



BOZZA PER LO STATUTO DELLA FONDAZIONE “LIBERA UNIVERSITA’ DEL COUNSELING”

ART. 1 COSTITUZIONE E DENOMINAZIONE

Per iniziativa del fondatore FEDERAZIONE PREPOS è costituita la fondazione denominata “LIBERA UNIVERSITA’ DEL COUNSELING”.

È costituita una Fondazione con i requisiti di organizzazione non lucrativa di utilità sociale denominata “LIBERA UNIVERSITA’ DEL COUNSELING”.

ART. 2 SEDE E DURATA

La Fondazione svolge la propria attività nell’ambito nazionale ed internazionale, non ha fini di lucro e gli eventuali utili devono essere destinati alla realizzazione delle finalità istituzionali.

La Fondazione ha sede legale nella residenza del Presidente. La sua durata è illimitata.

ART. 3 SCOPO E ATTIVITA’ DELLA FONDAZIONE

La Fondazione si propone di promuovere le relazioni di aiuto con forte riferimento alle metodologie del counseling relazionale per come definito premessa e di seguito specificato ed argomentato.

Il counseling è un’attività professionale il cui esercizio richiede abilità relazionali, conoscenza di sé e delle proprie emozioni e competenze comunicative.

Non è una professione pedagogica, medica, giuridica, sociologica, psicologica, psicoterapeutica, assistenziale, spirituale, religiosa, economica, aziendale, morale, scolastica, politica, filosofica, del benessere, dell’estetica, della disabilità, della mediazione interpersonale, dell’orientamento pur esplicandosi nell’area di lavoro di queste altre diverse professioni.

Il counseling è piuttosto costituito da una serie di abilità, di esperienze e di comprensioni sul significato della natura umana e della relazione tra uomini.

Una delle ragioni che determinano confusione sul significato di counseling è l’errata interpretazione della sua etimologia: l’origine è nella radice latina del verbo “*consulo-ere*” che non conduce alla voce consultazione o consulenza (*consulto-āre*) ma al significato di “consolo” la cui struttura semantica è quella di “*cum*” (“con”, “insieme”) e *solĕre* (“alzare”, “sollevare”), ovvero “sollevarsi insieme” oppure “*cum*” - “*solus*” nel senso di essere con il chi è solo. Per consolare occorre avere qualcosa da raccontare ed entrare in relazione con l’umanità dell’altro. Il counseling, in questa luce, concerne la natura delle relazioni umane, con l’umano.

Il concetto di umano precede il concetto di persona, così come il concetto di umanità precede il concetto di personalità. L’essere umano diventa persona nella relazione con l’altro e sviluppa la sua identità biologica attraverso le occasioni a lui proposte dagli incontri con le persone essenziali nel corso della sua vita. La sua identità emerge dalla sua natura umana e prende forma nella sua costruzione della sua personalità.

L’identità biologica precede la coscienza e la coscienza precede la personalità. Questa ultima è il principale oggetto di analisi della psicologia (che investiga anche sui precedenti livelli) ma che non interviene come apparato di azione sullo sviluppo dell’umano e sulla distinzione tra ciò che è umano e ciò che umano non è.

L’approccio del counseling all’umano precede concettualmente l’approccio psicologico e si configura come processo di relazione con l’umano presente nelle soggettività che il counselor incontra. L’attività del counselor è quella di una educazione, o rieducazione, all’umanità nel rapporto che il cliente ha con se stesso, con gli altri e con il counselor stesso; il counselor è lo strumento umano per favorire lo sviluppo dell’umanità del cliente.

Counseling e psicologia sono dunque marcatamente differenti; il primo è una metodologia di lavoro relazionale, la seconda è una disciplina teorico-pratica. Anche il loro oggetto differisce: l’“umano” infatti si elicitava nelle relazioni ed afferisce come oggetto più alle scienze sociologiche o antropologiche che a quelle psicologiche. Inoltre il metodo e le tecniche del counseling non si rivolgono al mondo intrapsichico ma a quello relazionale, con privilegio dell’empatia affettiva rispetto a quella cognitiva e con marcata attenzione alle strutture archetipiche dell’umano sia nella coscienza collettiva che nell’inconscio collettivo.

