

Schede per la discussione in Assemblea sul tema ORGANIZZAZIONE

Preparate dalla commissione strategie

Scenari

Scheda 4 - Nodi problematici.....	2
(1) Ruolo del presidente e collegialità.....	2
(2) Operatività e sostenibilità.....	2
(3) Delega e partecipazione.....	2
(4) Ruolo dei comprensori.....	2
Scheda 5 - Possibili scenari.....	3
(1) MODELLO COLLEGIALE.....	3
(2) MODELLO CDA OPERATIVO.....	4
(3) MODELLO AUTOGESTIONE (Magó).....	5
(4) MODELLO DIRETTIVO.....	6

25 febbraio 2006

Scheda 4 - Nodi problematici

(1) Ruolo del presidente e collegialità

Necessità di sostituire un presidente che da 25 anni è stato "guida e traino" ed ha accentrato un forte potere decisionale. Quali ruoli o quali combinazioni di ruoli deve svolgere il presidente: -carismatico -propulsivo -decisionale -di rappresentanza Che tipo di condivisione deve esserci nella presa delle decisioni nei diversi ruoli e organismi della cooperativa?

(2) Operatività e sostenibilità

Spesso Mag2 ha sentito il bisogno e la necessità di ruoli di direzione operativa, a che ruoli e organi attribuire tale funzione? Come conciliare l'equilibrio tra personale stipendiato e volontario con la necessità di professionalità e di sostenibilità economica?

(3) Delega e partecipazione

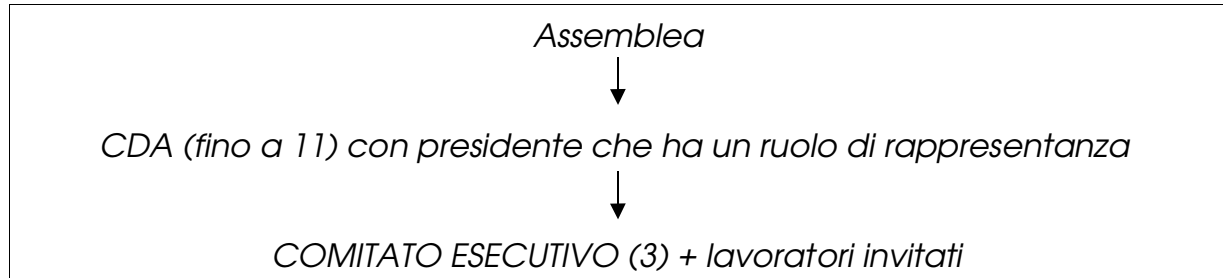
Negli incontri precedenti alcuni soci hanno espresso il desiderio di una delega forte e quindi di una conseguente responsabilità del CDA (delegato dall'assemblea) nelle decisioni gestionali con adeguato e tempestivo ritorno di informazione ai soci. E' opportuna, confermata e condivisa questa delega fiduciaria?

(4) Ruolo dei comprensori

In passato i comprensori sono stati centrali nella vita di Mag2. Alla luce di una stasi nell'evoluzione dei comprensori, sia geografici che tematici, quale è la proposta per rivitalizzarli anche in relazione alla base sociale e al loro ruolo decisionale?

Scheda 5 - Possibili scenari

(1) MODELLO COLLEGIALE



CARATTERISTICHE

- ◆ Potere decisionale suddiviso tra CDA e Comitato Esecutivo (CE) con differenziazione dei poteri stessi
- ◆ Presenza del lavoratori nel CE senza potere di voto
- ◆ Relazione tra CDA e lavoratori mediata dal CE

PUNTI DI FORZA

- ◆ CDA molto allargato
- ◆ Forte rappresentatività
- ◆ Forte apertura ed eterogeneità del CDA
- ◆ Possibilità di dividersi i compiti in CDA

PUNTI DI DEBOLEZZA

- ◆ Difficoltà di gestione delle riunioni del CDA
- ◆ Assenteismo
- ◆ Tendenza alla deresponsabilizzazione dei consiglieri
- ◆ E' richiesto ai consiglieri del CE un impegno in termini di tempo non indifferente

VARIANTI:

- ◆ Composizione del CDA (rappresentanti lavoratori, rappresentanti comprensori, rappresentanti organizzazione socie)
- ◆ Comitato esecutivo ha poteri decisionali meno forti
- ◆ Lavoratori votanti

