

“Non vi è alcuna strada che porta alla pace: la pace è la via”

(Gandhi)

TRASCENDERE..... CON CREATIVITA’

di **Angela Dogliotti Marasso**

Il conflitto è una realtà che tutti conosciamo direttamente.

Se proviamo a esprimere le percezioni che abbiamo del conflitto attraverso un **brainstorm**, possiamo far emergere facilmente le connotazioni che questa parola assume per noi, i sentimenti ad essa collegati, le immagini, gli atteggiamenti che appartengono alla sua area di significato:

malessere per divergenza di idee e di valori, disagio, imposizione, senso di impotenza, rabbia, volontà di affermazione, delusione, frustrazione, indignazione, contrasto di interessi, violenza fisica e morale, disorientamento, insofferenza, provocazione, disadattamento, incomprensione, ansia, introversione, stress ...

Sono presenti, come si può vedere, diversi elementi della costellazione del conflitto, ma quello più ricorrente o comune alle diverse voci emerse è il senso di sofferenza e disagio, evocato in vari modi dalle parole chiave collegate al conflitto.

Le tipologie e i livelli di conflitto possono essere diversi, così come diverso è il grado di intensità di essi; si può infatti configgere per divergenza o per concorrenza, per imitazione o per ostacolamento; il conflitto può essere fisiologico o “patologico”, implicante solo delle persone o anche delle strutture, può dispiegarsi a livello micro, meso o macro, ed essere più o meno profondo, ma ciò che caratterizza ogni tipo di conflitto è il disagio che da esso scaturisce. Se c’è disagio e sofferenza, c’è conflitto. Disagio e sofferenza sono sintomi inequivocabili di conflitto (mentre può esserci una controversia che non provoca sofferenza, e che dunque non rappresenta un conflitto).

Accogliere il disagio del conflitto

Allora partiamo da qui.

Dicendo cosa **non** è un approccio nonviolento ai conflitti.

Non è **sopportare il disagio passivamente, cercare di nascondere** per non affrontare il conflitto; non è **soffocare la propria rabbia**, cercando di essere “gentili”, di non “esplodere”, di controllarsi; non è, insomma **non ascoltare i propri sentimenti., la sofferenza e il disagio, per non reagire violentemente.**

E’, invece, proprio al contrario, partire da questa sofferenza, per prenderne coscienza, per accoglierla, come un’esperienza da elaborare.

Ciò significa , in primo luogo, **accettare il conflitto** come parte ineliminabile della vita, saperlo tollerare dentro di sé, dentro il proprio gruppo, nel cuore della propria realtà, per non rischiare, cercando di espellerlo da sé, di proiettarlo su di un “nemico” esterno, utilizzando un meccanismo di “difesa” in realtà molto poco funzionale nei contesti abituali della nostra vita quotidiana, personale e collettiva.

Distinguere tra FORZA, VIOLENZA, AGGRESSIVITA', CONFLITTO

In secondo luogo significa operare una separazione tra violenza e conflitto, molto spesso associati nella nostra esperienza , distinguendo, nel conflitto, la forza dall'aggressività e dalla violenza.

Fondamentale è, infatti, imparare a riconoscere la **violenza**, nelle sue varie forme: diretta, strutturale, culturale, presente nei comportamenti dei singoli e dei gruppi, nelle strutture e nelle istituzioni, nelle relazioni e nelle mentalità; essa, che sia intenzionale o meno, ha sempre effetti distruttivi verso persone, gruppi, sistemi viventi, a livello fisico o psicologico, in modo diretto o indiretto.

All'opposto della violenza, invece, la **forza**, che nel senso comune ha un significato più neutro, essendo un termine usato sia in senso negativo, come nell'abbinamento “forza brutta”, sia in positivo, come quando si parla di “forza morale”, si può intendere come un'energia che nella cultura della nonviolenza assume la connotazione positiva di **assertività, combattività nonviolenta**, cioè della scelta consapevole di contrastare la distruttività della violenza senza usare una violenza speculare, mimetica; come capacità, cioè, di affermare costruttivamente le proprie ragioni e i propri valori contestualmente al riconoscimento delle ragioni e dei valori dell'altro, o di lottare con la nonviolenza quando sia necessario contenere la violenza dell'avversario e affermare diritto e giustizia violati.

L'**aggressività**, infine, si colloca in questo contesto come un “andare verso” (“adgredior”), che può assumere le caratteristiche della reazione vitale, innata e inconsapevole, orientata alla vita e alla sopravvivenza (quella che E.Fromm chiama “aggressività benigna”), o dell'azione distruttiva , culturalmente codificata, assimilabile alla violenza (l'”aggressività maligna” di cui parla Fromm).

