

LA GESTIONE NONVIOLENTA DEL CONFLITTO

LA VITA QUOTIDIANA COME LABORATORIO DI RICERCA E FORMAZIONE

Dispensa ad uso del Laboratorio Cipax – 28.11.2006

Il testo può essere liberamente usato, **salvo che a fini commerciali.**
A chi se ne serve chiedo l'impegno morale di citare la fonte
e la gentilezza di informarmi dell'impiego che ne fa.
Osservazioni, suggerimenti, critiche e apprezzamenti sono assai graditi.
e-mail : robertotecchio@tiscali.it

1. RICONOSCERE PER POTER GESTIRE

La premessa di questo approccio nonviolento al conflitto è che per gestire in modo creativo (positivo, costruttivo, nonviolento, io li uso come sinonimi) un conflitto, devo anzitutto riconoscerlo. Sembra banale, eppure...¹

Ci sono diversi modi per conoscere qualcosa e tanti gradi di conoscenza: allora, come conosciamo ciò che chiamiamo conflitto? Che cos'è il conflitto? Tu, nella tua esperienza, come lo riconosci il conflitto? Cos'è che ti permette di dire "questo è un conflitto e quello non lo è"? C'è qualcosa che, come fosse un minimo comune denominatore, una sorta di ingrediente essenziale come per il pane lo sono la farina e l'acqua, è presente in ogni tipo di conflitto, da quelli intra e interpersonali a quelli su scala internazionale?

Ipotizzando che queste siano domande sensate, la risposta ad esse porta all'emersione-costruzione della mia (e tua) idea, visione, concezione di conflitto, che, naturalmente, si manifesta in forma di definizione.

La definizione che segue è la mia. Come ogni definizione – e ce ne sono tante quante sono gli studiosi - va presa con senso critico: nel tentativo di comprendere ciò che chiamiamo 'realtà' il linguaggio ci può liberare o imprigionare. I concetti che adoperiamo sono infatti una simbolizzazione di quella cosa che, appunto, chiamiamo *realtà*, e il rapporto che c'è tra concetti e realtà è come quello che intercorre tra una mappa e il relativo territorio. Perciò conviene costruirsi buone mappe... Buon viaggio!

***Il Conflitto è uno stato della Relazione
dove almeno una delle parti percepisce la presenza di un Problema
che gli provoca una sensazione di Disagio.***

2. UNA DEFINIZIONE È UNA MAPPA, UNA MAPPA È UNO STRUMENTO...

La prima parola chiave della mia mappa è **relazione**.

Il conflitto è sempre legato ad una determinata relazione: con un amico o un nemico, con gli eventi della vita o con se stessi – cioè parti di me che litigano con altre parti di me, che, evidentemente, sono tra loro diverse, pur appartenendo alla stessa unità che chiamo *io*.

La relazione è qualcosa di dinamico, in continua trasformazione: tutto scorre, senza sosta si muove. Pertanto un conflitto nel tempo può aumentare o diminuire d'intensità, risolversi in modo definitivo, oppure temporaneo. Ora siamo in conflitto; tra qualche minuto non più; forse domani di nuovo....

Trovo essenziale distinguere due dimensioni della relazione: una *interiore* o intra-sistema (per esempio intrapersonale, intragruppo, intrastatale, ecc), e una *esteriore* o inter-sistema (per esempio interpersonale, intergruppo, interstatale, ecc). Tale distinzione mi permette di cogliere due dimensioni del conflitto (e della pace!) che sono intimamente connesse, ma anche assai diverse tra loro, come vedremo meglio in seguito. A sua volta la dimensione sociale varia dal livello micro (coppia, famiglia, gruppo) a quello meso, macro e mega (società, stati, regioni nord-sud del mondo, ecc).²

L'importanza di cogliere questi diversi livelli e dimensioni della relazione, e quindi del conflitto e della pace, sta nel fatto che per gestire positivamente le relazioni, i problemi e i conflitti a un certo livello bisogna adeguatamente tener conto degli altri livelli. Ad esempio per gestire costruttivamente un conflitto sul luogo di lavoro bisogna considerare la dimensione intrapersonale delle parti coinvolte (per esempio come ognuno vive dentro di sé quella particolare situazione) e quella contestuale entro cui quelle relazioni si giocano (ad un primo livello può esserci la stanza dell'ufficio, e poi forse le altre stanze, e così via fino forse a toccare l'intera organizzazione, che a sua volta è inserita in un contesto sociale, politico, ecc).

Già solo queste considerazioni, che si aprono ad una visione complessa, sistemica, ecologica, spirituale, mi invitano ad un atteggiamento di grande umiltà verso quel fenomeno dell'esperienza umana che viene chiamato conflitto, e ho la netta sensazione che l'arte di gestire i conflitti abbia interamente a che fare con l'arte di vivere.

La seconda parola chiave è **problema**.

Per problema intendo tutto quello che all'interno di una relazione viene percepito come scontro, incompatibilità, divergenza, contrasto, opposizione, ecc, che può essere legato a qualsiasi tipo di diversità: di interessi, bisogni, opinioni, valori, risorse, ecc.

In pratica mi trovo di fronte a un problema ogni qualvolta c'è qualcosa che non accetto e che vorrei cambiare – e ciò indipendentemente dal fatto che poi sia per me davvero possibile riuscire a realizzare il cambiamento voluto. In tal senso, un modo molto semplice e assai efficace per individuare se abbiamo/viviamo un problema è domandarsi: **"accetto quello che sta accadendo, o che potrebbe accadere?"**. Nella misura in cui si risponde negativamente vuol dire che si è di fronte a (o dentro un) un problema.

È evidente che, da questa prospettiva, i problemi sono qualcosa che incontriamo (e viviamo!) in continuazione: piccoli o grandi che siano costituiscono la materia prima del nostro agire, agire che in sostanza mira sempre a trasformare le situazioni, e spesso le persone, per renderle a noi più 'accettabili'.

Possiamo però notare che in taluni casi, di fronte a un problema, proviamo sentimenti spiacevoli (ansia, irritazione, paura), mentre in altri casi (magari per lo stesso problema, ma in circostanze diverse) restiamo sereni, curiosi, ben disposti. Questa fondamentale differenza di atteggiamento emotivo introduce l'ultima parola chiave della mia mappa.

Il disagio.

Disagio fisico e disagio psicologico non sono la stessa cosa. Posso avere un mal di testa da raffreddore eppure essere di buon umore; per contro, posso star bene fisicamente eppure essere di umore nero. Quello che caratterizza e determina (secondo la mia mappa) l'insorgere del fenomeno che chiamo conflitto, è unicamente il disagio di natura psicologica, cioè quel vissuto soggettivo fatto di sensazioni, sentimenti, emozioni che internamente viene percepito/sentito come spiacevole.³

D'altra parte anche il disagio di natura psicologica si percepisce per forza di cose nel corpo: la paura la riconosco perché *nel corpo* sento un caratteristico insieme di sensazioni che è ben diverso da quello che sento quando sono irritato, deluso, scoraggiato, contento, tranquillo o allegro. Per questo il conflitto ha le ben note conseguenze psicosomatiche. (D'ora in avanti quando scrivo disagio sottintendo solo quello di natura psicologica, altrimenti lo preciso).

