

Supervisione e consulenza nell'organizzazione cooperativistica, di Giorgio Cavicchioli, Luciana Bianchera, Roma: Armando Editore, 2005, (recensione)

Bruno Vezzani

	<p>Narrare i gruppi <i>Etnografia dell'interazione quotidiana</i> <i>Prospettive cliniche e sociali</i>, vol. 1, n° 1, marzo 2006</p> <p>ISSN: 2281-8960</p>
---	---

Rivista semestrale pubblicata on-line dal 2006 - website: www.narrareigruppi.it

Titolo completo dell'articolo	
Supervisione e consulenza nell'organizzazione cooperativistica, di Giorgio Cavicchioli, Luciana Bianchera, Roma: Armando Editore, 2005, (recensione)	
Autore	Ente di appartenenza
Bruno Vezzani	<i>Università degli Studi di Padova</i>
Pagine 175-179	Pubblicato on-line il 15 marzo 2006
Cita così l'articolo	
Vezzani, B. (2006). Supervisione e consulenza nell'organizzazione cooperativistica, di Giorgio Cavicchioli, Luciana Bianchera, Roma: Armando Editore, 2005, (recensione). In <i>Narrare i Gruppi</i> , vol. 1, n° 1, marzo 2006, 175-179 - website: www.narrareigruppi.it	

IMPORTANTE PER IL MESSAGGIO CHE CONTIENE.

Questo articolo può essere utilizzato solo per la ricerca, l'insegnamento e lo studio privato. Qualsiasi riproduzione sostanziale o sistematica, o la distribuzione a pagamento, in qualsiasi forma, è espressamente vietata. L'editore non è responsabile per qualsiasi perdita, pretese, procedure, richiesta di costi o danni derivante da qualsiasi causa, direttamente o indirettamente in relazione all'uso di questo materiale.

recensione

Supervisione e consulenza nell'organizzazione cooperativistica, di Giorgio Cavicchioli, Luciana Bianchera, Roma: Armando Editore, 2005, pp. 191. Euro 16.00.

Il titolo sembra preannunciare il compito di una lettura strettamente specialistica, quella che si riserva ad un argomento di nicchia. E' certo che più parole si usano per etichettare un tema, più il dettato del titolo porta il lettore a predisporre un dispositivo ottico speciale per inquadrare limitate porzioni di fatti, vicende, pratiche e pensieri da considerare attentamente nella loro specificità. Di fronte al titolo in questione si attiva l'aspettativa del lettore, involontariamente ingenerata dal titolo, che lo attendano schieramenti di minuzie tecniche, pacchetti di suggerimenti pratici, intere impalcature di astute strategie sul come abbia a condursi il consulente o il supervisore in una organizzazione cooperativistica, che, a differenza di tutte le altre, è da supporre presenti strutture e processi tutti da investigare nella loro peculiarità.

La profezia non fa in tempo, però, a formularsi che, ad apertura di libro, viene subito delusa: il vero *focus* dell'opera inaspettatamente risulta essere altro. Non che gli Autori disattendano i loro dichiarati propositi, relegando consulenza e cooperazione sociale ai margini del discorso. Solo che con un perfetto gioco di *triangolazione* (dispositivo comunicazionale di cui, dalla lettura del libro si evince essi siano particolarmente esperti) conducono un affondo deciso al cuore teorico della questione, affacciando un grappolo di interrogativi che investono il nostro modo di porci di fronte all'organizzazione. La mossa consente automaticamente di non imprigionare il lettore nella paventata angustia settoriale dei due ambiti, consulenza e cooperazione, come se fossero da ispezionare con assillo didattico-informativo per estrarre la "sapienza" di un manuale di istruzioni.

L'apertura sulle modalità di approccio alla organizzazione fa entrare molta aria vitalizzante: gli interrogativi che sono fatti girare (come e perché conosciamo l'organizzazione e, conseguentemente, che cosa conosciamo) facilitano l'accredito di una conoscenza dell'organizzazione come intersoggettiva, stori-

camente situata, transitoria, instabile e mutevole, che trova la possibilità di costituirsi come “realtà” solamente nei termini di evento narrativo. Si conosce l’organizzazione quando se ne parla “dimorandovi”, e la si conosce come se ne parla in quel determinato contesto da parte di quegli interlocutori intenzionati a configurare secondo i loro schemi di riferimento “il senso dell’esperienza che ne stanno avendo”.

Molto opportunamente gli Autori evitano “insalate epistemologiche” (l’espressione è di R. Guzzo) e battono sul tasto metateorico della dimensione soggettiva della realtà: “la realtà (...) corrisponde all’esito della costruzione che i soggetti inevitabilmente operano, creando così un mondo che non è dato a priori ma elaborato dal soggetto che lo abita”.

L’assunto della *realtà concettuale* si propone per Luciana Bianchera e Giorgio Cavicchioli come fermo ancoraggio necessario alla articolazione di un organico quadro epistemologico, essenziale per non perdersi quando si incrociano contributi maturati in contesti teorici diversi, accomunabili tutti, però, in un preciso orientamento antropomorfo, antiquantificazionista e antiriduzionista.

Non si tratta di un ozioso gioco teoretico ad uso esclusivamente ornamentale-contemplativo. La sfaccettatura del blocco della realtà concettuale per metterne allo scoperto le nervature costruzionista, ermeneutica e narrativa, consente di affrontare il problema dell’organizzazione, configurandone con risolutezza la *datità* come mobile e cangiante contesto interattivo che genera e conferisce sempre nuovi significati ad una produzione incessante di percezioni, pensieri, pratiche trasformative e relazionali.