Sette premesse per un approccio nonviolento

Quanto al conflitto, esso contiene in sé il rischio della violenza, ma anche la possibilità di essere un'occasione di crescita, una risorsa.

Come tutte le crisi, infatti, esso può evolvere in senso positivo, portando ad una ristrutturazione delle relazioni e ad un riequilibrio, oppure può degenerare in una spirale di violenza distruttiva.

E', questa, la prima delle **premesse** per uno sguardo diverso sul conflitto (J.Galtung): se il conflitto può essere **fonte sia di violenza, sia di crescita**, decisivo è il **modo** in cui lo si affronta, il modo in cui la crisi è elaborata.

La seconda premessa sottolinea il fatto che il conflitto è un **processo interattivo**: il modo in cui agisce ciascuna delle parti , influenza il modo di reagire delle altre,

perciò la responsabilità dell'andamento del conflitto è condivisa: nessun singolo attore detiene tutta la responsabilità.

A ciò si collega la terza premessa: la responsabilità del modo in cui un conflitto evolve risiede nelle scelte compiute dai singoli attori; per una trasformazione nonviolenta del conflitto è importante che **ciascuno** affermi il proprio **potere/responsabilità**, che **ciascuno** scopra il potere di cui dispone e impari ad usarlo correttamente, anche quando gli sembra di non averne, di dover subire, di essere impotente.

La quarta premessa sottolinea il carattere di **reversibilità** che deve avere ciascuna scelta operata nell'ambito del conflitto, la sua correggibilità, essendo l'errore sempre possibile.

Secondo la quinta premessa, ricercare **fini comuni** in un conflitto porta a sviluppare elementi di **cooperazione** e a contenere la competizione, innescando una spirale costruttiva, anziché distruttiva.

Vale la pena, infine, soffermarsi brevemente sulla sesta premessa: **nessuno possiede la verità, ciascuno la ricerca nel dialogo**, che rappresenta il cuore della filosofia della nonviolenza e che si collega strettamente alla settima premessa: **il rifiuto della violenza**.

Per Gandhi, come ha ben chiarito G.Pontara (1973), la verità si presenta in molte dimensioni: nella dimensione contingente e soggettiva, per cui “la verità è ciò che crediamo vero in un dato momento”¹, a seconda del particolare aspetto che ci è dato conoscere in quel contesto, o del punto di vista dal quale ci poniamo, essa è sempre parziale e relativa; nella dimensione assoluta, sovrastorica, oggettiva, essa è una realtà che trascende ogni singolo essere, che continuamente la ricerca, senza mai raggiungerla, perché “la verità è Dio”, “un Dio che Gandhi tende a identificare come unità di tutta la vita che pulsa nell'universo”.

Dalla presa di coscienza di questa unità, che è “onnipresenza di Dio”, nasce il rispetto per la vita, mentre la violenza rappresenta la rottura di questa stessa unità. Si potrebbe dunque interpretare il satyagraha, o forza della verità, come forza di ciò che abbiamo in comune, al di là delle differenze, di ciò che ci unisce ed è vero al di là di noi stessi, di ogni realtà singola e interesse particolare, ciò che ci rende perciò interdipendenti, che costituisce il nostro inter-essere.

A questo livello più profondo si può comprendere come sia possibile mantenere l'apertura alla verità dell'altro mentre si porta avanti contemporaneamente la lotta più convinta e decisa contro una situazione di ingiustizia o di oppressione attraverso il satyagraha, che contrastando la violenza con una forza diversa e distinguendo tra persona e struttura tende a “liberare” anche l'avversario dalla sua stessa violenza e a interrompere il flusso che la alimenta.

Dunque affermare che “nessuno possiede la verità” non significa assumere la prospettiva del relativismo culturale, ma piuttosto recidere alla radice ogni legittimazione alla scelta irreversibile della violenza, fatta in nome di verità umane, sempre contingenti e relative. Se la Verità ci trascende, se non possiamo intravederla che sotto forma dell'unità che rappresenta il nostro inter-essere, la forza che usiamo

¹ G. Pontara, Introduzione a M.K.Gandhi, Teoria e pratica della nonviolenza, Einaudi, Torino, prima ed.1973, seconda edizione, 1996 Tutte le citazioni riportate sono tratte dal paragrafo 3, pag.XLIX-L

per affermarla non può avere il segno della violenza distruttiva, ma piuttosto quello della combattività nonviolenta.

