o altri simili, non esitare a cuccarli attraverso il sito della pattuglia Pace, Nonviolenza e Solidarietà, all'interno del portale Agesci e noleggiando o facendo una biblioteca di gruppo con i testi:

AA.VV., *Gioco e dopogioco*, Ed.La Meridiana 1997

AA.VV., *Percorsi di formazione alla nonviolenza*, Ed.Pangea 1996

A. L'Abate, *Giovani e pace*, Ed.Pangea

S. Bonino, *Bambini e nonviolenza*, Ed. Gruppo Abele 1988

Se già stai sperimentando o hai sperimentato, conosci e vuoi diffondere altri strumenti o testi di riferimento contattaci... sarà un modo per usare "tutte le nostre forze". ☀



Vita in comunità capi... diamo i numeri!?!



Stefano Campostrini

I numeri

L'Agesci, da sempre all'avanguardia per attenzione a tematiche quali la programmazione e la valutazione delle proprie attività, è apparsa spesso restia al basarsi su analisi numeriche, a qualsiasi livello, nel riflettere su se stessa e sul proprio evolversi. Forse perché, molte volte anche a ragione - per nostro "patrimonio genetico" -, siamo stati maggiormente attenti agli aspetti esperienziali e meno a quelli strutturali. Qui di seguito riportiamo alcune considerazioni sulla vita in comunità capi, tratte da alcune analisi fatte a partire dai dati dei nostri censimenti degli ultimi anni.

1. La leggenda metropolitana dell'Associazione in crisi
 Da più parti si è sentito parlare della nostra Associazione come in crisi: meno ragazzi, meno capi, ma dove stiamo andando? Beh, se facciamo parlare i numeri, tutta questa crisi non salta fuori. È vero, i numeri assoluti mostrano un calo, sia di ragazzi che di capi, però se consideriamo il fatto che le leve demografiche si stanno assottigliando (nascono sempre meno bambini) **la nostra presenza (in termini di numero iscritti sulla popolazione delle classi d'età di riferimento) è ancora in leggero aumento, in tutte le branche.** Certo non è l'aumento fatto registrare nello scorso decennio, ma la nostra presenza non è certamente in calo! Per quanto riguarda poi i capi, se è vero che come numeri assoluti abbiamo fatto registrare negli ultimi anni qualche diminuzione, siamo, anche negli ultimissimi anni, ancora in crescita nei termini di rapporto numerico capi/ragazzi: negli ultimi dieci anni il peso dei capi sul totale dei censiti è passato dal 15% al 17%. Un'altra leggenda metropolitana che i dati dei censimenti

sembrano smentire è quella della costante fuoriuscita di capi giovani. Il problema forse è sempre quello delle sensazioni, anche nella mia memoria le uscite di capi "nel pieno delle loro forze", a 23 anni, dopo aver con successo gestito un reparto, ci rimangono molto più impresse del vecchio capo che, magari dopo un paio di anni che è stato a disposizione, decide di non censirsi più. I numeri comunque sembrano parlar chiaro: l'età media dei capi censiti nell'ultimo decennio è invece aumentata, sia come età anagrafica (aumentata di circa due anni, dai 30 ai 32) sia come anzianità associativa, passando dai circa 6 anni in media agli inizi degli anni '90 agli 8 del 2000.

2. Il turn-over

Con questo termine abbiamo fatto un po' l'abitudine, a partire dalle primissime ricerche condotte nello scorso decennio. Questa la realtà: ogni anno l'associazione vede, in tutte le branche, un consistente tasso di abbandoni, quasi sempre controbilanciato da (quasi) altrettanti rientri. Il dato delle diverse branche invita a diverse riflessioni (ad esempio i nuovi iscritti controbilanciano le uscite solo nella branca L/C, poi esistono diversità, anche notevoli, tra regioni e all'interno delle regioni) che rimandiamo ad altre occasioni. Nel pensare a queste comunque viene spontaneo l'invito a tener conto che esiste un turn-over "fisiologico": la proposta scout va fatta a tutti, ma non è detto sia per tutti...

Soffermandoci invece sui dati dei capi vediamo come, anche se in leggero aumento, il tasso di uscita si mantenga abbastanza stabile: ogni anno se ne vanno circa il 20% dei capi per lasciare spazio a "forze nuove". Allora, senza allarmismi (abbiamo visto che non stiamo per scomparire!), può essere il caso di domandarci chi va, chi resta, e, ovviamente, chi è che entra.

VARIABILI CHE CARATTERIZZANO GLI USCITI

Sesso: i maschi sono... un po' più fedeli
Età: non ci sono differenze sostanziali tra usciti e rimasti
Anzianità associativa: i rimasti hanno una leggera maggior anzianità associativa
FoCa: gli usciti hanno una FoCa + bassa
Incarichi: meno capi unità e quadri, più aiuti e più ancora altri incarichi
Professione: insegnanti, impiegati e professionisti hanno una lieve tendenza ad abbandonare meno

TENDENZA NEL DECENNIO

Stabile
 Stabile
 In leggero aumento
 In aumento
 In leggero aumento
 Abbastanza stabile

3. Una fotografia di chi esce (e di chi resta)

Tentiamo una sintesi di quali siano le caratteristiche peculiari di chi esce. Per far questo si sono evidenziate le differenze riscontrabili tra usciti e restanti sulle variabili ricavabili dal censimento riassumendole in un quadro sintetico. Nello stesso quadro si è indicato inoltre se la caratterizzazione degli usciti è più o meno stabile nel tempo (tendenza). Ecco quadro che ne risulta:

A partire da questo quadro, considerando anche altre analisi fatte, vorrei avanzare alcune considerazioni.

Che difficoltà per le capo adulte!

Il primo dato sul quale vorrei soffermarmi è quello relativo al genere: se andiamo a veder i capi giovani, questi sono costituiti circa dal 50% di ragazzi e 50% di ragazze. Se prendiamo invece i capi con una decina d'anni di anzianità di Comunità Capi troviamo che per il 70% sono uomini e le donne faticano ad arrivare al 30%, segnale questo di una evidente difficoltà per le donne a protrarre il proprio impegno associativo. Non credo che questi dati possano dare risposte, invitano però certamente a porsi qualche domanda, per tutti i livelli associativi (Co.Ca. comprese!): si tratta di scelte naturali, fisiologiche, legate al ruolo di madre che per molte risulta poco conciliabile con altri impegni (spesso, oltre al lavoro)? O c'è un problema di scarsa capacità di aiuto alle capo che scelgono di diventare mamme? Esiste un fenomeno di esclusione, non siamo capaci di domandare impegni conciliabili con una vita "normale"?

Formazione capi: avanti... lentamente!

Si conferma il dato indicante che la debolezza in termine di iter formativo è un buon predittore di uscite anticipate dalle Comunità Capi. Che cosa possiamo farci? Anche qui è fisiologico (gente che entra per vedere e dare un po' una mano, ma non potendosi impegnare più di tanto, anche nella propria formazione, esce) o patologico (non siamo capaci a far percepire l'importanza degli eventi formativi e perdiamo potenziali buoni capi)? E ancora, i livelli di formazione dei capi sembrano aumenta-

re nell'ultimo decennio, con una progressione però molto lenta: dopo cinque anni di comunità capi solo il 50% è brevettato e abbiamo gente (un buon 20% di quanti hanno questa permanenza) che riesce a stare anche dieci anni in comunità senza avere la nomina a capo...

Incarichi associativi: aveva ragione B.-P.


Per fortuna. Quello che diceva B.-P. è che se si danno responsabilità limitate si ottengono risultati limitati. Questo sembra essere vero anche in termini di capi. L'ipotesi di capi "bruciati" per essersi presi in mano (troppo presto) un reparto o un clan sembra essere confutata dai dati censuari: sono proprio i capi meno responsabilizzati ad uscire più facilmente. E questo credo possa essere ancora visto in ottica di una normale fisiologia, soprattutto se si pensa all'età media in cui i capi escono dall'associazione: i capi (mediamente più che trentenni) evidentemente scelgono incarichi più leggeri prima dell'abbandono definitivo.

Il fenomeno dei rientri

Dai dati del censimento emerge un altro interessante fenomeno che certamente va meglio studiato: quello dei rientri. Quasi il 10% dei capi attualmente in servizio ha, in qualche momento, lasciato l'Associazione per poi rientrarvi.

4. Qualche riflessione conclusiva

Quelli qui presentati sono stati solo alcuni assaggi di una riflessione più ampia fatta prima in Formazione Capi e poi anche in Consiglio Nazionale a partire da un lavoro di analisi, del quale in queste pagine si poteva dare solo un resoconto sintetico. Emerge l'importanza che il patrimonio informativo dato dai censimenti, ma anche da tutti gli altri archivi (pensiamo ai campi scuola!), può avere per conoscere e capire meglio l'Associazione e per meglio indirizzare i nostri interventi, a tutti i livelli.

Convinto che le risposte, se ci sono, le troveremo solo percorrendo assieme ai ragazzi le nostre strade, ma che queste possono essere aidate da una maggiore conoscenza. 

Il Consiglio Capi

E *È Campo nazionale! Intendiamoci, i lavori procedono da un bel po', ma adesso si entra nel vivo, nel concreto, e in questo caso la parola chiave è una sola: squadriglia. In fondo, dove sarebbe la novità? In passato, Baden-Powell osò definire la squadriglia come l'elemento più importante dello scautismo e dovremmo averne masticato abbastanza per avere intuito che da qui tutto parte e che qui tutto torna.*

Salvo Di Maria

L'estate del 2003 vedrà protagonisti molte migliaia di esploratori e guide che vivranno con le loro squadriglie questo evento nazionale. Saranno le squadriglie a essere al centro, ma le squadriglie sono davvero sempre e comunque protagoniste a ogni campo? Poiché Baden-Powell si lasciò scappare che "il capo pattuglia ha la responsabilità dell'efficienza e dello stile della sua pattuglia" e che "oltre a dare una formazione alla pattuglia, deve guidarla", a più di un capo sarà passata come idea quella di metter sotto il consiglio capi a

lavorare per questo nazionale particolar evento.
«Per me il consiglio capi è una sorta di "governo del reparto", dove si propongono e approvano attività, si verificano le situazioni di ogni squadrigliere e di ogni squadriglia e si approvano insieme tutte le decisioni che coinvolgono il reparto. È bellissimo il modo con cui, da un'idea appena abbozzata, si arriva a un progetto vero e proprio. In mezzo si passa per una discussione, dove emergono i fattori positivi e quelli negativi. A questo punto si fanno le proposte e quelle





più ingegnose e adatte al caso si aggiungono all'idea iniziale, per concludere poi con un progetto finale.

Tutto questo insieme, con la possibilità per tutti di esprimere la propria opinione. Ma non sempre tutto fila liscio: non vi dico le battaglie che sorgono a volte in consiglio capi...».

