

**“PSICOSINTESI PER IL FUTURO”
CONGRESSO INTERNAZIONALE
Taormina, 2-5 giugno 2016**

“EVOLVERE NELLE RELAZIONI DI LAVORO: ESSERE UMANI”

Relatore:

Luigi Padovese*



Globalizzazione, interconnessione, complessità: tre grandi forze che spingono società e organizzazioni verso profondi cambiamenti e trasformazioni. In questo contesto, si respira nell'aria un bisogno di “nuovo umanesimo”, anche se molte sono le contraddizioni presenti. Per le organizzazioni questo significa ricercare attivamente la possibilità di esprimere una cultura sociale e organizzativa più orientata alla mutualità e alla partnership, superando il paradigma della competizione. Si può generare valore cooperando insieme, facendo spazio all'intelligenza etica, all'intelligenza emotiva e sociale, all'intelligenza ecologica. Un'utopia possibile è dunque quella di sostituire la “competizione individualista” di questi anni con la “forza della gentilezza e della cooperazione”. Questa utopia ci interpella tutti a riscoprire il valore delle relazioni sul lavoro come possibilità di espressione, identità, autorealizzazione, sostegno, evoluzione.

Questo “appello” si rivolge anche alla Psicosintesi. Potrà esprimere tutto il suo valore e le sue potenzialità se saprà a sua volta essere aperta e disponibile al confronto “cooperativo”, in particolare, con modelli, metodologie ed esperienze affini, per visione della vita e dell'essere umano.

Parliamo, dunque, di relazioni, parliamo di umanità in un contesto ben definito: il lavoro. Un luogo ed uno spazio – temporale e di impegno – che ci accompagna ogni giorno. Almeno per chi, oggi, ha la fortuna di averlo...un lavoro!

Sia una grande impresa o una bottega artigianale, una cooperativa o un ufficio della Pubblica Amministrazione, una scuola o un ospedale, uno studio professionale o un supermercato...Tutti questi differenti ambienti hanno un denominatore comune nell'esercizio concreto del lavoro: le relazioni. E' attraverso le relazioni che si generano i risultati, le prestazioni, il clima di lavoro, il rapporto con i clienti, l'efficacia di un team, il benessere personale, la capacità di superare i conflitti, la soddisfazione o l'insoddisfazione.

E' però importante sottolineare, come premessa, che, in una relazione di lavoro, il “protagonista” è il lavoro e tutti coloro i quali sono coinvolti nella relazione lavorativa rappresentano le “condizioni necessarie” – esperte per la professionalità posseduta – affinché il protagonista possa evolvere e generare beni o servizi di qualità.

Proviamo allora ad interrogarci riguardo alle relazioni in ambito lavorativo, collocandole nell'attualità del contesto sociale che ci troviamo a vivere.

* Psicologo, consulente di Direzione, professore a contratto presso l'Università degli Studi di Firenze - Facoltà di Scienze della Formazione (1997-2011). Docente presso la Scuola di Counselling Psicosintetico di Firenze e Socio Aggregato SIPT. E' autore di ricerche, articoli, relazioni congressuali e libri relativi alla psicologia delle organizzazioni, alla formazione degli adulti, alla socialità, al volontariato ed alle pari opportunità.

Oggi assistiamo, nella società e nelle organizzazioni, a profondi cambiamenti e trasformazioni con forti esigenze da un lato di capacità di pensiero e innovazione e dall'altro di ascolto e relazione umana autentica. Si respira nell'aria un **bisogno di un nuovo umanesimo diffuso**, anche se **molte** sono le **contraddizioni presenti**.

Nelle organizzazioni, in questi ultimi decenni, si è affermata, come principio guida, la "centralità della persona". Principio troppo spesso rimasto a livello di parole, poco praticato nella quotidianità della gestione. Un'affermazione teorica e astratta, spesso solo di "facciata", frequentemente "tradita".

Ricerca un nuovo umanesimo all'interno delle organizzazioni richiede, dunque, un **salto di paradigma**, riguarda un modo nuovo di "pensare l'organizzazione", partendo da un principio basilare: le persone sono esseri umani, non "risorse umane". Ciò significa andare oltre ad una visione semplicemente utilitaristica e funzionalistica dell'organizzazione, significa elaborare un paradigma che sia più coerente ed efficace per comprendere e interagire con le complessità, con i cambiamenti, con le sfide che questi anni pongono ¹.

In questo contesto, **la psicosintesi**, per come tutti la conosciamo, **propone e ha in sé una forte tensione etico-esistenziale che può molto aiutare l'azione di ricerca e di rinnovamento**, può ispirare il cammino delle donne e degli uomini in quest'epoca incerta e ricca di possibilità trasformative, può sostenere efficacemente la persona di fronte a momenti di crisi profonda, aiutandola ad esprimere le risorse interiori personali e la volontà possedute, può orientare e sostenere le organizzazioni nei processi di cambiamento e trasformazione che richiedono discontinuità e "sguardo nuovo".