Tutte queste premesse ci dicono che nell'approccio nonviolento al conflitto l'accento è posto sul **processo**, perché, secondo uno dei principi fondamentali della nonviolenza, l'unità tra mezzi e fini, la soluzione che scaturirà dall'elaborazione di una crisi conflittuale sarà omogenea al tipo di processo messo in atto per raggiungerla.

Elementi di analisi

Fatte queste premesse, che costituiscono nel loro insieme lo sguardo della nonviolenza sul conflitto, si può accennare ora, nello spazio ristretto di un discorso introduttivo, a qualche elemento di analisi, utile per comprendere meglio la realtà del conflitto, nella prospettiva di una sua trasformazione nonviolenta.

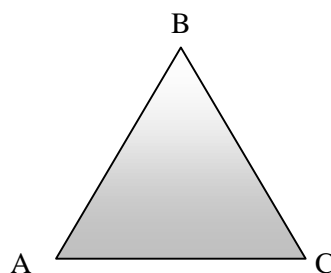
Mi limiterò a mettere in luce tre aspetti:

- a- l'articolazione del conflitto
- b- b1, le strategie di approccio e i processi di "risoluzione";
b2, la lotta nonviolenta nella trasformazione dei conflitti
- c- dinamica delle relazioni conflittuali

a-l'articolazione del conflitto

Si può definire conflitto uno scontro tra soggetti diversi, originato da incompatibilità di scopi, interessi, bisogni, valori...; a questa contraddizione di base sono collegati i comportamenti conflittuali, l'interpretazione della situazione e i vissuti soggettivi delle parti coinvolte.

Perciò, come un triangolo, un conflitto si articola in tre vertici: il vertice C, che individua la contraddizione, cioè l' "oggetto del contendere" tra le parti ; il vertice "soggettivo" A, che costituisce l'insieme delle rappresentazioni, delle percezioni, dei sentimenti e dei vissuti originati nelle parti dalla situazione conflittuale (o che hanno contribuito a innescare o sviluppare il conflitto); il vertice B, che esprime il comportamento visibile, manifesto delle parti (che può anche non essere chiaramente esplicitato, nel caso in cui i sentimenti negativi scaturiti dalla contraddizione siano rivolti verso se stessi , anziché verso l'altra parte), attraverso il quale si rende manifesta anche la violenza presente nel conflitto.



In ogni conflitto è importante individuare questa struttura-articolazione fondamentale, anche se non sempre è facilmente riconoscibile, e osservarne le dinamiche nel tempo: prima, durante, dopo l'interazione conflittuale.

Individuare e mettere in luce, ad esempio, il versante soggettivo del conflitto, che, a differenza del comportamento, non è visibile, è importante, perché spesso proprio lì nascono i meccanismi che portano all'escalazione violenta, come ben evidenziano Arielli-Scotto. Poiché infatti ciascuno ha la tendenza a mantenere coerente il proprio sistema di credenze (teoria della dissonanza cognitiva, Festinger, 1957) e a interpretare i messaggi in maniera conforme alle proprie aspettative ("wishful thinking"), se non è possibile "interpretare le informazioni nuove in maniera coerente con le credenze acquisite, si tende a dare dei fatti un'interpretazione che richieda il minor cambiamento possibile del proprio sistema di credenze"², cioè a percepire selettivamente le informazioni in modo tale da confermare la propria visione delle cose. Se ciò avviene in una situazione conflittuale già contraddistinta da forti sentimenti negativi è facile comprendere come possa comportare distorsioni, attribuzioni indebite, consolidamento di pregiudizi, "conferme" di sospetti e diffidenze, e perciò contribuire non poco a incrementare la sfiducia, il risentimento, l'odio, e ad alimentare così la spirale della violenza.

Di solito, poi, si prende in considerazione un conflitto solo quando esplode, cioè quando la violenza si esprime in comportamenti di aggressione, di ribellione, di ritorsione, quando essa è cioè già nella fase "attiva", di "guerra guerreggiata", si potrebbe dire, utilizzando l'immagine della guerra come prototipo del conflitto violento. Non si prendono in considerazione le altre due fasi, quella del "prima" e quella del "dopo", cioè quella che precede lo scoppio violento e ha in gestazione le ragioni profonde del conflitto e quella che segue l'escalazione, fino al culmine e ne porta le conseguenze. Ma quando un conflitto si manifesta non è che l'espressione di una situazione problematica precedente, che può avere alla sua origine uno o più livelli di violenza:

² Arielli E.-Scotto G., I conflitti. Introduzione a una teoria generale, B. Mondadori, Milano, 1998., pag.42

- una cultura che giustifica, legittima, esalta o perpetua la violenza, concepisce il conflitto come scontro avente per esito finale un vincitore e un vinto (**violenza culturale**);
- delle strutture che esercitano, promuovono, istituzionalizzano la violenza sotto forma di repressione, sfruttamento, alienazione, costrizione, separazione, gerarchizzazione (**violenza strutturale**), da cui spesso scaturisce la **violenza diretta**;
- degli “attori” attratti dalla violenza e con disposizioni interiori che facilitano i comportamenti violenti (diffidenza, astio, pregiudizio, identità chiuse e contrapposte...)

