



Maria Gina Meacci

**L'ESSERE UMANO
E LE SUE POSSIBILITÀ DI EVOLUZIONE
NELLE RELAZIONI**

Maggio 2005

L'essere umano e le sue possibilità di evoluzione nelle relazioni.

Maria Gina Meacci

Maggio 2005

Riassunto:

Il mio obiettivo é offrire una panoramica generale delle cinque classi di relazione che gli esseri umani stabiliscono fra loro; poi mostrare come le cinque classi di relazione sono tutte organizzate con i medesimi tredici principi organizzativi relazionali.

Andremo a sviluppare molto brevemente ognuno di questi principi organizzativi relazionali, facendo numerosi esempi di come si realizzano nei comportamenti concreti, nelle diverse classi di relazione.

Il modello teorico di riferimento é il modello comunicativo - evolutivo; tale modello è l'applicazione nelle relazioni umane della teoria della complessità/evoluzione.

Nel presente articolo non saranno sviluppati i concetti teorici del modello perché questi si svilupperanno in un altro articolo. Si è fatto in modo che ognuno dei due articoli sia di per sé stesso relativamente autonomo.

Qui mi sembra utile offrire al lettore la possibilità di acquisire alcune idee riguardo le proprie relazioni e la organizzazione delle stesse.

Perché questo obiettivo? Perché per noi esseri umani le relazioni sono il fondamento della nostra vita . J.P. Sartre, filosofo esistenzialista, disse che “l'inferno sono gli altri”, e l'esperienza quotidiana ci mostra quanta desolante verità spesso racchiuda questa frase; ma può essere vera una affermazione molto differente: le relazioni umane possono crescere nell'universo della evoluzione e, in tal caso , la frase può trasformarsi in "il paradiso sono momenti della mia relazione con gli altri e con me stesso e, alcune volte, esse sono anche l'inferno".

INTRODUZIONE GENERALE

In questa breve presentazione vorrei offrire alcuni concetti operativi al lettore non specializzato nella teoria della complessità, che lavora con persone, sia perché è un maestro, un professore, un medico, un infermiere, un allenatore o si trova nel compito quasi impossibile di essere genitori.

Il mio riferimento teorico e operativo è il modello comunicativo-evolutivo che è la teoria della complessità applicata alle relazioni umane. Il modello nasce nell'ambito psicoterapeutico ma da circa dieci anni le sue aree di applicazione si sono estese alle altre classi di relazioni umane.

Negli ultimi 10 anni ho lavorato con gruppi di genitori, di professori, di infermieri, di allenatori, di consulenti di imprese, di mediatori culturali, di coppie e di famiglie.

Gruppi di 50 persone che seduti in circolo acquisiscono “la mentalità comunicativo-evolutiva” che è una modalità per pensare e operare nelle proprie relazioni, tenendo presente che queste possono muoversi nell’universo dell’evoluzione o nell’universo dell’involuzione.

In questi gruppi s’impara a “pulire” il campo relazionale e ad aggiustare i principi di organizzazione delle relazioni in modo tale che queste, se sono involutive, si vadano muovendo verso l’universo evolutivo. Se, invece, si muovono già nell’universo evolutivo, allora imparare come mantenerle lì e a conoscere le ragioni per le quali intuitivamente si sono organizzate adeguatamente.

Molto in generale potremmo dire che l’obbiettivo esistenziale di tutte le relazioni è l’evoluzione: sia un terapeuta, sia un maestro, sia un medico, sia una relazione di amicizia o di coppia, sia una relazione di lavoro, sia una relazione con la propria capacità affettiva, cognitiva o sociale, tutti noi esseri umani abbiamo una profonda necessità di crescere e di veder crescere, di migliorarci insieme con gli altri., di arricchire i modi di stare nel mondo per noi e per gli altri.

Tutto ciò che è stato detto nel paragrafo precedente si potrebbe dire in un altro modo utilizzando le caratteristiche di quei sistemi che si chiamano “sistemi complessi”. Tali caratteristiche sono: auto-organizzazione, auto-controllo, auto-disorganizzazione, auto-riparazione, autonomia, riorganizzazione verso stadi organizzativi più complessi, creazione di nuove proprietà, creatività.

Nell’universo fisico come noi lo conosciamo esistono molti sistemi che si denominano complessi perché possiedono una o più delle caratteristiche menzionate. In questo articolo si tratteranno solo quei sistemi complessi che le possiedono tutte e specificatamente tratterà sull’essere umano e le sue relazioni: i sistemi virtualmente complessi-evolutivi.

In questo contesto “virtualmente” significa che gli esseri umani possono, date le adeguate condizioni relazionali, divenire sistemi complessi-evolutivi. Significa anche che in date condizioni relazionali inadeguate, tale divenire risulterà più o meno impossibile.

Un esempio del sistema complesso-evolutivo evidente per tutti noi è l’evoluzione delle Specie nel nostro pianeta: così dalla vita unicellulare la spinta verso la complessità del “Sistema Vita” è andata creando specie pluricellulari., poi specie sociali, in seguito specie culturali fino a generare la specie umana che è un sistema complesso-evolutivo non solamente come specie ma anche a livello di ogni individuo.

Con l’essere umano, per la prima volta sulla Terra, la Vita ha generato individui capaci di evolvere a livello individuale, relazionale, culturale e sociale. Possiamo dire che ogni essere umano nasce con una “scintilla virtuale” di evoluzione

infinita...ogni essere umano che nasce è un potenziale costruttore di mondi, un generatore di significati.

Questa immensa possibilità che ci offre la vita -che in realtà non è solo una possibilità ma un privilegio e un obbligo- porta in sé stessa un rischio ugualmente immenso, poiché, sebbene la possibilità di evoluzione umana non ha paragoni con nessun'altra specie, allo stesso tempo non ha paragoni anche la possibilità di involuzione.

L'essere umano come individuo e come specie può costruire mondi e può distruggerli, può costruire le più complesse relazioni e può distruggerle, può costruire le società più complesse e può distruggerle, può costruirsi e può distruggersi. Quello che non può l'essere umano, perché così lo obbliga la sua caratteristica di sistema, è restare indefinitamente fermo, perché essendo un sistema dinamico "deve" muoversi, evolvendo e involvendo.

E queste due opposte opzioni fondamentalmente sono legate alle relazioni personali e sociali: per l'essere umano essere dentro delle relazioni involutive lo porta alla involuzione ed essere dentro a quelle evolutive gli permette di realizzare le sue capacità più complesse.

LE CLASSI DI RELAZIONE SECONDO IL MODELLO COMUNICATIVO-EVOLUTIVO

1.In questo articolo lasceremo da parte i concetti del modello riferito all'organizzazione individuale del proprio modo di essere, di sentire e di pensare così come tralascieremo tutti i concetti psicologici per occuparci esclusivamente delle relazioni che gli esseri umani adulti stabiliscono nella loro vita quotidiana.

Dalla prospettiva del modello possiamo dire che ognuno di noi vive incluso in cinque grandi classi di relazione, ognuna delle quali - a eccezione della classe 4 - include numerosi tipi differenti. Le classi relazionali sono cinque e le descriveremo molto brevemente.

La **Classe 1** include tutti i tipi di relazioni nelle quali esistono 2 funzioni ben differenziate tra di loro: una, quella dell'inesperto, è quella del protagonista della relazione e l'altra funzione, dell'esperto, è quella di condizione necessaria per il protagonista.