Andrea, caposquadriglia del Cavagnolo 1
 (da "Avventura" 2, marzo 2000)

Una rondine non fa primavera. Verissimo, però è altrettanto vero che ne porta l'annuncio. La citazione di un caposquadriglia non rappresenterà tutta la nazione associativa, è chiaro, ma può andar bene come punto di partenza, come timida cartina tornasole (ma sarà poi tanto timida?) che lascia intendere che i capisquadriglia d'Italia gradirebbero essere considerati. Se le squadriglie sono le protagoniste del campo estivo, il consiglio capi è il luogo in cui vengono messe in comune tutte le idee e in cui viene coordinato tutto il lavoro di organizzazione e realizzazione del campo, fin dai momenti iniziali. Se vogliamo governare il reparto, il consiglio capi non può essere solo una riunione per scambiarsi informazioni, ma deve

servire per gestire davvero il reparto, per guidare al meglio le squadriglie, per seguire il sentiero dei ragazzi e delle ragazze. L'impostazione del Campo nazionale condurrà le squadriglie a vivere momenti, scorci di vita, attività in cui saranno necessariamente protagoniste; il consiglio capi durante l'intero anno di preparazione sarà la chiave di volta di tutto questo sistema: bisognerà essere in grado di leggere la realtà, di illuminare gli angoli bui della paura di non farcela, di tradurre in leggibili versi quegli indecifrabili manoscritti che spesso sono le carte dell'anima degli esploratori e delle guide. Questo è ciò che chiedono i ragazzi e le ragazze, quelli che al Campo nazionale ci saranno, ma anche quelli che non ci saranno: il confronto sempre alla pari, lo scontro sempre leale, la condivisione sempre totale, la comprensione mai commiserevole.

Saranno i capisquadriglia a reggere le regole del gioco e il gioco stesso; potremmo star qui a scrivere pagine e pagine, ma arriveremmo sempre alla conclusione che il consiglio capi deve essere il primo contesto di relazione e di verifica. Se riusciremo a entusiasmare, infiammare, coinvolgere il consiglio capi, molto lavoro sarà già compiuto.

Ascoltiamo questi "grandi del reparto in edizione limitata", seguiamo i loro pareri, fidiamoci dei loro occhi e delle loro orecchie: loro sanno come la squadriglia affronta la missione, loro conoscono l'approccio della squadriglia all'uscita, loro sono al corrente di chi siano quelli che nel latte non vogliono lo zucchero. Rendiamoli sempre più coscienti dell'importanza del loro ruolo nel servizio della squadriglia: avranno ancora più voglia di sbracciarsi e donarsi a essa.

Per il Campo nazionale avranno modo di vivere dei consigli capi con persone – ragazzi e capi – con cui non si saranno mai visti prima, ma ciò non costituirà un'atroce difficoltà se precedentemente i ragazzi saranno stati resi protagonisti dai loro capireparto.

Sarà il loro campo, è inutile negarlo, loro e delle squadriglie: questo campo lo hanno chiesto in tanti, questo sapore di sfida, questa voglia di misurarsi in giorni che comunque saranno alla loro portata. Ma dipenderà da loro e da come si sono preparati in reparto, in squadriglia, in consiglio capi.

Il consiglio capi è scuola di organizzazione, è palestra in cui si impara a gestire e orientare persone e conflitti; più i ragazzi e le ragazze si vedranno, più cose faranno, più attività vivranno, più pronti si sentiranno a questa esperienza nazionale.

Missioni, uscite, raid, imprese (e quant'altro dimentico), che il consiglio capi sia sempre promotore attivo; arriverà al campo convinto delle proprie attitudini. Se il caposquadriglia giungerà cosciente di dover tenere, gioioso, sempre bene in alto il guidone, Peppino saprà sempre dove andare, allegramente. Già allegramente, altrimenti non sarebbe scautismo. 🍀





Racconti d'Africa

Ciao a tutti, amici, è da tanto che nessuno scrive più, ora si avvicinano le vacanze ognuno inizierà a dedicarsi alle sue cose...

Lorenzo Verdura
Settore Internazionale

Vi scrivo, per condividere con voi "qualcosa", mi dispiace avvenga attraverso un computer, ma in mancanza d'altro!

Ho cercato, come tutti voi, penso, di portare nel mio clan, un pezzettino d'Africa; le strade percorse per il raggiungimento di questo scopo sono state molte, dai regalini, ai racconti fatti durante le camminate, durante le uscite, alle battute e agli aneddoti più curiosi e disparati. Nonostante tutti i miei sforzi non avevo ottenuto niente.

Un giorno, Alessandro, il mio capo clan, mi ha proposto di organizzare a casa mia una cosiddetta "giornata di clan africana". Non mi sono lasciato sfuggire l'occasione e l'ho fatto; abbiamo passato diverse ore assieme cercando di capire un po' meglio quell'indefinibile paese che è l'Africa. Abbiamo suonato gli strumenti che avevo portato e abbiamo cantato, siamo stati assieme sdraiati sulla coperta di lana di cammello, poi a ora di pranzo con le ragazze abbiamo preparato il pranzo tipico, mentre i ragazzi sono stati sulla coperta a sgranocchiare noccioline.

Nel pomeriggio abbiamo visto il film, le diapositive e le foto, ho parlato, loro mi hanno chiesto; ma alla sera, quando se ne sono andati, ho riflettuto su quello che effettivamente avevo lasciato loro, su quello che avevo trasmesso loro e mi sono arrabbiato con me stesso: li avevo lasciati andare con dei fatti, degli episodi (il racconto di usanze e costumi) e non con le emozioni e sensazioni che mi ha lasciato l'Africa. La sera, preso da un insopportabile rimorso, ho scritto una lunga autoverifica al mio capo clan raccontandogli la mia delusione e tutto il resto.

Pochi giorni prima dell'ultima uscita di clan ho ricevuto un'altra telefonata da Alessandro, il quale mi diceva, che se volevo, potevo ancora parlare di Africa il sabato sera, dopo il fuoco di bivacco. Ancora una volta non mi sono lasciato sfuggire l'occasione e dominato da un'incontrollabile forza ho iniziato a scrivere tutto quello che non avevo detto loro, tutte le sensazioni, le emozioni, i pensieri. Dopo diverse ore di lavoro mi sono trovato in mano questo, a me piace definirlo "raccontino". Il momento era arrivato ho preso la coperta di lana di cammello, ci siamo seduti tutti in cerchio, vicini, ho preso l'ultimo pezzo della candela che usavo tutte le sere per scrivere il mio diario in Burkina e ho detto ai miei amici che volevo finirla con loro, infine ho fatto partire il CD di musica africana e ho iniziato a leggere.

Descrivere quell'ora o più penso sia impossibile e non ci provo nemmeno, è stata di un'intensità con un'atmosfera davvero africana, forse eravamo davvero tutti in Africa.

Al termine siamo stati in silenzio per un quarto d'ora o più, poi ognuno ha ripreso la vita di prima, forse...





Storia di un piccolo uomo in un grande paese

Questa è la storia di un piccolo uomo, di un ometto, che un giorno decise di andare a vedere un grande e, per lui, sconosciuto paese. Un perché preciso a questa scelta non c'era; sicuramente voleva spingersi oltre, uscire dalla realtà che lo circondava per vedere che cosa c'era; forse, come un nuovo Ulisse, non si accontentava più di quello che aveva davanti agli occhi e da buon esploratore scelse di superare le sue "colonne d'Ercole". Un giorno mise da parte tutto e scelse, pronunciò quel fatidico "sì, voglio partire"; da quel momento iniziò a sperare, a sognare e forse a temere... temere di non trovare niente, di rischiare tanto, senza poi aver nulla da raccontare al suo ritorno. Ma l'eccitazione e l'entusiasmo prevalsero, non si fece nessuna aspettativa e il tempo trascorse, fino ad arrivare al momento della partenza; quel momento non era più un suo pensiero o un suo sogno, come ne aveva avuti tanti, ma era la realtà, erano eventi concreti che come un fiume in piena iniziarono a trasportarlo, senza lasciargli nessun controllo, nessuna possibilità di agire e reagire.

Appena il nostro ometto riuscì a trovarsi un attimo in cui ristimare i suoi pensieri, un momento di apparente lucidità, si rese conto di essere su un aereo, con altri sedici piccoli-grandi uomini, diretto verso uno dei continenti che l'immaginazione può solo cercare di immaginare. Come un pittore, che cerca di ritrarre qualcosa di troppo grande per lui e, facendolo, si rende conto di quanto quest'impresa sia impossibile, e anche se, casualmente ci si riuscisse, alla fine non riuscirebbe a contemplare la sua opera, non potendola vedere nella sua interezza perché troppo grande per il suo occhio. Camminando lungo i corridoi dell'aereo si rese conto di dove si trovava, capì di essere in un mondo nero; andò al bagno, si guardò allo specchio e, per la prima volta in vita sua, vide che la sua pelle era bianca. Non ci aveva mai pensato, ma in quel momento qualcosa era cambiato, una specie di premonizione gli aveva dato questa nuova consapevolezza. Continuava a guardarsi, come ipnotizzato e a ripetersi ad alta voce "sono bianco, la mia pelle è bianca!". Uscì dal bagno e

tornò tra gli altri, ma, ora, sentendosi diverso, sentendosi uno straniero, un ospite... si rimmerse nei suoi pensieri e quando riprese la sua lucidità si accorse di non essere più sull'aereo, ma di essere su un furgone, sempre con i suoi compagni di viaggio verso una direzione sconosciuta. Respirò profondamente e sentì che nei suoi polmoni stava entrando un'aria nuova, diversa, sicuramente non quella a cui era abituato; fece un altro respiro per cercare di capire che cosa gli stava succedendo e per la prima volta sentì quell'odore... quell'odore che non dimenticherà mai più, che ricorderà per il resto della sua vita; era un odore caldo, pieno, intenso, speziato, con immense sfumature e lievi profumi secondari; sembrava contenesse ancora tutti gli anni e gli eventi che avevano coinvolto quella terra, un odore non nuovo, diverso da quello a cui era abituato, ma atavico, primitivo, l'odore dell'Africa, della vera Africa. In questo momento capì di aver superato le sue "colonne d'Ercole", si rese conto di essere a migliaia di chilometri da casa, ma non gli interessava, voleva solo scoprire, assaporare, toccare il nuovo mondo che aveva attorno. Guardò fuori dal finestrino del furgone che lo stava trasportando e all'improvviso, non appena riuscì a mettere a fuoco le figure nascoste dall'oscurità, sentì che una pugnalata gli stava trafiggendo il cuore; capì il significato di una parola

che aveva sentito tante volte, la vide che si concretizzava, attimo dopo attimo sempre di più; si disse... "povertà", e una grossa lacrima, lentamente, gli rigò il viso. Mentre quelle figure scure, ricoperte solo da pochi stracci scorrevano davanti ai suoi occhi, aprì le mani, le guardò, e capì che cosa fosse la ricchezza. Inizialmente provò rabbia, ma appena rialzò gli occhi, dimenticò tutto e continuò a fissare quegli strani uomini che aveva davanti, che cucinavano qualcosa su qualche fuoco, che chiacchieravano, camminavano o semplicemente dormivano in un angolo. Erano uomini, donne, bambini, tutti uguali per quella terra, tutti con le stesse possibilità di sopravvivere, sotto quell'immenso cielo. ☀





Un mondo a misura di bambino

La Sessione Speciale ONU sull'Infanzia (8-10 maggio 2002) vista con gli occhi di Lara Paoletti (capo dell'Agesci), che ha preso parte alla delegazione italiana a New York.

Quali sono stati i risultati raggiunti?

Il **Documento finale** della Sessione Speciale, cioè la Carta di impegni che gli Stati hanno assunto per i prossimi 10 anni al fine di costruire "un mondo a misura di bambino/a" (A WORD FIT FOR CHILDREN...), è per molti versi contraddittorio: si sono fatti alcuni passi avanti per l'individuazione di nuove aree di impegno, ed alcuni passi indietro rispetto ai diritti sanciti dalla Convenzione.

Le **questioni "calde"** in discussione riguardavano:

- la Convenzione dei Diritti del Fanciullo;
- la salute sessuale e riproduttiva;
- la pena di morte per i minori di 18 anni;
- il lavoro minorile ed i conflitti armati.