E' in questo retroterra che mettono le loro radici i conflitti di base; se sono trascurati, facilmente degenerano.

Nella fase di conflitto aperto la violenza viene usata per controllare l'altro e imporgli i propri obiettivi; si scatena come risposta alla frustrazione, scaturisce dall'astio e dalla ribellione, o rappresenta la risposta simmetrica che si propaga per imitazione, spostando il conflitto a livello di relazione e perdendo di vista l'oggetto, avviando così il conflitto sulla strada del meta-conflitto (il conflitto è un'opportunità per mostrare coraggio, per conseguire onore e gloria, per ingaggiare una lotta di potere, per vendicarsi della violenza subita).

La fase successiva alla violenza può facilmente tornare ad essere il “prima” di una nuova escalation, in una spirale senza fine, se il conflitto non è stato trasformato e/o risolto.

I traumi e i lutti subiti possono innescare, se non sono rielaborati, un processo di perpetuazione dell'odio che viene impresso nella memoria collettiva e trasmesso di generazione in generazione, e che può essere facilmente strumentalizzato, quando serve, a fini di potere; la violenza agita ha come conseguenza quella di accrescere anziché diminuire il potenziale di distruttività presente nelle culture, nelle strutture, negli individui, attraverso la spirale della vendetta e il desiderio di gloria.

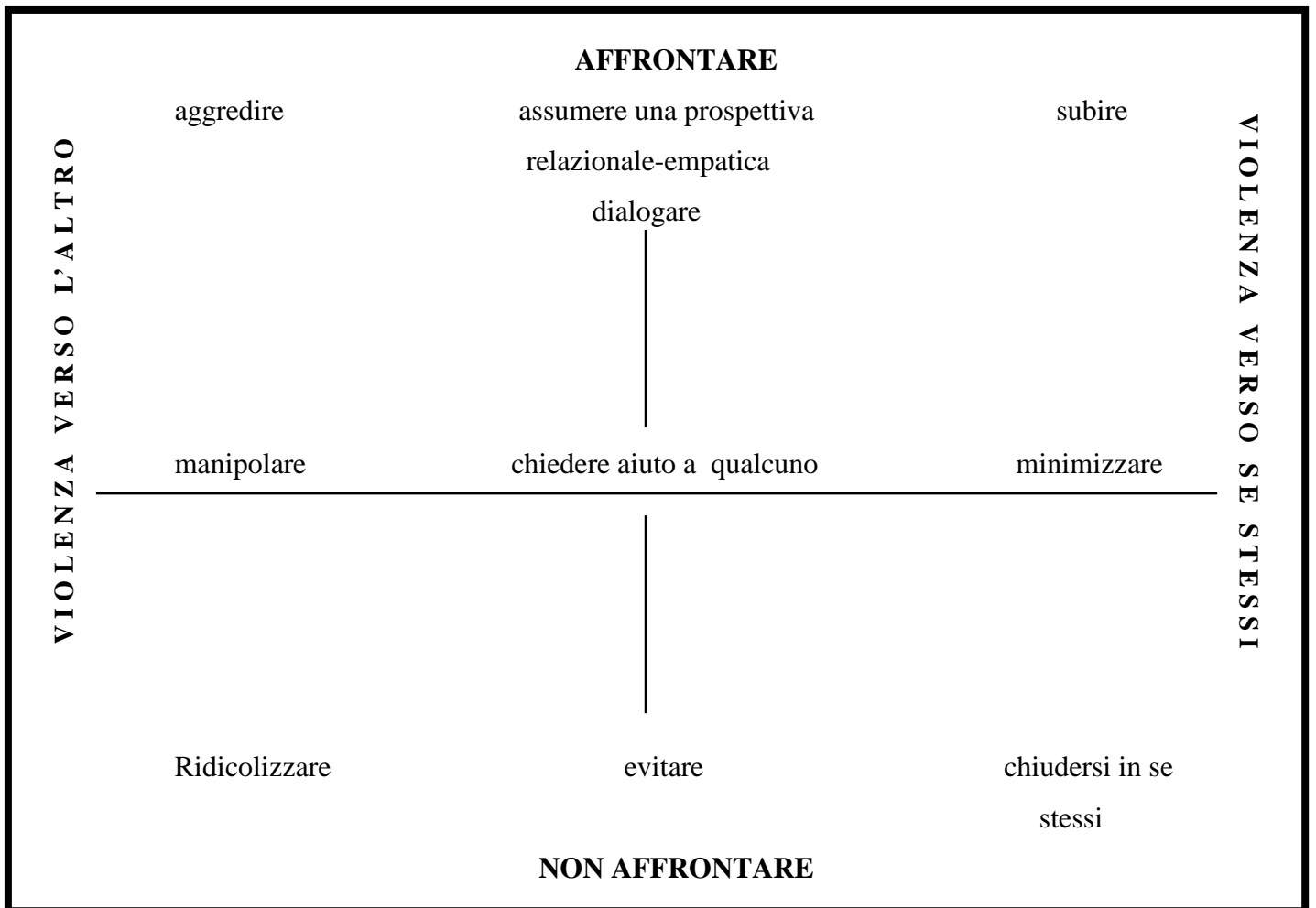
Dopo la guerra la pace è più difficile: la pace intesa non come assenza di conflitto (anche una società distrutta, morta è senza conflitti), ma come **ricostruzione** di