Il prototipo di questa classe è la relazione figlio-madre nella quale il figlio è il protagonista dei processi di apprendimento mentre la madre è quella che rende possibile che avvengano tali apprendimenti. La madre è la condizione necessaria perché il protagonista della relazione, il figlio, possa iniziare a sviluppare i processi di apprendimento - dalla posizione eretta, al linguaggio, a tutti i comportamenti sociali - richiesti ai piccoli della nostra specie.

Dentro della classe 1 si sono create, via via, altri tipi di relazioni che contemplano le 2 funzioni menzionate poiché l'evoluzione sociale e culturale ha aumentato immensamente la necessità umana di apprendere.

Attualmente i maestri, i professori, i formatori, i medici, gli infermieri, ecc. sono le condizioni necessarie perché i loro specifici protagonisti possano imparare a vivere umanamente, a conoscere, a farsi carico adeguatamente della propria salute e della propria malattia ecc.

La **Classe 2** include tutti i tipi di relazione nelle quali i partecipanti hanno funzioni uguali – co-condizione necessaria – mentre il protagonista è la relazione stessa, che necessita di loro per crescere ed evolvere.

Il prototipo di questa relazione è la coppia nella quale i due partecipanti sono co-condizione necessarie perché il rapporto cresca evolvendo.

Due autori che hanno sviluppato importanti elementi nella teoria della complessità, H. Maturana e F. Varela, dicono che “l'obiettivo della amicizia è l'amicizia e l'obiettivo dell'amore è l'amore”; nello stesso modo per il modello comunicativo- evolutivo l'obiettivo della classe due è la relazione stessa.

Tutte le relazioni di amicizia appartengono a questa seconda classe di relazione.

La **Classe 3** include la totalità delle relazioni nelle quali tutti i partecipanti sono co-condizioni necessarie operative per la realizzazione di una “terza cosa”, che non è né uno dei partecipanti né la relazione stessa.

Tutte le relazioni di lavoro appartengono alla 3 classe di relazione, e la terza cosa può essere un oggetto materiale, un progetto o una teoria. In questa classe ogni partecipante è un esperto parziale, una condizione necessaria operativa, esperta in una parte della terza cosa e mette la sua abilità insieme ad altri esperti per fare sì che tale terza cosa venga realizzata.

Il prototipo della relazione è l'organizzazione delle antiche popolazioni di cacciatori nelle quale gli uomini cacciavano e le donne si occupavano di conciare, tagliare la carne, cucinare, salare e preparare i prodotti per la loro conservazione nel tempo.

Attualmente il prototipo della classe terza è una organizzazione nella quale esiste un responsabile- la condizione necessaria relazionale, che ha la funzione di coordinare le abilità e le interazione tra i collaboratori- e una serie di esperti parziali le cui mansioni vengono coordinate per la realizzazione della terza cosa.

La **Classe 4** include un solo tipo di relazione: la relazione con se stessi. In questa relazione la classe 1 si realizza nella stessa persona che è sia la protagonista dei processi evolutivi che la condizione necessaria perché avvengano tali processi. In questa relazione in nostro benessere fisico, intellettuale, affettivo, sociale è il protagonista dei processi evolutivi, processi dei quali noi stessi ci prendiamo cura.

Questa classe di relazione si inizia a evidenziare durante il Rinascimento, quando l'individuo acquisisce un valore intrinseco in quanto tale e non solo quasi esclusivamente in quanto membro di una data collettività .

Una manifestazione evidente del valore che ha acquisito l'individuo è la nascita dell'umanesimo, che afferma la capacità umana di conoscere la realtà del mondo, non riconoscendo più, che le uniche fonti possibili di conoscenza fossero quelle rivelate, scritte dai padri della chiesa.

Con l'umanesimo nascono l'individualismo e la scienza. Tutte le scienze basate sulla osservazione degli eventi naturali a quei tempi erano denominate "umane" perché tale denominazione serviva per differenziarle dalle verità rivelate, che, invece, erano sacre.

La **Classe 5** è quella che include tutti i tipi de relazioni nelle quali si genera un supra- protagonista – un'organizzazione a livelli multipli; in questa classe ogni partecipante ha due funzioni di cui una dipende da quella specifica classe di relazione mentre l'altra funzione è sempre quella di co-condizione necessaria, secondo il proprio grado di potere di gestione, alla evoluzione del supra-protagonista.

In questa classe di relazione, per l'importanza che possiedono due tipi di relazione inclusi in essa, verranno considerati due prototipi: la famiglia e l'equipe.

Nella famiglia ogni partecipante ha una funzione specifica – alcuni appartengono alla classe 1 come i figli o come genitori, alcuni appartengono alla classe 2 come coppia o come sottogruppo di fratelli – ma tutti quanti sono co-condizione necessaria, secondo il proprio di potere di gestione , alla cura della famiglia come supra- protagonista.

L'altro prototipo della classe 5 è l'equipe: ognuno dei partecipanti compie la sua funzione specifica nella organizzazione e inoltre offre le sue capacità nella cura del funzionamento e sviluppo dell'equipe come un tutto – il supra-protagonista- . Può trattarsi di un equipe di lavoro, di ricerca o un equipe sportivo, ma in tutti i casi i partecipanti si sentono partecipando – di appartenere a qualcosa che a sua volta gli appartiene- a una totalità che gli include e che a sua volta dipende dalla attività di tutti loro : il supra- protagonista.

2. J.P. Sartre, il filosofo esistenzialista che scriveva fra le due guerre mondiali, disse che "la vita è una passione inutile " Il pessimismo di questa frase appare evidente nelle passione di molte vite, emozioni inutile per la propria evoluzione o per quella degli altri, pensieri inutili, comportamenti inutili. La maggioranza delle passioni inutile si generano all'interno delle relazioni umane malformate, involutive .

E' già stato menzionato che ognuno di noi vive dentro le 5 classe di relazione e secondo come queste siano organizzate le nostre vite, o parti di esse, saranno delle "passioni inutili " o delle "passioni evolutive" per noi e per gli altri. La vita può anche essere "una passione evolutiva".

RELAZIONI EVOLUTIVE E RELAZIONI INVOLUTIVE: I PRINCIPI DI ORGANIZZAZIONE RELAZIONALE

Il modello comunicativo - evolutivo costituisce una teoria-operativa che permette di comprendere le ragioni per le quali alcune relazioni umane siano organizzate e gestite per rendere possibile l'evoluzione, sia della relazione che dei suoi partecipanti. Permette anche di capire le ragioni per le quali una data relazione è involutiva.

Il modello possiede, inoltre, una metodologia per risanare i principi di organizzazione che realizzano relazioni involutive e per verificare la qualità delle trasformazioni organizzative che si possono introdurre per modificare il loro percorso involutivo.

La prospettiva generale del modello è che tutte le relazioni umane sono costituzione incarnate dei propri principi organizzativi; si chiama "costituzione" l'insieme dei principi- espliciti ed impliciti, consci e inconsci , che si realizzano – si incarnano - in una data relazione.

Possiamo dire che ogni relazione, così come ogni comportamento, è la realizzazione dei suoi principi di organizzazione, nello stesso modo che una torta è la realizzazione della propria ricetta e un edificio è la realizzazione del suo progetto.

Vediamo ora i principi di organizzazione che configurano le relazioni, siano esse evolutive o involutive .

Il modello comunicativo - evolutivo è stato in grado – attraverso il suo specifico metodo di verifica dei dati e di controllo di qualità delle sue operazione – di individuare i principi di organizzazione che sono alla base di tutte le relazione umane.

Come ho già menzionato questo modello è stato elaborato nella relazione psicoterapeutica e successivamente ha verificato che gli stessi principi organizzativi di questa relazione risultano universali, poiché sono alla base di tutte le relazioni umane .

