PUBLICAZIONE: QUADERNI DELL'ASSOCIAZIONE ITALIANA PSICODRAMMATISTI MORENIANI
ANNO X- NUMERO ½ - NOV 2008
(RUBRICA: FORMAZIONE)

ESPERIENZE DI SOCIODRAMMA NEI CENTRI PER L'IMPIEGO DELLA PROVINCIA DI PISA

Creare azione sociale nella ricerca di un lavoro

CHIARA DE MARINO, ANNA RITA PANETTA

■ **Sommario**

Le Autrici, nel solco della tradizione moreniana classica, riportano in premessa i riferimenti della letteratura contemporanea, soprattutto di matrice sudamericana, sul sociodramma e sul suo uso quale strumento di intervento sociale. Viene fornita così una cornice teorica all'esperienza di quattro sociodrammi commissionati dall'Amministrazione Provinciale di Pisa a favore di gruppi di donne di età compresa fra i 30 e 50 anni in cerca di occupazione. L'approccio metodologico e di contesto dei sociodrammi, oltre alla sintesi di quello tenuto a Pontedera, vengono qui illustrati dettagliatamente. I risultati ottenuti, analizzati dagli Autori, sono stati apprezzati quale base per la realizzazione di ulteriori interventi futuri.

The use of Sociodrama in Employment Centres of the Province of Pisa

Creating social action while looking for a job

In the introduction the Authors mention the contemporary literature (mainly from South America and within the classic "Morenian" approach) on sociodrama and its use as a tool of social intervention. This provides a theoretic framework for the four sociodramas supported and financed by the Provincial Administration of Pisa. The project involved groups of unemployed women between 30 and 50 years of age. Methodology and content of the sociodramas, plus the summary of the one held in Pontedera, are fully detailed. The final results of the sociodramas, analysed by the Authors, have formed the basis for further projects.

****

Quando nasce il sociodramma? Siamo in grado di dire quando è nato il termine che indica questo metodo di intervento attivo e profondo, sulle relazioni che si formano tra i gruppi e sulle ideologie collettive (Moreno, ed. it. 2007), ma forse prima ancora della parola è venuta, come psicodrammaticamente accade, l'azione. Il teatro greco, per esempio, o ancora più indietro, perché no?, i nostri progenitori più antichi.

Una suggestione fantastica: il primo sociodramma in una caverna, un gruppo d'irsuti ominidi seduti in cerchio davanti al fuoco, un protagonista che rappresenta scenicamente l'uccisione di una preda, magari con l'aiuto di ego-ausiliari, i compagni che condividono, in uno sharing "grugnito", privo di parole, ma che già esprime un ruolo sociale, quello di cacciatori di una lontana era preistorica.

E' questa poco più di una fantasia provocatoria, ma ciò che vogliamo sottolineare è proprio l'aspetto ontologico di un "essere" e un "fare" che precedono il "sapere" formalizzato di una definizione. Sapere che è comunque in costante divenire, come testimoniato dalla ricerca di sempre più complete e raffinate specificazioni di quella esperienza ancestrale.

A Moreno va riconosciuto il merito di un'intuizione fondante l'epistemologia sociodrammatica, arricchita in seguito da altri Autori – di cui molti latino-americani - che ne hanno seguito, ciascuno con l'apporto del proprio originale contributo, il cammino iniziale.

Moreno (op. cit.) indica nel gruppo il vero soggetto di un sociodramma, ed è proprio il gruppo, nel suo insieme, che deve occupare la scena per rivelare i propri problemi legati a quei ruoli sociali e culturali condivisi che ne governano il comportamento.

Peraltro, come opportunamente specificato da Bustos, è chiaro che comunque "gli aspetti privati di un individuo si riflettono nelle azioni comunicatorie. Però il focus di attenzione si rivolge non alle motivazioni individuali di determinate condotte, ma ai suoi correlati sociali" (Bustos, 2005).

Felix Kellerman (1998) identifica tre tipi di applicazione del sociodramma:

sociodramma di crisi che ha il suo focus sociale nel trauma, nella teoria sociale dell'adattamento e nell'ideale sociale omeostatico. Questo tipo di sociodramma si propone di aiutare il gruppo a meglio affrontare le tensioni sociopsicologiche e a trovare un nuovo equilibrio sociale;

sociodramma politico, incentrato sulla disintegrazione, sulla teoria del conflitto, sull'ideale sociale dell'eguaglianza; è volto a spingere la società nella direzione di una maggiore giustizia ed equità sociale;

sociodramma della diversità, che lavora con i conflitti irrigiditi negli stereotipi, nei pregiudizi, nel razzismo, nella intolleranza, nelle stigmatizzazioni e negli atteggiamenti negativi nei confronti delle minoranze; si propone di rispettare e superare le differenze, rendendo consapevole il possibile sbocco violento dei processi identitari quando si stabiliscono compartimenti di gruppi mutuamente esclusivi ed isolati.