rapporti, **riparazione** di danni e ferite materiali e morali, **risoluzione** dei conflitti originari sottostanti, **riconciliazione** tra le parti, come processo di riumanizzazione dei rapporti, lacerati dalla violenza.

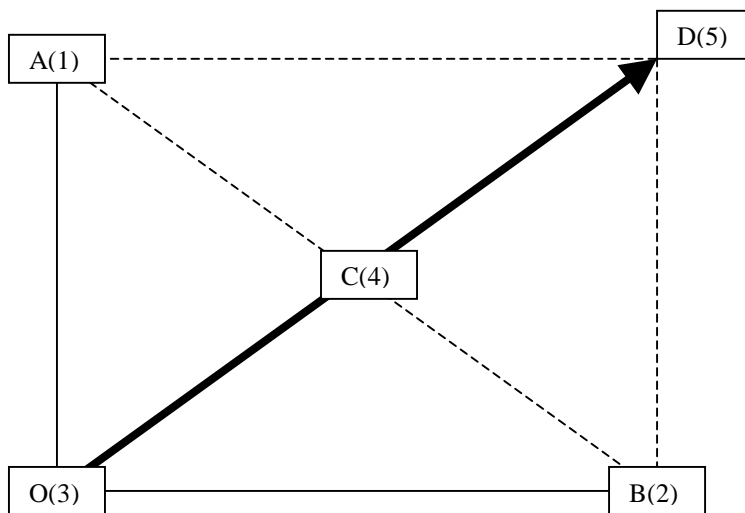
b1- atteggiamenti e strategie personali di fronte al conflitto e processi di risoluzione

Ciascuno di noi, sulla base di esperienze passate, tipo di personalità, contesto specifico tende a privilegiare certi modi di porsi nei conflitti, rispetto ad altri.

Lo schema seguente incrocia le variabili “violenza verso l’altro” e “violenza verso se stessi” con le variabili “affrontare” e “non affrontare”, facendo emergere nove delle più comuni strategie di approccio personale ai conflitti:



Alcune di queste portano più facilmente a una trasformazione nonviolenta dei conflitti (quelle sull'asse centrale), altre tendono a soluzioni del tipo “io vinco, tu perdi” o viceversa, che sono rappresentate nel seguente diagramma di Galtung:



Un processo nonviolento di trasformazione dei conflitti, mira ad andare “al di là”, a “trascendere” il conflitto così come si presenta, a ricontestualizzarlo secondo una prospettiva nuova, che scaturisce da un processo di interazione creativa e costruttiva tra le parti in gioco e che può anche portare all’ampliamento degli attori coinvolti.

Lo schema evidenzia come nella soluzione 1, A ottiene il 100% e B nulla; nella soluzione 2 è B che ottiene il 100% e A nulla. A questo risultato si può giungere anche attraverso una sentenza che stabilisce ragioni e torti delle parti. Nel punto 0 c’è lo status quo, la rinuncia a trovare una soluzione (3); nel punto C (soluzione 4) c’è il compromesso ottimale: 50% ad A e a B, con tutte le varianti più riduttive che si possono verificare nell’area del triangolo AOB, sull’asse O-C; nel punto D (soluzione 5) c’è la soluzione nonviolenta ottimale, cioè il 100% sia ad A, sia a B: entrambe le parti ottengono il massimo del risultato, con tutte le varianti più riduttive, ma pur sempre migliori del semplice compromesso, dell’area ABD.