Attualmente il lavoro con i gruppi- 14 incontri di 2 ore ognuno con 50 partecipanti- si basa quasi esclusivamente sulla riflessione e " posizionamento adeguato" dei principi organizzativi relazionali universali, così come si realizzano in una determinata classe di relazione.

I principi di organizzazione relazionali, individuati dal modello comunicativo-evolutivo sono 13 e sono inter-relazionati fra loro formando un insieme nel quale ogni principio è connesso a tutti gli altri.

Se facciamo un cerchio unendo 13 punti, i principi di organizzazione e colleghiamo ogni punto con tutti gli altri, avremo “disegnato” una relazione evolutiva ; una relazione che si auto-sostiene poiché le distanze tra i punti ed i collegamenti tra loro sono adeguati: è una relazione che si trova nelle migliori condizioni per generare e incrementare le caratteristiche dei sistemi complessi, menzionati nella introduzione.

Ora proviamo a “disegnare “ una relazione nella quale uno o più dei principi di organizzazione stanno troppo lontani uno dall’altro o troppo vicini e avremo una immagine visiva di una relazione malformata, che tende a esplodere o a implodere su se stessa: è una relazione che si sta muovendo nell’universo involutivo.

Quanto più il disegno di una data relazione si allontana dal cerchio ideale dei 13 punti ben posizionati e perciò adeguatamente collegati, più questa relazione si trova nell’universo involutivo ed è una relazione che sta incrementando le “passioni inutili” dei suoi partecipanti.

Ora si farà un elenco dei principi di organizzazione relazionale e poi si vedrà come ognuno di questi si realizza nei comportamenti concreti nelle differenti classi di relazioni.

- 1. Principio di collocazione relazionale adeguata alla classe di relazione**
- 2. Principio di sede o spazio adeguato**
- 3. Principio di tempo adeguato: orari, ritmi e considerazione del tempo adeguato alla classe di relazione**
- 4. Principio organizzativo di scambio adeguato alla classe di relazione**
- 5. Principio organizzativo della privacy**
- 6. Principio organizzativo di pertinenza- non pertinenza alla classe di relazione**
- 7. Principio organizzativo di dipendenza – autonomia adeguato alla classe di relazione**
- 8. Principio organizzativo di anonimato (opacità – trasparenza) adeguato alla classe di relazione**
- 9. Principio di adeguata chiusura organizzativa della relazione, senza inclusione di componenti estranei ne esclusione di componenti che devono venir inclusi nella relazione**
- 10. Principio organizzativo di prossimità – distanza adeguata alla classe di relazione**
- 11. Principio organizzativo di continuità -discontinuità adeguata**

12. Principio organizzativo di ingiustizia condivisa

13. Principio organizzativo di cooperazione e antagonismo.

Vediamo ora alcuni comportamenti che realizzano ognuno di questi principi di organizzazione.

1. Principio di collocazione relazionale adeguata alla classe di relazione

Ogni classe di relazione possiede una collocazione adeguata per ognuno dei suoi membri. Nella Classe 1, il protagonista deve avere la collocazione relazionale di protagonista della relazione e la condizione necessaria deve mantenere tale sua collocazione; nello stesso modo ogni classe, per mantenersi nell'universo dell'evoluzione, necessita che i partecipanti mantengano le collocazioni relazionali adeguate.

Storicamente, e ancora attualmente, tutte le relazioni umane hanno violato sistematicamente questo principio di organizzazione.

Se ricordiamo le relazioni con i nostri genitori, con i nostri maestri e professori vediamo che non sempre ci è stato permesso avere e/o mantenere le collocazioni di protagonisti di tali relazioni. E ciò nonostante l'evoluzione – biologica e culturale – le abbia create proprio perché noi fossimo i protagonisti delle stesse.

Le violazioni subite nelle nostre prime relazioni di Classe 1 – anche quando non fossimo coscienti delle loro conseguenze – ci portano a ripetere collocazioni inadeguate nelle nostre relazioni attuali, tanto in quelle che noi organizziamo come in quelle organizzate da gli altri (poiché in questi casi tendiamo ad accettare passivamente le collocazioni inadeguate).

Quando noi ci troviamo in collocazioni relazionali inadeguate tendiamo ad avere comportamenti “troppo” o “troppo poco” (ricordando il “disegno” del cerchio ben formato con i 13 principi organizzativi ben posizionati e ben collegati)

Per esempio una relazione di amicizia – un tipo della Classe 2, nella quale tutti i partecipanti sono co-condizioni necessarie per l'evoluzione della relazione stessa -; potrebbe succedere che ci collocassimo tendenzialmente come “condizione necessaria abnorme” dei nostri amici, che si convertirebbero allora in una specie di “protagonisti abnormi” di una relazione che non contempla altro protagonista che non sia la relazione stessa.

Relazioni con questa modalità involutiva di malformazione tendono a generare comportamenti asimmetrici – in una classe nella quale questi dovrebbero essere simmetrici, alla pari- perciò uno dei partecipanti, la “condizione necessaria abnorme”, tende a sentirsi obbligata, data la inadeguata collocazione stessa, ad ascoltare,

consigliare, accudire e sostenere l'altro partecipante della relazione (il protagonista abnorme) mentre potrebbe sentire che non può permettersi, forse non gli verrebbe neanche in mente, chiedere di essere ascoltato, consigliato, accudito e sostenuto. Tali sono alcune conseguenze asimmetriche delle collocazioni inadeguate

Possiamo chiedere “troppo poco” alla nostre coppie –altro tipo dentro la Classe 2- perché non ci è stato possibile acquisire il diritto di chiedere ciò che spetta ad ogni collocazione relazionale. Possiamo anche chiedere “troppo” alla nostra coppia, richiedendo che questa riempia alcuni nostri vuoti; vuoti che sono nati nelle relazioni di Classe 1 della nostra storia personale, a causa dei quali abbiamo ancora una forte necessità di “padri” e di “madri”.

Se non siamo stati protagonisti nelle nostre prime relazioni di Classe 1 tutte le volte necessarie e sufficienti per acquisire una buona tendenza a collocazioni relazionali adeguate, ci sarà anche difficile trattare adeguatamente noi stessi come protagonisti della nostra vita.

Può essere che nemmeno con nostri figli siamo in grado di collocarci adeguatamente e dalla nostra collocazione di condizione necessaria dare loro “troppo” o “troppo poco”; cioè essere troppo invadenti e iper-protettivi o abbandonarli a loro stessi. O possiamo collocarci come “amici” dei nostri figli adolescenti, come alla pari, quando ciò che necessita a questo tipo di Classe di relazione è che noi manteniamo sempre la funzione di condizione necessaria per i nostri protagonisti: siamo noi che organizziamo e gestiamo la relazione – questa è la nostra collocazione in questa relazione -.

Nella relazione di Classe 3 sono molto frequenti le violazioni del principio di collocazione relazionale adeguata : relazioni fra colleghi che la condizione necessaria relazionale non mantiene alla pari ma le gestisce creando disparità tra di loro, con tutte le conseguenze involutive di “passioni inutili” che ne derivano.

O condizioni necessarie relazionali che non mantengono la loro collocazione e non si assumono la propria funzione di gestione delle relazioni, creando così una anarchia organizzativa estremamente involutiva sia alla realizzazione del terzo cosa come al clima relazionale fra i collaboratori.

2. Principio di sede o spazio adeguato

Ogni classe di relazione si realizza nello spazio e ogni classe ha una serie di spazi o sedi che gli sono adeguati.

Per esempio, nella casa dove vive una famiglia esistono spazi comuni – che appartengono a tutti- e spazi privati – che appartengono solo ad alcuni degli abitanti della casa.