In conclusione a me pare che se ci si fermi all'idea (mappa) di conflitto come semplice presenza di un problema (cioè differenza di opinioni, interessi, ecc), non si mette in chiara luce l'aspetto doloroso del conflitto, che, di fatto, è universalmente presente quando si entra nel vivo dell'esperienza. Insomma, **nel conflitto si sta male**, e cogliere bene questo aspetto è cruciale poiché il disagio influisce in modo determinante sull'evoluzione del conflitto e sul potenziale di violenza che esso può scatenare.

Le guerre e le oppressioni sociali, così come tutte le ingiustizie e i traumi anche naturali vissuti nell'infanzia, e non solo, lasciano potenti semi di paura, odio, rancore che, se non vengono adeguatamente trattati (cioè gestiti) nel cosiddetto tempo di pace, quando si creeranno le condizioni germoglieranno di nuovo in modo virulento. Perciò trasformare i semi della paura e dell'odio è la migliore opera di prevenzione della violenza a tutti i livelli, dalla famiglia alla scuola, dal mondo del lavoro a quello della politica.

Violenza e conflitto non sono sinonimi, così come non lo sono guerra e conflitto. Tuttavia il conflitto è la principale porta di accesso della violenza. La violenza deriva sempre dalla sofferenza non creativamente elaborata: al cuore della violenza sta la cattiva gestione della sofferenza, del disagio. In ciò sta la chiave della gestione nonviolenta dei conflitti.

3. SENSIBILI AI CONFLITTI, SENSIBILI AL DISAGIO

A questo punto considero **il disagio come campanello d'allarme** che mi consente di riconoscere prontamente (a condizione di essere attenti e sensibili) l'esistenza del conflitto, e da qui il poter attuare ciò che so di poter fare per gestirlo in modo nonviolento, creativo, o semplicemente diverso dal solito.

Anche a livello sociale le varie forme di disagio sono, non a caso, oggetto di ricerca in quanto ottimi indicatori per rilevare, prevenire e gestire i conflitti (che poi la gestione che se ne fa sia costruttiva è un altro discorso). A livello personale, invece, se si va a vedere con attenzione e onestà il vivere quotidiano, si scopre che la gran parte dei conflitti passa inosservata. A fine giornata quanti conflitti abbiamo vissuto? Quanti ne abbiamo gestiti, consapevolmente, in modo positivo, o semplicemente in modo diverso dal solito?

Il fatto è che le migliori intenzioni, supportate anche da una buona preparazione teorica su cosa fare per gestire i conflitti, si perdono nella nebbia fitta dell'abitudine e della confusione mentale prodotta dagli automatismi emozionali (quello che chiamo *pilota automatico*), per cui in gran parte **viviamo i conflitti senza rendercene conto** – e forse viviamo così anche il resto della nostra vita, comprese le cose belle e piacevoli.

In pratica alla domanda "questa situazione per me è conflittuale?" non bisogna rispondere solo con la testa, col ragionamento, ma con la consapevolezza corporea: cosa provo, nel corpo, quando penso a quella situazione/persona/evento? Il corpo ha una meravigliosa peculiarità: se viene interpellato, non parla (non usa il linguaggio verbale), ma risponde (usa il linguaggio del corpo, esattamente come gli animali e bambini piccoli), e se lo ascoltiamo onestamente, amichevolmente, non mente, e porta un sapere dalla profondità inaudita.⁴

4. IL RAPPORTO TRA DISAGIO E PROBLEMA: IL SEME E L'ACQUA.

Tra disagio e problema c'è una dinamica circolare che conosciamo bene: **il disagio alimenta i problemi, i problemi alimentano il disagio**. Quando sono di umore cattivo (cioè provo in qualche misura disagio) tendo a percepire anche i piccoli problemi come eventi opprimenti; o addirittura arrivo letteralmente, in maniera più o meno consapevole, a inventare dei problemi, semplicemente per poter scaricare le tensioni legate proprio al mio disagio. D'altro canto, un problema che mi si ripresenta per l'ennesima volta può provocare un mutamento repentino della mia serenità in malumore e porre le basi per avviare la dinamica maligna appena descritta.

Un altro importante aspetto del rapporto tra disagio e problema si può afferrare meglio con una famosa similitudine. Se seminiamo grano non c'è dubbio che se qualcosa nascerà sarà grano. Diciamo allora che la **causa primaria, quella che genera** la pianta, risiede nei fattori interni del seme, mentre la **causa secondaria, quella che provoca** la crescita, risiede nel complesso dei fattori esterni (terra, acqua, sole, aria, animali, altre piante, ecc) che consentono al seme di realizzare la sua potenzialità e di svilupparsi in pianta. Analogamente il disagio (per esempio la rabbia) che provo di fronte a un problema (per esempio il vicino di casa che fa rumore e io non riesco a riposare), ha come *causa primaria generatrice* il seme della rabbia già presente in me, e solo come causa secondaria il problema (che appunto come acqua annaffia i semi della mia rabbia e ne provoca la crescita). Questo è particolarmente evidente quando si assiste alle cosiddette esplosioni di rabbia per delle cose di poco conto. Ma in sostanza direi che è sempre così.⁵

Se questo è vero, è un errore grave dire "mi fai arrabbiare" pensando, credendo fermamente, che sia l'altro la causa della mia ira - cioè del mio disagio, cioè del mio star male. Ci sono cose nella mia vita che non mi irritano più, o che hanno un'influenza molto ridotta rispetto al passato: evidentemente alcuni semi di rabbia si sono seccati. È certamente possibile. Quando questo (diverso) modo di vedere le cose (non è l'altro il responsabile della 'mia' rabbia, paura, ecc) prende in me sufficiente spazio, *prende corpo*, si riflette in maniera determinante nella forma di comunicazione che naturalmente impiego nell'affrontare il problema nella sua dimensione sociale, interpersonale - per esempio andando a suonare alla porta del vicino, o quando lo incontrerò per le scale o alla riunione condominiale.

In definitiva, problema e disagio sono elementi intimamente legati, come le facce di una medaglia - una medaglia chiamata il conflitto. Di fronte al medesimo problema posso provare sentimenti di ira o di disperazione, oppure di curiosità o di partecipazione: la differenza è enorme e si riflette tutta intera sul modo in cui verrà affrontato (gestito) il problema stesso, e infine sulla qualità dei risultati che si otterranno sul piano personale e sociale. E se è ben evidente che rispetto alla **risoluzione dei problemi** gli **altri** sono determinanti (per fare la pace bisogna essere in due), rispetto alla risoluzione del mio disagio il massimo potere (e responsabilità) ce l'ho io. Sono responsabile di ciò che vedo, di ciò che penso, di ciò che provo, non solo di ciò che faccio al/nel mondo, ma anche di ciò che faccio al/nel mio mondo interiore.

