

MGF CLOSE CIRCLE

# Manuale Comportamentale e Policy Associative

---



## 1. Natura di MGF

MGF Close Circle rappresenta una realtà ibrida e intenzionalmente selettiva, nata dall'integrazione di tre dimensioni fondamentali: élite, network e movimento culturale. Non è una semplice community, ma un ambiente progettato per attrarre e mantenere individui che condividono una visione evolutiva della crescita personale e professionale. L'accesso non è pensato per essere inclusivo in senso tradizionale ma per garantire qualità, coerenza e allineamento valoriale.

All'interno di MGF il lavoro assume un significato centrale: non viene inteso solo come attività produttiva, ma come espressione della propria identità e responsabilità. Ogni interazione, progetto o scambio viene trattato con serietà, rispetto e consapevolezza del valore del tempo. La superficialità non trova spazio, così come le dinamiche dispersive che non contribuiscono alla crescita del gruppo.

Linee operative:

- Mantenere un approccio professionale in ogni contesto

- Evitare comportamenti superficiali o improduttivi

- Riconoscere il valore del tempo proprio e altrui

## **2. Principio Fondante**

Il principio fondante di MGF risiede nella capacità di creare un ecosistema di crescita reciproca, in cui il valore individuale non è statico ma dinamico. La community non si limita ad attrarre individui già affermati, ma si propone come spazio in cui il potenziale viene riconosciuto, sviluppato e portato a compimento.

L'interazione tra membri con diversi livelli di esperienza genera un effetto moltiplicatore: chi è già avanzato consolida e raffina le proprie competenze, mentre chi è in fase di sviluppo accelera il proprio percorso. Questo equilibrio crea una dinamica unica, in cui il gruppo diventa il vero catalizzatore di evoluzione.

L'obiettivo finale non è il mantenimento dello status, ma il superamento continuo dei propri limiti.

Linee operative:

Condividere competenze con spirito costruttivo

Supportare attivamente la crescita altrui

Accogliere il confronto come leva evolutiva

### **3. Accesso e Selezione**

Il processo di accesso a MGF è strutturato per garantire coerenza e qualità. Non esiste un ingresso casuale, ogni candidatura rappresenta una richiesta consapevole di entrare in un ambiente selettivo. L'accesso può avvenire tramite introduzione da parte di membri già presenti oppure attraverso una lettera di motivazione che esprima chiaramente intenti, valori e visione personale.

A seguito di una prima valutazione, può essere richiesto lo svolgimento del NAQ, uno strumento avanzato progettato per rilevare autenticità, coerenza e consapevolezza. Il NAQ non è un test tradizionale, ma un sistema che evidenzia anche eventuali risposte non autentiche attraverso dinamiche autosabotanti. Questo garantisce che l'ingresso sia basato su verità e non su apparenza.

Linee operative:

- Presentare candidature autentiche e consapevoli

- Evitare segnalazioni non coerenti con i valori

- Considerare il NAQ come strumento di auto-verifica

#### **4. Evoluzione e Rivalutazione**

MGF riconosce la crescita come processo continuo e non lineare. Ogni individuo evolve secondo tempi e condizioni differenti, motivo per cui il sistema prevede momenti di rivalutazione. Dopo circa otto mesi dall'ingresso, può essere proposta una nuova valutazione tramite NAQ, con l'obiettivo di misurare concretamente il percorso svolto.

Questo processo non ha funzione punitiva, ma rappresenta uno strumento oggettivo per osservare i cambiamenti e individuare aree di miglioramento. La crescita non viene imposta, ma stimolata attraverso consapevolezza e responsabilità personale.

Linee operative:

Accogliere la rivalutazione come opportunità

Monitorare attivamente il proprio percorso

Focalizzarsi sul miglioramento individuale

## **5. Energia e Cultura Interna**

L'energia all'interno di MGF è uno degli elementi più distintivi. Si tratta di un ambiente ad alta intensità, in cui ambizione, collaborazione e selettività convivono in equilibrio. La cultura interna si basa su un principio semplice ma potente con cui ogni membro contribuisce direttamente alla qualità dell'ambiente.

Le relazioni si sviluppano attraverso apertura iniziale ed eleganza comportamentale, mantenendo sempre un livello di consapevolezza elevato. L'ambiente è accogliente per chi è allineato, ma naturalmente selettivo verso chi non contribuisce positivamente.

Linee operative:

- Portare energia costruttiva nelle interazioni

- Evitare atteggiamenti negativi o passivi

- Contribuire attivamente al clima della community

## **6. Relazioni e Codice Umano**

Le relazioni in MGF rappresentano un equilibrio tra dimensione professionale e personale. È fondamentale mantenere una distinzione chiara tra i due ambiti, evitando sovrapposizioni che possano generare confusione o squilibri. Il rispetto reciproco è il fondamento di ogni interazione.

MGF promuove relazioni mature, consapevoli e basate su un autentico equilibrio tra vita personale e professionale. Ogni comportamento deve riflettere eleganza, misura e rispetto dei confini.

Linee operative:

- Rispettare i limiti personali e professionali

- Evitare ambiguità relazionali

- Mantenere comportamenti coerenti e rispettosi

## **7. Responsabilità Individuale**

La responsabilità individuale è uno dei pilastri fondamentali di MGF. Ogni membro è chiamato a essere consapevole del proprio impatto, sia nelle parole che nelle azioni. Non esiste spazio per atteggiamenti vittimistici o deresponsabilizzanti.

La crescita parte sempre da una presa di responsabilità personale, che si traduce in azioni concrete e coerenti con i valori della community.