Il principio organizzativo di sede o spazio adeguato stabilisce che gli spazi privati di ogni abitante della casa non devono essere violati dagli altri – sia che si tratti di una

abitazione, di una scrivania, di un cassetto – mentre gli spazi pubblici necessitano di essere usati e curati da tutti.

Lavorando con genitori di adolescenti si nota che molti di essi insistono con i figli perché tengano ordinata la propria stanza – che è uno spazio privato, che ognuno tiene come desidera – mentre sono soliti tralasciare la responsabilità dei figli rispetto all'ordine negli spazi pubblici.

Altro esempio di spazio o sedi mal strutturate sono gli “open space” (spazi aperti) nei quali le persone che lavorano in un ufficio non hanno un minimo di spazio privato. L'idea dell'open space è una tipica risposta inadeguata ad una questione adeguata – cioè come si possa strutturare lo spazio nella relazione di terza classe in modo tale che ogni persona possa avere un minimo di spazio o territorio mantenendo, a sua volta, un'apertura comunicativa che incrementi la cooperazione fra colleghi.

Siccome non siamo molto abituati a organizzare e gestire le nostre relazioni tenendo presente il principio organizzativo della sede o spazio a volte ci è difficile saper “dove” si dicono le cose. Una donna manager di un'impresa si lamentava che molte informazioni importanti venivano trasmesse, prima delle riunioni, nel bagno degli uomini così lei non poteva venirne a conoscenza: dovette negoziare con i colleghi quali erano le sedi adeguate dove condividere le informazioni.

Nelle relazioni di classe 3 sono nati in questi ultimi anni nuovi comportamenti, per esempio i pranzi di lavoro nei ristoranti.. Sarà interessante vedere se i ristoranti sono sedi appropriate per la 3° classe e questo si verificherà attraverso i risultati che si produrranno ossia: le decisioni prese nei pranzi di lavoro hanno lo stesso valore operativo di quelle che si prendono nella sede abituale di lavoro?

Nelle nostre relazioni a volte diciamo cose importanti nella sedi inopportune, ricordo il caso in cui un direttore di dipartimento di una casa editrice fu informato del suo licenziamento nel ristorante durante la cena annuale dell'impresa.

In un gruppo di apprendimento della “mentalità comunicativa evolutiva” una donna raccontò che suo marito gli disse che non la amava più e che sarebbe andato via di casa, al cimitero, appena terminato il funerale di sua madre.

Altri comportamenti relazionali che violentano il principio organizzativo della sede: genitori che permettono ai figli di dormire abitualmente nel letto matrimoniale, a volte obbligando uno di loro a lasciare il proprio posto; il letto matrimoniale è uno spazio privato della coppia.

Una azienda dovette gestire la questione delle “passioni inutili” che nascevano in tutto il personale per il fatto che alcuni di essi avessero relazioni sessuali nei bagni e negli ascensori dell'azienda durante l'orario di lavoro.

Watergate, lo scandalo che portò alle dimissioni del presidente nordamericano Nixon, fu un caso molto evidente di violazione della sede del partito democratico.

3. Principio del tempo adeguato: orari, puntualità, ritmi e considerazioni del tempo adeguato alla classe di relazione.

Questo principio di organizzazione- così come tutti gli altri- necessita di essere fortemente rispettato in primo luogo dalla condizione necessaria nella classe di relazione nella quale esiste tale funzione. Così un professore, un maestro, un genitore, il coordinatore di una riunione, una condizione relazionale della 3° classe relazionale, un medico, ecc. dovrebbe essere puntuale e gestire adeguatamente il tempo richiesto da ogni relazione.

Le violazioni di questo principio di organizzazione sono molto frequenti e numerose. Genitori che stanno “troppo poco” con i figli o che desiderano che i figli adolescenti passino “troppo tempo” con loro.

Riunioni di lavoro che durano un tempo “infinito”, che si prolungano inutilmente, nelle quali i partecipanti intervengono “troppo o troppo a lungo”...rendendo quasi impossibile che le decisioni prese siano di alcuna utilità.

Superiori che pretendono “tutto il tempo” dei suoi collaboratori.

Uomini e donne che dedicano “troppo poco” tempo alla loro evoluzione personale.

Relazioni di coppia che condividono “tutto il tempo” perché fanno tutto insieme.

Medici che visitano i pazienti in consulti “troppi brevi” con attese “troppo lunghe” riunioni di lavoro con ritmi “troppo vicini” o “troppo distanti”.

Tutti questi “troppi” impediscono che questo principio di organizzazione resti collegato adeguatamente agli altri, e anche se questi fossero adeguati, la relazione stessa rimarrà mutilata e tenderà a scivolare nell’universo della involuzione.

Il tempo di alcune istituzioni - scuole, ospedali, carceri, ecc.- in generale non sono organizzati rispettando il tempo dei loro protagonisti specifici: alunni, pazienti, soggetti che devono ottenere una socializzazione più complessa. Gli orari di queste istituzioni sembrano organizzati in funzione del tempo del personale, senza tener conto che essi hanno le funzioni di condizioni necessarie e, che per tanto, tutta l’istituzione dovrebbe organizzarsi -in primo luogo- in funzione dei tempi biologici e sociali dei suoi protagonisti.

Alcuni alunni hanno orari settimanali con alcuni giorni “troppo pesanti” mentre altri risultano “troppo leggeri” perché la organizzazione delle materie giornaliere è stata

stabilita in funzione dei tempi dei professori e non di loro, i protagonisti naturali delle istituzioni scolastiche.

In una società come quella attuale, con la frenesia che vuole imporci, è necessario che teniamo in conto che il tempo adeguato per ogni classe di relazione è un principio di organizzazione la cui violazione sistematica può portare le nostre relazioni e noi stessi a vivere nell'universo della involuzione, nel caos distruttivo che non ha limiti.

4 Principio organizzativo di scambio adeguato alla classe di relazione

Alcune classi di relazione contemplano un onorario mentre altre no, ma tutte le relazioni hanno bisogno che esista “ un dare e un ricevere” e che questo scambio sia adeguato.

L'onorario è uno degli aspetti che caratterizzano alcune relazioni di Classe 1 che stabiliscono gli adulti tra loro: con i medici, i terapeuti, gli avvocati, ecc.. Molti di noi, con una concezione errata che proviene dalla nostra storia personale e sociale consideriamo che “ molto caro” è sinonimo di “ alta qualità” e questo criterio ci guida nella scelta dei professionisti.

Sia stabilire un onorario “ troppo alto o troppo basso” sono deviazioni dei principi della contro-prestazione adeguata e portano la relazione nell'impossibilità di auto – sostenersi e generare la complessità del protagonista.

Gli stipendi di alcuni alti dirigenti di aziende sono talmente “troppo alti” rispetto a quelli dei collaboratori che rappresentano una violazione evidente di questo principio; ciò genera comportamenti involutivi dei collaboratori – relazione di 3° classe - impedendo, inoltre, che si crei una relazione di quinta classe evolutiva (equipe). Questo è estremamente dannoso per le aziende, poiché attualmente devono affrontare situazioni nuove e complesse che necessiterebbero, giustamente, che tutte le persone apportassero le loro possibilità più evolutive di se stessi proprio per favorire la nascita di un supra- protagonista evolutivo.

Alcuni anni fa venne pubblicato un libro il cui titolo è “ Donne che amano troppo” di Robin Norwood. Quello che si cercava di indicare con il titolo è che ”troppo” non è la continuazione di una linea ideale che va da “amare poco” a “amare troppo” ma bensì che questo “troppo” appartiene a un'altra linea di comportamenti che va da “donne che danno troppo” a “uomini che danno troppo poco”; naturalmente ciò che è stato detto, vale anche per gli uomini che “danno troppo”.