Il counselor opera mediante relazioni di affinità sociosolidale con il cliente; egli diventa ciò di cui il cliente ha bisogno al fine di sviluppare quelle dimensioni dell’umano ancora ignote o critiche per il cliente. Sono infatti le relazioni che conducono l’essere umano a diventare persona e l’“umano” si sviluppa e diventa personalità laddove ci siano relazioni di affinità elettiva. L’affinità elettiva sostiene relazioni di disponibilità, di dialogicità, di riconoscimento, di incontro, di mediazione, di complementarità e di integrazione. La natura del rapporto di aiuto nel counseling verte sulle abilità relazionali che dispongono a tali modelli primari interumani. Il disagio che il counseling affronta nasce invece dalle esperienze e dai vissuti di relazioni oppostive, quali l’equivoco, l’incomprensione, l’evitamento, la delusione, l’insofferenza, il fastidio e il logoramento. Quando i rapporti



umani vengono imbrigliati all'interno di tali trappole relazionali l'evoluzione verso la costruzione di una personalità armonica è costretta in copioni ripetitivi e limitanti di comportamento.

Il counseling muove per l'innesco di processi di miglioramento e propone risposte articolate ma semplici ai problemi della vita delle persone che non trovano vie di uscita in metodi troppo accademici, strutturati e codificati. D'altro canto il counseling si pone anche come reale alternativa alle attuali spinte new-age di relativismo etico che troppo spesso scivolano nella banalizzazione. Dalle cure "fai da te" o alla magia passando attraverso una fitta rete di proposte "leggere" ma inconsistenti se non addirittura pericolose. L'esito è spesso la formazione di professionisti umanamente fragili e con deboli tecniche di intervento sulla persona. Questo può anche dipendere dalla procedure e dal percorso di studi che vede porgere prima i contenuti teorici e solo in seguito, quando ormai molte difese cognitive si sono già strutturate e sedimentate, l'esperienza pratica di un lavoro su se stessi. Dall'altro il mondo delle realtà delle pratiche di intervento postmoderne e new-age, che spesso tendono ad insinuarsi sotto l'ombrello del counseling, crolla sotto i colpi dello scandaglio scientifico per la sua debolezza strutturale, per lo scarso approfondimento e la poca profondità del suo sapere. Dare dignità e riconoscimento alla realtà del counseling è dunque un obiettivo di vasta portata sociale e culturale spiegandone le metodologie e presentandolo nella concretezza del suo fare e nella semplicità teorica, diametralmente opposta alle teorie altisonanti, gerarchicamente riconosciute, ma prive di operatività e di spendibilità.

Al fine di perseguire i suoi scopi, così come specificati nel precedente capoverso, la Fondazione potrà svolgere ogni tipo di attività tra cui:

L'ideazione e la realizzazione di attività e corsi, la gestione, la consulenza in materia di orientamento (scolastico e professionale), formazione, didattica, psicologia, psicoterapia e counseling, pedagogia, sociologia, educazione permanente, riqualificazione delle risorse umane, sviluppo di nuove iniziative e imprenditorialità, selezione del personale, progettazione di interventi educativi e di servizi alla persona (verso gruppi, enti o singoli e privati), recupero del disagio, recupero e prevenzione della tossicodipendenza, gestione del personale e dei servizi socio-sanitari;

Realizzazione di studi e ricerche di carattere tecnico, scientifico e/o divulgativo rispetto agli ambiti individuati nel presente statuto sia su iniziativa privata e propria dell'associazione che su iniziativa di singoli soci dell'associazione che su commessa di terzi esterni all'associazione. L'organizzazione di incontri e seminari. La promozione, la diffusione delle attività di ricerca, formazione ed orientamento realizzate dai soci; La partecipazione ad iniziative a iniziative volte la reperimento dei fondi necessari all'attuazione delle attività specificate dal presente statuto sotto qualsiasi forma e di qualunque provenienza: regionale, provinciale, statale, comunitario, dei privati o da altre associazioni riconosciute (di qualsiasi parte del mondo) concessi dalla legge; L'assistenza tecnica e la consulenza, anche per conto di terzi, sui temi specificati nel presente statuto; La promozione e lo scambio di risorse professionali e know-how con altri centri qualificati; La formazione di operatori dei settori relativi alle attività dell'associazione; Lo sviluppo di azioni e partnership con enti, istituzioni, altre associazioni, studi privati, agenzie formative che operano nei settori pertinenti agli scopi esplicitati nel presente statuto; La costruzione e la stipula di convenzioni per la gestione dei servizi educativi, formativi, o di sostegno e di tutti i settori espressi nello statuto con enti pubblici e/o privati e/o associazioni; La pubblicazione di testi, scientifici e/o divulgativi sui temi connessi agli scopi dell'associazione; L'elaborazione del piano di studi per la formazione dei counselors; In particolare, la Fondazione orienta la propria attività al fine di costruire ed organizzare e far riconoscere la LIBERA UNIVERSITA' DEL COUNSELING.