Mentre la violenza tende a portare alle soluzioni 1 e 2, nelle quali una parte prevale sull'altra (gioco a somma zero: uno vince, l'altro perde), o all'immobilismo dello status quo (3), il **negoziato** può condurre al compromesso (4), il **dialogo** tende a condurre alla soluzione nonviolenta (5; gioco a somma positiva: win-win, entrambi vincitori), che trascende il conflitto e definisce una nuova situazione.

b2- la lotta nonviolenta nella trasformazione dei conflitti

Mentre in ogni tipo di conflitto la ricerca del dialogo è sempre valida, nel senso che almeno a livello di disponibilità essa deve sempre essere presente, in una prospettiva nonviolenta, per poter riprendere in qualsiasi momento a ritessere anche il rapporto più lacerato, in certe situazioni la cooperazione o non è immediatamente possibile o lo è solo parzialmente, su singoli aspetti, quelli che Giuliano Pontara (1973), riprendendo l'esperienza di Gandhi, chiama "fini sovraordinati" cioè gli obiettivi intermedi che è interesse comune di entrambe le parti raggiungere, per ottenere i quali dunque esse sono disposte a cooperare.

Sono questi, ad esempio, i conflitti squilibrati, in cui c'è una parte più forte, che vuole imporre i propri obiettivi, e una più debole, che rischia di subire e di non poter affermare le proprie ragioni.

In questo caso, se la parte più debole cooperasse farebbe il gioco della parte più forte e non difenderebbe i propri scopi, interessi, bisogni.

Si aggiunga che spesso questa è anche la situazione in cui ragioni e torti non sono equamente divisi, ma c'è una palese ingiustizia, sfruttamento, violenza a carico della parte più debole.

In simili casi, il conflitto si può trasformare attraverso una strategia di lotta nonviolenta (quella che Gandhi ha chiamato strategia satyagraha, o "forza della verità"), la quale prevede la messa in atto di forme di lotta che escludono la violenza, ma implicano la **non-collaborazione**, la **disobbedienza civile**, la **sottrazione del consenso**, per togliere potere all'avversario e indebolirlo.

Un aspetto importante di questa strategia è quello che Gene Sharp (1984) chiama lo “ju-jitsu politico”, cioè lo sbilanciamento del più forte che si ottiene attraverso l’alleanza del gruppo oppresso con una **terza parte** presente nel gruppo oppressore, che in tal modo prende le distanze dalla parte più forte e rafforza quella più debole. Si pensi, ad esempio, a quanto è avvenuto durante la guerra del Vietnam: il movimento contro la guerra, cresciuto progressivamente all’interno degli USA, la parte belligerante più forte, ha svolto un ruolo di terza parte indebolendo la compattezza degli Stati Uniti nella guerra, introducendo così difficoltà e dissensi nella “propria” parte, riequilibrando in questo modo il rapporto di forze a vantaggio dell’altra parte, situazione che ha contribuito alla decisione USA di sospendere la guerra.

Galtung (1989) attribuisce alla presenza di terze parti una sorta di mediazione con funzione di avvicinamento tra gli avversari, nelle forme dell’ ”altro in sé” e del “sé nell’altro”.

Il “sé nell’altro” si ha quando si rompe la polarizzazione rigida amico/nemico e una parte nell’ambito del gruppo che usa violenza solidarizza con chi la subisce. “Il gruppo che si distacca dalla parte violenta e diventa alleato di chi lotta con la nonviolenza-anche se questo, formalmente, sarebbe suo “nemico”- è appunto il “sé nell’altro”, che svolge un ruolo fondamentale di mediazione nella ricerca di un accordo”³

L’”altro in sé” si ha invece quando “almeno una parte del gruppo che lotta con la nonviolenza è visto dall’avversario come simile a sé”⁴

E’ il caso, ad esempio, delle mogli ariane di ebrei tedeschi, sotto il nazismo. Come ricorda Galtung (1987), tra febbraio e marzo 1943, a Berlino, ci fu una dimostrazione pubblica, inscenata da donne tedesche il cui marito era stato imprigionato perché ebreo, che si concluse con un clamoroso successo.