5. GESTIRE, TRASFORMARE, RISOLVERE I CONFLITTI

"Quasi tutti gli uomini muoiono per i rimedi che usano più che per le loro malattie." Moliere

Per me **gestire** vuol dire **fare qualcosa** - qualunque cosa. Ora, siccome nella vita è *assolutamente impossibile non fare qualcosa*, non agire, ne consegue che è assolutamente impossibile non fare qualcosa in una situazione di conflitto che ci coinvolge. Quindi **è impossibile non gestire i conflitti**.

Inoltre, siccome la scienza della comunicazione dimostra che è impossibile non comunicare, poiché la comunicazione coincide col comportamento, cioè con l'agire, allora, in ultima analisi, possiamo anche dire che **gestire è comunicare** e **comunicare è gestire**. Quindi, di nuovo, *se è impossibile non comunicare* (in un conflitto), **è impossibile non gestire i conflitti**.⁶

La mia concezione di gestione non corrisponde però all'idea di controllo, o governo, o potere assoluti - come invece la matrice statunitense del concetto potrebbe giustamente far pensare. Tramite la mia gestione (azione) *io posso solo partecipare* alla trasformazione delle relazioni e dei processi di cui sono, appunto, *parte*. E tramite tale partecipazione *io posso solo orientare la trasformazione* (del conflitto, delle relazioni, dei processi) verso gli obiettivi e le finalità che perseguo, il cui raggiungimento però non dipende completamente da me. Insomma, ho nelle mani, nel cuore e nella testa, il potere di gestire e trasformare i conflitti nella loro dimensione sociale, ma non quello di risolverli. Per fare pace o ricostruire una relazione a due bisogna essere in due; per romperla, basta uno.

Il concetto di **trasformazione** indica in sostanza, a mio modo di vedere, **il passaggio da uno stato a un altro** - in modo più o meno reversibile, duraturo, rapido, ecc. Qui a me pare fondamentale cogliere l'aspetto inevitabile della trasformazione di tutto ciò che esiste: il movimento incessante è una caratteristica fondamentale dell'esistente, perciò la trasformazione è un fenomeno onnipresente. In altri termini **non abbiamo il potere di impedire la trasformazione** delle cose (di una relazione, di una persona, di una società, della natura), e d'altra parte abbiamo certamente sempre un potere, a volte scarso, altre volte grande, di orientare la trasformazione verso fini desiderati, nei tempi desiderati.

Nelle situazioni conflittuali *il nostro potere di trasformazione, per quanto limitato, non viene mai meno*: in una relazione non controlliamo mai il tutto, ma per il semplice fatto di esistere, e con ciò di dare letteralmente vita alla relazione stessa, noi inevitabilmente influenziamo la trasformazione della relazione, e quindi abbiamo un potere in quella relazione, cioè possiamo in qualche misura influire sulla sua trasformazione verso un senso, una meta, un fine, piuttosto che in altri. Che poi tale potere sia sempre sufficiente a farci raggiungere i fini desiderati, questo è tutto da vedere - e comunque non è mai garantito quando i fini sono di tipo relazionale, come lo sono la pace o la giustizia. E questo ci porta al concetto di risoluzione.

Qualcuno ha detto, più o meno, che "nel perseguire obiettivi irrealizzabili ci impediamo di raggiungere obiettivi realizzabili". Mi sembra verissimo. La gestione che faccio (di un conflitto o di una situazione in generale) è funzionale al tipo di obiettivi che in modo più o meno consapevole perseguo. E gli obiettivi sono qualcosa di più complesso che il semplice fare gol...

Il concetto di **risoluzione** del conflitto si lega al raggiungimento degli obiettivi che ci poniamo, i quali a loro volta dipendono dalla nostra filosofia di vita, il che porta dentro con tutta la sua complessità e forza il tema dei valori. In tal senso per me il concetto di **risoluzione** indica semplicemente che **la situazione conflittuale si è trasformata nella situazione desiderata** (ottenimento degli obiettivi perseguiti), **oppure in una situazione accettabile dove in ogni caso non sussistono più le iniziali condizioni di disagio**.

Riassumendo: **gestire i conflitti vuol dire** fare qualcosa (comunicare) per orientare la trasformazione di situazioni/relazioni, che in qualche misura non accetto, verso obiettivi e finalità desiderati, e dico che un conflitto è risolto nel momento in cui, anche in virtù della (o malgrado la) mia gestione si realizzano tali obiettivi e finalità, oppure si vengono a creare nuove condizioni che soddisfano i miei bisogni e **valori**.

Da notare che tale definizione è universale, cioè può andar bene per descrivere quello che fanno Bush, Bin Laden e Gandhi, poiché non dice nulla rispetto alla qualità della gestione e trasformazione del conflitto e dei risultati ottenuti tramite essa. È quella parolina in neretto corsivo alla fine la chiave di tutto: valori.

6. LA NONVIOLENZA: UNA FORMA DI VALORE E IL VALORE DELLA FORMA.

"Il successo non dipende dal raggiungimento degli obiettivi perseguiti, ma da ciò che si diventa raggiungendoli." Anonimo.

Noi abbiamo sempre finalità, ragioni, motivi, mete, obiettivi, attese, sogni, desideri, bisogni... Più o meno chiari alla nostra consapevolezza, in ogni caso guidano il nostro vivere. Riguardo alla gestione dei conflitti noto che accanto agli **obiettivi di contenuto**, cioè legati alla specifica situazione, ci sono sempre **obiettivi di forma**, i quali sono invece indipendenti dal tipo di situazione o conflitto, cioè me li ritrovo in tutti i conflitti che vivo: sono proprio questi ultimi che per me (e per te) devono essere in qualche misura realizzati per poter parlare di gestione, trasformazione e risoluzione **nonviolenta** del conflitto.

Per esempio, se il mio obiettivo è fare soldi, sarà la forma o modo che impiego a qualificare la mia azione (gestione): posso lavorare onestamente, oppure truffare il prossimo. Se il mio

obiettivo è ottenere che mio figlio faccia i compiti, posso cercare di capire cosa c'è che non va e trovare assieme a lui una soluzione che vada bene a entrambi, oppure posso ricattarlo minacciando di toglierli il suo programma o gioco preferito.

In tutti questi casi l'azione si fonda su dei valori (assolutamente impossibile non avere valori), e posso anche raggiungere pienamente il perseguito e anche legittimo obiettivo di contenuto (avere denaro e un figlio che fa i compiti), ma assieme a quel risultato ne ottengo, sempre, altri sul piano della relazione – *relazione sia con l'altro, sia con me stesso*. E sono proprio *le forme della comunicazione* (gestione) che avrò attuato a determinare i risultati sul piano relazionale; e siccome la pace e la giustizia dipendono essenzialmente dal tipo di rapporto che tra le parti si instaura e si sviluppa, ne consegue che *gli obiettivi di forma sono assai più importanti degli obiettivi di contenuto*. Gli approcci nonviolenti si caratterizzano proprio per il fatto di dare un valore speciale alla relazione: l'altro, l'umano, la natura, il mondo, per me valgono, mi riguardano. I care! diceva Don Milani per contrapporsi e resistere alle forme educative segnate dal Me ne frego! dei fascisti.

