

Problemi organizzativi ed equivoci anche dottrinali: alcune proposte al merito

Intervento di Antonio Serra

Invio alcune riflessioni che spero possano contribuire a migliorare la nostra organizzazione e servire come punto di partenza per un proficuo scambio di idee.

Sono convinto che, sia a livello individuale, che in qualsiasi gruppo o organizzazione, sia molto utile e onesto considerare seriamente e con sincerità i fattori e le condizioni che hanno determinato i nostri insuccessi, in modo da potervi porre rimedio.

Oltre che naturalmente intervenire su sé stessi (demone del sesto cielo, arroganza, ecc.) è fondamentale individuare gli elementi “strutturali”, sia a livello dell’interpretazione dei principi buddisti, che delle modalità organizzative, che hanno reso possibile ed anche favorito nel corso degli anni l’insorgere di così grandi problemi (autoritarismo, insoddisfazione diffusa, ecc.); altrimenti i problemi verranno solo accantonati e non risolti alla radice.

La nostra organizzazione è strutturata in maniera gerarchica. Di fatto, nella prassi comune, sin dagli inizi delle nostre attività, per le questioni di carattere organizzativo sono state ritenute valide e degne di considerazione quasi esclusivamente le direttive, i consigli e i pareri espressi da un responsabile di grado pari o superiore. Questo sistema può generare facilmente atteggiamenti nella logica del comando e della subordinazione, premessa per coltivare atteggiamenti che possono sfociare nell’omologazione, cioè la mancanza di autonomia e pensiero critico, e nell’autoritarismo (modelli attualmente dominanti in molti ambiti della società).

A volte le affermazioni scritte sui nostri giornali denotano, a mio avviso, una certa superficialità o genericità. Non che siano sbagliate in senso assoluto, ma andrebbero specificate con più attenzione a seconda dell’ambito a cui si riferiscono; a volte possono generare equivoci, nella modalità in cui vengono esposte.

In uno scritto pubblicato sul *Nuovo Rinascimento*, (15 maggio 2002, pag. 20) il presidente Ikeda fa un’affermazione, riferita alla relazione maestro – discepolo con Toda, che suona così: “Se svolgiamo questa attività [la nomina dei responsabili] seguendo le guide di *sensei* non ci possiamo sbagliare”.

Questo atteggiamento può essere sincero e dare risultati positivi, soprattutto nel campo della fede, ma in ambito organizzativo nasconde il pericolo che deriva dalla mancanza di un sano spirito critico e di autonomia. Questo può denotare, e favorire, da una parte una certa fragilità nel carattere (che porta a ricercare una figura autorevole da seguire che ci ponga al riparo da errori) e dall’altra può determinare pericolosi atteggiamenti di chiusura nei confronti di tutto ciò che non proviene “dall’alto” o mette in discussione le nostre certezze; è quindi molto facile che col passare del tempo i membri sviluppino atteggiamenti nell’ottica della gerarchia, del “clan” e della discriminazione verso chi la pensa diversamente.

Per fare un altro esempio, mantenere la propria incrollabile decisione può essere positivo in relazione alla determinazione di praticare tutta la vita, ma può rivelarsi estremamente pericoloso se riferito ad un’idea o decisione che una persona adotta nella propria vita personale o anche nell’attività. A volte le cose vanno male proprio perché il nostro desiderio è orientato in una direzione sbagliata, o con motivazioni non corrette o fa parte di una modalità che non crea valore. Occorre invece essere sempre pronti a mettere in discussione le nostre idee o obiettivi, pur mantenendo l’obiettivo primario di *kosen rufu*. Altrimenti, come di fatto è accaduto nell’IBISG, si creano le condizioni affinché sorgano diffusi atteggiamenti di chiusura, ostinazione, subalternità al “capo” o all’organizzazione, rivalità di tipo “ideologico”, (tutte caratteristiche estremamente deleterie in ambito sociale ed individuale). Mi è successo svariate volte di aver parlato con dei responsabili, esponendo alcune idee per migliorare le nostre attività; spesso la risposta che mi è stata data era già negativa in partenza. Più che cercare di capire e di approfondire, hanno cercato semplicemente di convincermi perché sbagliavo.

L’atteggiamento che sin dall’inizio della pratica ci viene suggerito può orientare le persone verso l’avidità. Poniti degli obiettivi e recita per realizzarli – si dice spesso.

Non c’è il rischio che la pratica e l’attività siano centrati più sull’ottenimento (e l’acquanimento) verso i nostri obiettivi (con conseguente “ansia da realizzazione”) che su un più naturale e semplice atteggiamento di lode e gratitudine verso il Gohonzon, cioè verso la vita?

Meglio dirigere il nostro Daimoku con gioia anche verso gli aspetti che vogliamo migliorare; sarà molto più naturale che, facendo emergere lo stato di Buddità, questi si orientino verso la giusta direzione.

Penso sia estremamente importante sviluppare nelle nostre attività atteggiamenti e modalità relazionali e di pensiero che possano essere adottati con successo anche in ambito familiare, lavorativo, sociale.

FORUM MEMBRI IBISG - EMILIA ROMAGNA MARCHE

Bologna, 22 giugno 2003 - Sala La Perla, Circolo Benassi

Alcune proposte:

Occorre, a mio avviso, privilegiare il più possibile, per tutti i membri, attività nel proprio gruppo, nel quale ciascuno assuma una posizione paritaria, pur nella differenza di ruolo e di anzianità.

Accanto a questa attività principale si possono svolgere attività di staff e di coordinamento fra gruppi, riducendo, per quanto possibile, i livelli di responsabilità e le attività relative.

