



CONSELL SÈNIOR DE PREMIÀ - ASSOCIACIÓ

REGLAMENT DE RÈGIM INTERN

Aquest Reglament de Règim Intern desenvolupa de forma més detallada, alguns dels continguts aprovats en els Estatuts del Consell Sènior de Premià - Associació, inscrits en el registre d'Associacions de la Generalitat de Catalunya, amb data 24 de març de 1997 i amb el número 19.373 de la Secció 1ra del registre de Barcelona, En cap cas aquest Reglament podrà anar contra la filosofia i articulats dels esmentats Estatuts que són prioritaris i bàsics.

Tant els Estatuts del Consell Sènior com aquest Reglament es podran consultar en tot moment en el portal del Consell Sènior a Internet.

1.- INTRODUCCIÓ AL REGLAMENT

A.- PRINCIPIS BÀSICS

Per la redacció d'aquest espai s'ha tingut en compte el llibre de Peter Drucker, "El management del segle XXI". En tot moment es pretén fomentar la responsabilitat personal i comunitària, amb un funcionament respectuós, democràtic i obert a tota la societat que tingui en compte una veritable igualtat d'oportunitats.

La modificació dels Estatuts inicials, per adequar-los als plantejaments del temps actual, ha tingut com a finalitat crear una organització vàlida, una eina per aconseguir que un grup de persones amb un plantejament comunitari, accomplixi els seus objectius. Cal fer possible una organització, amb una estructura adequada en cada moment, a la realització de tasques diferents, en condicions també diferents, tot i respectant l'aplicació de certs principis bàsics.

A.1.- Principi d'autoritat funcional

Avui dia, tot i que es parla molt de la mort de l'ordre de valors funcional, és totalment absurda la seva desaparició. En qualsevol institució, en situacions urgents de crisi, hi ha d'haver una autoritat funcional final, és a dir, un cap, algú que pugui prendre decisions finals i que tingui la seguretat que seran obeïdes. En altres situacions caldrà recórrer a la deliberació, o bé a la liberactuació en equip, i així successivament. Caldrà també, com a principi sòlid, que l'autoritat funcional estigui en consonància amb la responsabilitat assignada per l'organització.

A. 2.- Principi de transparència

Un dels principals principis que ha de tenir una organització és el de la transparència. És necessari que tots els seus membres coneguin i comprenguin l'estructura de l'organització en la que se suposa voldran col·laborar.

A.3.- Principi de responsabilitat personal

Cada persona responsable ho ha de ser amb noms i cognoms i ha de tenir un únic cap, per evitar estar sotmès a un conflicte de lleialtats. Quan l'autoritat funcional és de varis no és de ningú i la responsabilitat personal del càrrec desapareix.

B.- PLANTEJAMENTS FUNCIONALS

B.1.- Consideracions prèvies

Amb aquest Reglament es pretén establir unes regles objectives sobre alguns aspectes del funcionament del Consell Sènior. Es considera necessari per l'acompliment dels principis bàsics dels Estatuts del Consell Sènior, tenir d'assumir compromisos socials, tant a nivell personal com comunitari, per fer possible funcionar com una organització plenament operativa, utilitzant les eines de gestió més avançades i modernes i un ampli coneixement científic sobre la naturalesa humana.

El Consell Sènior funcionant com un node de la xarxa europea Eurosenior, d'acord amb la filosofia del Moviment Sènior, fa una clara aposta pel capital humà, que estima molt més important que l'econòmic. Un dels seus principals objectius es potenciar la plena autorealització humana, per fer possible que cada persona pugui ser útil i necessària a ella mateixa i a la resta de la societat, en un àmbit determinat propi, que li permeti aconseguir l'excel·lència.

Suposa una pèrdua d'energia, recursos i temps, tractar d'aconseguir que persones incompetents en determinades matèries, superin el seu baix nivell de mediocritat. Val més fer-ho per a es persones potencialment més aptes i adequades. En una organització, cada persona que vulgui col·laborar d'acord amb les seves aptituds, ha de poder fer-ho en un lloc determinat, caldrà però, trobar-lo.

Cal tenir en compte que les persones liberactants, les que no cobren, necessiten un estímul. Necessiten conèixer la missió de la l'organització i creure en ella. Necessiten una formació continuada. Necessiten sobretot veure resultats, que les estimulin i les facin sentir-se satisfetes i orgulloses de formar part d'una organització que funciona.