Proviamo così ad esplorare questa complessità interrogandoci su 4 aspetti:

- Rapporti e opportunità di evoluzione sul lavoro: la via delle relazioni.
- Nuovo umanesimo e società: la via della mutualità.
- Nuovo umanesimo ed espressione di sé: la via dell'autorealizzazione.
- Nuovo umanesimo, lavoro e organizzazioni: la via della partnership nelle relazioni.

1. La via delle relazioni: rapporti e opportunità di evoluzione sul lavoro

Partiamo, dunque, dalle relazioni che ci troviamo a vivere nel contesto di lavoro.

Il recupero di quella socialità, di quello stare insieme che ci rende più umani rappresenta uno degli ingredienti fondamentali per il nostro benessere, in generale e sul lavoro. E' nei rapporti che possiamo trovare gli spazi e gli stimoli per la nostra evoluzione. E' nei rapporti che possiamo recuperare le nostre "maleforme" ricercando quell'armonia e quell'autenticità senza le quali tutto diventa più difficile.

Se è vero che è nei rapporti che possiamo trovare spazio per crescere e per stare bene, è importante capire – sul lavoro – in quale "rete di rapporti ci muoviamo". Possiamo sottolineare tre tipi fondamentali di rapporti in funzione dei "frutti" che essi danno:

- **Rapporti fertili**²: sono quei rapporti che ci fanno bene, che ci nutrono, che ci fanno crescere, che ci permettono di essere spontanei e autentici, dove prevale la sincerità, l'attenzione reciproca, dove i conflitti e i contrasti possono emergere per essere affrontati, dove mi sento libero di dire cosa non mi piace senza timore di ferire, quei rapporti dove prevalgono comportamenti di cooperazione.
- **Rapporti sterili**: sono quei rapporti che "appesantiscono", rapporti più legati alle paure, alle abitudini, alla ripetizione, quei rapporti che tengo in piedi anche se non mi danno

¹ L. Padovese, "Etica, impresa e responsabilità sociale: dall'infelicità della competizione alla forza della gentilezza", relazione al 38° Congresso Nazionale Aidp – Associazione Italiana per la Direzione del Personale, 2009, Torino

² P. Ferrucci, "Introduzione alla psicosintesi", Edizioni Mediterranee, 2010, Roma.

più nulla, quei rapporti dove non c'è scambio paritario, dove le energie si sono esaurite, dove non c'è più niente da dirci...ma continuano a stare lì nella nostra vita come rami secchi privi di vita, ma presenti nell'ingombro. Rapporti che continuo a "scegliere", ma anche rapporti con cui devo convivere perché il lavoro me lo chiede.

• **Rapporti tossici:** sono quei rapporti che mi fanno male, che mi avvelenano la vita, quei rapporti che mi feriscono, mi fanno sentire in colpa, mi fanno sentire vittima, quei rapporti dove permetto di mettermi in croce, dove non so dire di no anche contro i miei bisogni e contro la mia volontà. Quei rapporti, insomma, da cui è necessario allontanarsi in fretta...nella speranza che la separazione generi vita; quei rapporti in cui comunque, almeno, devo imparare a "proteggermi" adeguatamente se non me ne posso allontanare.

Interrogiamoci allora sui rapporti che più influenzano la nostra vita di lavoro, oggi.

Quali sono? Quali bloccano la nostra evoluzione, quali la possono sostenere? Quali sono i rapporti che oggi ci stanno più a cuore? In quali vorremmo promuovere relazioni più evolutive? Come procedere? Cosa ci può aiutare?

Nelle relazioni, nell'incontro con l'altro, abbiamo una grande opportunità di evoluzione e di crescita, ma, contemporaneamente, esiste anche un grande rischio di involuzione, di chiusura, di impoverimento.

In questa prospettiva, uno dei compiti più evolutivi dell'essere umano è proprio quello di riposizionare adeguatamente i principi/le condizioni che organizzano e influenzano le relazioni nelle quali si vive. E' un compito continuo, delicato, ma indispensabile. Se non lo facciamo è molto probabile che i rapporti e le comunicazioni diventino involutive e ci facciano vivere male.

Dobbiamo infatti ricordare che ogni relazione, così come ogni comportamento, è il risultato, la realizzazione concreta dei suoi principi di organizzazione, nello stesso modo in cui una torta è la realizzazione della propria ricetta o una casa la realizzazione del progetto edilizio definito.

E' nelle relazioni che possiamo trovare un'opportunità di evoluzione come persone, come lavoratori, come cittadini, oltre che come coppia, come famiglia, come genitori.

*"L'obiettivo esistenziale di tutte le relazioni è l'evoluzione..."*³ (M.G. Meacci)

Con l'essere umano, per la prima volta sulla terra, la vita ha generato soggetti 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 nuovi. E' un'immensa possibilità che ci offre la vita in termini di evoluzione, ma, come già ricordato, essa presenta anche la possibilità e il rischio di involuzione.