Si tratti di donne o di uomini, quella che si crea è una relazione malformata di scambio inadeguato; una relazione che si trova nella impossibilità di evolversi e che perciò tenderà verso l'universo involutivo.

L'esempio precedente vale anche per i collaboratori che “danno troppo” a aziende che “danno troppo poco” , così come vale per alcuni lavoratori universitari che “danno troppo” a cattedre e professori che “danno troppo poco”.

Tutti questi comportamenti violano nel principio di controprestazione- dare si ma, allo stesso tempo, ricevere adeguatamente.

Le relazioni, di qualsiasi classi, nelle quali lo scambio è inadeguato non sono relazioni evolutive e questo significa non sono positive per nessuno dei partecipanti della stessa (ricevere o dare “troppo” è involutivo tanto quanto ricevere o dare “troppo poco”).

Ricordiamo che la “controprestazione adeguata” è un principio organizzativo fondamentale che nasce nella notte dei tempi, quando dalla vita unicellulare emerge la organizzazione pluricellulare; fu proprio grazie a questo principio organizzativo che le cellule si assemblarono insieme: avere degli interscambi benefici per ognuna di loro e, quindi, per tutto il nuovo insieme.

5. Principio organizzativo della privacy

Questo principio indica che ogni relazione necessita mantenere una propria privacy che sia adeguata alla sua classe relazionale. Questo significa che quello che succede “dentro” una relazione per poter eventualmente essere trasmesso “ fuori” di essa ha bisogno di passare attraverso dei filtri comunicativi che separino ciò che deve rimanere dentro da quello che può passare fuori.

In ogni relazione è necessario l'uso di tali filtri comunicativi, che sono i protettori della privacy adeguata.

Questi filtri si generano gradualmente man mano che, crescendo, la nostra organizzazione individuale acquisisce una maggiore complessità; é per questa ragione che durante la nostra infanzia e adolescenza ci era quasi impossibile mantenere “dentro” un segreto confidato da una amica, poiché la nostra organizzazione non possedeva ancora la complessità necessaria per filtrare adeguatamente le informazioni. Solo con l'età adulta – nei migliori dei casi- i filtri comunicativi funzionano adeguatamente.

Le violazione del principio organizzativo della privacy è molto frequente . Così, per esempio, un professore che parli con i genitori di un alunno dovrà poter discriminare quali aspetti relazionali devono restare dentro della relazione con il suo allievo da quelli che possono essere trasmessi fuori , ai genitori.

Nelle riunioni di lavoro ogni partecipante necessita di adeguata attivazione dei filtri della privacy relazionale riguardo a quello che è stato detto in altre sede relazionali, certe volte dagli stessi partecipanti . Nelle relazione di 3° classe le violazione della privacy sono di solito molto frequenti.

La privacy esiste nella relazione con i figli, nella relazione di coppia o di amicizia nelle relazioni familiari e professionali .

Anche quando pare ovvio che non dovrebbe essere così, moltissimi psicoterapeuti informano i genitori dei loro pazienti adolescenti o i familiari di adulti gravi, su numerosi aspetti della relazione con gli stessi, e questa violazione è una “rottura organizzativa” che impedisce una adeguata organizzazione individuale e relazionale dei pazienti stessi.

E’ la nostra storia personale e sociale che ci ha impedito di sviluppare questo principio organizzativo. Nelle nostre relazioni della infanzia e della adolescenza i nostri adulti di riferimento (esperti) tendevano a parlare ”troppo” di noi con altri adulti, senza tener conto della privacy adeguata della relazione figli/genitori; in passato si pensava che gli unici “segreti” erano quegli degli adulti , mentre dei bambini e degli adolescenti tutto si poteva dire.

6. Principio organizzativo di pertinenza- non pertinenza alla classe di relazionale

Ricordo il caso di una segretaria di direzione che doveva passare dalla lavanderia tutte le settimane per portare e ritirare gli abiti del suo capo; ricordo il caso di una psicologa alla quale il suo supervisore gli chiese se poteva portare in vacanza la sua figlia problematica; ricordo il caso della madre di uno psicoterapeuta che chiese al paziente, che usciva da una seduta, se poteva andare al tabaccaio di fronte per comprarle le sigarette e potrei continuare a ricordare...

E’ ovvio che non tutti noi possiamo arrivare a tali estremi di impertinenza relazionale ma questo non significa che riusciamo sempre a mantenere la pertinenza. Alcuni temi e comportamenti sono adeguati in certe relazioni e inadeguati in altre.

Succede molto spesso che nelle relazioni di terza classe riceviamo e formuliamo domande che sono impertinenti; così per esempio, gli infermieri sono soliti fare domande sulla vita privata dei loro pazienti mentre gli stanno medicando e questo con tutta la buona intenzione, solo per farli parlare e distrarli.

Spesso succede nelle riunioni di lavoro che si spenda del tempo che, dal punto di vista del principio dell’organizzazione del tempo è sempre troppo lungo, parlando di temi non pertinenti all’ordine del giorno (per esempio sullo sport o di altri avvenimenti attuali, temi che possono non essere impertinenti nelle relazioni ma lo sono nelle riunioni); questa violazione può compromettere l’efficienza dello sviluppo dei temi pertinenti e delle decisioni che si prendono in tali riunioni.

Il principio organizzativo della pertinenza –non pertinenza riguarda alcuni temi che devono restare “fuori” della relazione di Classe 1. Fra questi c’è il tema della sessualità dei genitori; alcuni genitori- con l’intenzione di essere “amici” dei figli- gli parlano della propria sessualità e altrettanto succede con le madri e le figlie .

Quello che si è potuto verificare nei gruppi di genitori di adolescenti è che il tema della sessualità è pertinente dai figli verso i genitori e non viceversa e che, anche quando i figli domandano, i genitori dovrebbero lasciar “fuori” della relazione la propria sessualità.

Sembrerebbe che il tema della sessualità dei genitori violenti la funzione di condizione necessaria perché la personalizza troppo e la personalizza in un tema che ancora oggi è popolato di tabù e ombre.

7. Principio di dipendenza- autonomia adeguata alla classe di relazione

Per il modello comunicativo-evolutivo l'essere umano quando nasce è solo biologicamente umano e ha bisogno di acquisire la propria umanità attraverso le relazioni con altri esseri umani ; in altre parole potremo dire, concordando con altri autori, che essere umani non si nasce ma si diviene attraverso l'apprendimento post-natale.

La necessità di apprendere è la ragione per la quale gli esseri umani hanno bisogno di essere dipendenti di altri e così iniziare e mantenere il processo di umanizzazione che dura tutta la vita.

Potremmo dire che la vita di un essere umano ha come obbiettivo esistenziale principale quella di divenire sempre più umano nelle sue capacità e nelle sue relazioni (dalla la teoria della complessità: passare a stati organizzativi più complessi).

E' stato già menzionato che l'essere umano è virtualmente un sistema complesso come individuo e come specie ed è questa la caratteristica che gli permette di apprendere durante tutto il corso della sua vita.; si tratta di una differenza fondamentale rispetto ad altre specie, nelle quali diminuisce notevolmente la capacità di apprendimento una volta che è stato appreso tutto ciò che è necessario per sopravvivere.

L'essere umano è come un alunno permanente della vita e in questo suo percorso mantiene sempre un certo livello di dipendenza, che è una delle condizioni necessarie perché si produca l'apprendimento.