“Erano centinaia ad occupare Rosenstrasse, dalla mattina presto alla sera tardi. Venivano spinte via, ma poi ritornavano e non si spaventavano di fronte alle minacce

³ L’Abate A, Struttura sociale e pregiudizio: una ipotesi e le sue verifiche empiriche, in M.Delle Donne (a cura), Relazioni etniche: stereotipi e pregiudizi, EDUP, Roma.1998

⁴ L’Abate A, op. cit.1998

più terribili. Come si narra in un altro resoconto “la loro coraggiosa tenacia fu decisiva per il nostro destino. La Gestapo cedette alla dimostrazione e dieci giorni dopo i cancelli furono aperti”...

“Questa storia invita, naturalmente, ad una riflessione molto importante. Questi ebrei erano “diversi” dagli altri per il fatto particolare che c’erano degli “ariani” che si prendevano cura di loro, li amavano a tal punto, per di più, da essere disposti a rischiare la propria vita per loro in una dimostrazione nonviolenta in Rosenstrasse. Che cosa sarebbe accaduto se il resto dei tedeschi avesse fatto lo stesso a favore di tutti gli altri ebrei, con una sufficiente carica di simpatia e di empatia?”⁵

c- dinamica delle relazioni conflittuali

In quali modi si manifesta la violenza in una relazione?

Secondo Patfoort (1992), una relazione è connotata da violenza quando assume il modello M/m (Maggiore/minore), quando cioè, in una situazione di divergenza, ciascuno presenta il proprio comportamento, i propri punti di vista come migliori di quelli dell’altro, ciascuno vuole avere ragione, dominare, vincere. Da una parte (M) c’è **abuso** di potere; dall’altra (m), c’è il **non uso** del proprio potere . L’imposizione di una parte sull’altra può provocare diversi tipi di reazione:

- la ribellione della parte che è stata messa in posizione m, che cerca a sua volta di assumere la posizione M, dando luogo ad una crescita di intensità del conflitto;
- una interiorizzazione dell’aggressività da parte di chi ha subito che, invece di rivoltarsi contro l’altro, rivolge l’aggressività verso se stesso, dando luogo alle diverse forme di di auto-distruttività;
- uno spostamento dell’aggressività da parte di chi ha subito, verso terzi, dando luogo alla “catena della violenza” (v. schema)⁶

⁵ Galtung J., Gandhi oggi, EGA, Torino, 1987,p.73

⁶ Patfoort P., Nonviolenza. Un modello, in “école”, n.73, dic.1999

Una relazione violenta di questo tipo può assumere diverse modalità e connotazioni:

- La svalorizzazione dell'altro che deriva da un atteggiamento di superiorità nei suoi confronti (gerarchizzazione, svalutazione, negazione...);
- La pretesa di fare l'altro simile a sé, annullando le differenze e assimilandolo ai propri schemi, senza comprenderne e rispettarne la diversità (costrizione, controllo, dominio...);
- L'exasperazione delle differenze, la proiezione sull'altro di tutto il negativo che si rifiuta in sé (categorizzazione "noi/loro", pregiudizio, colpevolizzazione, deumanizzazione...);
- L'exasperazione della competizione con l'altro, fino a sentirlo come pericolo da eliminare (ostilità, paura, logica della guerra...)....

In tutte queste varianti, la violenza alimenta, esaspera e incrementa il conflitto, perché mette a repentaglio l'integrità dei soggetti coinvolti e ne compromette i bisogni fondamentali di sicurezza, identità, autostima, riconoscimento, autonomia, amore..., quando non attenta direttamente alla vita stessa delle persone, come nei macro conflitti o nella violenza diretta giunta al livello dell'aggressione fisica, fino all'uccisione.

E' dunque, quella della violenza, una strada bloccata, perché per questa via il conflitto non può mai essere veramente risolto nelle sue contraddizioni di base, può solo essere represso o apparentemente concluso con una imposizione, ma i problemi che lo hanno originato resteranno latenti e lo faranno riapparire in altri momenti, contesti, modalità.

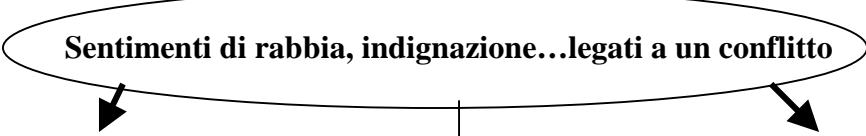
La nonviolenza propone un percorso alternativo che comporta il rifiuto sia di esercitare violenza contro l'altro, sia di subire passivamente la sua violenza (a meno che questo sia, come talvolta avviene in una lotta nonviolenta, un mezzo

consapevolmente scelto per mettere l'altro di fronte agli effetti della propria violenza e "convertirlo" alla nonviolenza), e percorre una terza via centrata sullo sviluppo di una forza diversa dalla violenza per affrontare i conflitti.