In definitiva:

*"... L'essere umano che si trova 'dentro' e coinvolto in relazioni involutive viene sospinto verso l'involuzione e viceversa, essere 'dentro' a relazioni evolutive gli permette di realizzare le sue capacità più complesse"*⁴

Questa prospettiva interroga ciascuno di noi e ci invita a "ripulire" con sistematicità i nostri rapporti. Questo percorso "ecologico" permanente attraverso le nostre relazioni ci pone 4

³ M.G. Meacci, "L'essere umano e le sue possibilità di evoluzione nelle relazioni", Maggio 2005, p. 2. Reperibile su www.associazioneduefiumi.it – Documenti.

⁴ M.G. Meacci, op. cit.

semplici domande⁵ da tenere sempre in evidenza nella concretezza della quotidianità, se vogliamo “tenere puliti” i rapporti; in sintesi:

- a. Cosa ho **“apprezzato”** di te, cosa mi è piaciuto? (esprimere gratitudine, riconoscimento)
- b. Di cosa mi **“rammarico”**, cosa non mi è piaciuto di quello che ho fatto/detto, non ho fatto/non ho detto, di cui vorrei **chiedere scusa**?
- c. Cosa mi **ha ferito**? Per quello che mi hai detto o che hai taciuto, per quello che mi hai fatto o non hai fatto, quando era auspicabile?
- d. Quali **eventuali difficoltà**, problemi abbiamo ancora tra noi, **come possiamo migliorare** i nostri rapporti, i nostri comportamenti?

In questa stessa prospettiva, la Psicosintesi ci propone, in particolare, un percorso di lavoro sulle sub-personalità che, attraverso la formazione e l'autoformazione, ci renda più consapevoli e più “padroni” di questi modi di essere personali che esercitano un forte impatto sulle nostre relazioni in generale e più precisamente sulle relazioni di lavoro.

Sempre possiamo imparare dalle nostre relazioni, se lo vogliamo.

2. Nuovo umanesimo e società: la via della mutualità

Avviare un percorso di riflessione e di ricerca sulle opportunità di evoluzione nelle relazioni di lavoro, sulla possibilità e necessità di essere e restare umani sospinge verso la ricerca di un nuovo umanesimo.

E' un impegno richiesto a ciascuna persona per poter costruire legami e relazioni nuove, **Comunità che sappiano generare vita per tutti e non solo per pochi**, società che sappiano dar valore alla mutualità, alla solidarietà, alla vita, che sappiano affrontare le sfide, le criticità e i cambiamenti necessari con uno sguardo illuminato da tenerezza e creatività. Tutto questo richiede la consapevolezza che **l'animo umano è molteplice**, che **ciascuna persona è “unica”**, portatrice potenziale di un mondo nuovo e che le vie di espressione, sia a livello personale che sociale, sono molteplici e plurali.

L'ancora della pluralità e della molteplicità è un punto di partenza indispensabile ed è proprio da questa consapevolezza che il nostro cammino si apre con uno “sguardo” molteplice, da un lato orientato alla persona, dall'altro alla società più ampia ed alle organizzazioni nelle quali, attraverso il lavoro, spendiamo gran parte della nostra esistenza.

Come già accennato, **quest'epoca è un'epoca caratterizzata da “forti contrasti”**. In particolare siamo coinvolti in un mondo dove la “tecnica”, l'innovazione tecnologica, i social network ci fanno vivere un'illusione di essere sempre in connessione gli uni agli altri. Contemporaneamente ciascuno può sperimentare, invece, come a livello di socialità, nelle nostre comunità, sempre di più prevalgono la frammentazione, la solitudine, l'individualismo. Viviamo tutti in una società più distratta, più “fredda” e affrettata, viviamo luoghi e comunità che si svuotano di relazioni, di scambio, di ascolto, di solidarietà, relazioni dove spesso ci troviamo più soli e più muti. Il momento di crisi economica e sociale se da un lato accentua queste difficoltà, dall'altro offre lo stimolo e l'opportunità per un cambiamento.

La ricerca di un **“nuovo umanesimo”**, in questa prospettiva, richiede certamente una **“nuova narrazione”** del mondo e del modello sociale in cui vivere, che ci permetta di pensare e immaginare collettivamente un **“nuovo mondo possibile”**.

Riane Eisler⁶, antropologa, storica, saggista e attivista sociale impegnata per i diritti civili,

⁵ Thich Nhat Hanh, domande ispirate alla pratica del “buddismo impegnato” e liberamente adattate.

⁶ Per approfondire: R. Eisler, *“Il calice e la spada”*, Forum Editrice Universitaria Udinese, 2012, Udine.

ha elaborato una nuova teoria dell'evoluzione culturale, che ci può dare utili spunti di riflessione per una nuova narrazione.