ART. 4 PATRIMONIO E MEZZI FINANZIARI

La dotazione patrimoniale dell' Ente è costituita da beni indicati nell'atto costitutivo, di cui il presente Statuto è parte integrante. Tale patrimonio potrà essere incrementato per effetto di acquisizioni, eredità, lasciti e donazioni, in conformità alle vigenti disposizioni normative. La fondazione potrà ricevere contribuzioni da parte di tutti coloro che ne condividano gli scopi, mantenendosi tuttavia sempre autonoma in qualsivoglia manifestazione della propria attività. I redditi del patrimonio ed ogni entrata non destinata a incrementarlo, ivi compresi i contributi (pubblici e privati) e i proventi di eventuali iniziative promosse dalla Fondazione, costituiscono i mezzi per lo svolgimento dell'attività della Fondazione. Alla Fondazione è vietato distribuire, anche in modo indiretto, utili o avanzi di gestione comunque denominati, nonché fondi, riserve o capitale durante la vita della Fondazione stessa, a meno che la destinazione o la distribuzione non siano imposte per legge o non siano effettuate a favore di altre Onlus che per legge, statuto o regolamento facciano parte della medesima e unitaria struttura. La Fondazione deve impiegare gli eventuali utili o avanzi di gestione per la realizzazione delle proprie attività istituzionali e di quelle ad esse direttamente connesse.

ART. 5 ORGANI DELLA FONDAZIONE

Organi della Fondazione sono:

- il Presidente;



- il Vice-presidente;
- il Consiglio di Amministrazione (è l'organo obbligatoriamente previsto dal Codice Civile);
- il Collegio dei Revisori dei Conti;
- il Segretario (Direttore) Generale (organo eventuale).

Tutte le cariche elettive hanno la durata di 5 anni e sono gratuite, salvo il rimborso delle spese effettivamente sostenute per ragioni dell'ufficio, purché regolarmente documentate, e salvo che alcuno di essi sia stato chiamato alla carica di Segretario. È vietata, comunque, la corresponsione ai componenti gli organi amministrativi e di controllo di emolumenti individuali annui superiori al compenso massimo previsto dal D.P.R. n. 645/1994 e dal decreto legge n. 239/1995, convertito nella legge n. 336/1995, e successive modificazioni ed integrazioni, per il Presidente del Collegio sindacale delle s.p.a..

ART. 6 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

La Fondazione è retta da un Consiglio di Amministrazione, composto da ____ componenti, nominati da

Ogni qualvolta venga meno un componente del Consiglio di Amministrazione, si fa luogo alla sostituzione. I nuovi membri decadono dalla carica insieme agli altri al termine del quinquennio.

Il Consiglio di Amministrazione ha tutti i poteri necessari per l'amministrazione ordinaria e straordinaria della Fondazione. In particolare:

- programma anno per anno l'attività sociale;
- approva entro il mese del bilancio consuntivo che quello preventivo per l'anno successivo;
- delibera l'accettazione di contributi, donazioni e lasciti, nonché gli acquisti e le alienazioni dei beni mobili ed immobili;
- delibera gli incrementi del patrimonio;
- provvede all'assunzione e al licenziamento del personale e ne determina il trattamento giuridico ed economico;
- provvede all'istituzione ed all'ordinamento degli uffici della Fondazione;
- approva eventuali regolamenti interni;
- delibera, con la presenza di tutti i suoi componenti e con il voto favorevole di almeno i due terzi dei suoi componenti, le modifiche dello Statuto;
- delibera lo scioglimento della Fondazione a norma di quanto previsto dal successivo art. 14;
- esercita ogni potere ed assume ogni decisione che non siano espressamente demandate ad altri organi previsti dal presente Statuto.