Questa forza scaturisce da un insieme di capacità e di attitudini che vanno individuate e sviluppate.

Le competenze necessarie per la trasformazione nonviolenta dei conflitti

In conclusione, si potrebbero sintetizzare in questo modo i due approcci, violento e nonviolento, al conflitto, mettendone in luce conseguenze e competenze:

Relazione di equivalenza: E-E Logica del comprendere	Relazione di violenza: M-m Logica del vincere
	
<p>Gestione delle emozioni attraverso: presa di distanza, elaborazione, simbolizzazione, accettazione</p> <p>spostamento dal MIO punto di vista a quello dell'ALTRO: decentramento, ascolto, empatia: cosa prova? Perché?</p> <p>Comprendere i sentimenti e la sofferenza sia di sé, sia dell'altro</p> <p>Comunicazione, dialogo maieutico</p> <p>Ricerca dei FONDAMENTI e TRASCENDENZA del conflitto</p>	<p>Essere in balia delle proprie emozioni: argomentare per avere ragione, con uso di giudizio, accusa, ricatto...</p> <p>escalation dell'intensità del conflitto: aggressione/vittimizzazione uno vince, l'altro perde</p>

Per passare dall'argomentazione per avere ragione (logica del vincere) alla ricerca dei fondamenti (bisogni, interessi, valori, sentimenti di entrambe le parti) e alla

trasformazione nonviolenta dei conflitti (logica del comprendere), competenze fondamentali sono:

- a - **il decentramento e l'ascolto empatico.** Cosa significa ascolto? Come si può ascoltare in modo profondo?
- b- **una corretta ed efficace comunicazione.** Come si può comunicare in modo nonviolento? Come fare emergere i fondamenti in modo assertivo, senza ferire l'altro? Come esercitare in modo corretto il proprio potere, senza far violenza né subirla?
- c- **la creatività** per trovare strategie che ci consentano di trascendere il conflitto e trovare soluzioni accettabili per tutte le parti.

Sono le tappe che verranno sviluppate in questo percorso.

Non ci sono analisi, classificazioni, studi che possano essere esaustivi, quando si parla di conflitto, nodo intricatissimo e complesso della nostra esperienza.

Si possono solo acquisire alcuni strumenti per cercare di comprenderlo e sviluppare delle specifiche competenze per trasformarlo costruttivamente.

Ogni conflitto ci insegna qualcosa : si procede per tentativi ed errori. Il problema non è tanto “non sbagliare”, il che è impossibile, ma diventare consapevoli degli errori e utilizzarli per cambiare, nella direzione della nonviolenza.

Bibliografia essenziale di riferimento:

F.FORNARI, Dissacrazione della guerra, Dal pacifismo alla scienza dei conflitti, Feltrinelli, Milano, 1969

G.PONTARA, Saggio introduttivo a M.K.GANDHI, Teoria e pratica della nonviolenza, Einaudi, Torino, 1973 e 1996

J.SEMELIN, Per uscire dalla violenza, EGA, Torino, 1985

G.SHARP, Politica dell'azione nonviolenta, EGA, Torino, 3 voll, 1985,1986,1997

A.L'ABATE, Consenso, conflitto e mutamento sociale. Introduzione a una sociologia della nonviolenza, Angeli, Milano, 1990;

P.PATFOORT, Difendersi senza aggredire, EGA 2006

- L. PAGLIARANI, Violenza e bellezza, Il conflitto negli individui e nella società, Guerini e associati, Milano, 1993
- D.WEEKS-A.TRUDER-G.SCOTTO, Cooperazione nel conflitto, Qualevita, 1995
- G.SALIO, Il potere della nonviolenza, EGA, Torino, 1995
- S.SHARONI, La logica della pace, EGA, Torino, 1997
- E.ARIELLI-G.SCOTTO, I conflitti. Introduzione a una teoria generale, B.Mondadori, Milano, 1998
- C.BESEMER, Gestione dei conflitti e mediazione, EGA 1999
- J.GALTUNG, La trasformazione nonviolenta dei conflitti, EGA, Torino, 2000
- J.GALTUNG, Pace con mezzi pacifici, Esperia 2000
- E.CAMINO- A.DOGLIOTTI MARASSO (a cura) Il conflitto: rischio e opportunità, Edizioni Qualevita, Torre dei Nolfi (Aq) , 2004