1° zadankai di ogni mese (e relative attività di preparazione): per tutti nel gruppo di appartenenza. In questo modo ogni gruppo sarà composto stabilmente da persone con i più diversi livelli di esperienza e di pratica e che possano creare legami continuativi. Attualmente, appena un responsabile di gruppo acquisisce esperienza e assume un incarico più elevato, di fatto esce dal gruppo, avendo in seguito solo relazioni “dall'esterno”, che ritengo in gran parte poco efficaci allo sviluppo del gruppo stesso. Un problema da tenere in considerazione è dovuto al fatto che anche se a parole si afferma il contrario, i responsabili devono seguire determinate persone a seconda del ruolo che ricoprono (ad esempio, il responsabile di settore Divisione Uomini si occupa principalmente dei responsabili di gruppo D.U., e così via per le altre divisioni e livelli di responsabilità). Di fatto questo sistema, se eccessivamente praticato, può portare a sviluppare rapporti interpersonali innaturali, forzati. Non appena decade questo tipo di relazione, ad esempio se uno cambia gruppo o responsabilità, sovente anche i rapporti si troncano, a meno che non sia nata un'amicizia fra le due persone al di fuori dell'attività. Penso che dare maggior spazio all'attività nel proprio gruppo anche a tutti i responsabili di grado elevato possa creare una maggior spontaneità nei rapporti tra le persone, senza che ci si debba preoccupare della divisione (che brutto termine, dà proprio l'idea delle strutture di tipo militare!) e del livello di responsabilità delle altre persone.

Aiutare gli altri è un fatto decisamente positivo e importante, ma occorre essere consapevoli che per alcune persone di carattere debole, la responsabilità può nascondere il bisogno di sentirsi gratificati dal fatto di esercitare una forma di dominanza, razionalizzata sotto la forma di altruismo.

2° zadankai: ci si può spostare nei gruppi del proprio ambito di attività; si possono anche incentivare i meeting di scambio, sia a livello individuale che di gruppo.

Non ritengo corretto che chi ricopre importanti ruoli direttivi e decisionali all'interno dell'Istituto possa essere stipendiato (ed anche con cifre consistenti) dall'IBISG o da società connesse (Esperia, ecc.) che si avvalgono del denaro offerto dai membri, o possa disporre di cifre o budget elevati a propria discrezione (cellulari, auto, ecc.)

Se vogliamo proporre nella società un valido modello organizzativo e di relazione interpersonale, dobbiamo prima di tutto realizzarlo all'interno della SGI.

Chiedo:

- trasparenza e correttezza, anche formale, nei criteri di spesa. Ritengo necessaria una rendicontazione annuale che indichi anche la cifra percepita da singoli membri per attività connesse all'IBISG (responsabili, direttori e collaboratori di giornali e altre pubblicazioni, ecc.) A proposito, mi risulta che un noto responsabile nazionale, che ricopre un importante incarico nella casa editrice *Esperia*, percepisce un reddito annuale corrispondente a svariate centinaia di milioni delle vecchie lire. Quando un membro versa la quota dell'abbonamento a un giornale lo fa generalmente con spirito di offerta (verso il movimento di kosen rufu, ma non verso singole persone!) È giusto che questi consistenti “passaggi” di denaro avvengano alla luce del sole.
- dialogo fondato sull'ascolto attivo (vero, e non solo sulla carta) con ogni persona, indipendentemente dal ruolo che ricopre
- cariche di staff e istituzionali a tempo determinato; propongo che i membri possano avere una funzione almeno di consultazione relativa alla nomina e all'esercizio di alcune importanti cariche istituzionali.

Occorre un documento scritto, meglio se sul *Nuovo Rinascimento*, in cui si rettifichino, in maniera non generica, le distorsioni più palesi dette ed effettuate da responsabili dell'IBISG, in cui i diretti interessati si scusino espressamente e dichiarino come intendono riparare al danno grave che hanno provocato, anche nel corso di riunioni pubbliche, verso singoli membri e all'interno dell'organizzazione

Per fare alcuni esempi:

- Mi risulta che alcuni responsabili siano andati a casa di membri omosessuali per informarsi circa le loro scelte personali al riguardo; Questa condizione è stata discriminante nel conferimento delle responsabilità..

FORUM MEMBRI IBISG - EMILIA ROMAGNA MARCHE

Bologna, 22 giugno 2003 - Sala La Perla, Circolo Benassi

- La frase pubblicata sul *Nuovo Rinascimento* riferita all'attività buddista: "Non si può dire:- non sono d'accordo" è autoritaria e forma persone, da una parte arroganti e presuntuose e dall'altra, incapaci di ragionare in maniera autonoma, tanto più che essa è nata da una distorsione strumentalizzata ad hoc del concetto maestro – discepolo e dall'indebita attribuzione del pensiero e del ruolo del pres. Ikeda da parte del Direttore Generale e del suo vice. Tale frase, che tanta confusione e disorientamento ha portato tra i praticanti, andava prontamente smentita, e ciò non è stato ancora fatto, se non in maniera generica e indiretta.

La mia netta sensazione è che molti responsabili abbiano cercato di minimizzare i fatti accaduti, insabbiando per quanto possibile le notizie, in modo da poter mantenere modalità in cui si trovano ormai a proprio agio.

La cosa più tragica è che probabilmente dopo anni di attività frenetica, spesso ossessiva (che per forza di cose può portare ad atteggiamenti di fanatismo) molti responsabili sono talmente inquadrati nella logica gerarchica, da non rendersi neanche più conto della gravità delle distorsioni che sono avvenute.

Detto questo sono convinto che, attraverso un dialogo aperto e una sincera pratica al Gohonzon, potremo trasformare tutti i veleni in medicina.

Vi ringrazio dell'attenzione che vorrete prestare alla mia lettera.

Antonio Serra