ART. 7 PRESIDENTE

La carica di Presidente spetterà di diritto, vita sua durante, al fondatore o al suo rappresentante il quale potrà in ogni momento rinunciarvi.

In sua mancanza, il Presidente della Fondazione è nominato a maggioranza dei membri del Consiglio di Amministrazione tra i suoi componenti.

Il Presidente ha la legale rappresentanza della Fondazione, sia nei confronti di terzi che in giudizio.

Il Presidente della Fondazione è, altresì, Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Il Presidente:

- convoca e presiede il Consiglio di Amministrazione, proponendo le materie da trattare nelle rispettive adunanze;
- sorveglia il buon andamento amministrativo della Fondazione;
- provvede all'esecuzione delle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione, anche valendosi dell'ausilio del Segretario;
- firma tutti gli atti della fondazione;
- predisporre lo schema di bilancio;
- adotta in caso di urgenza ogni provvedimento che ritenga opportuno nell'interesse della Fondazione, sottoponendolo poi all'approvazione del Consiglio nella sua prima adunanza successiva, che deve essere convocata dal Presidente entro trenta giorni dall'avvenuta adozione di detto provvedimento.

Egli può delegare tali compiti, in tutto o in parte, al Segretario o ad uno o più membri del Consiglio. Il Presidente della Fondazione risponde del suo operato di fronte al Consiglio di Amministrazione.

ART. 8 VICE PRESIDENTE

Il Vice Presidente è nominato dal Consiglio di Amministrazione tra i propri componenti. In caso di assenza o di impedimento del Presidente le sue attribuzioni sono esercitate dal Vice Presidente. La sottoscrizione del Vice Presidente attesta l'impedimento del Presidente.



ART. 9 RIUNIONI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione si riunisce ordinariamente 2 volte l'anno ed in via straordinaria tutte le volte che il Presidente lo ritenga necessario o ne sia fatta richiesta da almeno 2/3 dei suoi componenti.

Il Consiglio di Amministrazione è validamente costituito con la presenza di almeno 2/3 componenti e le deliberazioni sono adottate con la maggioranza dei presenti. In caso di parità di voti, prevale il voto del Presidente. Il voto non può essere dato per rappresentanza.

L'avviso di convocazione del Consiglio di Amministrazione con relativo ordine del giorno deve essere spedito per lettera almeno 15 giorni prima della data fissata; nei casi di urgenza il Consiglio di Amministrazione può essere convocato con telegramma da spedirsi 48 ore prima dell'ora fissata per la riunione o con altro mezzo tecnico purché documentabile. I verbali delle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione dovranno essere trascritti in ordine cronologico su apposito libro verbali e sottoscritti dal Presidente e dal Segretario.

Alle riunioni del Consiglio di Amministrazione partecipa senza diritto di voto il Segretario, che assolve alle funzioni di segretario del Consiglio stesso.

ART. 10 SEGRETARIO

Il Segretario della Fondazione è nominato dal Presidente tra i componenti del Consiglio di Amministrazione oppure anche al di fuori degli stessi. I suoi compiti e la sua retribuzione verranno determinati all'organo che lo nomina. In generale, collabora con il Presidente in particolare nella attuazione delle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione e provvede alla corrispondenza, alla redazione dei verbali del Consiglio di Amministrazione e alla conservazione dell'archivio della Fondazione.

ART. 11 COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Il Collegio dei Revisori è composto da tre membri effettivi e due supplenti, nominati dal Consiglio di Amministrazione, essi restano in carica tre anni e sono rieleggibili. I componenti effettivi eleggono tra di loro il Presidente. Il Collegio esercita la vigilanza sulla regolarità contabile e finanziaria della gestione della Fondazione.