Dietro l'apparente grande differenza tra le culture e le nazioni, si celano di fatto due più significativi modelli base di società:

- Un primo **modello di società basato sul "dominio", fondato sul "potere impositivo/distruttivo"** (imposizione, gerarchia, sfruttamento e disuguaglianza, guerra), un modello che "toglie la vita o minaccia di toglierla", è una società che sviluppa in modo prioritario le tecnologie del dominio, ispirandosi ad un principio di "separazione e di squilibrio" (a favore di chi è in posizione dominante) e di "paura"/minaccia per chi è in posizione subordinata.
- Un secondo **modello di società basato sulla "mutualità", fondato sul "potere di attuazione"**, sul generare e ri-generare vita, ispirato al concetto di unione, di equilibrio, di parità, di valore attribuito alle "differenze" (di genere, di razza, di religione, ecc.).

Il problema principale dell'umanità oggi è quello di riuscire ad organizzare la società in modo da poter assicurare la sopravvivenza dell'umanità stessa. Il modello di società basato sul "dominio", di cui tutti oggi siamo testimoni diretti, vivendo in prima persona, anche nella nostra quotidianità, la crisi sociale ed economica attuale, non è in grado di farlo a causa dell'importanza che assegna alle tecnologie di distruzione, alle disuguaglianze, alla forza/violenza, all'accaparramento/accumulo di risorse, in una visione prevalentemente "economica" della vita.

La società a "modello mutuale" è un'alternativa concreta e possibile. E' una società che privilegia la solidarietà tra esseri umani, la cooperazione più che la competizione per generare valore (etico, sociale, culturale, economico), la ricerca di soluzione dei conflitti attraverso il riconoscimento delle reciproche istanze e la ricerca di soluzioni utili per entrambi, il "potere" concepito come capacità di fare e creare nuove "realtà" attraverso la forza delle relazioni, l'unione, l'affiliazione, la vicinanza.

Molti futurologi, oggi, considerano essenziale per il nostro futuro non la competizione né la tecnologia o l'economia, ma la capacità di costruire buone relazioni, di definire un'etica basata sul senso di responsabilità verso tutte le generazioni presenti e future, di concepire il proprio interesse individuale insieme con quello dei propri simili, di sentirci parte della natura. Tutti valori, questi, propri del modello di società mutuale.

In questa prospettiva, **la ricerca di un nuovo umanesimo significa dunque cercare vie concrete per attuare una società più mutuale.** Naturalmente questo non può essere affidato solo ai ricercatori sociali, ai politici, ai leader religiosi...è un problema che coinvolge ciascuno di noi, è un problema che ci chiama per nome nel ruolo e nella condizione sociale in cui siamo inseriti. In particolare, nelle relazioni e nell'incontro con l'altro abbiamo una grande opportunità di evoluzione e di crescita come persone, come cittadini, come lavoratori, come famiglia, come genitori.

Nelle relazioni possiamo individuare lo spazio concreto per contrastare il grande rischio, presente nell'attuale società, di involuzione, di chiusura, di impoverimento, di solitudine⁷. Questo vale anche per gli ambienti di lavoro dove, sempre di più, l'impatto e l'uso distorto delle tecnologie unite alla frequente scelta della "porta chiusa" ed alla precarietà diffusa nei rapporti di lavoro generano isolamento, frammentazione, individualismo, sottomissione nel presente, paura per il futuro, rinuncia.

⁷ Per approfondire: R. Eisler, *"Il calice e la spada"*, Forum Editrice Universitaria Udinese, 2012, Udine.

3. Nuovo umanesimo ed espressione di sé: la via dell'autorealizzazione

Il nuovo umanesimo ha bisogno di ciascuno di noi, come persone. Come è già stato ricordato, ogni essere umano nasce con una "scintilla virtuale" di evoluzione infinita. Ogni essere umano che nasce è un potenziale costruttore di mondi nuovi⁸.

A. Maslow⁹, con la sua psicologia umanistica, ci ricorda la spinta di ogni persona verso la propria autorealizzazione, verso il bisogno di poter **esprimere le proprie potenzialità**: ciascuno possa essere appieno, possa diventare ciò che ciascuno è. Si tratta in altre parole di non aver paura della propria "luce", ma di avere invece la curiosità ed il coraggio di andare a ricercare ed interrogare "l'inedito" che c'è in ciascuno di noi, come opportunità rilevante di vita e di evoluzione.

Un nuovo umanesimo richiede, dunque, ad ogni persona, di impegnarsi a riconoscere e **far emergere "l'inedito"**, di ricercare e **costruire il proprio "modello ideale"**.