In tal senso gli obiettivi di forma possono a mio parere essere visti come speciali obiettivi valoriali, una sorta di meta-obiettivi, cioè obiettivi di livello superiore (le cosiddette questioni di principio) dal momento che regolano gli obiettivi di contenuto, i quali sono in genere associati a questioni concrete e materiali molto ben definite.⁷ Questo spiega bene perché sia così difficile gestire i conflitti: questi implicano *sempre* una dimensione valoriale che per sua natura è difficilmente modificabile - chi è disposto a cedere facilmente sul terreno dei propri principi?

Raggiungere obiettivi di contenuto senza raggiungere quelli di forma (metaobiettivi), lascia spesso profondamente insoddisfatti, mentre e meno vero il contrario. Per esempio se per me l'onestà conta davvero (valore), è probabile che sacrificherò obiettivi materiali importanti (un buon posto con una buona raccomandazione) piuttosto che colludere. Alla fine perderò forse molte cose materiali (a volte si perde anche la vita), ma non avrò perso la mia dignità. D'altro canto non è raro il caso di persone che, per soddisfare i loro desideri e a volte più che legittimi bisogni materiali, arrivano a tradire se stesse (cioè qualcosa che per loro è un valore fondamentale), e non riuscendo poi a sopportare il peso del tradimento arrivano a gesti tragici.

In definitiva io parlo di ***gestione nonviolenta del conflitto quando il modo (la forma) impiegato è nonviolento, costruttivo, creativo***, ecc, cioè quando i mezzi sono coerenti con i principi e i fini della nonviolenza (le premesse), in quanto i mezzi contengono, incarnano, realizzano qui ed ora, tali principi e fini (che sono metaobiettivi). E perché ciò avvenga devono essere soddisfatti in qualche misura una serie di criteri – valori, appunto - durante la gestione stessa del conflitto, tra cui secondo me spiccano:

- **sul piano del processo:** a) la partecipazione o inclusione di tutte le parti in qualche misura interessate dal problema-conflitto; b) la trasparenza nella gestione del potere; c) la creatività delle forme di comunicazione messe in atto per individuare e trattare i problemi e la sofferenza che questi provocano;
- **sul piano delle soluzioni finali:** a) accettazione libera e responsabile delle decisioni (consenso); b) fattibilità e sostenibilità per tutte le parti coinvolte, comprese le terze parti non coinvolte (attenzione alle cosiddette esternalità)⁸

7. GESTIRE IL MONDO INTERIORE PER GESTIRE I CONFLITTI

Per gestire costruttivamente i conflitti è necessario gestire costruttivamente il disagio, e siccome il disagio è un insieme di pensieri-sensazioni spiacevoli che caratterizzano il mio mondo interiore quando appunto sono in conflitto, posso dire che, in ultima analisi, la gestione nonviolenta dei conflitti si fonda sulla gestione nonviolenta del mio mondo interiore.

Ma che cosa sono le sensazioni, i pensieri, le emozioni? E che vuol dire, in pratica, gestire un'emozione, un pensiero... gestire il mondo interiore?

Quando parliamo di emozioni o di sentimenti (tra i due termini ci sono delle differenze, però qui non c'interessano perché non cambiano la sostanza del discorso), ci riferiamo a qualcosa che coinvolge tutto l'organismo. La rabbia o la gioia, la noia o la tristezza, lo stupore o l'imbarazzo, la paura o la serenità, sono parole che tentano di comunicare la qualità della nostra esperienza, del nostro vissuto, fatto di **caratteristiche sensazioni fisiche a cui si associano determinati pensieri**.⁹

Col concetto di **gestione nonviolenta del mondo interiore** (pensieri e sensazioni) intendo una particolare forma di rapporto/comunicazione con se stessi (tra le diverse parti che ci abitano), *fondata sulla consapevolezza, l'empatia, l'accettazione, l'autenticità*.

Per afferrare questo punto può servire il paragone col dolore fisico (o col piacere). Per esempio: mi ferisco mentre taglio il pane. Come prima cosa emerge la caratteristica sensazione di dolore fisico. Se presto attenzione, posso notare che a quella sensazione fisica subito si è associata una particolare reazione emotiva: potrebbe essere un sentimento di paura/preoccupazione, espresso da un pensiero del tipo "noo, stasera avevo la partita di pallavolo, non potrò giocare!"; oppure un sentimento di avversione/disappunto, espresso da un pensiero del tipo "ecco qua, sono il solito imbranato!"; oppure ancora un sentimento di curiosità/meraviglia espresso da un pensiero del tipo "ma guarda che bel colore intenso ha il sangue!". Tali reazioni sono a loro volta un insieme di sensazioni che percepisco nel corpo e tramite il corpo, però hanno natura diversa da quelle tipicamente nocicettive prodotte dal taglio, la loro natura è eminentemente psicologica.

La stessa cosa accade con gli eventi esterni. Per esempio: vedo mio figlio che, dopo diversi richiami, insiste nel mangiarsi della cartaccia; immediatamente si forma un pensiero del tipo "eh no, ma allora lo fai apposta, adesso basta!", pensiero che associa una reazione automatica del mio intero organismo, dalle caratteristiche sensazioni (che in genere viene molto superficialmente chiamata collera, o irritazione), e azioni (della serie 'strilli e strattoni'). L'istante dopo avergli tolto bruscamente la carta dalla bocca e averlo rimproverato, emerge in me un altro pensiero (come? da dove? chi l'ha chiamato questo pensiero?), del tipo "accidenti, sono stato troppo duro!", e quest'ultimo pensiero subito modifica lo stato psicofisico di qualche secondo fa, portandomi a sentire nel corpo altre sensazioni (un'insieme di sentimenti che se volessi essere poco meno che superficiale chiamerei un misto di rammarico, frustrazione, paura, collera verso me stesso), con la loro scorta fissa di pensieri del tipo: "porco giuda, possibile che non riesco a controllarmi!" (notare come quest'ultima sia una reazione di collera alla collera, cioè una parte di me si arrabbia verso quella parte di me che si è poc'anzi arrabbiata, e come tutta questa collera mi impedisce di sentire altre sensazioni, sentimenti, emozioni, che non 'sento' ma che so esserci per esperienza diretta, ben più profondi e perciò importanti ai fini della gestione creativa del conflitto).