Ecco alcune **conclusioni** raggiunte:

- **Il riferimento, nel testo del documento finale, alla CRC (Children Right Convention) è stato soppresso un po' ovunque**, togliendo forza alla Convenzione stessa che doveva essere riconosciuta come lo strumento normativo per eccellenza di garanzia dei diritti dell'infanzia e dell'adolescenza a livello globale. Togliere tale riferimento significa legare il miglioramento delle condizioni di vita dell'infanzia, non ad un diritto, ma ad un impegno per il "benessere" affidato alla volontà ed alle possibilità del singolo Stato.
- Allo stesso modo **non si è riusciti a far passare la posizione, sostenuta strenuamente dall'UE, per il divieto della pena di morte ai minori di 18 anni.**
- In ogni caso **il documento finale contiene impegni significativi che gli Stati dovranno cercare di rispettare e "tradurre" nei "Piani nazionali per l'Infanzia e l'Adolescenza".**

Come ha lavorato la delegazione governativa?

La delegazione governativa italiana, capeggiata dal Ministro del Welfare Maroni, ha visto presenti due rappresentanti "non governativi" del PIDIDA' - il coordinamento italiano per i

Il "decalogo" firmato a New York...

"Con il presente documento facciamo appello a tutti i membri della società civile perché si uniscano a noi in un movimento globale che ci aiuti a costruire un mondo a misura di bambino, informando il nostro impegno ai seguenti principi e obiettivi:

1. Porre l'infanzia al primo posto.
2. Debellare la povertà: investire sull'infanzia.
3. Non lasciare alcun bambino indietro.
4. Aver cura di ogni bambino.
5. Garantire l'istruzione a tutti i bambini.
6. Proteggere i bambini dagli abusi e dallo sfruttamento.
7. Proteggere i bambini dalla guerra.
8. Combattere l'HIV/AIDS.
9. Ascoltare i bambini e garantire la loro partecipazione.
10. Proteggere la Terra per il benessere dei bambini."

A cura di Francesco Chiulli, Incaricato Nazionale Branca L/C

diritti dell'infanzia e dell'adolescenza - (tra cui *Lara Paoletti* per l'Agesci) e due rappresentanti dei ragazzi (tra cui *Stephen Hogan* del gruppo Agesci Desenzano 1), assieme a una quarantina di persone provenienti dai diversi ministeri.

L'Italia si è presentata compatta e unita con le posizioni europee relative alle forme di intervento sulla natalità, sul pieno sviluppo della salute e la garanzia di tutti i diritti previsti (salute, educazione, tutela dall'abuso, lotta all'Aids) ed auspicando che gli USA firmassero la CRC (cosa che purtroppo non è avvenuta).

Le azioni del Governo sull'infanzia si concentreranno quindi sulla famiglia, che in Italia si esplica nel prototipo della famiglia fondata sul matrimonio (come cita la nostra Costituzione). Ciò è solo parzialmente in linea con la linea tracciata dalla Convenzione in cui i diritti risultano in capo al singolo e non alla famiglia (che si basa sull'autorità parentale).

La presenza di due persone della nostra Associazione, nominate rispettivamente dai membri del PIDIDA' "giovani" e "adulti", deve essere considerato un ottimo risultato conseguente all'impegno profuso in tutta la fase preparatoria.

Ed il forum dei ragazzi?

I ragazzi hanno partecipato allo **Youth Forum** che si è tenuto dal 5 al 7 maggio. Il forum dei giovani era precluso agli adulti che hanno potuto assistere solo alla cerimonia di apertura presieduta da Kofi Annan ed a quella di chiusura, che ha visto la partecipazione di Nelson Mandela.

I ragazzi hanno lavorato duro per tre giorni producendo una loro dichiarazione che è stata letta agli Stati da un delegato scelto tra loro. Anche il nostro Stephen ha avuto il suo momento di gloria quando è stato scelto dallo Youth Forum come *chairman*, a presiedere la **tavola rotonda intergenerazionale per l'Europa**. In questo incontro i capi delegazione dell'UE, dell'Europa Centrale e dell'Est hanno incontrato i ragazzi a porte chiuse ponendosi questioni reciprocamente.



Un italiano nella conferenza mondiale dello scautismo



1225 delegati provenienti da 147 dei 154 paesi e territori, dove lo scautismo è riconosciuto, si sono riuniti a Tessalonica dal 15 al 19 luglio. È stata la Conferenza mondiale con maggior numero di partecipanti nei 95 anni di vita del Movimento scout, in essa è stata presentata una candidatura italiana al Comitato mondiale dell'Organizzazione Mondiale del Movimento Scout (Wosm/Omms): il massimo organo rappresentativo ed esecutivo del nostro Movimento. "Il Comitato deve avere al suo interno persone che ben conoscano il Movimento, i suoi problemi e che sappiano produrre soluzioni veramente utili alla loro soluzione", si è detto.

Tutta questa vivacità ha prodotto ben 17 candidature per sei posti per un mandato di sei anni, non rinnovabile, e due posti per un mandato di tre anni, rinnovabile per altri sei. Un meccanismo complesso la cui spiegazione - per i patiti dei regolamenti - è ben illustrato sul sito www.scout.org a cui rinviamo. La preparazione della candidatura di **Gualtiero Zanolini** da parte dell'Agesci del Cngei e quindi della Federazione Italiana dello Scautismo è stata fortemente voluta e sostenuta nel tempo.

Non volevamo farci sfuggire, nonostante le evidenti difficoltà, la possibilità, dopo 49 anni, di riavere un italiano nel Comitato mondiale del Wosm/Omms. **L'ultimo e solo fu il Conte Mario di Carpegna**. E poi è proprio venuto il momento di dire anche la nostra su tanti, tanti temi su cui abbiamo dibattuto nel corso degli anni.

Gualtiero aveva dalla sua una serie di caratteristiche che ci sembravano adatte ad essere utili ed apprezzate. Buona conoscenza dello scautismo italiano e del suo patrimonio ed altrettanto elevata conoscenza dello scautismo internazionale. Infatti gli incarichi ricoperti con successo sia in Agesci che in sede internazionale garantivano una conoscenza ed un apprezzamento di ottimo livello. Questo, tra l'altro, gli aveva consentito, nell'ultimo triennio, di essere nominato dal precedente Comitato mondiale, **Presidente del "Comitato mondiale ai Programmi educativi"**. Massima istanza di natura metodologica del Movimento. Alcuni in Agesci lo chiamavano, scherzando, l'IMIE mondiale.

Ma Gualtiero dalla sua aveva soprattutto un lavoro molto apprezzato in tutto il mondo scout. Quando era Segretario generale della Cics (Conferenza Internazionale Cattolica dello Scautismo) sostenne molto l'idea e la realizzazione di un Forum mondiale delle religioni presenti nello scautismo. Lanciò lo slogan del Movimento scout come luogo unico, per potenzialità educativa, di conoscenza e dialogo interreligioso per i giovani. Ora il Forum è una realtà organizzata ed operativa. Gli altri 16 candidati erano provenienti da: Bangladesh, Francia, Belgio, Libano, USA, Canada, Armenia, Hong Kong, Finlandia, Regno Unito, Argentina, Nuova Zelanda, Thailandia, Georgia, Tunisia e Australia.

Il Tema della Conferenza era *"Dalla Missione alla Strategia"*. Lo sviluppo e la comprensione dei contenuti del Tema sono sui documenti della Conferenza che ogni Capo dovrebbe leggere e conoscere. (Sono scaricabili sempre sul sito www.scout.org).

La Conferenza ha discusso ed adottato la Strategia fino al 2007 dando mandato al Comitato mondiale di considerare prioritari tre delle sette aree strategiche proposte: l'**Educazione all'assunzione di responsabilità** (la partecipazione dei giovani alle prese di decisione), l'**Educazione al volontariato nello scautismo** (Volontari nello scautismo), l'**immagine dello scautismo** (i rapporti di partneriato, la sua organizzazione interna e finanziaria la comunicazione esterna). Le altre aree strategiche sono: Ragazzi e Ragazze (identità e relazione), la proposta educativa in branca Rover, un

metodo aperto e fedele ai principi, una organizzazione del Movimento per il XXI secolo.

Sono state poi votate ed assunte delle decisioni per i prossimi eventi mondiali: la Tunisia è stata confermata come luogo della Conferenza mondiale 2005 e la Corea votata per il 2008. Il Rover moot del 2004 sarà organizzato dagli Scouts of China e quello del 2008, si terrà in Mozambico. Dopo il prossimo Jamboree in Thailandia, il successivo, nel 2007, sarà in Gran Bretagna.

Ed eccoci a pochi giorni dalla Conferenza: riusciamo a confezionare un simpaticissimo fumetto di presentazione. Il motto è: “se sei indeciso ecco cosa devi sapere... e fare”. Eh sì, non è proprio il nostro stile, ma la Conferenza mondiale è una istituzione internazionale come tutte le altre. In essa le dinamiche seguono un corso tipico dei contesti delle Organizzazioni internazionali.

Abbiamo bisogno di una delegazione di alto profilo, buona esperienza e soprattutto di persone conosciute ed apprezzate all'estero. Inutile dirlo, inglese, francese, spagnolo, russo ed arabo sono le lingue ufficiali e tradotte in simultanea ma la simpatia italiana, se misurata, va alla grande.

Sera della vigilia, la delegazione si incontra. Facciamo il punto. Andrea Biondi viene dalla Conferenza Cics, il lavoro francese sembra produrre buoni risultati a loro favore, avremmo potuto essere più presenti. Gualtiero è tre giorni che ha il suo Comitato riunito a lavoro, porta buone notizie da molte associazioni asiatiche: ci sosterranno. Lista alla mano ci dividiamo i paesi da incontrare: il lavoro sarà massacrante. Abbiamo due giorni e due notti. Pierpaolo Camprostrini ha il compito più pesante, 46 incontri bilaterali, è seguito a ruota da Andrea, Toni Montevdoni, Franco Iurlaro, Lino Lacagnina ed i tre amici del Cngei, Luca Boetti, Paolo Fiora e Daniele Rinaldi.

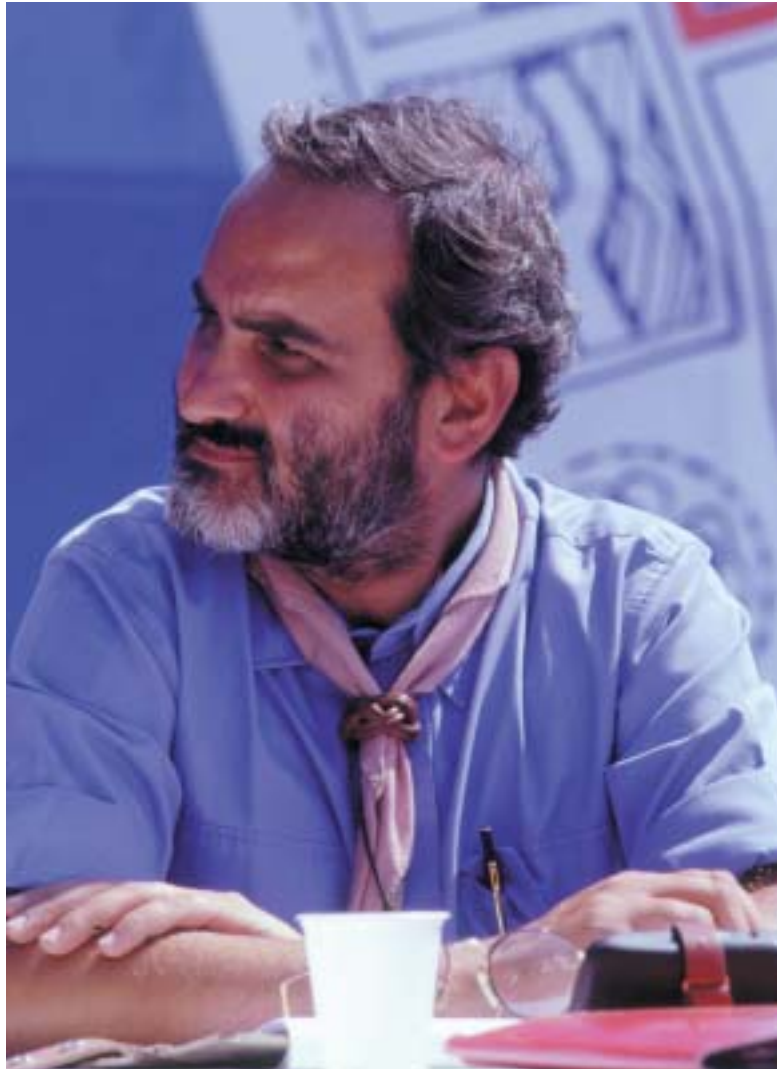
Al candidato resta un lavoro di incontro su richiesta delle delegazioni nazionali e un intervento di presentazione alle riunioni regionali che si terranno prima dell'inizio della conferenza.

