**OGGETTO :** breve relazione sull'attività distrettuale
**DISTRETTO :** 108/A
**DELEG. LEADERSHIP**: lion Giorgetti Pier Giorgio

“”””””””””””””””””””””””

Il Distretto 108/A come a voi ben noto, comprende 4 regioni, Romagna, Marche Abruzzo e Molise ed è costituito da 86 Clubs. Per una più capillare presenza sul territorio il PDG L. Sabatucci ha assegnato una regione ( circoscrizione) a ciascun membro del MERL, evitando così trasferte di oltre 300 km con relativi disagi ed assicurando una presenza costante sul territorio. Ovviamente ogni membro è dotato di materiale “ didattico “ condiviso, sicchè quando capita di coesistere in incontri di formazione distrettuali o circoscrizionali, l'integrazione e la collaborazione fra noi, è veramente buona.
Questo sistema ci ha permesso di fare formazione ( anche reiterata) nei circa 24-28 Clubs di ciascuna circoscrizione e questo in perfetta linea con l'incipit del DG A. Ginnetti di fare formazione ed informazione ai Clubs, (quale obiettivo principale).
Chiaramente le visite ai Clubs hanno evidenziato che l'interesse dominante è per la membership, l'extention e la retentions essendo argomenti specifici ma di interesse generale ed amano meno parlare di leadership per non coinvolgere il presidente ( che già è di così difficile reperimento) che troppo spesso è impegnato a dover competere con i past. in termini di quantità di ospiti e di opulenza dei meeting.
Ovviamente quest'ultimo argomento ( ma non per importanza ) della leadership, acquista maggior importanza quando si incontrano i neo presidenti eletti, prima dell'inizio del loro mandato, così come organizzò il DG lo scorso giugno, per una full immersion di due giorni.
E' comunque opinione personale che in troppi clubs il presidente sia il “capo” e che quindi manchi la capacità di motivare ( per attivare), di delegare (per ottenere prestazioni), e di osservare ( per modificare) così come spesso dimentica di dover coordinare dei volontari e non dei subalterni. Motivo questo, ma non sicuramente l'unico, che crea disaffezione e quindi perdita di motivazione da parte dei soci.
L'operato del MERL è quindi quanto mai indispensabile ed essenziale, facendo leva soprattutto sui nuovi soci, per avere così, fra qualche anno, dei soci di qualità e quindi degli officers di qualità.