Quando osservo da vicino il 'mio' mondo interiore scopro che in me c'è un continuo e intricato flusso di sensazioni di natura fisica e psicologica che sono il prodotto di reazioni a catena a quanto accade fuori e dentro me, incessantemente. In queste reazioni i pensieri giocano un ruolo particolarmente importante, perché sembra siano essi ad attivare o quantomeno ad alimentare tali reazioni. Vedere questo più e più volte, verificarne esperienzialmente la veridicità, ha effetti potenti sulla trasformazione dei conflitti – e non solo.

Tale flusso di reazioni è destinato a proseguire autonomamente e automaticamente fintanto che non "me ne rendo conto", cioè finché non ci arriva un raggio di consapevolezza. Perciò **la prima parola chiave della consapevolezza è riconoscere**. C'è l'irritazione, poi il rammarico, poi di nuovo ira mista a frustrazione, poi... Ecco, un istante di misteriosa luce interiore e riconosco cosa sta accadendo in me: provo rabbia, o meglio, riconosco le sensazioni fisiche tipiche di questo stato psicofisico: colgo la tensione al diaframma e al volto, colgo i tipici pensieri ripetitivi e assolutistici che sorgono automaticamente. Li vedo. Li posso vedere, anche solo per poco, e basta a farmi vedere e vivere una differenza fondamentale.

È molto diverso lo stato del pensare dallo stato del vedersi pensare. Questa osservazione interrompe la reattività abituale (inceppa il pilota automatico) e attiva altri percorsi emotivi cui

corrispondono altre modalità di comportamento: **la consapevolezza trasforma naturalmente ciò che sento, ciò che penso, ciò che vedo, ciò che faccio.** Con 'naturalmente' voglio sottolineare il fatto che non si tratta di aderire a modelli comportamentali precostituiti: nel momento in cui vedo e sento cose diverse e magari nuove, tendo a fare cose diverse e nuove.

8. RICONOSCERE, ACCETTARE, OSSERVARE/ASCOLTARE...

Il frangente esperienziale appena descritto mostra gli effetti liberatori e il potenziale positivo della consapevolezza: in quel momento, e solo da quel momento, può iniziare la gestione nonviolenta del disagio, e quindi la gestione creativa del conflitto – è creativa perché porta a qualcosa di nuovo, di non conosciuto rispetto al solito. Infatti l'istante di consapevolezza inceppa il pilota automatico e introduce possibilità di scelta, di intenzionalità, che saranno tanto più forti ed efficaci quanto più forte sarà la **capacità di consapevolezza**, ovvero la sua stabilità nel tempo, cosa che si sviluppa naturalmente tramite l'esercizio stesso della consapevolezza.

La gestione nonviolenta del disagio inizia, dunque, col **riconoscere le sensazioni e i pensieri** che ci abitano nel momento presente: **sentire il corpo, vedere i pensieri.**

A ciò deve seguire subito una qualche misura di **accettazione** di quelle sensazioni e di quei pensieri - impresa che risulta difficilissima poiché si tratta di accettare nientemeno che il disagio, cosa che invece siamo abituati a rifuggire alla grande. Se ne sono capace, anche un minimo, si viene a formare in me uno spazio di calma e di fiducia che mi permette di **osservare e ascoltare, e quindi esplorare** sia le sensazioni fisiche degli stati emotivi che mi abitano in quei momenti, sia i pensieri che vi si associano e che si producono quasi indipendentemente dalla mia volontà.

Tale osservazione/ascolto attivo, se mantenuta sufficientemente rilassata, attenta, saggiamente amichevole, porta a **vedere e riconoscere** altri aspetti del mio mondo interiore, cioè particolari pensieri e sensazioni che, pur presenti nel mio vissuto profondo – meno superficiale – e per questo maggiormente responsabili delle mie azioni, non avevo mai notato (premesse inconsapevoli).

Così si avvia un ciclo virtuoso di riconoscimento, accettazione/apertura, osservazione, ascolto, comprensione che, oltre a trasformare nel presente l'esperienza stessa del disagio e a porre così le basi per agire in modo diverso dall'abitudine, col tempo porta a una conoscenza diretta e più profonda di me stesso, dell'altro, della vita, conoscenza che genera quella speciale forza interiore che sembra essere il fondamento di ogni vera pace e azione nonviolenta o creativa.¹⁰

9. CALMARE IL CORPO E LA MENTE...

Quando però il disagio è troppo forte – ci si rende conto di ciò non tanto dal dolore fisico, al quale anzi si è diventata con l'abitudine quasi insensibili, ma dall'intensità della reazione emotiva, dalla perdita del controllo, da una serie di segni che sono fisicamente ben visibili, soprattutto agli altri - diventa impossibile riuscire ad accettarlo e a rimanerci in contatto in modo costruttivo. La nostra capacità di consapevolezza è in genere assai poco sviluppata, perché altre sono le qualità che nella nostra cultura si privilegiano e che abbiamo *incorporato* tramite l'educazione a cui siamo stati esposti fin dalla nascita. In questi casi è necessario, dopo il primo momento del riconoscimento (attivazione della consapevolezza), **calmare il corpo e la mente.**

In pratica si tratta di evitare di pensare i pensieri che per abitudine tendono a riprodursi (e che alimentano il disagio) ancorandosi al corpo mediante lo spostamento volontario dell'attenzione: dai pensieri al corpo (per esempio respirando in un certo modo, o concentrandosi su certe sensazioni fisiche). Questa pratica viene sostenuta e rafforzata con la formulazione intenzionale di determinati pensieri (le possibilità sono tantissime). Tutto ciò al fine di calmare e riequilibrare lo stato psicofisico fortemente alterato. Una volta riacquistata la

stabilità, in virtù di un processo consapevole e non per pura forza di volontà tesa a reprimere i sentimenti, è possibile tornare a osservare, ascoltare ed esplorare il disagio ed eventualmente riprendere la comunicazione con gli altri (che in certi momenti va assolutamente, saggiamente, sospesa).

Una cosa deve essere ben chiara: **gestire positivamente il disagio non vuol dire cercare di eliminarlo**. Anzi, ogni tentativo e inconsapevole intenzione di eliminarlo, lo mantiene e lo rafforza. Ciò che con fiducia va coltivato è proprio l'atteggiamento opposto: cercare di aprirsi al disagio (nostro e degli altri), di prendersene cura, affiancando ad esso quel *potenziale positivo* che è già in noi: la fiducia, la compassione, la saggezza, l'empatia, il riconoscimento, l'autenticità... Anche io credo che queste qualità non siano totalmente assenti in nessun essere umano: si tratta solo di *creare le condizioni interne ed esterne per consentire a queste forze di manifestarsi* e operare naturalmente. Come si sa, sono i contesti a tirar fuori il meglio o il peggio dalle persone. Per me questo vuol dire *avere fiducia nel processo*.