Com a principis bàsics desitjables, el Consell Sènior aposta per aconseguir la realització de les tres "E", la de l'Efectivitat de voler fer una cosa i fer-la, la de l'Eficàcia de fer en cada moment el que toca fer i finalment la de l'Eficiència de fer be el que toca fer.

B.2.- L'organització

Estudis científics sobre la naturalesa humana constaten l'existència d'un ordre de valors funcional genètic tribal. El cap de la tribú, el cap del ramat i el ramat, que en tot tipus d'organització corresponen al líder (el que pensa) el cap de colla (el que dirigeix) i la colla (el que executa).

Si posem com exemple l'organització d'una paella popular per a la Festa Major, per a 1000 persones, el líder és la persona que l'organitza, els caps de colla els responsables de fer-la i els de repartir-la i finalment la colla els seus respectius ajudants. En qualsevol altra activitat, cada una d'aquestes persones, podria ocupar diferents llocs jeràrquics, possibilitant d'aquesta manera una veritable igualtat d'oportunitats.

Estudis realitzats durant l'any 2011, sobre usuaris de xarxes socials, han constatat l'existència d'una estructura de participació que correspon en un 90% a usuaris passius, un 9% a usuaris actius i finalment un 1% a usuaris molt actius. També cal constatar que durant l'any 2011, el Consell Sènior de Premià, amb més de 2.000 afiliats, ha tingut una participació del 98,85%, corresponent a usuaris passius, un 0,8% a col·laboradors amb més de 4 hores mensuals, un 0,2% al voltant de 1 hora mensual, i finalment un 0,05% amb una participació superior a 40 hores mensuals.

D'acord amb aquestes dades, plenament constatades després de més de 15 anys de funcionament, l'estructura jeràrquica del Consell Sènior està formada per afiliats usuaris (98,85%), afiliats col·laboradors (0,2%) i afiliats amb la categoria de socis (0,85%).

L'aposta per endegar una organització horitzontal en xarxa, que possibiliti la més àmplia participació de tots els membres del Consell Sènior, porta cap un plantejament de portes obertes. És pretén aconseguir mitjançant la realització de trobades periòdiques específiques, per cadascun dels tres nivells jeràrquics. Es tracta de facilitar que tots els seus membres tinguin accessibles totes les possibilitats per arribar als nivells més alts de participació, fomentant la seva implicació i liberactuació, en les matèries que els hi són més favorables.

Cal, però, tenir present l'experiència acumulada durant més de 15 anys, sobre les relacions humanes entre persones que participen sense afany de lucre. S'han produït situacions incompatibles amb la convivència d'equips humans, provocades per persones molt valuoses, però no vàlides per formar part d'alguns determinats equips. Fer possible una plena liberactuació de persones en equip, és una qüestió difícil de solucionar, que en cap moment però, s'ha de deixar de tenir en compte.

B.3.- Estructura d'organització

Cada col·laborador haurà de ser capaç de ser-ho simultàniament, dins de diferents estructures organitzatives. En una tindrà que col·laborar com a membre d'un equip, però en una altra i al mateix temps, en una estructura de comandament i control. S'haurà de saber trobar en cada moment, per a la realització de cada tasca, l'estructura d'organització més adequada

B.4.- Valors humanistes

Tot i que la gestió d'una organització persegueix aconseguir els màxims resultats amb la màxima rapidesa, també cerca fer possible crear entorns comunitaris de convivència i d'ajuda mútua. En una societat envellida, en la que no existeixen referents històrics per afrontar-la, l'aportació de nous valors humanistes i l'optimització d'altres ja existents, esdevé una qüestió prioritària. Són precisament aquests valors els que serveixen de base per especificar la missió d'una organització.

En un moments en els que clarament es constata la desfeta progressiva de l'ajuda mútua familiar i de l'estat del benestar, es fa més que necessari, imprescindible comptar sobretot amb els propis recursos humans sèniors, en la línia de cercar l'autonomia i l'autosuficiència sènior, en una societat per a totes les edats, sense cap tipus d'exclusions ni discriminacions.

El principal valor que caldria tenir en compte és el de la generositat, que ens permet comprendre que sense l'ajuda mútua no és possible realitzar res important en aquesta

vida. La generositat, també com una mostra palpable de la saviesa dels anys, de saber que solament saps que no saps res, la qual cosa ens predisposa a ser generosos amb els altres.