La dipendenza che permette l'apprendimento e' evolutiva perché, pur essendo adulti, ci mantiene aperti alle novità del mondo La dipendenza adulta è il risultato delle trasformazioni che avvengono in un lungo processo che comincia quando , all'inizio della nostra vita, stabiliamo con i nostri adulti uno stato di dipendenza totale.

Se durante l'infanzia e l'adolescenza i nostri adulti significativi ci hanno permesso di essere i protagonisti delle relazioni di Classe 1, allora il nostro stato di dipendenza iniziale va modificandosi poiché si va trasformando da un stato –obbligato- a una possibilità –elettiva- di dipendenza matura. In questi casi la dipendenza adulta convive, più o meno armoniosamente, con la nostra indipendenza e la autonomia.

Ma abbastanza spesso nella vita adulta ci rimane a livello inconscio una dipendenza involutiva, cioè una dipendenza che è stata prolungata al di là del necessario e si è trasformata in involutiva. Succede allora che, invece di dipendere per imparare e

acquisire autonomia, noi rimaniamo “incollati” organizzativamente e indefinitamente ad altri.

La dipendenza involutiva si genera quando le condizioni necessarie delle relazioni di Classe 1 non permettono che i protagonisti abbiano questa collocazione ma gliela usurpano, mettendosi esse stesse nella collocazione di “protagonisti usurpatori”.

Gli usurpatori realizzano l’usurpazione della collocazione dei veri protagonisti attraverso una strategia che ha numerose modalità ma tutte possiedono lo stesso obiettivo: generare dipendenza involutiva per mantenere il proprio potere relazionale.

L’autoritarismo a tutti i livelli relazionali è storicamente l’usurpazione più frequente perché chiaramente impone con la forza l’obbedienza totale degli usurpati.

Ma l’usurpatore può utilizzare altre modalità nelle quali l’obbedienza non sembra chiaramente imposta anzi, al contrario, quello che appare a livello cosciente è che l’usurato è accondiscendente, alle volte fino a desiderare di mantenere questo ruolo; sono i casi nei quali l’usurpatore utilizza il suo possesso della “verità”, della “conoscenza”, o può utilizzare come asse relazionale la sua “sofferenza”, la sua “depressione”, la sua “infermità fisica”, la sua “preoccupazione”, il suo “amore”, il suo “potere economico” ecc, ecc.. Le virgolette stanno ad indicare che questi elementi sono stati collocati come “protagonisti” della relazione, usurpando la collocazione ai protagonisti esistenziali della stessa.

La dipendenza involutiva è una conseguenza di relazioni della nostra infanzia e adolescenza che hanno reso impossibile la nostra evoluzione e che, perciò, si protrae nell’età adulta.

La dipendenza involutiva è una delle pesti sociali dell’umanità, forse la più pericolosa. Ci impedisce l’apprendimento evolutivo – che porta sempre alla autonomia organizzativa- e ci lascia tendenzialmente esposti a restare magnetizzati a persone molto pericolose -gli usurpatori o in linguaggio sociologico, i comunicatori - che basano il loro potere esattamente nel proprio magnetismo : cioè nella capacità per attrarre verso i propri fini gli individui organizzativamente esposti.

La dipendenza involutiva implica il forte rischio di restare intrappolati nel potere personale dell’altro, a volte sentendoci falsamente importanti, che ci organizza secondo le sue proprie necessità. Tale etero-organizzazione può condurci a pensare, sentire o attuare secondo modalità che se non fossimo magnetizzati le sentiremmo estranee a noi stessi.

All’estremo opposto del principio malformato di organizzazione dipendenza-autonomia si trova l’autonomia traumatica, che è una malformazione dell’autonomia evolutiva. E’ quella che si sviluppa quando, anche necessitando essere dipendenti, siamo stati obbligati ad arrangiaci da soli perché le nostre condizioni necessarie non erano adeguate.

Ogni volta che tratto questo tema, ricordo una sessione di supervisione con una infermiera che raccontava di una visita presso il domicilio della madre di un bambino di tre mesi; appena arrivata la madre le commenta "mio figlio mangia già da solo" e l'infermiera vede il bambino nella sua culla, con il biberon appoggiato sopra un cuscino che cerca bene o male di poppare.

Questo bambino era obbligato a sviluppare la sua autonomia traumatica, che è molto differente dalla vera autonomia poiché questa nasce man mano che la dipendenza necessaria diventa, giustamente, non più necessaria. L'autonomia evolutiva va ad occupare il terreno che la dipendenza evolutiva si lascia dietro.

L'autonomia evolutiva si accompagna sempre con la possibilità di stabilire con gli altri relazioni di intimità e vicinanza cognitiva, affettiva e sociale.

Invece l'autonomia traumatica tende all'autosufficienza involutiva, al bisogno imperioso a fare le cose da soli, evitando di aver bisogno di qualcosa o di qualcuno, evitando di chiedere, evitando di aspettarsi qualcosa da qualcuno. Tutto ciò è dovuto alla ferita relazionale causata dall'immensa solitudine vissuta quando, invece, era imprescindibile poter vivere la buona dipendenza.

L'autonomia traumatica si sviluppa per coprire una dipendenza che è stata impossibile di vivere e implica sempre, in maggiore o minore misura, un terrore quasi insormontabile verso le relazioni affettive di intimità.

Dipendenza evolutiva e dipendenza involutiva, autonomia evolutiva e autonomia traumatica... l'argomento di questo principio di organizzazione relazionale si è sviluppato un po' più estesamente degli altri perché si tratta di uno dei grandi temi dell'umanità, in tutte le 5 classi di relazioni.

Ognuno di noi può pensare a capi autoritari; o professori che ci lasciavano "troppo" soli, con i quali era impossibile stabilire una dipendenza evolutiva; genitori che usurpavano il ruolo di protagonisti; autorità di tutti i tipi, che esercitavano il potere della funzione di condizione necessaria per soddisfare le proprie necessità, per sentirsi potenti a livello personale...ecc.

Ogni relazione umana implica per i suoi partecipanti la coesistenza di livelli di dipendenza e di autonomia; se questi livelli si trovano in un equilibrio relativo e sono adeguati alla sua classe relazionale, allora la relazione stessa è evolutiva, cresce, incrementa le caratteristiche complesse e genera le esperienze più arricchenti della vita.

8. Principio organizzativo di anonimato: opacità/trasparenza adeguata alla classe relazionale

Questo principio organizzativo si riferisce alle informazioni personali adeguate da comunicare o meno in ogni classe di relazione; cioè si riferisce alla necessità di opacità rispetto ad alcune informazioni personali e alla necessità di trasparenza rispetto ad altre.

Molte persone “parlano troppo” delle proprie questione personale nel mondo del lavoro, con gli alunni , con i pazienti , con i clienti e anche con i figli mentre a volte, non danno informazioni che invece sarebbero necessarie per poter svolgere un dato compito o un apprendimento .

Quando una persona si trova nella collocazione di condizione necessaria – sia nella prima classe per un protagonista o nella terza classe per un compito – dovrebbe tenere molto presente questo principio organizzativo poiché la sua stessa collocazione richiede un relativo grado di anonimato . E’ importante rimarcare che non si tratta di occultare i propri modi di essere ma di gestire adeguatamente la comunicazione delle informazioni personali.

Una condizione necessaria è soprattutto un portatore di principi organizzativi, portatore nel senso che la sua funzione principale è quella di portare/offrire, con i propri comportamenti, i principi organizzativi alle relazioni di classe 1,3,5 . E per questo che la persona in quanto tale dovrà essere più opaca possibile, evitando così il possibile sviluppo del culto della personalità da parte del /dei protagonista/i (dipendenza involutiva).In questo senso la personalità della condizione necessaria- così come si evidenzia attraverso le informazioni personali - dovrà restare nell’ombra (opaca) mentre la trasparenza dovrà apparire nella nitidezza dei suoi comportamenti con il protagonista .