La psicologia umanistica, attraverso la psicosintesi¹⁰, ci parla della dimensione spirituale, di un mondo spirituale inteso in senso laico, meglio definito come mondo transpersonale. Una realtà collocata ai "piani alti" della nostra realtà umana, oltre l'io. Un mondo da cui attingiamo intuizioni, illuminazioni, spunti creativi, stupore e meraviglia di fronte alla bellezza, impulsi etici, gratuità e servizio, senso di appartenenza ad un "oltre" da noi. Un mondo reale che è dentro di noi, ma che spesso conosciamo poco. Questo mondo interiore ha un'origine, il Sé, l'essenza più vera di ogni essere umano, il suo centro. Uno spazio di esistenza e di esperienza, dove è possibile esprimere modi evoluti di sentire e di essere: basta pensare ai momenti migliori della nostra vita, a quei momenti in cui abbiamo consapevolezza, in cui ci sentiamo più noi stessi.

Ognuno di noi utilizza un modo diverso per andare avanti, per evolvere verso il proprio Sé. Ognuno ha la sua, o meglio, le sue vie di espressione.

La ricerca di un nuovo umanesimo richiede a ciascuno di noi di immergerci nelle **molteplici vie che possono portare alla più alta espressione di Sé** ed alla consapevolezza delle **proprie potenzialità** e dei **propri talenti** e questo ha un suo specifico spazio proprio sul lavoro. Uno spazio dove possiamo sperimentare i nostri sogni, i nostri progetti, le nostre capacità, la nostra creatività e capacità di innovazione, le nostre idee, la nostra umanità, i nostri valori...

Questo cammino verso il Sé non è solo un'impresa individuale, rappresenta anche un contributo ed un aspetto dell'**evoluzione dell'umanità intera** di cui ciascuno di noi fa parte.

Percorrendo una via verso il Sé, ciascuno di noi entra in contatto con un mondo nuovo che trascende i confini dell'individualità, il mondo transpersonale, appunto.

La psicosintesi indica la molteplicità delle vie verso il Sé, verso l'espressione di ciò che più profondamente ci rappresenta.

Queste vie vogliono solo rappresentare la "molteplicità" delle strade possibili verso l'unica meta: l'espressione di Sé. Una via non è un percorso predeterminato e uguale per tutti. Come dice Piero Ferrucci:

"Ognuno deve inventare le sue vie, deve sfidare le proprie abitudini e convinzioni più care, usare tutte le sue risorse, esporsi ai ribaltamenti più impensabili. Senza nessuna garanzia di riuscire"¹¹

In questa prospettiva "più umana" prevale la ricerca della nostra "interezza": non tanto essere "perfetti" quanto piuttosto essere interi, ciascuno con i propri punti di forza e con le proprie fragilità, ciascuno con la consapevolezza del proprio "valore". Cercare di "essere

⁸ M.G. Meacci, op. cit.

⁹ A. Maslow, "Motivazione e personalità", Armando Editore, 1995, Roma.

¹⁰ R. Assagioli, "Lo sviluppo transpersonale", Astrolabio Editore, 1988, Roma.

P. Ferrucci, "Esperienze delle vette", Astrolabio Editore, 1988, Roma.

¹¹ P. Ferrucci, "Esperienze delle vette", p. 14, op. cit.

interi” è un impegno che innanzitutto ciascuno deve a se stesso, per conoscersi. E’ un impegno ed una “curiosità” che dura tutta una vita.

“Essere interi”, avvicinarsi e ricercare il proprio “inedito”, autorizzarsi ad agire, a trasformare cioè se stessi lungo il cammino della vita per poter **abitare pienamente la vita**.

In definitiva, a livello personale, la ricerca di un nuovo umanesimo ha bisogno di tutte le potenzialità individuali, di genere, di relazione, di appartenenza, di credo...potenzialità tutte orientate a rispondere al bisogno profondo di “**essere umani**”, di sapersi riconoscere in un “**noi comune**”.

“Nasciamo donne o uomini, abbiamo tutta una vita per diventare esseri umani”.

4. Nuovo umanesimo, lavoro e organizzazioni: la via della partnership nelle relazioni

Nelle organizzazioni, all’interno delle quali ciascuno di noi lavora, in questi ultimi decenni, come già ricordato sopra, si è affermata la “**centralità della persona**” come principio guida. Principio troppo spesso rimasto a livello di parole, molto enfatizzato a livello di politiche e di dichiarazioni, poco praticato nella quotidianità della gestione.

Come abbiamo detto, dunque, ricercare un nuovo umanesimo all’interno delle organizzazioni richiede un salto di paradigma, riguarda **un modo nuovo di “pensare l’organizzazione”**. Un modo che possa andare oltre a una visione semplicemente utilitaristica e funzionalistica dell’organizzazione, un modo che sia più coerente ed efficace per comprendere e interagire con le complessità, con i cambiamenti, con le sfide che questi anni pongono.

In questa prospettiva, in una visione più orientata verso un nuovo umanesimo, **l’organizzazione** può essere vista e pensata **come una “comunità organizzata di persone”**, orientata da valori e da fini/risultati comuni, inserita e operante in una specifica comunità sociale e territoriale con cui interagisce attivamente¹².