L'ultimo problema è: presentarsi per l'incarico di sei anni o dichiararsi disponibili solo per il secondo di tre anni (rinnovabile a sei) meno sicuro, ma forse più ambito?

Si decide che si corre su tutte e due le elezioni.

Tutto è fatto. Siamo stanchi e soddisfatti perché abbiamo fatto tutto il possibile e nel migliore dei modi. Niente è prevedibile e forse la prima tornata non sarà così indicativa per la seconda. Nei suoi interventi alle Conferenze regionali tutti dicono che Gualtiero ha fatto un buon lavoro di convincimento. Tanti parlano di possibilità, ma i numeri sono veramente difficili da prevedere.

Alla votazione i paesi sono chiamati uno per uno a deporre la loro scheda nell'urna, dall'Algeria allo Zimbabwe, 20 minuti. Alla fine Gualtiero è stato eletto! 🌟



Gualtiero Zanolini

Gualtiero è membro del Movimento scout dal 1963. Nel corso della sua esperienza scout è stato Capo Gruppo, Responsabile di Zona, Incaricato Internazionale, Membro del Comitato Centrale dell'Agesci, e Commissario Internazionale e Presidente della Fis (Federazione Internazionale dello Scouting). Ha partecipato alle Conferenze Mondiali WOSM-OMMS di Montreal (1984), Monaco (1986), Melbourne (1988), Parigi (1990), Bangkok (1993), Oslo (1996), Durban (1999) e Tessalonico (2002). Eletto Segretario Generale della CICS-ICCS (Conferenza Internazionale Cattolica dello Scouting) nel 1991, ha ricoperto questo incarico fino al 1996.

È attualmente membro del Comitato Federale della FIS e, fino alla sua elezione, ha ricoperto la carica di Presidente del Comitato Mondiale per i Programmi Educativi.

Nel corso della sua esperienza scout e professionale ha visitato 71 paesi dei diversi continenti, contribuendo all'organizzazione di incontri e seminari scout.



Nella rubrica
**Cosa
facciamo**

raccontiamo il mondo
delle cooperative
e la Nuova Fiordaliso

Patrizio Pavanello
*Presidente della società cooperativa
Nuova Fiordaliso a r. l.*



Le cooperative scout e la Nuova Fiordaliso

1) Si può fare un identikit della Nuova Fiordaliso oggi?

La Nuova Fiordaliso è la proiezione produttiva e commerciale dell'AGESCI, ma questo è assai generico; scendendo sul concreto troviamo settori di attività assai diversi.

C'è il **settore storico dell'editoria con la pubblicazione dei libri, dei manuali, dei calendari e delle riviste**, che grazie al

buon lavoro del comitato editoriale, dei responsabili nazionali al settore e dei capi redattori, ha realizzato negli ultimi anni una produzione di ottimo livello qualitativo e quantitativo, ma deve ancora superare alcune residue diffidenze di quegli associati che pensano sia indifferente, se non preferibile, pubblicare con altri editori i loro lavori per o sullo scautismo, mentre la 'Nuova Fiordaliso' aspira ad essere "la" casa editrice dello scautismo italiano.

C'è poi il **settore della produzione e fornitura di uniformi, distintivi e servizi agli associati** che, secondo criteri codificati dai Consigli Generali dell'AGESCI, è strettamente funzionale all'azione educativa dell'associazione e si configura come un servizio professionale per la realizzazione di prodotti della migliore qualità al prezzo relativamente più conveniente. I miglioramenti degli ultimi anni sono stati notevoli anche se rimane sempre vivo l'eterno dibattito tra chi persegue la qualità e chi il prezzo – due parametri non facilmente conciliabili.

C'è infine il **settore relativo al consorzio delle cooperative regionali**, che funziona come un centro acquisti per le diverse rivendite promuovendo la scelta e l'acquisizione di prodotti utili per le attività scout – extra uniforme, sia in Italia che all'estero, e stipulando convenzioni o accordi commerciali con fornitori diversi di prodotti e servizi. L'affermazione del consor-

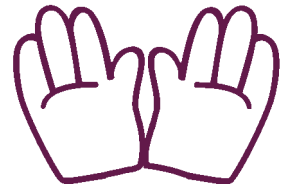
zio credo si possa misurare sulla progressiva diffusione ed affermazione del marchio SCOUT-TECH e su quanto le diverse rivendite si sentono e sono viste come appartenenti ad un'unica organizzazione.

2) Per tanti, i punti vendita che fanno capo alla Nuova Fiordaliso sono semplici negozi. Ma è possibile che le cooperative scout siano anche e soprattutto vetrine di valori? Cioè luoghi dove entrando e mettendo mano al portafoglio si partecipa a un progetto educativo, si sostiene l'Agesci, ma, anche i più poveri?

Oggi sono operanti 33 punti vendita - tra quelli aperti ai soli soci e quelli aperti anche a tutti – promossi da 17 cooperative regionali, e purtroppo le diversità tra loro sono molto marcate. Troviamo il punto vendita che non ha nulla di diverso da un comune negozio di articoli sportivi e quello che, alloggiato in una stanzetta di patronato, è aperto una sera alla settimana e si basa totalmente su volontari.

Troviamo cooperative che adottano i prezzi fissi per tutti ed alla fine dell'anno riconoscono dei ristorni sugli acquisiti ai gruppi od alle zone scout di appartenenza degli acquirenti come finanziamento alle loro attività, altre che applicano subito uno sconto agli acquirenti scout ed uno diverso ai non scout, altre che invece applicano il prezzo più basso possibile per tutti.

In questa situazione il lavoro da fare per creare e trasmettere un'immagine comune è complesso, ma se la funzione della Fiordaliso è anche di stimolo alla crescita ed al miglioramento, ecco che può e deve creare opportunità perché i punti vendita diventino la vetrina di valori auspicata. Il primo tra questi valori è quello della **eticità e responsabilità sociale del consorzio**, che peraltro abbiamo sempre pratica-



to anche senza pubblicizzarlo, ma che ora dobbiamo iniziare a mostrare e far conoscere e con i cartellini etici che appariranno presto su molti articoli di uniforme e con l'avvio, spero sollecito, del processo di certificazione SA8000.

Un altro valore che stiamo perseguendo è quello della **solidarietà**; in concreto cerchiamo di attuarlo: con alcune convenzioni finalizzate ad introdurre il commercio equo e solidale alla pari delle tante "Botteghe del Mondo", con la realizzazione di alcuni capi di uniforme e/o di abbigliamento affidata a cooperative di solidarietà (magliette) od in situazioni particolari (cinture), e con lo studio di un progetto che nel giro di qualche anno ci consentirà di far produrre altri articoli (dall'uniforme agli zaini) da laboratori certificati del circuito equo e solidale.

La possibilità di dare spessore e visibilità alla partecipazione del settore economico e commerciale al progetto educativo dell'Associazione è una grossa aspirazione degli amministratori delle cooperative - che a tutti gli effetti sono capi dell'AGESCI in temporaneo servizio nelle strutture economiche - e c'è la massima disponibilità a recepire gli indirizzi che perverranno, ma la funzione di stimolo e proposta spetta ai Comitati Centrale e Regionali che restano i soci di riferimento ed in questo possono e devono esercitare la loro funzione di indirizzo.

3) **E poi c'è comunque uno spirito di servizio in queste attività...**

Questo sì, indubbiamente ed uniformemente. In tutte le situazioni che ho potuto conoscere, in poco più di un anno da quando sono Presidente, ho riscontrato che l'atteggiamento prevalente degli amministratori e gestori delle diverse cooperative è di porsi al servizio dei soci. Anche là dove ci sono dipendenti, è presente una forte attenzione all'associato che si traduce in un atteggiamento più di consulenza all'acquisto intelligente ed appropriato che alla mera vendita del prodotto più remunerativo. Forse in alcune situazioni locali non è ancora chiaro, o

chiaramente percepito, che la 'mission' delle rivendite scout è quella di perseguire la soddisfazione dei soci - clienti prima di quella delle strutture associative locali.

4) **Negozi come questi hanno bisogno di pubblicità, di marketing o basta il semplice passaparola?**

Sino a qualche anno fa si pensava che il passaparola fosse sufficiente, ma poi ci si è accorti che invece non lo è in quanto il ricambio di capi e quadri in associazione è talmente veloce che molti arrivano a fare i capi senza conoscere appieno la funzione, le caratteristiche ed i servizi offerti dalle cooperative. Molti poi, per un particolare senso dell'economia, perseguono, anche per gli articoli d'uniforme, l'acquisto al minor prezzo possibile, senza curarsi della qualità o della provenienza dei prodotti. Forse anche la "Nuova Fiordaliso" ha mancato sinora nella comunicazione dei valori che stanno dietro alle sue scelte, per questo abbiamo iniziato con i **'cartellini etici'** che tra qualche settimana accompagneranno gli articoli d'uniforme.

Poi ognuno potrà scegliere liberamente, ma se avrà avuto l'occasione di un confronto sereno, sia per uno scarpone, come per uno zaino, una tendina od un sacchetto, credo che non possa avere dubbi perché i prodotti con il nostro marchio sono stati appositamente scelti, studiati e modificati da dei capi qualificati in funzione delle principali attività associative e per il prezzo abbiamo saltato molti intermediari recuperando margine dal lato dell'acquisto. Da qualche anno pubblichiamo un catalogo che alcune cooperative hanno provveduto ad inviare direttamente a casa degli associati mentre altre lo distribuiscono nelle manifestazioni associative (assemblee, convegni, ecc.), personalmente credo che sarebbe utile inviarlo a tutti, magari in formato ridotto, per dare un servizio uniforme a tutti, ma ci scontriamo con i costi.