Non si tratta, dunque, di far sparire la rabbia o la paura dalla nostre esistenze, ma di saperle accogliere, ascoltare, guardare, accompagnare in uno spazio interiore sufficientemente ampio (come si fa con le persone che soffrono), per cui può avvenire qualcosa di straordinario, di magico: **il disagio continua ad esserci, ma è diverso da prima e... non mi mette più a disagio!** Come dice Charlotte Joko Back, "in me c'è la rabbia, ma non sono arrabbiata; c'è la paura, ma non sono impaurita". È come mettere un cucchiaino di sale in un bicchiere d'acqua, oppure metterlo in una grande vasca: la quantità di sale è la stessa (gli eventi che provocano disagio), ciò che cambia è l'ampiezza del contenitore (noi stessi, il nostro spazio interiore), e di conseguenza anche il sapore dell'acqua sarà ben diverso (cioè la sensazione di disagio), cosa che porterà ad azioni ben diverse e a risultati a livello personale e sociale ben diversi. Attraverso l'esercizio della consapevolezza accettante e non giudicante si può ampliare senza limiti quello spazio. ¹¹

10. COMUNICARE È GESTIRE

In una situazione sono io, consapevole o meno, che a un certo punto percepisco e valuto la presenza di un problema. Sono io che penso, in un istante, "qui c'è qualcosa che non va". E a questa percezione-valutazione è associato un sentimento, o meglio, un intricato insieme di sensazioni – che possono essere spiacevoli (conflitto), oppure no (problema).

Poi, se non sono solo, comunicherò agli altri quello che ho percepito e sentito in quella situazione, sia verbalmente, sia soprattutto non verbalmente. È così che nella relazione, attraverso quel processo che chiamiamo comunicazione, i problemi vengono trasformati, costruiti e ricostruiti, risolti o ingigantiti. Quindi la gestione dei conflitti, violenta o nonviolenta che sia, si esplica in tutto e per tutto attraverso la comunicazione: **comunicare è gestire**.

Per me una comunicazione (o una gestione) è nonviolenta nella misura in cui si fonda sulla *consapevolezza* e, in virtù di ciò, riesce a manifestare certe qualità. Tali qualità possono avere tanti nomi, e io mi trovo molto bene con quelli che Carl Rogers ha impiegato per definire le qualità essenziali dell'approccio terapeutico da lui fondato: *autenticità o congruenza, empatia, riconoscimento positivo e incondizionato*.

L'autenticità è la capacità di dare corpo e voce a ciò che sento e che penso con una sintonia o congruenza, appunto, tra verbale e non verbale; **l'empatia** è la capacità di mettermi nei panni dell'altro per comprendere in profondità il suo punto di vista, cioè cosa pensa e cosa prova, senza però perdere o proiettare me stesso nell'altro; **il riconoscimento** è la capacità di riconoscere l'altro in quanto essere umano, senza identificare ciò che fa (comportamento) con ciò che è, cioè con la sua complessa umanità, la sua inconfondibile storia, il suo potenziale e insondabile divenire, cosa che non presuppone affatto l'essere d'accordo con le sue idee o le sue azioni. Queste qualità si compenetrano. ¹²

La comunicazione nonviolenta interessa la vita in tutti i suoi aspetti e quindi va ben oltre l'area del conflitto. Occuparsene solo quando le cose vanno male riduce assai la sua efficacia. La guerra, infatti, è qualcosa che si prepara nel cosiddetto tempo di pace - e la guerra, è bene ricordarlo, non è affatto sinonimo di conflitto, bensì un modo primitivo e distruttivo di gestirlo.

Comunicare in modo costruttivo in certe situazioni risulta però assai difficile, sia perché forse ci troviamo già in uno stato di tensione, di chiusura, sia perché pensiamo che l'altro potrebbe essere in qualche modo *toccato* da quello che diremo e potrebbe reagire male. Quando si vuole cambiare il comportamento dell'altro (ciò che nella mia mappa si chiama problema), cosa naturalissima e perciò molto frequente, il messaggio che inviamo deve essere ben motivato e accurato; e, poi, sempre confrontato con il *punto di vista dell'altro*, altrimenti sarebbe una pretesa, un comando, il che vuol dire che poi bisogna predisporre ad 'ascoltare attivamente' la risposta. Questo tipo di messaggi, che tecnicamente vengono chiamati **messaggi di confronto**, mirano a coinvolgere positivamente l'altro nell'affrontare il problema, poiché senza la sua collaborazione le cose diventano molto più difficili ed è impossibile raggiungere certi obiettivi, come la pace, la giustizia... lo star bene insieme.

Se poi entreremo in conflitto o risolveremo creativamente il problema, questo nessuno può saperlo, poiché l'evoluzione delle cose dipende anche dall'altro (non abbiamo un potere assoluto sulla relazione e sui processi). Tuttavia è evidente che il cosa (contenuto) e il come (forma) del nostro messaggio possono incidere tantissimo sulla dinamica relazionale e sul suo sviluppo (il nostro potere non viene mai meno).¹³

Il confronto assertivo, efficace, nonviolento, si fonda, tecnicamente, sulla capacità di inviare **messaggi in prima persona** che contengono una serie di elementi chiave e al contempo sono privi di altri elementi (vedi scheda pratica n. 4). Quello che dico riguarda le mie opinioni e i miei sentimenti, ciò di cui ho bisogno e che vorrei, fa sapere agli altri dove mi trovo rispetto a loro e alla specifica situazione, senza dare giudizi sulle persone.

Rivelarsi agli altri in questi termini consiste però in un'apertura - infatti alcuni usano in proposito il concetto di **autorivelazione** - e quindi comporta dei rischi. Quando mi apro gli altri possono conoscermi più in profondità, e, certo, potrebbero usare tale sapere contro di me. Per questo è necessario sentire in sé la forza/fiducia di potersi aprire e di accettare le eventuali conseguenze - che in verità non si possono mai prevedere con certezza.

Accanto ai rischi vi sono, d'altro canto, inestimabili vantaggi: l'aumento della conoscenza di sé, della fiducia in se stessi e dell'autostima; la possibilità per gli altri di comprenderci meglio rendendo più difficili i fraintendimenti e i loro eventuali tentativi (a volte inconsapevoli) di disconoscere i nostri bisogni e di manipolare le intenzioni attribuibili al nostro comportamento; gli altri sono a loro volta incoraggiati ad aprirsi, a fidarsi. Tutto ciò conduce alla costruzione di relazioni più autentiche e significative: un desiderio che sembra tutti portiamo in fondo al cuore.

Il confronto assertivo, che nei termini suddetti manifesta la qualità dell'autenticità, deve anche manifestare la qualità dell'empatia e del riconoscimento. L'esercizio di queste qualità si fonda, tecnicamente, su quello che viene chiamato **ascolto attivo**. L'ascolto attivo (a.a.), o ascolto empatico, è un modo particolare di rispecchiare ciò che l'altro ci comunica, sia per dimostrargli che lo stiamo ascoltando, sia per dargli e darci modo di verificare se e quanto abbiamo compreso il suo messaggio.