In questo principio di organizzazione occorre includere il tema della verità e della menzogna nelle relazioni, perché si tratta di un tema connesso con l’opacità e la trasparenza.

Da piccoli apprendiamo gradualmente ad essere opachi; adeguatamente o inadeguatamente opachi (inadeguatamente opachi sono quei bambini/adolescenti “troppo chiusi”; la opacità inadeguata si realizza a volte nella impossibilità di comunicare verbalmente).

Quando un bambino comincia a poter mentire sta realizzando le prime prove di opacità della sua organizzazione - della sua frontiera individuale-. E’ durante la formazione dell’organizzazione individuale che appare la possibilità di mentire – una forma di opacità- o di essere sinceri – una forma di trasparenza-.

In un adulto con una frontiera individuale sufficientemente complessa, mentire o dire la verità è una elezione e non una coazione. Ci sono persone che mentono coattivamente mentre altre incontrano una immensa difficoltà per poter mentire e in tutti i due i casi si tratta di una malformazione della frontiera individuale.

La sincerità o la menzogna/falsità è un dilemma etico e relazionale e non una questione di organizzazione individuale: un soggetto complesso ha la possibilità di scegliere, ogni volta, sia una possibilità che un'altra .

Una relazione di qualsiasi classe nella quale si possa tendenzialmente dire la verità – con la trasparenza adeguata alla sua classe – è evolutiva e anche quando non ci siano scambio di informazioni personali (come può succedere nelle classi 1,3,5) , il clima che si genera è di confidenza, di intensa vicinanza e di creatività.

9. Principio di adeguata chiusura organizzativa della relazione, senza inclusione di componenti estranei ne inclusione di componenti inclusi nella relazione

Lavorando nei gruppi per l'apprendimento della mentalità comunicativa- evolutiva con la quinta classe di relazione, ho notato spesso con quanta superficialità si organizzano riunioni di lavoro nelle quali restano fuori alcune persone che per i temi a trattare dovrebbero essere presenti ; ricordo, nel senso opposto , una riunione dove si pretendeva che l'avvocato di una delle parti fosse presente senza che l'avvocato dell'altra parte fosse stato informato della riunione stessa .

Questo principio di organizzazione risulta di fondamentale importanza per quanto riguarda la presa di decisioni . Per esempio in una famiglia succede spesso che le decisioni che riguardano tutti siano prese solo da alcuni componenti, escludendo inadeguatamente altri che invece dovrebbero essere inclusi.

Quando una famiglia è formata da una nuova coppia e dai figli di una o di tutte e due le coppie precedenti, questo principio organizzativo è particolarmente delicato ed è necessario imparare a discriminare adeguatamente quali decisioni corrispondono alla nuova famiglia e quali alla precedente .

Nella fusione di imprese questo principio può determinare la collaborazione o meno delle persone che lavorano nella nuova organizzazione.

Nella relazione di coppia, incluso l'interno della famiglia, è fondamentale una chiusura organizzativa; la coppia necessita essere un sistema organizzativo chiuso, così come lo necessita la relazione dei fratelli tra loro.

Una famiglia –come tutte le organizzazioni- è un sistema formato da differenti sottosistemi; un sottosistema “fratelli”, un sottosistema “coppia”, sottosistemi formati da “madre con ogni figlio” altri formati da “padre con ogni figlio” e un sottosistema “figli-genitori”; quando un sistema interferisce nel mantenimento della chiusura organizzativa degli altri sottosistemi si produce una rottura involutiva di tutta l'organizzazione.

Quando si lavora nelle organizzazioni è di fondamentale importanza poter delimitare i sottosistemi che la formano e fare in modo di mantenere e favorire l' auto-organizzazione di ognuno di essi.

Tutti questi esempi servono per indicare al lettore quello che significa il concetto di “chiusura organizzativa”, fondamentale nella teoria delle complessità.

Noi esseri umani, e quasi tutti gli esseri viventi, siamo figli di un tipo particolare di cellula: le cellule eucariote .

Queste cellule si caratterizzano per una chiusura organizzativa di ogni loro componente: una membrana che delimita il nucleo, membrane che delimitano gli altri sottosistemi della cellula dentro la stessa. La relazione fra i componenti interni della cellula così come quella fra la stessa e l'esterno è molto intensa e imprescindibile ma l'organizzazione- “il come si fanno le cose” dentro ogni sottosistema- è chiusa. Così,

il citoplasma può richiedere al nucleo la costruzione di determinate proteine ma non può dirle come fare per produrle.

Nella evoluzione della vita fin dagli organismi unicellulari agli organismi pluricellulari, agli organi, sistemi e organismi, le cellule si sono relazionate fra loro per formare sistemi sempre più vasti ma mantenendo ogni sottosistema la sua chiusura organizzativa.

Con l'essere umano –anche se i sistemi sociali non nascono con lui giacché anche altre specie vivono in società- il principio di chiusura organizzativa si è espanso fino alle relazioni e alle organizzazioni sociali. Ma non sempre tale chiusura si è realizzata adeguatamente e così molte istituzioni interferiscono nella organizzazione privata - la chiusura organizzativa della vita degli individui -. Così facendo tali istituzioni mutilano la relazione adeguata fra la chiusura organizzativa del “privato” e l'apertura adeguata verso il “pubblico”.

Nell'attualità l'essere umano si trova incluso nel sistema più vasto dell'umanità : la società globale, per ciò questo principio organizzativo acquista una importanza fondamentale nelle relazioni fra i molteplici sottosistemi del pianeta.

Per concludere con questo principio di organizzazione è necessario ricordare che tutte le relazioni umane si trovano incluse in sistemi umani più vasti e che insieme alla chiusura organizzativa adeguata, la relazione deve anche mantenere una adeguata apertura verso i sistemi più vasti nei quali si trova inclusa.

Per esempio, in tutte le relazioni professionali - classe 1 – nelle quali esiste lo scambio in forma di onorario una apertura adeguata è che il professionista consegni al cliente la ricevuta, dimostrando in questo modo che pagherà le tasse allo stato (sistema più vasto).

Le tasse sono ciò che ogni cittadino dà allo stato per i servizi che riceve, perciò un professionista che non rilasci la ricevuta ai suoi clienti gli sta dimostrando che non consegnerà i suoi contributi al –chiusura inadeguata-, il sistema più vasto che gli include ; questo professionista offre ai suoi clienti un principio relazionale malformato di apertura-chiusura.

10. Principio organizzativo prossimità –distanza adeguata alla classe di relazione

Si tratta di un principio di organizzazione che indica la vicinanza e la distanza intellettuale, fisica e sociale che sono adeguate in ogni classe di relazione perché ci sia l'evoluzione delle stesse.

Nelle relazioni di terza classe ci sono comportamenti che tendono, a volte in forme artificiose, a creare una vicinanza inadeguata, una pseudofamiliarità. La dichiarazione di alcune imprese di essere una grande famiglia, essendo falsa, crea una pseudo vicinanza involutiva

In una situazione opposta si trovano gli impiegati di una impresa ai quali è vietato tenere le persiane aperte dei loro uffici poiché nella casa accanto abitano i padroni dell'impresa.

Anche il contatto fisico adeguato, tenendo conto dello stile personale di ognuno, deve mantenersi adeguato alla classe relazionale .