E’ arrivato forse il momento di interrogarsi se non sia il caso di pensare come concretamente superare il modello di competizione - spesso distruttiva - che oggi predomina nelle organizzazioni. Un modello che rompe relazioni, che frena l’evoluzione, che genera disuguaglianze e infelicità, che non permette o certamente ostacola lo sviluppo di comportamenti di cooperazione e solidarietà che l’interdipendenza e la complessità prodotta dalla globalizzazione richiede. Il modello competitivo, così come lo abbiamo vissuto in questi anni, ha prodotto infelicità sia a livello sociale che individuale, ha creato un vuoto morale e di valori, ha aumentato il livello di disuguaglianze e ingiustizie.

Un nuovo umanesimo per le organizzazioni significa ricercare attivamente la possibilità di esprimere una **cultura sociale e organizzativa più orientata alla mutualità e alla partnership**, superando il paradigma della competizione, visto come unico comportamento possibile. Si può generare valore - etico, sociale, culturale, economico - insieme, facendo spazio all’intelligenza etica, all’intelligenza emotiva e sociale, all’intelligenza ecologica (come ci ricordano Goleman e Gardner)¹³.

¹² G. Sapelli – D. Cadeddu, “*Adriano Olivetti. Lo spirito dell’impresa*”, Ed. Il Margine, 2007, Trento.

L. Padovese – R. Padovese, “*Socialità e partecipazione. L’esperienza delle imprese cooperative del Settore Consumo*”, Franco Angeli, 2010, Milano.

R. Semler, “*Senza gerarchie al lavoro*”, Bompiani, 2007, Milano.

L. Padovese, Relazione al 38° Congresso Nazionale Aidp, op. cit.

¹³ H. Gardner, “*Cinque chiavi per il futuro*”, Feltrinelli Editore, 2006, Milano.

D. Goleman, “*Intelligenza emotiva*”, Rizzoli, 1996, Milano. E inoltre: “*Lavorare con intelligenza emotiva*”, 1998; “*Intelligenza sociale*”, 2006; “*Intelligenza ecologica*”, 2009.

Un'utopia possibile è quella di sostituire la competizione individualista di questi anni con la **“forza della gentilezza e della cooperazione”**¹⁴.

La gentilezza vista come piacere di fare cose positive per gli altri e con gli altri, la gentilezza come forma di lealtà e di collaborazione che controbilancia emozioni come la rabbia, l'invidia e l'egoismo.

In altre parole, nelle organizzazioni, il “successo” e i risultati possono passare attraverso comportamenti fondati sulla cooperazione, sull'altruismo e sulla solidarietà, sulla responsabilità reciproca piuttosto che sul dominio e sul controllo degli altri.

Le organizzazioni hanno sempre più bisogno dunque di **persone** che sappiano essere **“interessate”**, consapevoli delle proprie risorse, ma anche dei propri limiti, capaci di essere **fedeli alla propria evoluzione**, piuttosto che persone orientate ad un'apparente “perfezione” e infallibilità (nei risultati, di fronte ai problemi, nell'affrontare i cambiamenti, nell'aggiornare le competenze, ecc.), sostenute da una ricerca di successo personalistico, esclusivo, elitario, a danno di altri. Persone, cioè, che sappiano esprimere alcune **qualità chiave** nel dar valore alle proprie competenze e nel realizzare i risultati richiesti: eticità responsabile, altruismo, ascolto, cooperazione, capacità di pensiero, creatività, apertura, curiosità e capacità di apprendimento.

In quest'ottica, l'etica della responsabilità, “anche” nel mondo del lavoro, ha a che fare con la “vita”, parla dell'umanità, dell'incontro con l'altro, nella quotidianità.

Ci richiama a riscoprire il **valore delle relazioni sul lavoro**, ad “abitare la vita” in un luogo, il lavoro, che rappresenta per ciascuno una possibilità di espressione, di identità, di autorealizzazione, di sostegno.

Per tutto quello che abbiamo detto, **“abitare la vita”, anche sul lavoro, significa innanzitutto “abitare se stessi”** attraverso la consapevolezza e la padronanza di ciò che ci appartiene (competenze, motivazioni, diritti e doveri, valori, ...).

Perché questo si realizzi, contribuendo a generare un clima coerente ad un nuovo umanesimo nel mondo del lavoro, tre cammini si aprono davanti a ciascuno di noi:

- **Tornare alla “verità”, essere più veri, più autentici**, senza nasconderci dietro le maschere e le corazze del ruolo.
- **Tornare alla “fedeltà” verso noi stessi**, privilegiare cioè un cammino di evoluzione e crescita personale piuttosto che il conformismo di una carriera chiusa in se stessa, l'avidità di un accumulo/disponibilità di denaro, l'apparenza di un'immagine esteriore, spesso lontana dalla propria essenza.
- **Tornare ad “innamorarsi” del proprio lavoro**, ricercando quegli spazi di motivazione e di coraggio che possano sostenere una persona nel cercare di seguire il proprio “sogno”, piuttosto che proteggersi dalle paure e dalle insicurezze, usando l'indignazione e la protesta...quando necessario, facendo sentire la propria “voce”.