Linee operative:

- Assumersi piena responsabilità delle proprie azioni

- Comunicare in modo diretto e consapevole

- Evitare giustificazioni e alibi

## **8. Gestione dell'Errore**

MGF adotta un approccio equilibrato nella gestione degli errori, riconoscendo che ogni percorso di crescita include momenti di difficoltà. Dove possibile, vengono attivati percorsi di recupero guidato per supportare il riallineamento.

Tuttavia, esistono limiti chiari: quando un comportamento compromette i valori o l'equilibrio della community, può essere necessaria l'esclusione definitiva. In molti casi, la mancanza di allineamento porta a una naturale auto-esclusione.

Linee operative:

- Accettare il confronto e il feedback

- Correggere attivamente i comportamenti

- Riconoscere quando non si è più allineati

## **9. Leadership e Governance**

La struttura di MGF è ibrida: partecipativa nella quotidianità, guidata nella direzione. Ogni membro contribuisce al funzionamento della community, ma la responsabilità decisionale finale è affidata alla presidenza.

La figura di Alessandro Mento rappresenta il punto di riferimento per le decisioni strategiche e per la tutela dell'identità della community, garantendo coerenza e continuità nel tempo.

Linee operative:

- Rispettare la struttura decisionale

- Partecipare in modo costruttivo

- Evitare dinamiche conflittuali non necessarie

## **10. Economia Interna**

MGF non è un ambiente destinato allo scambio economico diretto tra associati attraverso l'utilizzo della community come strumento di guadagno. Le relazioni interne sono orientate al valore, alla crescita, al confronto e allo sviluppo reciproco e non devono essere trasformate in dinamiche commerciali strutturate o in sistemi di monetizzazione. Allo stesso tempo, questo principio non limita la possibilità di riconoscere valore tra i membri. È ammessa l'assegnazione di bonus, riconoscimenti o vantaggi di qualsiasi natura, purché derivino da produzione reale, atteggiamenti positivi e contributi concreti all'interno del contesto e non da logiche opportunistiche o speculative legate alla community. La valuta riconosciuta all'interno di MGF resta principalmente etica e relazionale, ma può tradursi in forme di riconoscimento coerenti con i valori dell'associazione.

Linee operative:

Favorire scambi basati su valore, merito e contributo reale

Consentire bonus o riconoscimenti solo se legati a produzione e atteggiamenti coerenti

## **11. Presenza e Partecipazione**

La presenza rappresenta un elemento fondamentale per mantenere allineamento e connessione con la community. Pur non essendo obbligatoria in senso formale, la partecipazione attiva è ciò che consente di generare valore e mantenere una posizione all'interno del gruppo.

L'assenza prolungata tende naturalmente a creare distanza.

Linee operative:

- Partecipare con continuità

- Contribuire attivamente quando presenti

- Evitare passività prolungata

## **12. Rispetto e Posizionamento**

Il rispetto in MGF si basa su criteri autentici: comportamento, coerenza e contributo reale. Non vengono considerati titoli, status o ruoli esterni come elementi determinanti.

Ogni membro è valutato per ciò che dimostra concretamente all'interno della community.

Linee operative:

- Dimostrare valore attraverso le azioni

- Evitare uso di status esterni

- Rispettare ogni membro in modo equo

### **13. Visibilità Esterna**

MGF si presenta come realtà pubblica e attrattiva, ma mantiene un alto livello di selezione. La visibilità non è finalizzata alla quantità, ma alla qualità delle persone che si avvicinano.

La comunicazione esterna deve sempre riflettere i valori della community.

Linee operative:

- Rappresentare MGF in modo coerente

- Evitare comunicazioni non autorizzate

- Proteggere l'immagine della community

## **14. Esposizione e Trasparenza**

MGF richiede autenticità e presenza reale, ma allo stesso tempo protegge le informazioni interne. La trasparenza riguarda la persona, mentre la struttura organizzativa rimane accessibile solo in contesti adeguati.

Linee operative:

Essere autentici nelle relazioni

Non divulgare informazioni interne

Rispettare la riservatezza organizzativa

## **15. Identità Finale**

MGF si distingue per la sua capacità di attrarre e selezionare in modo naturale. Non utilizza dinamiche di convincimento, ma si basa su valori chiari e coerenti che permettono alle persone giuste di riconoscersi.

È una realtà magnetica, costruita sulla coerenza tra ciò che dichiara e ciò che rappresenta.

Linee operative:

- Non forzare ingressi

- Mantenere coerenza comunicativa

- Lasciare che i valori selezionino

## **16. Clausola di Appartenenza**

Entrare in MGF significa assumersi una responsabilità verso se stessi e verso il gruppo. Non si tratta solo di far parte di una community, ma di intraprendere un percorso di evoluzione.

L'appartenenza implica impegno, coerenza e volontà di crescita.

Linee operative:

- Accettare il cambiamento

- Contribuire attivamente

- Rispettare il manuale

## **17. Chiusura**

MGF Close Circle è un ambiente destinato a chi è disposto a mettersi in discussione e a crescere realmente. Non è pensato per tutti, ma per chi riconosce il valore della trasformazione.

Entrare significa scegliere di evolvere.

Restare significa dimostrarlo.

**Non cerchiamo esclusivamente individui già posizionati a un livello elevato, ma costruiamo un ecosistema in cui chi rappresenta un riferimento può contribuire alla crescita di chi si trova in una fase iniziale del proprio percorso. L'obiettivo è creare una dinamica evolutiva in cui, attraverso la forza del gruppo, ogni membro possa raggiungere il proprio massimo potenziale. In questo processo, chi parte da livelli inferiori può evolvere fino a standard di eccellenza, mentre chi è già avanzato continua a crescere fino a esprimere pienamente il proprio valore, generando un risultato collettivo basato su progresso, consapevolezza e soddisfazione condivisa**

**La Presidenza**