Un altre dels valors prioritaris és el del joc creatiu, que ens fa comprendre que la vida és un joc que acaba amb la mort i que l'entrada en la vellesa, comença quan es perd la il·lusió i la curiositat de voler ser més, aprenent jugant.

Finalment els valors de l'esforç i la tenacitat, sense els quals, una organització no funciona. Amb el simple oci, de no complicar-se la vida, de pensar que ja s'ha treballat prou i és temps de descansar, es produeix un buit existencial que impedeix trobar el sentit personal de la vida.

Tots aquests valors però, no són suficients per anar avançant, cal la utilització d'un nou valor, el de la liberactuació, entesa com el fet de passar-ho bé amb molt de sentit de l'humor i creativitat, realitzant lliurement activitats sense afany de lucre, per aconseguir la autorealització personal en un entorn individualista comunitari per a ser més amb els altres.

B.5.- Normativa sènior

Compromisos que han d'assumir els afiliats socis del Consell Sènior

Acceptació de les característiques bàsiques d'una associació sènior:

Lúdica

Passar-ho bé amb molt de sentit de l'humor.

Reivindicativa

Defensar els interessos econòmics i socials de la gent gran i la resta de la societat.

Formativa

L'aprenentatge permanent apostant per prioritzar una formació per a la vida en lloc d'una formació acadèmica.

Intergeneracional

Joves i sèniors en acció.

Altruista

La casa de tots, al servei de tota la població i del teixit associatiu.

Participativa

Moviment per a una ciutadania activa per fomentar la participació ciutadana.

Internament solidària

Equips solidaris cohesionats tenint en compte possibles afectacions de convivència per manca d'empatia personal.

Transparent

Comptes clars.

Globalitzada

Membre de la xarxa europea Eurosenior.

Progressista

Promoure la liberactuació* i l'ajuda mútua, així com el joc creatiu.

Pragmàtica

La pràctica com única forma de validar la teoria.

Les tres "E"

La E d'Efectivitat (voler fer una cosa i fer-la) la E d'Eficàcia (fer el que toca fer) i

la E d'Eficiència (fer be el que toca fer)

Rebuig dels principals enemics per fer possible aconseguir les tres "E"

Servilisme

Pidolar en lloc de negociar utilitzant els nostres principals valors: el vot, com la força de la gent gran, la capacitat intel·lectual i la saviesa dels anys. Es contrari a la reivindicació.

Conservadorisme

El poltronament, frenant iniciatives progressistes dels altres. Es contrari a la participació.

Aprofitament egoista

Directius floreros que s'aprofiten dels companys que s'afanyen. Es contrari a la participació i a la solidaritat interna.

Perfeccionisme

No fer res si no es perfecte, la majoria de vegades per justificar "no fer res". Es contrari al pragmatisme.

Quan es forma part de la Junta Directiva, caldrà estar inscrits en alguna àrea de gestió:

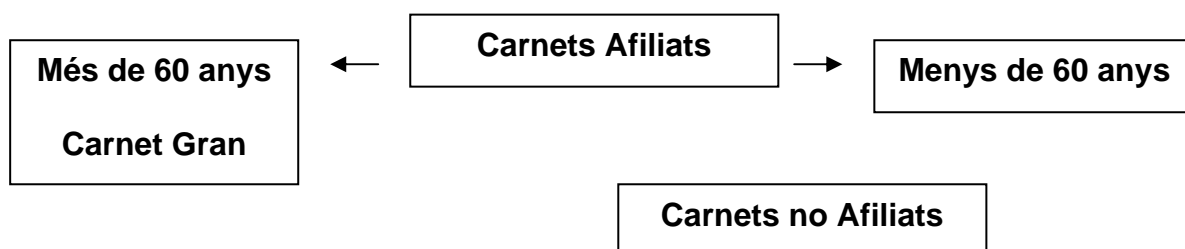
Junta directiva
Responsable d'una activitat
Grups específics

(*) Liberactuació: Acció de treballar voluntàriament sense cobrar.

2.- ARTICULAT DEL REGLAMENT

Capítol I

Ingrés dels membres



Article 1.