Le riflessioni proposte aprono solo delle “porte”, ci invitano a “uscire fuori”, aprono uno sguardo possibile su cosa significhi ricercare un nuovo umanesimo e poter evolvere nelle relazioni. Vogliono essere un contributo e uno stimolo ad una riflessione ricondotta in particolare al lavoro, all'organizzazione, al ruolo ricoperto e alle responsabilità, alle competenze.

Queste riflessioni orientano verso un'inevitabile proposta di cambiamento. Possiamo così concludere questa riflessione in modo aperto, con un “promemoria” di domande e di spazi possibili di attenzione che “l'uscire fuori” suggerisce; in sintesi:

- andare oltre la “ripetizione” e l'abitudine nei comportamenti di lavoro e nell'espressione del ruolo;

¹⁴ P. Ferrucci, “La forza della gentilezza”, Mondadori, Milano.

- assumere le responsabilità delegate, in prima persona, rivestendole dell'umanità che ci appartiene;
- superare le competenze di oggi, le competenze conosciute, "studiare" cose nuove;
- rischiare il coraggio della fiducia e della cooperazione nelle relazioni di lavoro;
- esprimere creatività, innovazione, propositività nelle idee e nelle relazioni;
- elevare lo "sguardo" dall'operatività quotidiana, verso l'esterno, verso gli altri Settori, verso il "volto" di chi incontro.

Seguendo queste "piste" di possibile cambiamento, la ricerca di un nuovo umanesimo ci suggerisce come primo passo proprio questo: "uscire fuori", incamminandoci sulla via dell'apertura.

5. Concludendo: quale contributo può dare la Psicosintesi al mondo del lavoro, in tempi di trasformazione?

La chiusura di queste riflessioni, in questo Congresso rivolto al futuro della Psicosintesi, non può che essere una domanda. **Quale contributo può dare e vuole dare la Psicosintesi al mondo del lavoro**, quale stimolo e quale capacità di elaborazione e di proposta saprà esprimere per contribuire a diffondere l'utopia di cui abbiamo parlato? Un nuovo umanesimo nelle organizzazioni di lavoro, una riscoperta del valore delle relazioni sul lavoro, un impegno ad "abitare la vita", in un luogo, il lavoro, che rappresenta per ciascuno una possibilità di espressione, di identità, di autorealizzazione, di sostegno, di evoluzione?

Per essere concreti, le riflessioni di chiusura si rivolgono alla **realtà italiana della Psicosintesi** e del mondo del lavoro, realtà per noi più conosciuta.

Partiamo allora da una constatazione, nei limiti della conoscenza posseduta: in Italia, a differenza dei Paesi anglosassoni, il mondo del lavoro conosce pochissimo la Psicosintesi e, viceversa, possiamo dire che anche la Psicosintesi italiana ha dedicato un'attenzione assai limitata al lavoro, alle organizzazioni ed alle problematiche di gestione connesse.

Dobbiamo partire da qui: uscire fuori dalla prospettiva prevalentemente clinica o culturale, entrare in un mondo più "hard" com'è quello del lavoro, affrontare tutte le contraddizioni che oggi evidenzia. Ma soprattutto conoscersi reciprocamente.

Per questo nella realtà italiana risulta indispensabile **attivare e rafforzare un dialogo** con alcuni **protagonisti** chiave che intervengono direttamente o indirettamente **nelle realtà di lavoro**, pensando innanzitutto al mondo delle imprese – ma non solo – ed al mondo professionale degli psicologi e dei counsellor, come professionisti di riferimento.

In concreto si tratta di proporre un dialogo da parte della Sipt, dell'Istituto e dei Centri di Psicosintesi presenti sul territorio, con:

- le Associazioni di Categoria e di rappresentanza dei lavoratori, dei datori di lavoro;
- l'Ordine degli Psicologi, la Siplo (Società Italiana di Psicologia del lavoro e delle Organizzazioni), le Associazioni professionali di riferimento;
- l'Università, con particolare riferimento alle Facoltà più vicine ai temi trattati: Psicologia, Scienze della Formazione, Sociologia, come luogo di ricerca e di insegnamento delle competenze necessarie.