Naturalmente è necessario tener presente il sistema più vasto nel quale la relazione è inclusa, per esempio il paese ; in alcuni paesi salutarsi con un abbraccio è riservato soltanto alle relazioni più intime mentre in altri è usuale anche fra semplici conoscenti .

Lo scontro interculturale è fortemente collegato a questo principio di organizzazione relazionale.

Nella relazione con i figli questo principio può essere fonte di numerosi conflitti familiari perché i genitori hanno bisogno di imparare ad accettare la distanza e la vicinanza che necessitano i figli quando entrano nella pre -adolescenza .

Rispetto alla distanza sociale adeguata risulta evidente la sua violazione quando un superiore o un professore utilizza il pronome personale “tu” con l’impiegato o con l’alunno mentre questi utilizzano la maggiore distanza sociale del pronome “lei”.

11. Principio organizzativo di continuità -discontinuità adeguata

Tutti gli esseri viventi rispettano questo principio che dalla organizzazione biologica si è espanso fino alla organizzazione sociale.

La discontinuità veglia-sonno potrebbe essere il prototipo biologico di questo principio di organizzazione.

La storia della continuità- discontinuità negli orari di lavoro potrebbe essere un prototipo sociale di questo principio poiché dai tempi della schiavitù -la continuità totale- il principio si è andato modificando fino ad arrivare ai ritmi attuali di lavoro e di riposo.

Tutte le relazioni necessitano di adeguati ritmi di continuità e discontinuità. Il fine settimana , le vacanze, le festività, sono discontinuità adeguate, che hanno bisogno di essere rispettate in tutte le classi relazionali.

Le relazioni hanno bisogno di mantenere un ritmo di continuità – per esempio una continuità nell’apprendimento o nella frequenza delle riunioni o delle sessioni, ecc.- che sia adeguato ma, allo stesso tempo, hanno bisogno di una discontinuità, una pausa , una possibilità di occuparsi di altre relazioni.

Questo è un principio di organizzazione particolarmente importante per le donne che possono arrivare ad essere in modo “troppo” continuativo al servizio della famiglia. Il diritto alla discontinuità può essere molto difficile da mantenere se non si tiene

conto che è un principio organizzativo la cui violazione sistematica porta a strade involutive nelle relazioni con gli altri e con se stessi.

12. Principio organizzativo di ingiustizia condivisa

In tutte le classi di relazione ci sono momenti nei quali emerge una ingiustizia, intendendo come tale una congiuntura negativa; può trattarsi di un rovescio economico in una famiglia, o una famiglia con un figlio gravemente infermo., o un periodo di eccessivo lavoro in un'impresa, o l'obbligo di presentare un progetto in tempi troppo brevi, o di organizzare rapidamente un servizio di emergenza in un luogo devastato da qualche evento catastrofico., ecc.

Quando una relazione soffre una situazione ingiusta, che di per sé non è involutiva bensì negativa, è fondamentale che tale ingiustizia sia condivisa da tutti i partecipanti della relazione.

E' un principio che si potrebbe dire, in altre parole, nel seguente modo: nei periodi buoni tutti devono poter gioire e nei periodi cattivi tutti devono soffrire, perché solo così non si porta la relazione nell'universo involutivo.

Può sembrare un principio ovvio ma molto spesso nelle situazioni negative si tende a sovraccaricare alcuni dei partecipanti di una relazione più di altri, trasformando così una situazione negativa in una situazione involutiva.

Se per esempio in un'impresa c'è un periodo di "troppo lavoro" - situazione ingiusta - può succedere che si pretenda dall'impiegato più veloce o più esperto che si faccia maggiormente carico dell'ingiustizia e che lavori più dei suoi colleghi.

Può essere che il figlio sano debba patire una carenza nella sua collocazione di protagonista per l'ingiustizia di avere in famiglia chi ha bisogno di particolari attenzioni e assistenza. Il sovraccarico, cioè, la ingiustizia relazionale non condivisa crea passioni inutili, è fonte di conflitti involutivi che corrodono le persone e i gruppi.

Questo principio di organizzazione è anche fondamentale in alcune relazioni professionali, per esempio nella psicoterapia a livello privato.

Lo psicoterapeuta riscuote le sedute che fa e se non può tenerle - per qualsiasi ragione - non le riscuote. Questa è una situazione ingiusta perché a differenza del personale di una istituzione non guadagna in caso di malattia, congressi, matrimonio, funerali ecc.

Lo stesso si attua per i suoi pazienti che devono pagare le sedute anche quando sono malati, in viaggio di lavoro, si sposano o devono andare a un funerale.

Quando ognuno dei partecipanti si fa carico delle sue proprie situazioni ingiuste la relazione realizza adeguatamente questo principio organizzativo e rimane nell'universo evolutivo: l'ingiustizia è condivisa.

Ora supponiamo che un terapeuta non faccia pagare la seduta di un paziente che manca perché è malato; ciò può apparire positivo a livello conscio ma così facendo il terapeuta violenta il principio di ingiustizia condivisa perché si fa carico sia della

propria malattia “non riscuotendo” che della malattia del paziente “non riscuotendo”. Non condivide l’ingiustizia.

13. Principio organizzativo di cooperazione e antagonismo.

Tutte le relazioni umane, anche quelle più cooperative, possiedono aspetti antagonisti e tanto gli uni che gli altri hanno bisogno di poter essere vissuti così che tale relazione sia completa e possa evolvere.

Quando i genitori insistono con i figli perché non si litighino stanno violando questo principio organizzativo perché considerano che le buone relazioni non hanno aspetti antagonisti. La stessa idea può averla una coppia che non discute mai... ma non è evolutivo per una relazione che non si manifestino mai gli antagonismi.

Una data relazione è evolutiva quando gli aspetti di cooperazione e antagonismo non si reprimono e convivono mantenendosi entrambi a livelli tollerabili.

Le condizioni necessarie relazionali nelle relazioni di classe 1,3,5 , devono permettere che la cooperazione e l’antagonismo si manifestino e forma parte della loro funzione la modulazione tollerabile di entrambi gli aspetti.

Al opposto quando una società , un impresa , una famiglia, favorisce in modo predominante gli aspetti antagonisti – competitivi- dei suoi membri senza favorire , alla stesso tempo, gli aspetti cooperativi distrugge o impedisce lo sviluppo del tessuto della relazione... e quando un tessuto relazionale si distrugge o si impoverisce “troppo” , la competizione - l’antagonismo - scivola involutivamente verso la violenza , poiché non incontra il suo complemento- la cooperazione, la solidarietà – che la limiti.

Due parole finali: uno dei compiti più evolutivi dell’essere umano è quello di riposizionare adeguatamente i principi di organizzazione relazionale delle relazioni nelle quali vive.. è un compito continuo e delicato , assomigliante a quello dell’orafo che lavora con materiale preziosi .

Ogni volta che introduciamo in una relazione, tramite i nostri comportamenti, una modificazione nel posizionamento di un dato principio di organizzazione, quasi immediatamente si manifesta una trasformazione relazionale.

Se tale trasformazione è evolutiva, la modificazione introdotta è stata adeguata mentre se non lo è allora dovremo continuare a modificarci fino ad arrivare al posizionamento adeguato di tale principio di organizzazione, per quella determinata classe di relazione.

Il compito non è facile perché oltre ai nostri propri principi di organizzazione mal posizionati, dobbiamo inoltre contrastare quei principi relazionali inadeguati che ci offre/impone una società mortificata e mortificante.

Ma, con tutte le difficoltà. è un compito che produce evoluzione, cambiamenti sorprendenti nei nostri modi di essere e nelle nostre relazioni . E’ un compito vivificante.