5) **Avete deciso di acquisire una certificazione di qualità. Perché? È davvero così importante?**

Stiamo lavorando alla certificazione SA8000 che più che una **certificazione di qualità è una certificazione di 'responsabilità sociale'** ed attesta che **in tutta la filiera produttiva controllata dalla Nuova Fiordaliso e delle cooperative consorziate, vengono rispettati i principi ed i valori di responsabilità sociale rispetto ai dipendenti, ai luoghi di lavoro, ecc.**

6) **Ogni tanto c'è qualcuno che si lamenta dei prezzi...**

Questo è normale con quasi 170.000 soci, le idee sono diverse ed alcuni talvolta sono attenti più al prezzo, che alla qualità od alla provenienza di quello che acquistano. Queste critiche non mi spaventano sin tanto che la 'Nuova Fiordaliso' potrà certificare la filiera produttiva ed i vari costi che contribuiscono al prezzo finale di un prodotto. Per quanto riguarda i libri la giustificazione deriva dal fatto che le tirature sono molto basse, da noi a parte i libri di B.-P., è un grosso successo se di un titolo si vendono 2000 copie in un anno; la media è sotto alle 1000 copie e con questi numeri i ricavi non eguagliano i costi tanto che il settore va in pareggio solo grazie ai proventi del calendario.

Il controllo della filiera produttiva e dei costi relativi è poi particolarmente attento e dettagliato per gli articoli d'uniforme, credo ci siano poche associazioni nelle quali la massima assemblea legislativa si sia tanto occupata delle uniformi, della loro foggia, della qualità dei loro componenti, della loro provenienza ecc. Questo contrasta con quanta poca importanza molti gruppi danno all'uniforme..., ma influisce pesantemente sul costo finale.

Per quanto riguarda invece i prodotti a marchio SCOUT-TECH non mi risultano lamentele, i prezzi praticati sono ben competitivi, anzi in qualche caso gli acquirenti che si domandano come mai è così basso rispetto a prodotti con pari caratteristiche qualitative, ma di marche affermate. 🍷



Criminalità minorile. Punizione o recupero?

Pubblichiamo in questa
edizione della rubrica
**Uno sguardo
fuori**

un intervento di Piercarlo

Pazè procuratore della
Repubblica per i minorenni
di Torino sulla rivista
“Cittadini in crescita” del

Centro Nazionale per
l’Infanzia, su una questione

di attualità che, come
Associazione che si interessa
ai giovani e che si ritiene
di frontiera, non solo ci riguarda

ma forse **deve coinvolgerci in una
attivazione sociale e in**

**prese di posizione per la
tutela dello sviluppo dei**

ragazzi, contro una logica
di perbenismo.

Suscita sempre preoccupazione la notizia di comportamenti illegali o asociali (quali aggressioni, furti, estorsioni, danneggiamenti, consumo massiccio di droghe, fughe, condotte suicide, prostituzione) quando gli attori sono dei bambini che attraversano quel periodo dello sviluppo che chiamiamo preadolescenza.

Ma per intervenire su un fenomeno occorre anzitutto conoscerlo. È perciò necessario interrogarsi su quanto estesa sia l’area della devianza: quanto arco di età, quali caratteristiche abbia e quali interventi di recupero siano possibili per aiutare le personalità in formazione a riportarsi su una strada di crescita corretta.

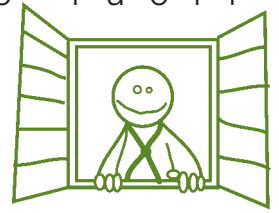
Le quantità dei minorenni infraquattordicenni denunciati per delitti, oggettivamente non sono elevate e neppure devono destare un particola-

re allarme, se si considera che varie denunce si riferiscono anche a fatti, come i reati colposi, che si fa fatica a comprendere nella nozione di devianza, o a condotte che oggettivamente rientrano tra i reati cosiddetti bagattellari, di scarso significato sociale; peraltro va considerato che le cifre delle denunce rappresentano un numero inferiore rispetto alla realtà, essendo il sommerso molto elevato.

Nel periodo più recente abbiamo una lieve diminuzione della criminalità minorile e di quella degli infraquattordicenni in specie, che può spiegarsi sia con il minore numero di nati in quelle fasce d’età, sia con politiche sociali e giudiziarie più attente ai bisogni.

C’è fra i preadolescenti una larga fascia di devianza che potremmo definire “leggera”. Varie indagini e le testimonianze degli operatori e dei magistrati minorili dimostrano che molti ragazzi, anche i migliori, in un periodo critico del loro sviluppo, che comincia a caratterizzarsi con atteggiamenti di tensione verso l’autonomia e di opposizione agli adulti fino a qual momento significativi, tengono condotte dissociali diverse da quelle stabilite dalle regole di conformità sociale o legale: rientrano fra queste, le violenze nell’ambito familiare contro i genitori e i fratelli, le piccole e grandi angherie e sopraffazioni fra coetanei, l’offesa contro il professore e la contestazione rivolta alla scuola, gli agiti distruttivi contro luoghi e segni di partecipazione sociale (gli edifici pubblici, le panchine, i parchi giochi, le insegne stradali), il furto nel grande magazzino come bravata, la guida di veicolo privi di patente o assi-





curazione o senza casco, il fumo di droga leggera passandola all'amico (come una volta ci si passava la sigaretta), il fracasso con il ciclomotore che è stato truccato per andare più forte, la bugia sulle proprie generalità quando si è fermati dalla polizia per paura della contravvenzione, le molestie con il telefonino, il porto del coltellino, ecc. Queste trasgressioni, quasi sempre occasionali o di ridotta durata e che spesso non vengono neppure alla luce, nella maggior parte dei casi esprimono una fase di crisi, quasi fisiologica alla crescita, o corrispondono a momenti di difficoltà nelle relazioni con i familiari o con le figure di autorità. La ragazza o il ragazzo hanno chiaro il senso di protesta della loro condotta (verso la famiglia, la scuola, le istituzioni), ma poco quello della sua gravità e delle sue conseguenze (sanno che non devono farsi sorprendere: è tutto).

Un altro fatto da segnalare è la devianza grave ed endemica di fasce di preadolescenti in taluni quartieri o periferie di grandi città o in zone di subcultura criminale o a forte presenza di associazioni di tipo mafioso.

Tutti questi ragazzi hanno in comune l'esclusione dai benefici della cittadinanza sociale e la deprivazione pedagogica, non acquisiscono le regole di vita societaria o sono sollecitati a trasgredirle e disprezzarle, affermano una propria identità marginale proprio attraverso le modalità della trasgressione.

Queste condotte devianti dei preadolescenti sono riconducibili soprattutto a situazioni ed esperienze familiari, amicali, sociali di degradazione urbana e solo in minima parte sono legate a problemi della personalità, così come scarsamente incide la componente della povertà.

I sentimenti di ansia e timore con cui sono vissute le notizie di eventi eclatanti e gravi che coinvolgono come attori devianti dei preadolescenti, hanno portato, come reazione, alla



proposta di introdurre per loro nuove misure di sicurezza e di ordine, e strumenti repressivi di natura contenitiva.

In particolare recentemente si è proposto che, per difesa sociale, anche i preadolescenti che oggi non sono penalmente imputabili – l'età da cui si diventa imputabili è quattordici anni – possano essere processati ed eventualmente puniti con la condanna al carcere. Si sostiene che il processo penale educi e che con l'applicazione di una pena si favorisca la responsabilizzazione dei ragazzi sul piano individuale, li si convinca che la delinquenza è un modello poco efficiente da seguire, si ostacoli la loro strumentalizzazione da parte degli adulti.

Questa proposta va in direzione contraria rispetto alle *Regole minime per l'amministrazione della giustizia minorile*, approvate dall'ONU a New York il 29 novembre 1985, che all'art. 4 prevedono che "in quei sistemi giuridici che riconoscono la nozione di soglia della responsabilità penale, tale inizio non dovrà essere fissato a un limite troppo basso, tenuto conto della maturità affettiva, mentale e intellettuale".

Anche la Raccomandazione n. (87)20 sulle risposte sociali alla delinquenza minorile, adottata dal Consiglio d'Europa a Strasburgo il 17 settembre

1987, invita nell'art. 2 a incoraggiare lo sviluppo di procedure di degiurisdizionalizzazione e di ricomposizione del conflitto, al fine di evitare ai minori la presa in carico da parte del sistema di giustizia penale. Orbene, abbassando l'età dell'imputabilità, si andrebbe in direzione opposta allargando il sistema penale a nuovi soggetti.

In questa stessa prospettiva, la Corte costituzionale italiana ha ripetuto varie volte che per i minori l'intervento penale – con l'applicazione di una pena o di una misura di sicurezza – deve costituire l'ultima estrema risorsa cui ricorrere quando proprio ogni altra possibilità educativa o di protezione risulta inutile. Oltre che in forza di questi importanti richiami, per molte ragioni un abbassamento della soglia dell'imputabilità dei minori in Italia sarebbe inutile e controproducente.

Un'ultima decisiva ragione è che per questi preadolescenti **la pena minacciata o realmente inflitta, comunque non serve come strumento di recupero. Pare assurdo pensare che un ragazzo fragile sia curato mettendolo insieme ad altri della sua stessa, quando non peggiore, situazione, inducendolo a identificarsi con una figura deviante.**

La percezione degli operatori è che la forma di disagio vissuta nella preadolescenza che si traduce in condotte devianti è trattabile con difficoltà: un po' bisogna accettarla, nelle sue manifestazioni leggere di devianza diffusa come inevitabile, salvo il dovere dei soggetti educanti (famiglia e scuola prima di tutti) di intervenire con autorevolezza. Un impegno per correggere e contrastare la devianza in questa fase passa piuttosto attraverso la prevenzione. **Una possibile frontiera è un progetto permanente di educazione alla legalità e alla cittadinanza, che deve impegnare la scuola media inferiore (ma non solo) ed avere come destinatari tutti gli allievi.** ●



Educare al futuro

Abbiamo scelto per questa
edizione della rubrica

Laici nella Chiesa

alcuni brani della Lettera
ai genitori del Card. Carlo
Maria Martini, arcivescovo
di Milano perché,
pur essendo rivolta alle
famiglie, essa tratta aspetti
dell'educazione che ci sono
molto vicini e con un
ottica che sentiamo molto
nostra: fare felici.
Può essere uno spunto per
condividere con i genitori
dei nostri bambini e
dei nostri ragazzi valori,
obiettivi e mezzi delle
nostre attività



Vi scrivo per condividere con voi una preoccupazione. Mi sembra di intravedere in molti ragazzi e giovani uno **smarrimento verso il futuro**, come se nessuno avesse mai detto loro che la loro vita non è un caso o un rischio, ma è una vocazione. Dunque il discorso sulla vocazione è per suggerire la strada che porta alla gioia, perché questo è il progetto di Dio su ciascuno: che sia felice.

Non dovete dunque temere: **il Signore chiama solo per rendere felici**. Ecco perché oso disturbarvi. Mi sta a cuore la felicità vostra e dei vostri figli. E per questo mi stanno a cuore tutte le possibili scelte di vita: il matrimonio e la vita consacrata, la dedizione al ministero del prete e del diacono, l'assunzione della professione come una missione.... Tutte possono essere un modo di vivere la vocazione cristiana se sono motivate dall'amore e non dall'egoismo, se comportano una dedizione definitiva, se il criterio e lo stile della vita quotidiana è quello del Vangelo.

Vi invito **ad avere fiducia nell'incidenza della vostra opera educativa**: troppi genitori sono scoraggiati dall'impressione di una certa impermeabilità dei loro figli, che sono capaci di pretendere molto, ma risultano refrattari a ogni interferenza nelle loro amicizie, nei loro orari, nel loro mondo. La vostra vocazione a educare è benedetta da Dio: perciò trasformate le vostre apprensioni in preghiera, meditazione, confronto pacato. **Educare è come seminare: il frutto non è garantito e non è immediato**, ma se non si semina è certo che non ci sarà raccolto. Educare è una grazia che il Signore vi fa: accoglietela con gratitudine e senso di responsabilità.

