

Processo di elezione sociocratico

In un sistema auto-organizzante, **i cerchi si dotano di ruoli al loro interno che ricoprono porzioni delle responsabilità complessive del cerchio** (approfondimento su quali sono i [ruoli consigliati](#) in ogni cerchio o gruppo di lavoro e su [come ripartire queste responsabilità](#)). Affinché questi ruoli possano ricoprire il loro mandato con la fiducia del gruppo e che vengano identificate le persone più capaci di ricoprirli viene utilizzato il processo di elezione sociocratico. Questo processo non è banale e può richiedere del tempo ma permette di fare uso dell'intelligenza collettiva ascoltando e deliberando sui motivi della scelta, aumenta il livello di responsabilità della decisione e assicura il sostegno da parte del gruppo alla persona che ricoprirà il ruolo, riducendo l'emergenza di conflitti e il rischio di accentrimento di potere.

Ecco la sua struttura passo passo:

1. **Presentazione del ruolo:** viene illustrato il mandato che si andrebbe a ricoprire e la sua scadenza; questa parte può essere svolta prima della riunione o all'inizio per assicurare che queste informazioni siano comprese e condivise.
2. **Caratteristiche, qualità e esperienza preferibili:** tramite un giro vengono fatte emergere quelle che dovrebbe avere la persona che ricoprirebbe il ruolo, durante questa parte viene chiesto al gruppo di mostrare l'[accordo o il disaccordo](#) in modo da fare emergere quelle maggiormente condivise.
3. **Raccolta delle nomine:** ogni partecipante ha la possibilità di nominare se stessa/o, un'altra persona presente, o passare; questa parte solitamente viene fatta in privato (con bigliettini in presenza o via chat se online), principalmente in modo da ridurre le dinamiche di potere implicito e per non riempire di valore il numero di nomine che una persona può ricevere, chi facilita registra il nome di chi viene nominato.
4. **Motivazione delle nomine:** chi facilita legge i nomi di chi è stato nominato (solo i nomi e non quante volte sono stati nominati), quindi a giro le/i partecipanti possono motivare la candidatura; è importante non dare influenza a quante nomine abbia ricevuto una persona perché una nomina è importante solo nel momento in cui viene supportata da motivazioni che vengono condivise dal gruppo, per questo è consigliabile chiedere al gruppo di mostrare l'[accordo o il disaccordo](#) mentre le motivazioni vengono espresse; è consigliabile fare esprimere le motivazioni a giro o comunque non tramite prenotazione di intervento per fornire a tutte le partecipanti la stessa possibilità di esprimersi.
5. **Chiarimenti e discussione:** le/i partecipanti possono chiedere chiarimenti o informazioni che potrebbero aiutare il gruppo a prendere una decisione consapevole; per

esempio è bene fare emergere per quanto tempo le persone nominate sarebbe disponibili a ricoprire il ruolo o se pensano che la loro elezione porterebbe un danno specifico al movimento ma anche se si rivedono nelle motivazioni emerse, etc.

6. **Cambio delle nomine:** le/i partecipanti possono cambiare la propria nomina alla luce delle ragioni e informazioni condivise fino ad ora, motivando eventualmente le ragioni per la modifica.
7. **Proposta:** chi facilita guida un processo per identificare un nome sulla base della solidità delle ragioni condivise, ad esempio:
 - proponendo un nome,
 - invitando le persone nominate ad accordarsi su un nome, o
 - facilitando un dialogo di gruppo con lo scopo di giungere naturalmente alla nomina più solida;
8. **Obiezioni:** chi facilita chiede ai membri del gruppo (incluso la/o candidata/o) di mostrare simultaneamente se vi sono obiezioni (che devono essere motivate) alla nomina del/la candidato/a:
 - se vi sono una o più obiezioni da risolvere: chi facilita (a) fa una proposta, (b) chiede a chi ha posto l'obiezione di fare una proposta, o (c) guida un giro in cui viene chiesto come ogni persona risolverebbe l'obiezione;
 - se non vi sono obiezioni, o se queste sono state risolte, chi facilita chiede un'ultima volta alla persona nominata se è d'accordo ad assumere il ruolo; in caso la persona nominata si ritiri viene portata un'altra nomina come descritto al punto 7, altrimenti la nomina viene confermata.
9. **Celebrazione:** il gruppo celebra la persona nominata e la persona che fino ad ora ha ricoperto quel ruolo.

Talvolta ha senso modificare o semplificare il processo secondo le esigenze presenti. Per esempio, se il ruolo da ricoprire non è carico di responsabilità, dopo aver presentato il ruolo, il mandato e la scadenza, chi facilita può chiedere direttamente se vi è un/a volontario/a ad assumere il ruolo e se non vi sono obiezioni, procedere all'assegnazione del ruolo e alla celebrazione di gruppo. Altre volte può aver senso svolgere questo processo contemporaneamente per due o più ruoli, per esempio nel momento in cui vengono determinate le figure di coordinamento del gruppo o nel momento in cui si distribuiscono diversi ruoli all'interno di uno stesso gruppo; in questi casi alcuni passaggi possono essere fatti contemporaneamente per i diversi ruoli in modo da raggiungere una proposta che vada incontro alle disponibilità emerse per tutti i ruoli.