Scheda 5 - Possibili scenari

(2) MODELLO CDA OPERATIVO

Assemblea



CDA (fino a 5 membri) con presidente che ha un ruolo di rappresentanza

CARATTERISTICHE

- ◆ Non c'è il Comitato Esecutivo
- ◆ Potere decisionale concentrato nel CDA

PUNTI DI FORZA:

- ◆ Responsabilità più chiare
- ◆ Forte delega dell'assemblea

PUNTI DI DEBOLEZZA:

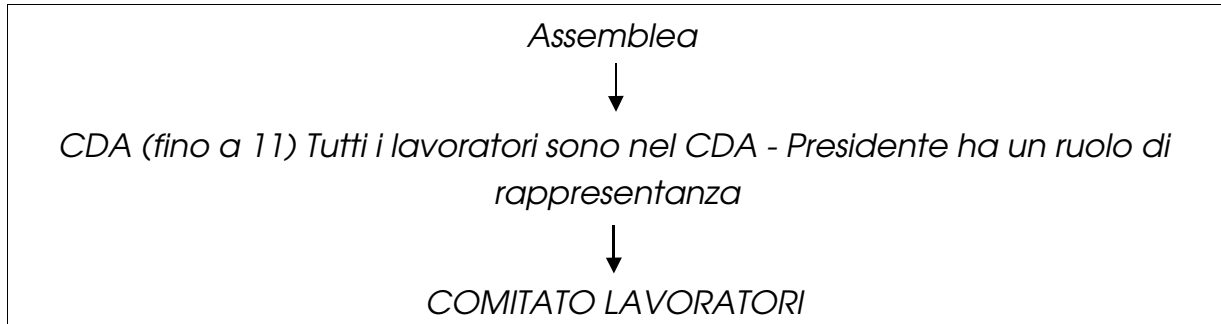
- ◆ Rischio di perdere il piano politico
- ◆ Non è rappresentativo dei 1100 soci Devono essere competenti nei settori di loro responsabilità
- ◆ E' richiesto ai consiglieri un impegno in termini di tempo non indifferente
- ◆ Forte feed back all'assemblea che deve essere convocata più volte

VARIANTI:

- ◆ Composizione del CDA (rappresentanti lavoratori, rappresentanti comprensori, rappresentanti organizzazione socie)
- ◆ Presidente con poteri più forti e definiti

Scheda 5 - Possibili scenari

(3) MODELLO AUTOGESTIONE (Mag6)



CARATTERISTICHE

- ◆ Potere decisionale concentrato nel CDA e nei lavoratori

PUNTI DI FORZA:

- ◆ Autogestione e forte operatività

PUNTI DI DEBOLEZZA:

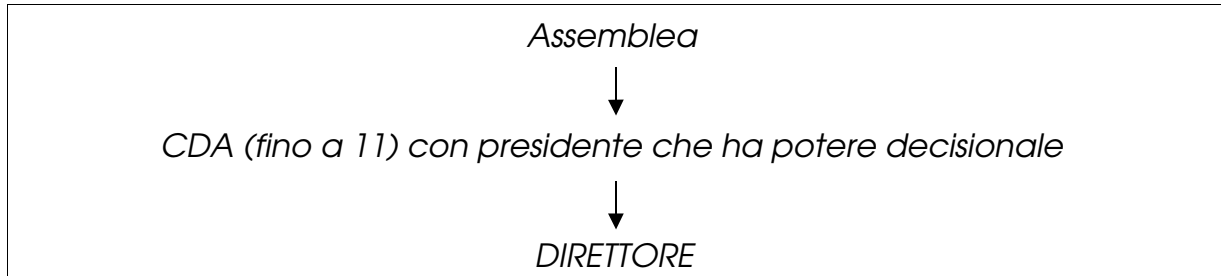
- ◆ Mancanza di controllo
- ◆ Poco coinvolgimento dei consiglieri non lavoratori
- ◆ Rischio di confusione tra i due piani politico e operativo

VARIANTI:

- ◆ Nello staff non ci sono solo gli stipendiati ma anche chi svolge lavoro volontario

Scheda 5 - Possibili scenari

(4) MODELLO DIRETTIVO



CARATTERISTICHE

- ◆ Potere decisionale suddiviso tra CDA e presidente/direttore per i poteri operativi
- ◆ I lavoratori sono in relazione con il direttore

PUNTI DI FORZA:

- ◆ CDA molto allargato
- ◆ Forte rappresentatività
- ◆ Responsabilità chiara

PUNTI DI DEBOLEZZA:

- ◆ Mancanza di collegialità operativa

VARIANTI:

- ◆ Presidente = Direttore