Poden formar part de l'associació totes les persones de 50 anys o més, edat a partir de la qual l'associació considera a una persona com a sènior. Hauran de presentar una sol·licitud per escrit en el moment de la seva inscripció com afiliats, en la que hi constarà la seva acceptació sobre la privacitat de les seves dades personals i també l'acceptació de l'acompliment dels estatuts del Consell Sènior i del present Reglament.

Article 2.

Tots els membres del Consell Sènior s'inscriuran amb la condició d'afiliats. El seu codi d'afiliat serà correlatiu i irrepetible per a cada persona.

Article 3.

A les persones de 60 anys o més se'ls hi lliurarà un carnet que els acredita com afiliats i també com a posseïdors de la Targeta Eurosenior (Carnet Gran).

Article 4.

A les persones de menys de 60 anys se'ls hi lliurarà un carnet que els acredita com afiliats, però no com a posseïdors de la Targeta Eurosenior (Carnet Gran) que podran sol·licitar al complir els 60 anys.

Article 5.

Tot i no tenir la consideració de membres del Consell Sènior, als usuaris de menys de 50 anys o als que només s'inscriuen per una activitat puntual com a usuaris, a efectes del seu reconeixement personal se'ls hi lliurarà un carnet com a usuaris no afiliats. Hauran d'emplenar per escrit, una inscripció específica a tal efecte.

Article 6.

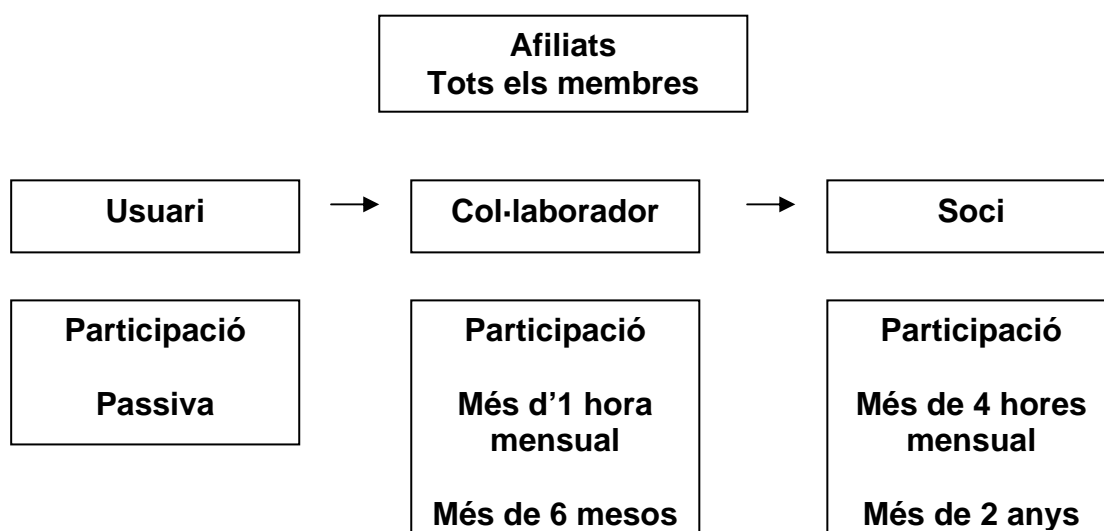
En el moment d'inscripció de totes les modalitats, es realitzarà una foto per a la seva inclusió en el corresponent carnet. En el lliurament del carnet caldrà abonar, en cada cas, una quantitat aprovada i revisable per l'Assemblea General.

Article 7.

La Junta Directiva, queda facultada durant la seva primera reunió mensual posterior a les inscripcions, per prendre una decisió negativa, suficientment raonada, sobre l'acceptació o no de les recents inscripcions.

Capítol II

Qualificació dels membres



Article 8.

D'acord amb els principis dels apartats B.2.- de la Introducció d'aquest Reglament, s'estableix una qualificació de tres nivells entre els membres del Consell Sènior, composta per afiliats usuaris, afiliats col·laboradors i afiliats socis.

Article 9.

El pas de simple afiliat usuari a afiliat col·laborador, s'aconseguirà després de més de sis mesos amb una dedicació, al voltant d'1 hora mensual o més, realitzant tasques de col·laboració en activitats demanades per la Junta Directiva.

Article 10.

L'acceptació d'un nou afiliat col·laborador ha d'estar consensuada per la Junta Directiva, que prèviament haurà d'haver tingut en compte, possibles implicacions negatives que puguin afectar a les necessàries relacions de convivència.