L'educazione non è un meccanismo che condiziona, ma l'accompagnamento di

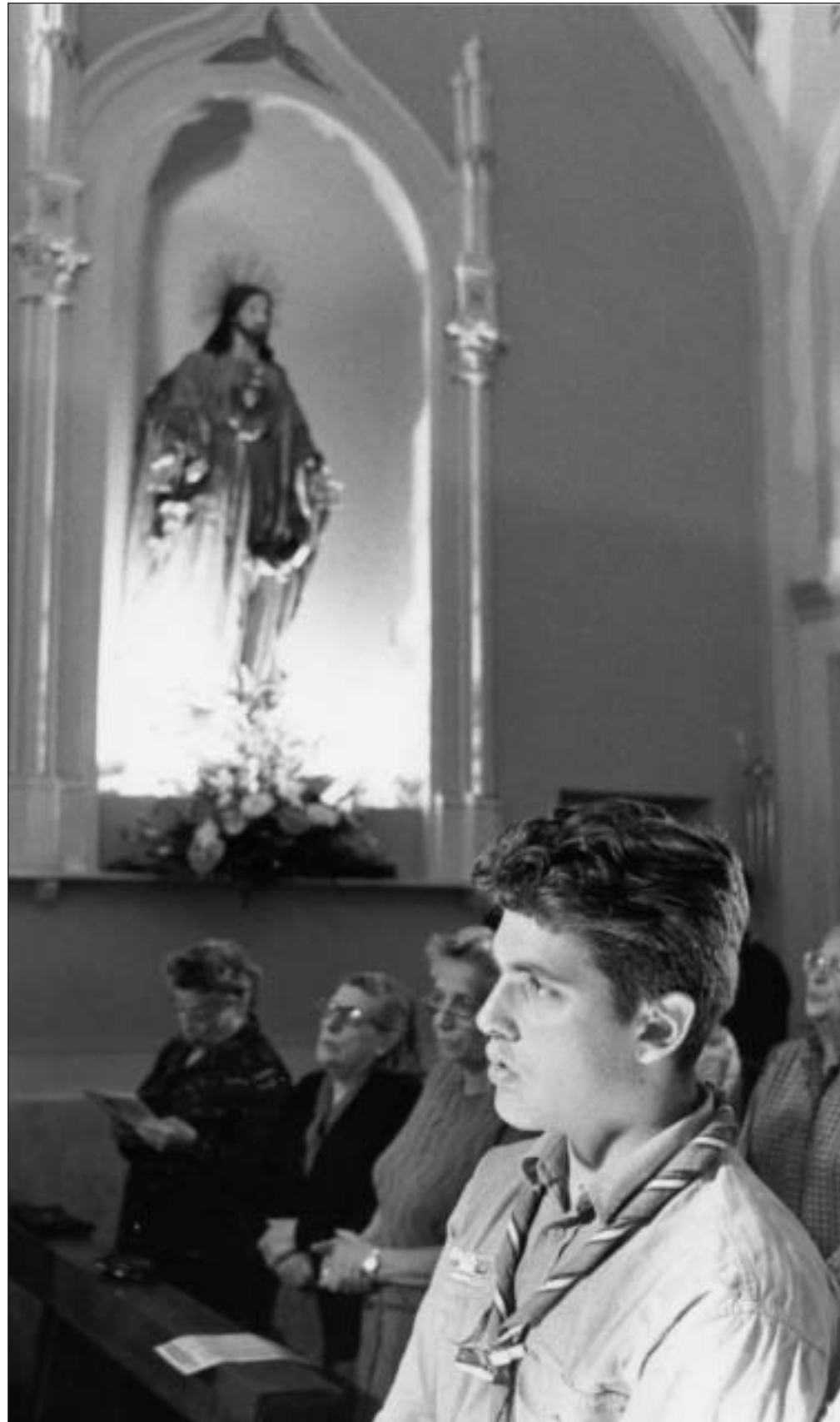


una giovane libertà perché si vuole, giunga al suo compimento nell'amore. **Educare è dunque un servizio umile, che può conoscere il fallimento;** è però anche un'impresa formidabile di cui un uomo e una donna possono gioire con inesplicabile intensità.

L'educazione cristiana è il paziente e tenace lavoro che prepara il terreno al dono della gioia di Dio. Infatti la luce delle stelle non vede se il bagliore sfacciato delle luminarie nasconde la notte, la musica lieta non avvolge di consolazione quando il frastuono del rumore è assordante e non i ha tempo per un volto amico nell'eccitazione di una folla in delirio. Per disporre alla gioia è dunque necessaria una purificazione che non va senza fatiche.

Lo spirito di servizio e la disponibilità al sacrificio introducono alla gioia che si rallegra di vedere gli altri contanti, le iniziative funzionare bene, le comunità ordinate e vivaci. È la gioia sconosciuta a chi impigrisce nell'inconcludenza. Come mi stringe il cuore considerare lo sperpero di tempo, di risorse giovani e affascinanti, di intelligenza e denaro che vedo compiersi da parte di tante compagnie dei nostri ragazzi! Com'è urgente reagire all'inerzia e alla malavoglia per edificare una vita lieta!

La purificazione dalla paura del futuro è urgente per introdurre alla gioia della definitività. Una vita si compie quando si definisce in una dedizione: la scelta definitiva deve essere desiderata come la via della pace, come l'ingresso nell'età adulta e nelle sue responsabilità. Siano benedetti quei genitori che con la fedeltà del loro volersi bene insegnano che la definitività è una grazie e non un pericolo da temere, né una limitazione della libertà da ritardare il più possibile. Pericolosa e fonte di inquietudine è invece la precarietà, la provvisorietà, lo smarrimento che lasciano un giovane parcheggiato nella vita, incerto sulla sua identità e spaventato dal suo futuro. ☀





L'indirizzo telematico è pe@agesci.it quello postale è: redazione di **Proposta educativa c/o Agesci, via Rainaldi 2 - 40100 Bologna**.

Vogliamo raccogliere e pubblicare quello che di bello facciamo come educatori nel nostro Paese, soprattutto le esperienze forti e significative. Ci piacerebbe ricevere brevi articoli da parte dei capi di tutta Italia che riguardino in particolare progetti di attività educative sperimentali, resoconti di belle attività coraggiose e creative. Per consentire a tutti di poter fornire contributi realmente pubblicabili (lo spazio che abbiamo non è poi tanto!) è necessario che questi siano brevi, compresi in circa 1000 caratteri.

CAMPO NAZIONALE E/G ...ma i Clan non stanno a guardare

Il Campo Nazionale E/G sarà il più grande evento educativo dell'anno 2003: richiederà un enorme sforzo che inevitabilmente vedrà coinvolti rover e scolte. Il loro ruolo sarà (come in passato al Campo Nazionale '83, e Alisei '89) quello dei servizi logistici, vissuti come un compito tecnico lontano dalle dinamiche educative dell'evento?

Proviamo a dire... no! Vogliamo oggi cercare di valorizzare questo servizio con alcune riflessioni educative e metodologiche anche all'interno della branca r/s.

Il Campo Nazionale E/G può essere l'occasione per riflettere insieme su:

- il servizio associativo
- il rapporto tra servizio individuale e comunità, (la comunità è strumento di crescita del singolo, non fine della vita di clan).
- lo scouting (in senso ampio) in branca r/s

La comunità è strumento di crescita del singolo o il fine della vita di clan? (magari proponiamo queste riflessioni una sera con una veglia...)

E i maestri di specialità: sono solo i super esperti del Settore Specializzazioni? Nei nostri Clan si è persa la competenza? Come sviluppare il trapasso delle nozioni?

E la responsabilità verso i piccoli è fatta solo di buon esempio? Come si inseriscono i rover in servizio nei reparti?

E poi... i bagni saranno da pulire e i panini da distribuire e le mostre da allestire e.... magari un pomeriggio si parte in hike!

Per questo sarà favorita la partecipazione di interi Clan che potranno prepararsi durante l'anno, sia approfondendo/acquisendo le tecniche necessarie, sia progettando interventi significativi a sostegno dell'attività del campo stesso, per arrivare motivati a presentarsi come comunità in grado di dare testimonianza di:

- stile scout
- competenza tecnica
- spirito di servizio

Sono previsti tre turni di servizio che comprendono anche i giorni di pre e post campo (nel caso delle comunità R/S presenti in questi turni, sarà certamente minore l'incidenza della testimonianza, mentre potrà essere dato più spazio alla metodologia rover proponendo periodi di hike, di route e di deserto)

Pronti a partire? Tutte le notizie tecniche e la scheda di iscrizione saranno sulla pagina web www.agesci.it/brancars

La Pattuglia Nazionale di branca R/S

Dalla realtà quotidiana al programma di unità

Dopo l'11 di settembre abbiamo impostato il programma annuale di branco sulla pace e sulla situazione internazionale. A gennaio abbiamo organizzato per le famiglie con l'aiuto di una pattuglia di genitori e di Baloo, una veglia sulla pace, divisa in tre momenti: "io e la pace", "la pace in famiglia", "la pace nel mondo". L'intento era quello di presentare la pace come dono di Dio e come conquista personale, diventando, come vuole il vangelo, operatori di pace, prima in famiglia e poi nella società. Nella caccia di marzo abbiamo invece simulato a cena una fantomatica riunione dell'Assemblea generale dell'ONU. Abbiamo diviso il Branco in tre gruppi (USA, India e Mai). Il gruppo USA aveva cibo, acqua e gamelle in quantità spropositata disponendo inoltre di un tavolo e tante sedie. La delegazione indiana, la più numerosa, si doveva arrangiare su due panche, senza il tavolo, ed aveva poche gamelle, cibo a mala pena sufficiente ed acqua scarsa. Infine i rappresentanti del Mali erano seduti per terra e dovevano dividersi una sola porzione di cibo in una gamella ed erano senza acqua. Davanti al tavolo dell'ONU si potevano presentare richieste d'aiuto, dichiarazioni e contrattare. Il Branco ha vissuto una situazione di forte disparità e da solo, dopo una lunga serie di scambi e di aiuti da parte della delegazione più ricca, ha deciso di ridistribuire equamente il cibo. Naturalmente non sono mancati i lupetti che volevano tenersi il cibo tutto per loro, ma alla fine lo spirito di solidarietà, giustizia e fratellanza ha trionfato.

**Guido, Claudia, Andrea,
Elena, Sara, VVLL Firenze XI**



Comunicato stampa Un corso per imparare ad aprire bottega

TransFair Italia ed Arci Nuova Associazione propongono la terza edizione di "Commercio Equo: Istruzioni per l'uso". Sono ormai quasi 100 le persone che attraverso il corso "Commercio Equo: istruzioni per l'uso. Come aprire o gestire un Punto vendita di Commercio Equo e Solidale", proposto da TransFair Italia, hanno avvicinato il mondo del commercio equo e della cooperazione allo sviluppo per avviare un'attività imprenditoriale. Per la terza volta consecutiva insieme ad Arci Nuova Associazione, che di TransFair è socia, il marchio di garanzia propone la fortunata formula l'11 e il 12 ottobre prossimi nella cornice del Centro Studi Cisl di Fiesole. L'obiettivo è quello di fornire una full immersion di 2 giornate a chi desidera avvicinarsi a questo settore con la prospettiva, grazie all'apporto di esperti, di sviluppare un'impresa. Il programma prevede un'introduzione al tema, con la storia del commercio equo; relazioni sulla gestione fiscale e finanziaria del punto vendita e la simulazione dei modelli proposti; contributi sulle tecniche di comunicazione e gli eventi per la promozione del punto di vendita. Ai corsisti viene richiesto un contributo di 145 euro a copertura dei costi di accoglienza (vitto del 11 e 12 ottobre e alloggio dell'11) nella struttura fiorentina, dei materiali di supporto e gestione del corso e delle spese per i relatori, esperti del settore non profit e del Commercio Equo e Solidale.

