

## IL METODO DECISIONALE PER CONSENSO IN PBI ITALIA

Come **soci/e di PBI Italia** scegliamo di usare il metodo decisionale del consenso perché intendiamo prendere decisioni in modo nonviolento; questo significa che accogliamo l'espressione delle diverse opinioni, del conflitto e del disaccordo tra di noi con l'obiettivo di raggiungere, attraverso il confronto, la migliore decisione possibile. Ci impegniamo per questo a

- Ricordare che unendosi ad un gruppo si accetta la responsabilità personale di comportarsi con rispetto, buona volontà e onestà. Ci si aspetta da ognuno/a la capacità di riconoscere che le finalità, gli obiettivi, i bisogni del gruppo possono essere diversi dai desideri individuali dei/le partecipanti.
- Creare un clima nel quale l'essere in disaccordo possa essere espresso senza paura, e le obiezioni e le critiche possono essere espresse ed ascoltate non come attacchi, non come tentativi di sconfiggere una proposta, ma come problemi che, se risolti, renderanno più forte la proposta stessa.
- Esprimerci in modo rispettoso nei confronti degli altri : la gente si sente rispettata quando tutti/e ascoltano, quando non viene interrotta, quando le idee sono prese sul serio e c'è attenzione per i problemi emotivi quanto per quelli razionali, quando si distingue fra un'azione che causa un problema e la persona che ha commesso l'azione.
- Esprimere la propria opinione durante la discussione, assumendo la responsabilità di esporsi, partecipare e cooperare; il consenso è un processo di sintesi, non di competizione
- Mantenere l'impegno a formarci al metodo del consenso per usarlo efficacemente.
- Ricordare che la qualità delle nostre decisioni dipenderà dal processo con cui ci saremo arrivati

### Come si prende una decisione per consenso

Premettiamo che **consenso** non significa unanimità, ma anzi presuppone una gamma di posizioni differenziate, incluso il disaccordo. Quindi raggiungere il consenso non significa che tutti/e debbano essere in totale accordo. Le fasi generalmente sono le seguenti:

1. La questione rispetto alla quale bisogna prendere una decisione deve essere preannunciata e deve essere supportata da documentazione o presentazione del tema sufficiente a far avere ai/alle partecipanti le informazioni necessarie per decidere. L'ottimale è che la proposta arrivi prima della riunione per permettere alle persone di esaminare con tempo sufficiente il materiale. E' opportuno che il gruppo si doti di un/a facilitatore/trice che favorisca il processo decisionale, facendo in modo che tutti/e siano incentivati/e ad esprimersi, che si parli uno/a alla volta, aiutando il gruppo a procedere con ordine nella varie fasi etc.
2. Dopo la presentazione della questione, i/le partecipanti esprimono il proprio punto di vista, inclusi i problemi e le perplessità, c'è lo spazio per fare domande

di chiarimento. In questa fase si esplora il tema, non si cerca di risolvere i problemi. Il campo d'azione è ampio, permettendo alla discussione di vertere su implicazioni politiche e filosofiche, sui meriti generali della proposta e sugli svantaggi, nonché su altre informazioni rilevanti. Va incoraggiata l'interazione creativa di commenti e di idee, lasciando che si aggiunga qualsiasi informazione su fatti reali. Per coloro che inizialmente sentono di essere contrari/e alla proposta, questa discussione serve a riflettere sul se (e sul perché) questa proposta potrebbe essere buona per il gruppo nel suo senso più ampio anche se non buona per loro come singoli/e. Inoltre le loro iniziali perplessità potrebbero, di fatto, essere di rilevanza generale per il gruppo. E per coloro che da subito supportano la proposta, questo è un momento per pensare alla proposta in senso lato e ad alcuni dei problemi che altri/e sollevano e che non avevano considerato. Se sembra che vi sia una generale approvazione per la proposta, il/la facilitatore/trice o qualcuno/a scelto/a per condurre, può richiedere il consenso.