La condició d'afiliat col·laborador es perdrà al deixar de realitzar les activitats especificades en l'article 9.

Article 11.

Quan la dedicació sigui superior a les 4 hores mensuals, també es tindrà la qualificació d'afiliat col·laborador amb l'afegitó de ser aspirant a esdevenir soci. Una duració continuada de 2 anys o més, amb aquesta dedicació, donarà dret a ser reconegut com afiliat soci, conservant també la categoria de col·laborador.

Article 12.

La qualificació d'afiliat soci requerirà la plena acceptació de la normativa sènior, segons s'especifica en l'apartat B.5. de la Introducció d'aquest Reglament.

Article 13.

La condició d'afiliat soci correspon als membres fundadors i als afiliats que hagin superat les especificacions del articles 11 i 12 d'aquest Reglament. En casos excepcionals, suficientment raonats, la Junta Directiva podrà aplicar altres criteris per estimar la consideració d'afiliat soci.

Article 14.

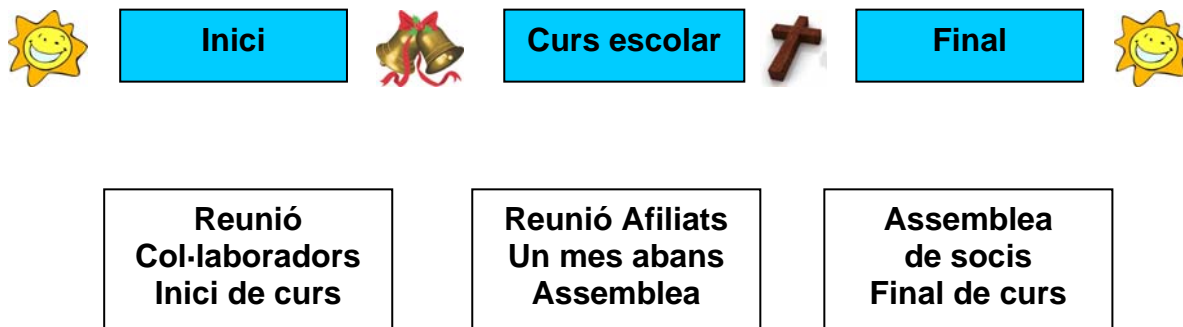
Correspon a la Junta Directiva, presentar les propostes de nomenaments d'afiliats socis, d'acord amb el previst amb els articles 11 i 12, per sotmetre-les a la seva aprovació a l'Assemblea General Ordinària anyal de socis.

Article 15.

La condició d'afiliat soci, una vegada concedida, es mantindrà encara que es deixi de participar com afiliat col·laborador. Només es perdrà, quan durant dos anys consecutius, no s'assisteixi, sense cap tipus de justificació, als actes puntuals convocats per la Junta Directiva. En aquest cas passarà a ser afiliat soci honorífic.

Capítol III

Calendari d'activitats internes



Article 16.

A efectes del calendari d'activitats del Consell Sènior, es seguirà el mateix calendari escolar de l'ensenyament bàsic, que comença passat l'estiu de l'any en curs i acaba abans de l'estiu de l'any següent.

Article 17.

D'acord amb els principis de l'apartat B.2.- de la Introducció d'aquest Reglament, s'establiran reunions anyals específiques per als grups d'afiliats usuaris i afiliats col·laboradors socis o no socis.

Article 18.

La reunió anyal d'afiliats col·laboradors, es realitzarà durant el quart trimestre de l'any, en el començament del curs d'activitats. Es pretén, en el inici de cada nou curs, poder recollir tots els suggeriments dels membres més actius, per poder millorar el funcionament i el serveis del Consell Sènior. Si les circumstàncies econòmiques ho permeten, es farà un petit refrigeri i el lliurament d'un petit detall.

Article 19.

La reunió anyal d'afiliats es realitzarà un mes abans de l'Assemblea General Ordinària, per poder tenir en compte tots els seus suggeriments. Si les circumstàncies econòmiques ho permeten, s'obsequiarà a tots els assistents amb un petit refrigeri

Article 20.

L'Assemblea General Ordinària de socis es realitzarà durant el segon trimestre de l'any en curs abans d'acabar el curs d'activitats. En aquesta Assemblea es tindran en comptes tots els suggeriments dels afiliats, dels col·laboradors i els dipositats en la bústia de suggeriments, prèviament avaluats i acceptats per la Junta Directiva.