Informazioni ed iscrizioni:

Indira Franco - TransFair Italia
Passaggio de Gasperi 3 - 35131 Padova
tel. 049.8750823 fax 8750910
e-mail : info@transfair.it

Progetto "ROMA CITTÀ DELLA PACE" Bibbia e Comune di Roma

organizzano una **Giornata di Studi**
Giustizia divina e giustizia umana

Domenica 27 ottobre 2002

Sala Protomoteca

ORE 9.00	Saluto del Sindaco Presentazione della iniziativa a cura della On. Franca Eckert Coen e della Dr.ssa Agnese Cini Tassinario
ORE 9.30	La giustizia e la misericordia di Dio nella Bibbia Ebraica <i>Riccardo Di Segni</i> nel Nuovo Testamento <i>Paolo Ricca</i> nel Corano e nell'Islam <i>Abdallah Ridwan</i>
ORE 11.30	La giustizia umana tra ideale e realtà <i>Stefano Bittasi</i>
ORE 12.30	Dibattito
ORE 15.00	Giustizia divina e giustizia umana tra teocrazia e società multiculturale <i>Stefano Levi Della Torre</i>
ORE 16.00	Dibattito
ORE 17.00	Testimonianze La magistratura e il potere politico <i>Stefano Racheli</i> Un credente che esercita la giustizia <i>Maria Teresa Spagnoletti</i> Giustizia e riconciliazione: la esperienza del Sud Africa <i>Maurizio Flores</i> Giustizia e perdono <i>Giovanni Bachelet</i>

Comunicato stampa Pax Christi: leggi al servizio dei potenti

La Sezione italiana di **Pax Christi**, movimento cattolico internazionale per la pace e il suo Centro Studi economico sociale, da sempre impegnati nella difesa e nella promozione della pace, della giustizia e dei diritti umani e sociali, **denunciano la gravità dell'attuale situazione italiana con lo scandalo di leggi al servizio dei settori dominanti**. Come cristiani sentiamo rivolto anche a noi il monito di Gesù: **"Se questi taceranno grideranno anche le pietre" (Lc 19,40)**. E allora non possiamo tacere sulla tendenza costante a fare leggi che privilegiano i ricchi e i potenti emarginando sempre più chi è più in difficoltà, ignorando i ripetuti richiami dei vescovi italiani che dal 1981 sostengono che il bene comune si ottiene "partendo dagli ultimi". **Non possiamo tacere.**

- 1) sull'esigenza di un'autentica **libertà e oggettività dell'informazione**;
- 2) sul **diritto alla salute e all'istruzione uguale per tutti**;
- 3) sulla **legge Bossi-Fini** che calpesta i **diritti degli immigrati alla vita e alla famiglia**, riportando, con le impronte digitali, la prassi deplorabile dei Paesi dell'apartheid; e diamo allora piena solidarietà a Mons. Cantisani Arcivescovo di Catanzaro e alla sua coraggiosa iniziativa di raccolta di firme contro la legge, a cui aggiungiamo la proposta di obiezione di coscienza;

- 4) sul **diritto al lavoro sicuro e a tempo indeterminato**, con le garanzie dell'art. 18 per i giovani, senza pretestuose schedature per iscritti a sindacati o per chi esercita il diritto democratico dello sciopero;
- 5) sul **legittimo sospetto** per il rimando di processi - onerosi fra l'altro - che favorisce i ricchi e i mafiosi;
- 6) su espedienti finanziari come la **depenalizzazione del falso in bilancio**, che premia l'individualismo dei ricchi e impone ulteriori oneri alla collettività.

Poiché il vangelo ci chiede di essere "sale della terra e luce del mondo" dobbiamo alzare la nostra voce per unirci a tutti gli uomini e donne di buona volontà e costruire una società più giusta e più fraterna.

Diego Bona - *Presidente di Pax Christi Italia*
Luigi Bettazzi - *Presidente Centro Studi Economico Sociali per la Pace*

Vi chiediamo di dare la massima diffusione a questo comunicato, inviandolo a quotidiani, giornali e periodici della vostra zona e ai settimanali e periodici diocesani.



È TEMPO DI...

Questo titolo incompleto, con il quale si vuole dare il senso positivo dell'agire, prende significato in ognuno dei 12 mesi dell'anno nei quali sono illustrate alcune fra le principali attività scout, viste soprattutto sotto l'aspetto educativo.

Il calendario di quest'anno, infatti, presenta una panoramica di alcuni dei momenti più ricchi e suggestivi della vita scout dai quali traspare la gioia di vivere, il senso dell'avventura, l'aspetto romantico della vita all'aperto, l'impegno per crescere adeguato alle varie età.

Un preciso messaggio di fiducia e di speranza per il mondo giovanile, in un contesto socio-culturale spesso portato al pessimismo, al disimpegno e alla superficialità.

Per sottolineare il contenuto di questi messaggi ogni immagine è commentata con le parole di Baden-Powell dalle quali si percepisce come sia ancora attuale, nel solco della tradizione, il suo metodo educativo.

Più particolare risalto, inoltre, si è voluto dare al grande evento dell'anno, il Campo Nazionale Esploratori e Guide, dedicandogli un adeguato spazio informativo.

CALENDARIO SCOUT 2003



è tempo di...

<p>4 APRILE</p> <p>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13</p> <p>6 GIUGNO</p> <p>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12</p> <p>8 AGOSTO</p> <p>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15</p>	<p>2 tempo di impegno</p>  <p>2 tempo di confronto</p>  <p>2 tempo di colore responsabile</p>  <p>2 tempo di azione</p> 	<p>17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29</p>
--	--	---

È TEMPO DI...

È tempo di...
Eternità morale, giochi
bravi, giochi, impegni,
esplorazioni, vita
all'aperto, essere responsabili,
vita nella natura, essere
attenti, aggiunge le vite,
e...

CARATTERISTICHE TECNICHE

- FORMATO: cm 28 X 28
- 2 punte metalliche + foro per appendere
- PAGINE: 24 + copertina
- STAMPA 4 colori
- CARTA ECO: patinata opaca chlorine free
- Tutti gli indirizzi delle sedi regionali e delle rivendite scout in 3° di copertina
- E IN PIÙ: 2 cartoline in 4° di copertina

GRANDE CONCORSO

CON RICCHI PREMI PER I GRUPPI CHE SI IMPEGNERANNO MAGGIORMENTE NELLA DIFFUSIONE DEL CALENDARIO 2003.

FATE ATTENZIONE NEI PROSSIMI NUMERI ALLA PUBBLICAZIONE DEL BANDO DI CONCORSO CHE CONTERRÀ LE NORME DI PARTECIPAZIONE E L'ELENCO DEI PREMI



Il 13 aprile 2002 sono stati nominati capo:

303	Afferri Daniela	Gioia 1	360	Pieralisi Enrico	Jesi 4	415	Di Gennaro Carla	Portici 3
304	Allice Tiziano	Leumann 1	361	Pignatti Morano Filippo	Roma 28	416	Di Gennaro Olimpia	Portici 3
305	Amico Patrizia	Roma 116	362	Pinton Orietta	Campodarsego 1	417	Di Gloria Giuseppe	Pietraperzia 1
306	Andreoli Federico	Villanova 1	363	Ponzi Giulia	Roma 8	418	Di Matteo Teresa	Torre Annunziata 1
307	Armellisasso Cinzia	Roma 24	364	Profumo Andrea	Tolfa 1	419	Di Sabatino Monia	Pescara 4
308	Armocida Giuseppe	Roccella Jonica 1	365	Ricciardi Paola	Roma 27	420	Di Sorbo Immacolata	Amalfi 1
309	Arpaia Anita	Pallanza 1	366	Rizzo Maria Grazia	Lequile 1	421	Donato Walter	Montegranaro 1
310	Azzara Beniamino	Reggio Calabria 7	367	Romeo Pasquale	Reggio Calabria 7	422	Fabris Giovanna	San Donà di Piave 1
311	Bano Zeno	Campodarsego 1	368	Rossi Federica	Castelnuovo di Porto 1	423	Falzone Michele	Villa Verucchio
312	Barone Marco	Savona 8	369	Rossi Roberto	Padova 7	424	Fantini Emanuele	Jesi 1
313	Belloni Mauro	Rovereto s. Secchia	370	Ruzza Alberto	Grugliasco 42	425	Fermani Marco	Porto Potenza 1
314	Boccaletti Mariagnese	Rovereto s. Secchia	371	Scanu Luca	Roma 45	426	Formisano Fabio	Ercolano 2
315	Bocchetta Pompeo	Melfi 1	372	Schiavon Marta	Padova 2	427	Gaggiano Francesca	Serracapriola 1
316	Camardella Pietro Paolo	Melfi 1	373	Servedio Filomena	Palo 1	428	Geremia Patrizia	S.Vito al Tagliamento 1
317	Capecchi Simone	Jesi 4	374	Solfaroli Camillocci Elena	Roma 20	429	Giudice Pietro	Lamezia Terme 2
318	Cappellini Laura	Piacenza 8	375	Taormina Salvio	Agrigento 7	430	Grasso Dora	Zafferana Etnea
319	Cappiello Maria	Melfi 1	376	Torres Simona	Siracusa 14	431	Guarrera Maria Antonina	Acireale 6
320	Ciabattini Annalisa	Siena 2	377	Venturi Tiziana	Carpi 2	432	Gubbini Barbara	Foligno 1
321	Ciottolo Borin Veronica	San Donà di Piave 3	378	Vitale Paolo	Roma 83	433	Gugliotta Alessio	Spilimbergo 2
322	Colangelo Daniela	Potenza 1	379	Xausa Michela	Breganze 1	434	Isola Luciano	Selargius 1
323	Coluccio Paolo	Roccella Jonica 1	380	Zulli Alessandra	Roma 45	435	Isolica Stefano	Albenga 5
324	Coluccio Sonia	Roccella Jonica 1	Il 18 maggio 2002 sono stati nominati capo:			436	Limongelli Domenico	Ancona 2
325	Crocitto Angelo	Palo 1	381	Ansevini Michela	Osimo 1	437	Liut Angelo	Settimo di Cinto 1
326	Curtale Matilde	Roccella Jonica 1	382	Antignani Antonella	Acerra 1	438	Maddaloni Gioacchino	Ercolano 2
327	De Blasis Elvira	Roma 27	383	Aquino Gianluca	Avellino 2	439	Mancini Caterina	Pescara 13
328	De Luca Paola	Rocca di Papa 1	384	Armellisasso Fabrizio	Roma 24	440	Marano Mario	Monteforte Irpino 1
329	Della Rossa Elisa	Udine 8	385	Bassi Andrea	Pavia 4	441	Marciano Salvatore	Carini 1
330	Delle Rose Lucia	Castelnuovo di Porto 1	386	Berardini Elena	Pescara 13	442	Martiniello Stefania	Portici 4
331	Demo Raffaella	Campodarsego 1	387	Berlato Andrea	Settimo di Cinto 1	443	Marzella Angelo	Vasto 1
332	Fiore Francesca	Lamezia Terme 2	388	Berton Luca	Villotta 1	444	Maurano Epifania	Avola 3
333	Foddis Riccardo	Castelnuovo di Porto 1	389	Bilotto Anna	Atripalda 1	445	Minoldi Claudia Rosaria	Catania 18
334	Folco Pierangelo	Tovo San Giacomo 1	390	Bonaccordi Stefania	Jesi 1	446	Montalbano Calogera	Sciacca 1
335	Fortunati Fabrizio	Roma 5	391	Bruni Valentina	Grottammare 1	447	Monti Sara	Alghero 2
336	Fratini Francesca	Roma 45	486	Burattini Patrizia	Ancona 1	448	Morisetti Elisa	Verbania 1
337	Gammarelli Edoardo	Roma 129	392	Capriglione Attilio	Nola 1	449	Moro Valeria	Selargius 1
338	Granitto Teresa	Roma 147	393	Carbone Carmine	Avellino 2	450	Nicosia Massimiliano Carlo	Catania 18
339	Grilli Stefano	Rocca di Papa 1	394	Carlocchia Matteo	Potenza Picena	451	Nisi Ilenia	Falconara 2
340	Grillo Enrico	Roma 24	395	Castro Maria	Paterno 3	452	Nobile Maria Rosa	Gela 4
341	Lagasio Veronica	Savona 8	396	Cavallaro Sebastiano	Zafferana Etnea	453	Olindo Giuseppe	Pachino 2
342	Lancellotti Elena	Carpi 2	397	Chinnici Salvatore	Casalnuovo di Napoli	454	Olivotto Alberta	Ponte della Priula 1
343	Landolfi Antonio	Latina 6	398	Ciapanna Costanza	Spinetoli 1	455	Pandolfo Anna	Codroipo 1
344	Leotta Giulia	Bologna 3	399	Cierzo Anna	Manocalzati 1	456	Papais Luca	S.Vito al Tagliamento 1
345	Letteri Paola	Imperia 2	400	Ciferri Roberto	Pesaro 5	457	Passantino Giuseppe	Bari 8
346	Longo Giuseppe Christian	Roma 93	401	Cilluffo Giuseppe	Carini 1	458	Pedron Giorgia	Padova 4
347	Lusso Anna Maria	Valletanaro 1	402	Cinti Leonardo	Ancona 8	459	Pellegrini Teresa	Assemini 2
348	Malfaccini Stefania	S.Maria Maddalena 1	403	Civello Eleonora	Piazza Armerina 3	460	Peretti Elena	Omegna 1
349	Manna Andrea	Saint Vincent 1	404	Coco Giovanni	Acireale 6	461	Pessiu Riccardo	Elmas 1
350	Mantero Angela	Genova 30	405	Comito Angelo	Enna 2	462	Pierpaoli Alessandro	Senigallia 2
351	Marigonda Elena	San Donà di Piave 3	406	Corradi Mara	Sanremo 1	463	Pietrantonio Franco	Pescara 4
352	Miali Attilio	Martina Franca 3	407	Cuccu Giorgio	Fluminì Maggiore 1	464	Pinto Vincenzo	Torre del Greco 1
353	Milella Antonio	Bari 5	408	Curzi Stefano	Grottammare 1	465	Piovan Paolo	Padova 10
354	Morabito Gaspare	Perugia 4	409	D'Angelo Silvia	Pescara 7	466	Ramoni Luca	Pallanza 1
355	Moreno Marcella	Albenga 1	410	D'Arcangelo Annamaria	Pescara 7	467	Redigolo Lorenzo	San Donà di Piave 1
356	Mostile Luisa	Roma 20	411	De Leonardis Enrica	Pescara 13	468	Redigolo Marco	San Donà di Piave 1
357	Palmerio Francesca	Grottaferrata Frascati 1	412	De Palma Luca	Avellino 3	469	Rongoni Piero	Anguillara 1
358	Passuello Davide	Marostica 1	413	De Rosa Elena	Salerno 1	470	Rosa Pietro	Maniago 1
359	Pelucchi Annalisa	Com. Zona Milano	414	Deambrogio Renzo	Arona 1	471	Ruggeri Cristiana	Montegiorgio 1
						472	Rutto Francesca	Verbania 1
						473	Sanalidro Giuseppe	Piazza Armerina 3