3. Se invece la proposta incontra resistenze o divide, il gruppo si concentra sull'identificare i problemi, sempre senza cercare di risolverli. Ciò richiede disciplina. I commenti reattivi, anche quelli spiritosi, e le soluzioni, anche brillanti, possono sopprimere le idee creative di altri/e. I problemi vengono identificati e pubblicamente elencati, così che tutti/e ne possano avere un quadro completo e raggruppare quelli simili.
4. Identificati i problemi, si esplorano le possibili soluzioni. Il focus della discussione è limitato al singolo problema non risolto fino alla sua risoluzione. Queste prime fasi sono le più importanti perché il metodo sia efficace: devono permettere un'ampia e efficace esplorazione dei temi, delle obiezioni, delle possibili soluzioni. E' questo il fulcro del metodo.
5. **Richiesta di Consenso:** Il/la facilitatore/trice domanda: "Ci sono dei problemi irrisolti?"; oppure: "Ci sono ancora dei problemi?". Se nessun ulteriore problema viene sollevato, il/la facilitatore/trice dichiara che il consenso è raggiunto e che la proposta è pronta per essere messa agli atti. Ci possono essere perplessità e/o preoccupazioni che per qualcuno/a restano irrisolti. In questo caso la/le persona/e che li sentono tali possono decidere di prendere posizione come descritto al punto 6
6. Di fronte ad una decisione da prendere, le possibili posizioni sono:
  - **Accordo** e quindi **Consenso**
  - **Disaccordo** ma nonostante questo **Consenso**; questo significa che il proprio disaccordo non è così rilevante (perché legato a posizioni personali incidentalmente diverse da quelle del gruppo, o per altri motivi che non sono tali da dovere influenzare o condizionare l'attività del gruppo) da impedire di acconsentire alla decisione del gruppo; se ritenuto utile, la persona può chiedere che le proprie obiezioni vengano messe a verbale o che il suo consenso preveda che a distanza di tempo la decisione presa venga verificata nei risultati e nelle ricadute sul gruppo.
  - **"stare da parte"** : la persona dà comunque il **Consenso** a che il gruppo prenda la decisione ma non agirà direttamente per la sua realizzazione: questo non significa che boicottierà la decisione, ma che il gruppo non potrà aspettarsi il suo contributo operativo.
  - **Disaccordo** e richiesta di **sospendere/non prendere** la decisione. Perché ciò avvenga, la persona deve esprimere al gruppo le proprie obiezioni. Una obiezione fondata è quella in armonia con tutte le precedenti decisioni del gruppo ed è basata sui principi comuni o i fondamenti adottati dal gruppo. Un problema sollevato (o una perplessità...) deve essere basato sui principi e valori fondanti del gruppo perché sia giustificato un blocco al consenso.

L'obiezione, in altre parole, deve non solo rispondere alle preoccupazioni dell'individuo, ma deve anche essere nell'interesse del gruppo come totalità. Se l'obiezione non è basata sui fondamenti, o è in contraddizione con una precedente decisione presa consensualmente, o non è fondata per il gruppo (nel senso che il gruppo, dopo averla sviscerata, non la ritiene rilevante al punto da sospendere o non adottare la decisione), la decisione può comunque essere adottata se il gruppo ritiene che ciò sia importante per la vita e l'attività del gruppo. Se invece il gruppo riconosce la fondatezza delle obiezioni, la decisione resta bloccata. In ogni caso, la sospensione della decisione è una decisione del gruppo, non rappresenta una "imposizione" del singolo<sup>1</sup>.

7. Se si è speso il tempo fissato nell'agenda per procedere attraverso le varie fasi della discussione, tentando di raggiungere il consenso, e tuttavia rimangono problemi che non sono risolti, né il gruppo si sta orientando verso una soluzione il/la facilitatore/trice segnala che il consenso non può essere raggiunto in quella riunione, che la proposta è bloccata.
8. In caso di blocco decisionale, il/la facilitatore/trice proporrà all'assemblea un ulteriore percorso che varia a seconda della natura dei problemi che hanno determinato il blocco. Quindi possono essere necessari un lavoro a piccoli gruppi, una pausa di riflessione, l'acquisizione di ulteriori informazioni, dinamiche di gruppo per aumentare il dialogo, l'ascolto etc.
9. Una volta che una decisione è stata adottata con il consenso, non può essere cambiata senza prima aver raggiunto un nuovo consenso. Se un nuovo consenso non può essere raggiunto, rimane valida la vecchia decisione.

**Ispirato da "Sul Conflitto e sul Consenso - un manuale sul Consenso Formale nei processi decisionali" di C.T.Butler e Amy Rothstein** (per gentile concessione della pagina Web dell'Università del New Brunswick, Centro Ricerche per l'Ambiente e per lo Sviluppo Sostenibile)

---

<sup>1</sup> NB. Un gruppo nasce, vive ed opera perché si pone degli obiettivi da raggiungere, condivide una finalità. Se l'obiettivo è "resteremo sempre tutti assieme", e il metodo di lavoro è "sempre d'accordo anche a costo di far finta di essere d'accordo", allora qualsiasi obiezione del singolo diventa giustamente un blocco alla decisione. Se invece gli obiettivi sono altri, il prendere o meno delle decisioni sarà rapportato agli obiettivi del gruppo. Lo stile di lavoro nonviolento non significa "mai essere in disaccordo" o "non prendere decisioni se siamo in disaccordo"