Article 21.

En l'Assemblea General Ordinària hi constarà un punt de l'ordre del dia de: Precs preguntes. Qualsevol assistent a l'Assemblea podrà aprofitar aquest punt per exposar el que estimi més convenient pel millor funcionament del Consell Sènior, ja sigui com una iniciativa pròpia o com una altra promoguda per alguna altra persona.

Article 22.

El Consell Sènior organitzarà cada any un Dinar de Germanor de Nadal, per a tots els afiliats que hauran d'abonar el seu import.

Article 23.

Si les circumstàncies econòmiques ho permeten, es celebrarà cada any un Dinar de Nadal i un altre de Final de Curs amb el lliurament d'un petit detall, per a tots els afiliats socis col·laboradors.

Article 24.

La Junta Directiva està facultada per canviar aquest calendari de reunions, de forma raonada, quan les circumstàncies ho requereixen.

Capítol IV

Calendari d'activitats externes

Castanyada Novembre	Calçotada Febrer	Mariscada Abril	Cargolada Juny
--------------------------------	-----------------------------	----------------------------	---------------------------

Article 25.

Les excursions seran gastronòmiques i es faran el segon dimecres de cada dos mesos. La castanyada el mes de novembre. La calçotada el mes de febrer. La mariscada el mes d'abril. La cargolada el mes de juny.

Article 26.

Les sortides al teatre es faran els mesos que no hi hagi excursions i també el segon dimecres de cada mes, tot i que aquest dia es podrà canviar per escollir el dia de l'espectador.

Article 27.

Els viatges a l'estranger, es programaran per a l'última quinzena de maig o la primera de juny. El mes d'octubre anterior s'haurà d'aprovar el viatge, per poder donar-lo a conèixer el mes de novembre i començar-lo a vendre el mes de desembre.

Capítol V

Informació d'activitats

Article 28.

Cada més es realitzarà un butlletí de notícies. Es penjarà en els llocs informatius del local del Centre Cívic. També en el portal a Internet del Consell Sènior. Quan tècnicament sigui possible, es lliurarà via Internet a tots els afiliats que ho sol·licitin.

Article 29.

Durant tot els curs es mantindrà al dia una relació de les activitats programades del Consell Sènior. Es penjarà en els llocs informatius del local del Centre Cívic. També en el portal a Internet del Consell Sènior.

Article 30.

S'utilitzaran xarxes socials com Facebook, Twitter i d'altres, per informar sobre les notícies i activitats del Consell Sènior.

Article 31.

Es mantindrà al dia una àmplia informació sobre el funcionament del Consell Sènior, en el seu portal interactiu a Internet.

Capítol VI

Organització

Article 32.

Es redactarà un document amb la descripció de la gestió de cada procediment.

Article 33.

D'acord amb el previst en l'article 9 dels Estatuts, correspon a l'Assemblea General l'aprovació i modificació d'aquest Reglament.

En casos suficientment raonats, la Junta Directiva podrà proposar i aplicar modificacions o afegits al present Reglament, que hauran d'estar sotmeses a la seva aprovació en la propera Assemblea General.

Article 34.

Els valors de la convivència i l'harmonia

Una persona afiliada o associada que davant d'una aparent incidència conflictiva interna, formula una insidiosa denúncia contra el Consell Sènior, en un altre organisme, sense haver intentat prèviament solucionar el fet amb la Junta Directiva, incorre en un acte censurable que atempta contra els valors bàsics de la convivència i l'harmonia, que han de regnar en qualsevol associació sense afany de lucre. Aquest comportament

maliciós és motiu més que suficient per demanar a aquesta persona, al ser considerada com a “non grata” per la Junta Directiva, la seva baixa voluntària, que en el cas de no ser formulada, serà tramesa de forma executiva per la Junta Directiva.

Premià de Mar a 16 de febrer de 2016.

La secretaria

El president

Josefina Guerrero i Monforte

Josep Aracil i Xarrié



Historial de les modificacions d'aquest Reglament

1.- Premià de Mar, 11 de juny de 2.012.

Aprovació primer Reglament

2.- Premià de Mar, 16 de febrer de 2.016

Afegit l'article 34

Aprovat inicialment per la Junta Directiva el 16 de Febrer de 2016