Inoltre, come è stato già ricordato, la **Psicosintesi** saprà esprimere tutto il suo valore e le sue potenzialità, anche nel mondo del lavoro, se saprà essere a sua volta **"aperta" e disponibile al confronto**, soprattutto con **modelli, metodologie ed esperienze affini**. In questa prospettiva si suggeriscono due modelli di riferimento con cui confrontarsi, per realizzare comunità, organizzazioni e relazioni di lavoro più improntate alla partnership. Sono i modelli cui si è fatto cenno in apertura e che appaiono particolarmente stimolanti per un confronto psicosintetico:

- Il **Modello Comunicativo Evolutivo** elaborato da Maria Gina Meacci, psicoterapeuta italo-argentina. Questo modello si fonda sul presupposto che l'obiettivo esistenziale di tutte le relazioni è l'evoluzione, sempre è possibile imparare dalle nostre relazioni. In questa prospettiva, lavora in particolare sulle condizioni che facilitano l'evoluzione o, viceversa, sulle condizioni che creano involuzione¹⁵.
- La **teoria della trasformazione culturale**, elaborata da Riane Eisler, antropologa americana; questa teoria si fonda su una visione olistica della società e della relazione fondante, rappresentata dai rapporti esistenti tra uomini e donne. In particolare, sostiene che sotto l'apparente grande differenza delle culture umane si celano due modelli base di società: il modello basato sul dominio ed un modello basato sulla mutualità e sulla partnership¹⁶.

Entrambi questi modelli si pongono come un'opportunità di dialogo e di ricerca certamente in sintonia con la visione della persona che la Psicosintesi esprime.

Nella **prospettiva di ricerca e di dialogo** più sopra richiamata, i temi più specifici, propri della Psicosintesi, che sono particolarmente "presenti e sensibili" nelle realtà di lavoro possono così essere definiti: il significato del lavoro e le scelte di vita; la volontà; l'io molteplice e le sub personalità in rapporto ai ruoli ricoperti; il modello ideale, la visione, le potenzialità; le tecniche psicosintetiche più in sintonia e più utilizzabili nei contesti organizzativi; il counselling psicosintetico nelle organizzazioni di lavoro; la leadership impostata su presupposti di "servizio", basata su gentilezza e cooperazione per generare valore.

Inoltre, in una **prospettiva più progettuale e concreta**, si tratta di dar vita e realizzare, nell'ambito della SIPT e della Scuola di Counselling in particolare, proposte ed iniziative di consulenza, formazione, ricerca, sensibilizzazione e diffusione culturale finalizzate a valorizzare il modello, le tecniche e i percorsi propri della Psicosintesi nel mondo del lavoro e delle organizzazioni. Proposte e servizi rivolti a due specifici ambiti di riferimento:

- **Alle organizzazioni ed alle persone per il ruolo ricoperto** e per le responsabilità assunte, finalizzando l'intervento ed i servizi offerti alla gestione dei processi di lavoro, alla realizzazione dei cambiamenti auspicati, all'interpretazione coerente del ruolo e delle responsabilità affidate, alla gestione evolutiva di relazioni e rapporti, allo sviluppo di competenze adeguate, al lavoro in team.
- **Alle persone, come individui e soggetti che lavorano**, per le attese, i problemi, le potenzialità che il lavoro pone, per l'ampio spazio di tempo che occupa nella vita di ciascuno. Ciò significa offrire consulenza e servizi alla persona collegati alle attese ed alle aspirazioni, al significato del lavoro, alle motivazioni personali ed alle scelte lavorative, alle relazioni, al benessere ed alla salute, all'affrontare momenti di crisi e di stress personale, al conciliare esigenze di carriera con esigenze familiari, alle potenzialità possedute, alla volontà, ecc.

Pur nella parzialità di queste riflessioni conclusive, **la strada che deve intraprendere la Psicosintesi italiana** se vuole dare un contributo attivo ai processi di trasformazione e cambiamento che il **mondo del lavoro** oggi pone è una strada che richiede visione e volontà, apertura al confronto, disponibilità e curiosità ad "uscir fuori" dai propri confini e soprattutto concretezza e progettualità.

Questa strada potrà contribuire ad alimentare quell'utopia già descritta che ci interpella tutti a riscoprire il valore delle relazioni sul lavoro come possibilità di espressione, di autorealizzazione, di evoluzione, un'utopia che potrà contribuire a trasformare la "competizione individualista" di questi anni in una nuova forza basata sulla gentilezza,

¹⁵ E. Mardaras, "Complessità ed evoluzione nelle relazioni di lavoro", Ed. Associazione Due Fiumi, 2015, Firenze.

¹⁶ R. Eisler, Op. Cit.

sulla cooperazione, sulla partnership attraverso la quale riscoprire, anche sul lavoro, la nostra vera essenza: **essere umani**.

Infine, pensando al tema del Congresso – Psicosintesi e futuro – possiamo concludere questa riflessione con un pensiero di **Antonio Gramsci**: *“L’unico modo di prevedere il futuro è cercare di unire gli sforzi e costringerlo ad essere come lo vogliamo”*. Questo invito si rivolge innanzitutto a noi che siamo presenti in questo Congresso e a tutte le differenti “anime” della Psicosintesi, ai diversi protagonisti della realtà professionale, culturale e territoriale psicosintetica, affinché insieme, unendo gli sforzi, si possa “costringere” il futuro della Psicosintesi ad essere come lo vogliamo.