ART. 12 I LIBRI SOCIALI E I REGISTRI CONTABILI

I libri sociali e i registri contabili essenziali che la Fondazione deve tenere sono: il libro dei verbali del Consiglio Direttivo; il libro giornale della contabilità sociale; il libro dell'inventario. Tali libri, prima di essere posti in essere, devono numerati, timbrati e firmati dal Presidente e dal Segretario in ogni pagina.

ART. 13 ESERCIZIO FINANZIARIO E BILANCIO

L'esercizio finanziario della Fondazione va dal 1° gennaio al 31 dicembre di ciascun anno. Alla fine di ogni anno, il Consiglio di Amministrazione approva il bilancio consuntivo e quello preventivo per l'anno successivo, avendo cura di attenersi alle regole di un'ordinata contabilità.

ART. 14 ESTINZIONE DELLA FONDAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione, con la maggioranza dei due terzi, delibera lo scioglimento della Fondazione, qualora ritenga esauriti o irraggiungibili gli scopi statutari. In caso di scioglimento della Fondazione, il Consiglio di Amministrazione nominerà uno o più liquidatori, muniti dei necessari poteri. Il patrimonio che resta dopo esaurita la liquidazione sarà devoluto ad altro ente avente finalità analoghe, che verrà indicato dal Consiglio di Amministrazione. All'atto dello scioglimento è fatto obbligo alla Fondazione di devolvere il patrimonio residuo ad altre organizzazioni non lucrative di utilità sociale o a fini di pubblica utilità, sentito l'organismo di controllo di cui all'art. 3, comma 190, della legge 23 dicembre 1996 n. 662, istituito e regolamentato con D.P.C.M. 21/03/2001 n. 329, salvo diversa destinazione imposta dalla legge.

ART. 15 NORMA DI RINVIO

Per quanto non espressamente previsto nell'atto costitutivo e nel presente statuto, si fa riferimento alle disposizioni contenute nel Codice Civile e alle disposizioni di legge in materia.

PIANO DI STUDI – PERCORSO FORMATIVO Della Libera Università del Counseling

Sulla base degli standard internazionali della NBCC e dell'EAC la LIBERA UNIVERSITA' del COUNSELING organizza e promuove i saperi qualificanti e le tecniche formative per i professionisti del counseling nella prospettiva di:

comprendere cosa sia effettivamente la qualità nella professione del counselor mediante una riflessione deontologica non formale e burocratica;



coniugare le modalità formative delle più accreditate scuole di counseling con la struttura tradizionale delle discipline accademiche. Anche mediante la proposizione di saperi disciplinari che non rientrano nelle categorie e nei settori accademicamente censiti.

rendere indispensabile per il counselor la dimensione “esperienziale”

valutare come essenziale la presenza di percorsi formativi nelle aree disciplinari dell'area sociologica e/o delle teorie relazionali, dell'area pedagogica e/o dello sviluppo, dell'area psicologica, dell'area antropologica e/o filosofica, dell'area della metodologia della ricerca e/o dell'analisi di qualità e dell'area medicofisiologica e/o patologica.

individuare le seguenti competenze come indispensabili nel percorso formativo di un counselor: Di base:

Capacità di ideare, scegliere, adottare, utilizzare le teorie, i metodi, le tecniche più adeguate alle esigenze specifiche del cliente. Padroneggiare la comunicazione verbale, paraverbale e non verbale. Conoscere e saper utilizzare le tecniche di conduzione del colloquio con l'ascolto attivo per l'autosostegno e il mutuo aiuto. Conoscere le tecniche per la motivazione all'alleanza relazionale operativa. Feedback fenomenologico.

I criteri di qualità nella formazione di un Counselor sono dunque da individuarsi nei seguenti:

- 1) competenze relazionali (counseling skills: individuali e di gruppo) di base;
- 2) conoscenze scientifiche e tecnico-professionali (che devono comprendere a loro volta un sistema di riferimento sulle tipologie di personalità ed alle personalità collettive di gruppo, la conoscenza di assodati costrutti psichici ormai trasversali alle teorie ed ai modelli psicologici e infine conoscenze di base nell'area delle scienze dell'educazione, della sociologia, della psicologia, della pedagogia, della storia sociale e della medicina);
- 3) competenze operative rispetto ai modelli di intervento nel disagio;
- 4) competenze di esercizio in tutti i settori del counseling come la scuola, le aziende, le istituzioni, la consulenza privata diretta, il counseling d'emergenza, la disabilità ecc.) anche se specializzate in alcuni di essi.
- 5) competenze organizzative – area della progettazione, dell'analisi e della responsabilità
- 5) competenze dinamiche – area della motivazione, dell'imprenditorialità
- 6) competenze creative – area della libertà individuale, dell'interpretazione e della connessione
- 7) competenze comunicative – area dell'espressività, della passione e della fantasia e della generosità
- 8) competenze diplomatiche – area della strategia, della visione d'insieme e dell'adattamento e della pace
- 9) competenze empatiche – area della percezione, della sensibilità e della comprensione profonda, dell'umiltà
- 10) competenze affettive – area della relazionalità, del contatto e della cura.

Dentro queste macro-aree si inseriscono le discipline ed i laboratori formativi modificabili a seconda delle esigenze e che possono essere, a titolo esemplificativo:

scienze dell'organizzazione, metodologia della ricerca e statistica, progettazione e aspetti diagnostici (fisiognomica, grafologia, storia della psicologia, pedagogia), teoria dei test, mentoring coaching, studi sulla motivazione, bioenergetica, corporeità orientamento, legalità, ricerca psicologica, psicologia della dipendenza, sociologia dell'ambiente laboratori di espressività, simulazioni, role-playing, psicodramma, PNL e studi sulla comunicazione statistica, pubbliche relazioni ed immagine, gestione delle obiezioni e contrattazioni, bioenergetica, mediazione

ascolto attivo, psicologia e pedagogia, aspetti sanitari e medici, ipnosi

sociologia e psicologia sociale e dei gruppi,

Trasversalmente alla macroaree si interconnettono le discipline caratterizzanti dentro singoli moduli tematici: psicologia generale, psicologia sociale, pedagogia, sociologia, scienze dell'organizzazione e psicologia dell'organizzazione, gestione delle risorse umane, psicologia e pedagogia dell'orientamento, testistica e metodologia della ricerca, scienze della comunicazione, comunicazione pubblica, progettazione ed amministrazione dei servizi, filosofia dell'educazione, filosofia della scienza, informatica, diritto privato e pubblico, marketing.

Il riconoscimento dei crediti avviene tramite curriculum vitae e colloquio di conoscenza per la costruzione di un reale bilancio di competenze esperienziali ed umane.

Il percorso di studi e di pratica esperienziale è aderente agli standards internazionali della EAC e della NBCC e vede pertanto nel counselor la figura di effettivo riferimento per l'esercizio della professione. Il counselor, infatti, è colui che, dopo il corso triennale ed i laboratori pratici per un totale di 450 ore esercita il counseling sotto la supervisione di un counselor accreditato per almeno 500 ore in due anni ed ha svolto in tali anni almeno altre 50 ore di aggiornamento.



FEDERAZIONE PREPOS

Una caratteristica indispensabile in questo percorso formativo è la disponibilità a mettere in gioco se stessi, ad attivare o riattivare le proprie risorse, al self-empowerment, alla discussione di sé e sulle proprie dinamiche interne, al cambiamento, al miglioramento.

Diventare trainer significa dunque diventare esperti dei processi formativi dei tre principali ambiti di intervento: la persona; i gruppi; le organizzazioni;

Le tecniche apprese dovranno essere utilizzate efficacemente a tutto tondo nell'ambito scolastico come in quello aziendale, in quello pedagogico, in quello psicologico, didattico, di progettazione, di aula, nella formazione di conduttori di gruppi di incontro, di lavoro, di formazione, di gestione delle dinamiche interpersonali e relazionali.

La meta-conoscenza permette di muoversi nella consapevolezza dei processi esterni ed interni ai gruppi e che si costruiscono tra le persone. E' un passaggio successivo al counselor in quanto il counselor è esperto dei processi di cambiamento, di motivazione, di orientamento, di sostegno, di tranquillizzazione dei bisogni affettivi, il trainer dopo aver esperito i colloqui di counseling, sceglie di formarsi approfondendo la conoscenza delle dinamiche sovraordinate che nascono nei gruppi, nelle organizzazioni e nelle relazioni interpersonali.