In pratica l'a.a. consiste nella riformulazione della comunicazione dell'altro nelle sue essenziali componenti di contenuto ed emozionali. La dinamica, ciclica, si può schematizzare in quattro tempi: 1) osservazione e ascolto partecipato dell'altro che ci sta dicendo qualcosa, a parole e col corpo; 2) produzione di un'ipotesi riguardo a ciò che l'altro pensa e sente; 3) comunicazione della nostra ipotesi in forma aperta, di domanda, e non giudicante; 4) ascolto della risposta dell'altro che confermerà o correggerà la nostra ipotesi (in effetti questo punto coincide col primo). E così via finché non si è soddisfatti del grado di comprensione raggiunto, dopodiché possiamo portare, se vogliamo, se serve, in modo assertivo il nostro punto di vista.

¹⁴

Ascoltare in questo modo, però, similmente all'autorivelazione comporta dei rischi, poiché

implica un'apertura sincera verso l'altro. E quando si permette all'altro di entrare, col suo mondo di valori e la sua storia, con le sue gioie e i suoi dolori, si viene inevitabilmente toccati e, in qualche misura, trasformati (contaminati?). È una trasformazione tangibile: magari resto convinto della giustezza di quello che ho fatto o voglio fare, eppure la qualità della mia visione e azione è ora diversa, come dire: più spaziosa, più *comprensiva*. Non a caso quando si ha paura si smette di ascoltare e osservare quello che viene da fuori, si limita il contatto il più possibile, fissandosi sulla vecchia e rassicurante visione interiore, per quanto falsa e dolorosa possa essere. Perciò, anche qui, è necessario sentire in sé la forza/fiducia di potersi aprire e di accettare le conseguenze del *sapere* – conseguenze che del resto possiamo solo ipotizzare, poiché, si sa, non sono gli eventi a turbarci, ma la nostra opinione sugli eventi.

D'altra parte l'a.a. sembra essere lo strumento migliore per entrare in contatto con l'altro (e con noi stessi) per capirlo in profondità, e quindi, a seconda dei casi, per aiutarlo (se ha bisogno di aiuto e vogliamo darglielo), per aiutare noi stessi e lei/lui (se tra noi è sorto un conflitto), per condividere più pienamente una gioia (la vita è fatta anche di cose belle e piacevoli!). L'a.a. favorisce quella reciproca comprensione (sul piano dei contenuti) e, soprattutto, quella sintonizzazione (sul piano emotivo) che permette di esplorare meglio i problemi aprendo la strada a soluzioni veramente creative, cioè non conosciute in anticipo da nessuna delle parti in causa. Personalmente trovo che attraverso l'ascolto profondo si manifesti l'amore, si eserciti il rispetto nella sua forma più piena: qualcosa che tutti desiderano vivere.¹⁵

Tutto ciò rende ai miei occhi più che evidente la necessità di accrescere la consapevolezza delle forme/regole di comunicazione che già attuo in gran parte in modo inconsapevole (pilota automatico). Le cd tecniche di comunicazione efficace, nonviolenta, ecologica, ecc, hanno a mio avviso questo duplice scopo: da una parte aiutarci a costruire messaggi coerenti con i nostri valori, e dall'altra aiutarci a vedere meglio il nostro pilota automatico (che spesso, e volentieri, è in contraddizione con quei valori). È un'opera altamente complessa e raffinata, una forma di arte e di scienza, che richiede nientemeno che la passione.

NOTE....

¹ Poiché parlo della mia esperienza in rapporto al conflitto, cioè di quello che io penso, sento, credo, scrivo in prima persona. Ciò non significa che le mie idee siano assolutamente originali - e infatti c'è una bibliografia di riferimento che testimonia la larga corrispondenza con le idee di altri ben più noti autori, i quali hanno certamente fecondato il *mio* pensiero - ma che mi assumo per intero la responsabilità di quello che dico. È una cosa ovvia, lo so, eppure si dimentica, e questo è tutt'altro che innoquo. Del resto si dice che ogni scritto sia sempre autobiografico, anche quando è pieno di citazioni, poiché chi scrive non può comunicare che se stesso. E sono d'accordo. Però citare il pensiero di autorevoli personaggi, super esperti, magari divinità incarnate, così come impiegare forme al plurale (noi pensiamo, crediamo, ecc) a volte senza nemmeno esplicitare chi sono gli altri, tende a smorzare quel fondamentale spirito critico che io cerco di tenere vivo sempre e comunque. Tutti possono sbagliare, anche i grandi. E allora penso che comunicare in prima persona, quando di fatto si parla di ciò in cui si crede, renda più facile per chi legge o ascolta dissentire, o semplicemente dire "io la vedo diversamente" - cosa che in pratica può essere profondamente, sottilmente, difficile da esprimere....

Ora però c'è un problema, quasi un paradosso: quando vado a incontrare chi è 'io' trovo dentro me un coro, una famiglia, un comitato scientifico, un condominio, un popolo... per cui, insomma, se proprio volessi essere corretto non dovrei usare la prima persona singolare, ma quella plurale, il noi. Siccome però le cose, poi, si complicano ulteriormente quando provo a individuare l'io di qualcuno di quei noi, alla fine mi arrendo e torno alla prima persona singolare. Vada per l'io, dunque, ma ricordiamoci che è solo una sorta di portavoce dei tanti che mi abitano.

Per finire faccio volentieri mio quello che ho letto ama dire un insigne professore universitario statunitense (un neurobiologo mi pare) nella sua lezione di apertura: "la metà delle cose che vi dirò è probabilmente sbagliata, solo che io non conosco qual è la metà corretta". Dunque attenzione!

² La dimensione del conflitto che qui m'interessa primariamente è quella cosiddetta 'micro' (gruppo, famiglia, ufficio, condominio, comunità). Sulle distinzioni tra i livelli micro, meso, macro e mega del conflitto vedi per esempio "I conflitti. Introduzione a una teoria generale." di E. Arielli e G. Scotto, ed. Bruno Mondadori (pag. 15), e soprattutto la straordinaria opera di Johan Galtung "Pace con mezzi pacifici", Ed Esperia, uno dei massimi rappresentanti a livello mondiale della peace-research.

³ Sulla differenza tra emozioni, sentimenti, stati umorali, vedi per esempio D. Goleman "Intelligenza emotiva" ed. Rizzoli. Sulla ben più importante (a mio parere) differenza tra sensazioni, emozioni, ecc, vedi invece E. Gendlin "Focusing" ed. Astrolabio.

⁴ Su questo tema, che per me è diventato della massima importanza, raccomando l'ottimo e agile testo "Focusing", op. citata, e invito a visitare il sito www.focusing.it che offre tra l'altro della documentazione di grande interesse.