Affermare la dimensione culturale dell’organizzazione e parlare di organizzazione come laboratorio simbolico, come “luogo di apprendimento culturale”, è questione di un passo, semplice e naturale, ma che, nell’atto in cui alletta con la seduzione di altri promettenti percorsi e sapidi esiti di indagine, richiede l’apertura a nuove prospettive teoriche da innestare sul tronco dell’assunto fondamentale. I componenti dell’organizzazione non possono essere concepiti parti di un insieme meccanicamente assemblato, atomi sociali inerzialmente mossi dalla cieca logica del tutto: sono attori che si pongono come cellule ermeneutiche. Essi interpretano le interne appartenenze, le loro “socialità sincretiche”, i precedenti valori, le norme e i modelli di socialità e li atualizzano mediando l’individualità in nuovi processi – in nuovi racconti, direi – di identità grupppale, attraverso il duro e controverso lavoro di continua trasformazione simbolica del reticolo relazionale anonimamente e astoricamente concepito dalla organizzazione formale.

Riconoscerla crogiolo di cultura (o di culture) equivale a promuovere l'organizzazione da serie di fatti nominabili nella loro neutra "verità" di cose, a discorso a sequenza narrativa di eventi, incroci soggettivo-oggettivi costantemente (e misteriosamente) indeterminati, instabili, insaturi dal significato fatalmente sempre eccedente e, come tale, privo di *termine* – da intendere sia come fine, sia come atto denotativo, come parola definitoria – perché criteriati dalla possibilità, da quella rischiosa possibilità internamente travagliata dalla insopprimibile prospettiva della impossibilità.

Per illuminare il processo grazie al quale i protagonisti della organizzazione elaborano la loro socialità concretamente e conflittualmente maturata nel contesto lavorativo, i nostri Autori ricorrono – già lo si è anticipato – ad altre chiavi interpretative, che, senza incrinare la primitiva posizione epistemologica, consentono di leggere le dinamiche infrapsichiche e gruppali impegnate nei processi organizzativi. Sono convocati i nomi di Bion, di Jaques, di Foulkes ed è, soprattutto, approfondito – anche grazie all'ampio contributo di Raffaele Fischetti - l'apporto di Pichon-Rivière, di Bleger e di Bauleo.

Di questi incontri a me piace enfatizzare la citazione di Bleger: "Non si entra in un gruppo. Si esce da un altro". L'icastica affermazione può essere assunta come paradossale paradigma della patente sconfessione della logica lineare, quasi emblema dello scarto qualitativo fra i livelli di esperienza per chi affronta, non importa se come attore interno o come consulente esterno all'organizzazione, la navigazione in un mare in cui si stempera la caotica corrente di un fusionalità indiscriminata (propria della gruppalità sintetica) nelle acque di una sofferta integrazione differenziata dell'identità.

Gli Autori doverosamente si dedicano a sgrovigliare le tematiche del potere, della forza e della giustizia, per proporre con precisione la posizione del consulente, la revisione degli schemi di riferimento e l'elaborazione delle modalità di implicazione e di apprendimento con cui avvicinare i contesti che richiamano il servizio di supporto, sia esso di consulenza, o di supervisione o di formazione. L'analisi che essi conducono è accurata e sensibile, soprattutto quando si dispongono a leggere nella delicata situazione di ambiguità e di compromissione propiziata dalla appartenenza del consulente alla stessa organizzazione nella quale sta conducendo l'intervento. Situazione ancor più delicata da trattare se l'organizzazione è di tipo cooperativistico, in cui ci sia da restaurare l'integrazione fra colleghi che stanno soffrendo il temporaneo offuscamento del *sentire comune*. La lettura che Giorgio e Luciana conducono, si fa qui estremamente affinata per il richiamo puntuale, e mai piattamente tassonomico, alla

ricca tipologia dei possibili scogli di conflitto e delle secche di regressione, in cui, più o meno inaspettatamente, è pronta a incagliarsi la segreta dinamica di crescita grupale (anche per coloro che il lavoro comune hanno eletto a pratica quotidiana).

Ciò che, però, costituisce il principale merito degli Autori è l'attenzione alle note di insicurezza, di provvisorietà e di disorientamento che colorano il cammino nell'organizzazione e che il consulente può cogliere, quando, più che attendere a definire regole impeccabili e a distribuire avveduti consigli, si dispone ad ascoltare (anche – e, forse, in primo luogo – in se stesso) il disagio, la sofferenza, la frustrazione del senso di onnipotenza, e a iniziare un'opera di accompagnamento del travaglio di tutti, consulente compreso, per “uscire da un altro gruppo”, quello più fittamente penetrato dalla socialità sincretica che resiste a farsi tramare in una sensata narrazione plurale.

Il capitolo finale, che raccoglie alcuni testi (riflessioni, racconti, evocazioni, immagini) dei fruitori del servizio di consulenza, fa percepire un tragitto verso modi più ricchi, articolati, flessibili *di ordinare la comprensione dell'esistente, del dicibile e del non detto*. Leggendo quegli scritti, si ha la chiara percezione del clima che li ha generati. Si coglie lo stordimento di chi respira un'aria nuova, aspra e inebriante, che stimola a pensare e a sentire sé e l'organizzazione in modo nuovo. Qualcuno ha socchiuso, appena, appena, la porta che dà sulla libertà e tutti, con voci diverse, tra entusiasmi e smarrimenti, ci si stanno provando.

Il supervisore ha motivo di sentirsi in pace con se stesso.

O no?

Ma questo fa parte di un'altra storia.