474 Saveriano Andrea	Avellino 3	524 Coerezza Silvia	Como 3	576 Nardulli Rosa	Bari 11
475 Sforza Francesco	Cerreto 1	525 Coletto Daniele	Olmi 1	577 Neri Chiara	Imola 4
476 Silvestro Chiara	Fabriano 1	526 Colombi Silvana	Bonate 1	578 Omegna Marta	Moncalieri 5
477 Spadola Rosaria	Rosolini 1	527 Conti Marco	Corciano 1	579 Orlandi Francesco	Soncino 1
478 Suma Sofia	Avola 3	528 Copelli Maura	Guastalla 1	580 Panariello Rosa	Scafati 2
479 Torrisi Daniela	Catania 16	529 Cortese Massimo	Moncalieri 5	581 Pannuti Paolo	Roma 135
480 Tufarelli Enzo	Foggia 6	530 Cosmo Federico	Mestre 5	582 Para Marinella	Villa Verucchio
481 Vaccarisi Giovanni	Avola 3	531 Covella Patrizia	Bari 5	583 Parodi Monica	Genova 54
482 Vecchi Alessandro	Falconara 2	532 Crea Marco	Guidonia 3	584 Pellegrini Matteo	Milano 22
483 Vivaldi Elena	Pongelli 1	533 Crea Maria Giovanna	Crotone 8	585 Pellizzon Giampaolo	Noale 1
484 Zani Marco	Cesena 10	534 Cusmano Renzo	Genova 12	586 Perego Valeria	Milano 20
485 Zilla Giorgia	Loreggia 1	535 Dacome Aurora	Canda 1	587 Pesce Maineri Elena	Arenzano 1
Il 27 luglio 2002 sono stati nominati capo:					
486 Abbati Elena	Sassuolo 1	536 Daniel Ennio	Vedelago 1	588 Petrella Francesco	Porto Recanati 1
487 Agus Ida	Elmas 1	537 Di Ianni Daniele	Roma 50	589 Piantieri Luca	Como 4
488 Altieri Massimo	Porto Potenza 1	538 Di Nunno Giulia	Com. Zona Milano	590 Pizzuti Biagio	Montecorvino 1
489 Arcidiacono Carmela	Pietraperzia 1	539 Donnanno Simona	Roma 24	591 Politano Giuseppe	S.Lucido 1
490 Avallone Cristina	Cernusco Sul Naviglio 1	540 Doria Daniele	Treate 1	592 Poni Silvia	Cervia 1
491 Aversa Loredana	Nocera Inferiore 1	541 Falchi Patrizio	Roma 13	593 Porcu Maria Andreina	Assemini 2
492 Avona Antonino Giuseppe	Menfi 1	542 Fallico Leandra	Treate 1	594 Ravasio Marta	Cologno 1
493 Banzi Andrea	Ferrara 4	543 Farinelli Giovanni	Portogaribaldi 1	595 Ravizza Roberto	Cologno 1
494 Barbagallo Silvia	Catania 7	544 Feresin Antonella	Cormons 1	596 Roda Fortunato	Condofuri San Carlo 1
495 Barbato Silvia	Scorze 1	545 Ferrari Caterina Maria Rita	Sala Consilina 1	597 Roma Lucia	Salerno 1
496 Barichello Adelchi	Loreggia 1	546 Ferrari Luca	Cogmento 1	598 Rota Martir Giovanni	Bonate 1
497 Bastarolo Elisabetta	Loreggia 1	547 Flachi Pietro	Ferrara 5	599 Russo Francesco	Paternò 5
498 Battistella Vincenzo	Soave 1	548 Foi Marco	Cinisello Balsamo 3	600 Salvarani Monica	Parma 4
499 Battisti Flavio	Roma 80	549 Fortunato Daniela	Brindisi 2	601 Scremin Goreta	Mussolente 1
500 Beato Eugenio	Salzano 1	550 Fossaluzza Federica	Olmi 1	602 Semeghini Sonja	Mirandola 1
501 Bellanca Beppe	Milano 68	551 Franceschi Davide	Monfalcone 3	603 Serra Samantha	Milano 4
502 Berta Alessandro	Canda 1	552 Galbusera Lorenzo	Valfassa 1	604 Severino Vincenzo	Scafati 2
503 Bettelli Gabriele	Cogmento 1	553 Gallucci Giuseppina	Ciro Marina 1	605 Sgarbi Renato	Massa Finalese 1
504 Billai Roberto	Assemini 2	554 Garassino Andrea	Saluzzo 1	606 Simoni Maurizio	Gallarate 1
505 Boccafoglia Silvia	Ferrara 4	555 Granata Luigi	Celico 1	607 Spadiliero Stefania	Vicenza 3
506 Bogi Paolo	Milano 29	556 Guzzo Cristina	Rogliano 1	608 Stocco Maurizio	Castelfranco Veneto 1
507 Bongiovanni Ignazio	Pachino 2	557 Iacono Emanuela	Milano 20	609 Strina Emanuele	Moncalieri 5
508 Bosio Giuseppina	Poirino	558 Innocenti Valentina	Bergamo 5	610 Stroppiana Sebastiano	Canale 1
509 Brunetti Antonietta	Campobasso 5	559 Iorio Roberto	Guastalla 1	611 Torelli Isabella	Guastalla 1
510 Bruscolini Elisabetta	Misano 1	560 Lauro Antonio Giuseppe	Palmi 2	612 Toth Federico	Bologna 16
511 Brutti Silvia	Milano 12	561 Lazzeri Arianna Attioli	Orvieto 1	613 Traverso Monica	Genova 10
512 Calabria Stefano	Roma 45	562 Lionetti Maria Rosa	Ciro Marina 1	614 Tremolada Marta	Padova 2
513 Calandrini Stefania	Ravenna 2	563 Loi Eleonora	Carbonia 3	615 Trenti Lorenzo	Castelfranco Emilia 1
514 Caldarella Irene	Savona 3	564 Lombardi Gianluca	Montecchio Maggiore 2	616 Turchetto Marina	Portogruaro 1
515 Campagnoli Donata	Mirandola 1	565 Manfrini Antonietta	Portogaribaldi 1	617 Vacca Andrea	Vicenza 14
516 Caprarella Salvatore	Melfi 1	566 Marchisella Paola	Cascine Vica 97	618 Velona Francesco	Reggio Calabria 12
517 Casciarri Ilaria	Corciano 1	567 Maresca Laura	Roma 80	619 Veneri Laura	Guastalla 1
518 Cattuzzo Serena	Cavaso 1	568 Marrari Carmen	Milano 35	620 Venturin Isabella	Susegana 1
519 Cazzulani Anna	Cernusco sul Naviglio 1	569 Masini Elena	Guastalla 1	621 Venero Giovanna	Borgata Paradiso 3
520 Chinosi Michele	Sesto Calende 1	570 Masini Eugenio	Novi Ligure 1	622 Vicari Antonio	Taurianova 1
521 Ciccarello Rosa	Cianciana 1	571 Mazzotti Elisa	Cesena 5	623 Viglino Alessandra	Sassuolo 1
522 Cimmino Tommaso	Sala Consilina 1	572 Mezzopera Stefano Maria	Fabriano 2	624 Vigliocco Luca	Torino 101
523 Coco Ignazio Ezio	Zafferana Etnea	573 Monaco Antonio	Celico 1	625 Vitale Giuseppina	San Bonifacio 1
		574 Monfrini Andrea	Parma Nord Ovest	626 Volpi Andrea	Firenze 2
		575 Munafo Elena	Palermo 11	627 Zoccali Maria Grazia	Reggio Calabria 12