⁵ Questo tipo di visione è caratteristica del buddhismo, e uno dei suoi migliori rappresentanti è Thich Nhat Hanh, monaco zen vietnamita, a suo tempo candidato al nobel per la pace da M. L. King, del quale si trovano facilmente in libreria oltre una decina di titoli, tutti con un profondo taglio pratico e poetico, sensibile ai temi sociali. Sul tema della rabbia segnalo la "Pace ad ogni passo", ed. Ubaldini, e il recente "L'unica nostra arma è la pace" (titolo a mio parere infelice che non ha nulla a che vedere con l'originale Creating true peace) ed. Mondadori.

⁶ Costruire un'equivalenza tra gestire e comunicare mette in luce da un parte perché sia tanto essenziale l'arte di comunicare in qualsiasi modello di gestione dei conflitti, dei problemi e delle relazioni in generale, e dall'altra, siccome la comunicazione umana è un fenomeno complesso, perché la gestione nonviolenta dei conflitti sia un processo tanto difficile da comprendere e realizzare. Direi che basta guardarsi attorno, e dentro, per avere prova certa di tali difficoltà. Sul tema, oltre alla miliare opera "Pragmatica della comunicazione umana", segnalo il recente "L'arte di essere felici e scontenti", di Ludovica Scarpa, ed. Bruno Mondadori, libretto agile che ha davvero molto in comune col mio approccio.

⁷ "Ti amo" è un contenuto che ha senso e valore non in quanto tale, ma nel modo o forma in cui viene comunicato. Metaobiettivi è un neologismo che ho coniato per sviluppare la sensibilità a certi obiettivi che, pur essendo sempre perseguiti (da chiunque ovunque) restano di solito impliciti, nascosti alla consapevolezza. Eppure è proprio la realizzazione di questi obiettivi che alla fine, in fondo, ci fa sentire più o meno soddisfatti della nostra gestione e dei risultati ottenuti.

⁸ Le soluzioni non devono scaricare su terze parti i costi della gestione e trasformazione, e quindi della risoluzione del conflitto, e complessivamente devono tendere a una riduzione globale della violenza (vedi Galtung, op. cit.). In base a tali parametri la gestione, trasformazione e risoluzione di un conflitto può essere più o meno nonviolenta, con un ampio spazio di gradazioni che vanno dalla *Coercizione nonviolenta* degli avversari, alla loro *Conversione o Convincimento*, al *Compromesso positivo* (su questo vedi Gene Sharp, della Harvard University, "Politica dell'azione nonviolenta", 3 volumi, edizioni EGA - vedi sito web), fino al cosiddetto *Trascendimento* del conflitto, cioè soluzioni creative dove tutti ottengono il massimo e qualcosa di nuovo o in più rispetto alla situazione iniziale (su questo vedi ancora Galtung,

op. cit., ideatore del *metodo Transcend* – vedi sito web).

⁹ Su questi temi segnalo ancora Goleman, che in questi anni ha prodotto e curato diversi testi di facile reperibilità in libreria, e Gendlin - per entrambi vedi opere citate. I temi delle emozioni, della coscienza, della mente, sono un appassionante oggetto di studio, in cui si può trovare tutto e il contrario di tutto. Io lo considero un incoraggiante segno a diventare ricercatori di/in se stessi.

¹⁰ Oltre a Gendlin e Thich Naht Hanh, opere citate, segnalo Charlotte Joko Beck, famosa insegnante zen statunitense, che ha scritto in proposito due bellissimi libri, "Zen quotidiano" e "Niente di speciale", editi da Ubaldini.

¹¹ Vedi Charlotte Joko Beck, op. cit.. Più in generale per una profonda trattazione della consapevolezza, dal punto di vista spirituale e psicologico, segnalo "La tranquilla passione" e "Intelligenza spirituale" di Corrado Pensa, ed. Ubaldini – mio insegnante di meditazione per quindici anni.

¹² È proprio la distinzione tra persona e comportamento che permette, per esempio, a Gandhi di dire "combatto il peccato e non il peccatore", o "non collaboro col male, ma non smetto mai di collaborare con le persone" (vedi Gandhi, op. cit.), e ai famosi Fisher e Ury della Harvard University di affermare "scindere i problemi dalle persone" (vedi "L'arte del negoziato", ed. Mondadori).

Chi volesse saperne di più su queste tre qualità, che nei termini qui adoperati fondano la scuola di psicoterapia rogersiana chiamata 'approccio centrato sulla persona' (io ho anche questo tipo di formazione), può chiedermi del materiale specifico che ho preparato in occasione di alcune docenze svolte in ambito universitario.

¹³ Questo introduce la rivoluzionaria idea di "Cooperazione nel conflitto", su cui si basano i cosiddetti metodi win/win e di gestione dei processi decisionali orientati al consenso. D'altra parte in ambiti e relazioni di tipo fortemente competitivo, oppure quando c'è un forte squilibrio di potere tra le parti, e l'altro non ne vuole sapere di cambiare un comportamento per noi veramente inaccettabile, tutto quello sin qui detto vale e vale ancor di più, ma non basta: bisogna mettere in gioco di più se stessi, passare ad azioni diverse dal solito, dalle parole ai fatti. E qui abbiamo il bivio: o usiamo il nostro potere in modo negativo (andiamo verso la guerra), o lo usiamo in modo positivo (andiamo cioè verso la **lotta nonviolenta attiva o satyagraha**, che alcuni hanno definito l'equivalente morale della guerra, che può essere condotta in qualsiasi ambito e relazione, dal livello micro a quella macro).

Sulle lotte nonviolente nella storia passata e recente, in Italia e nel mondo, è stata prodotta dal Centro Sereno Regis di Torino a cura di Enrico Peyretti un'ampia e selezionata bibliografia che posso fornire su richiesta. Sul Sathyagraha, oltre alle fondamentali ma impegnative opere citate di Sharp e Gandhi, vedi il chiaro e ottimo libretto di Giuliano Pontara "Antigone e creonte: etica e politica nell'era atomica", oppure il recente Mark Juergensmeyer "Come Gandhi: un metodo per risolvere i conflitti." ed. Laterza, che trasporta ai nostri giorni con esempi di vita quotidiana la pratica del sathyagraha.

¹⁴ L'ascolto attivo a cui qui mi riferisco è quello teorizzato e pratico in ambito rogersiano. In particolare vedi Thomas Gordon "Genitori efficaci" o "Leader efficaci" ed. La meridina, o "Insegnanti efficaci" ed. Giunti Lisciani, oppure la comunicazione nonviolenta di Marshall Rosenberg "Le parole possono essere finestre, oppure muri", e altri suoi testi tutti a cura delle ed. Esserci (chi li volesse in lingua inglese basta cercare nei rispettivi siti).

Da notare che altri autori adoperano il concetto di ascolto attivo intendendo qualcosa di diverso: è il caso di Marianella Sclavi, nel suo interessante "Arte di ascoltare e mondi possibili" ed. Le Vespe.

¹⁵ Rosenberg, e soprattutto Gendlin, più di altri insistono, anche tecnicamente, sull'ascolto empatico verso se stessi (vedi op. citate), una dimensione della comunicazione, questa, in genere assai trascurata eppure di assoluta importanza.