Marra e Costa (2004) propongono il sociodramma come una epistemologia ed una pratica sociale di ricerca-azione, concetto sorto dalla teoria lewiniana del campo. In questo caso il ricercatore, nella sua funzione di conduttore del sociodramma, constata il problema del gruppo in crisi, interviene affinché la collettività ne ampli la sua conoscenza e contribuisce alla ricerca di soluzioni.

Barbier (2002), ancor più radicalmente, parla di *azione-ricerca* in cui il ricercatore interviene in modo quasi militante nel processo, in funzione di un cambiamento i cui obiettivi definisce come "strategia".

Che si tratti di un cammino di trasformazione, concetto presente nella ricerca socio-economica del Sud America, laboratorio di esperienze sociali di avanguardia, è ribadito anche da Zuretti (1995). "Dopo l'enorme evoluzione del concetto di lavoro gruppale che si è avuta negli ultimi anni, è necessario comprendere il processo interno di un gruppo psicodrammatico o sociodrammatico come un continuo di processi individuali e gruppali che si dispiegano e si sovrappongono in una costante spirale di crescita. Spirale che consente lo sviluppo creativo in tutte le sue dimensioni.". Esisterebbe quindi una sorta di dialettica interattiva fra l'individuo e il gruppo e nel gruppo complessivamente inteso, dialettica che può assumere forme percepibili, ma anche non

immediatamente evidenti. Pertanto, prosegue Zuretti, " in questo concetto la matrice gruppale esprimerà nella sua struttura i bisogni individuali nello stesso tempo in cui gli individui manifesteranno costantemente il 'qui e ora' della rete gruppale. In ciascun atto apparirà il co-inconscio nascosto, che è il legame che mantiene l'unità di un determinato gruppo. Tutti i membri che compongono questa particolare matrice in un contesto sociale presentano elementi che hanno bisogno di espressione, elementi provenienti dal processo inconscio provocato dalla situazione sociale vigente che, nel suo misterioso sviluppo, ha coagulato quel gruppo.".

Il gruppo, quindi, è sensore sociale di processi collettivi più ampi e complessi già in essere, e talvolta ancora in gestazione, diventando strumento per una nuova costruzione sociale. In proposito, Malta Neves (2005) rifacendosi ai principi psicodrammatici fondamentali, afferma: "Il lavoro gruppale basato sulla creatività-spontaneità propizia l'intersoggettività, la co-creazione e la co-esperienza dei partecipanti, attraverso il riconoscimento di sé e degli altri. Consideriamo che la solidarietà possibile in questa esperienza relazionale, risultante dalla potenzialità resiliente individuale e gruppale delle reti di convivenza, è uno strumento di costruzione di una nuova comunità.". Malta Neves individua fattori di resilienza su tre livelli: quello di sostegno sociale (*yo tengo*), di abilità (*yo puedo*) e di autostima/fortezza interiore (*yo soy e yo estoy*). Ne consegue come il sociodramma possa, per le sue caratteristiche peculiari, favorire il recupero di risorse, tanto individuali quanto gruppali e/o sociali, per la trasformazione/flessibilizzazione di ruoli stereotipati e cristallizzati, sulla base del principio che "la trasformazione personale dipende dalla consapevolezza del luogo che l'Altro occupa nella mia esistenza" (Malta Neves, op. cit.).

In sintesi, il sociodramma si basa su un'epistemologia sociognomica e ha per scopo il superamento della dicotomia della ricerca quali/quantitativa per privilegiare la partecipazione dei soggetti nell'azione.

Il sociodramma, infatti, è un metodo di ricerca "interventista" che cerca di comprendere i processi di gruppo e si pone nelle sue situazioni-problema per mezzo dell'azione/comunicazione delle persone (Da Penha Nery , Conceicao e Sudbrack , 2004).

Il ruolo del conduttore appare cruciale per la definizione dei conseguenti passi realizzativi.

Sternberg e Garcia (2006) propongono una sequenza per approssimazioni successive del lavoro sociodrammatico. Nella conduzione di una sessione sociodrammatica, il conduttore ascolta le differenti tematiche di riferimento dei membri del gruppo (*open tension systems*). Al di là delle interazioni gruppali e delle affermazioni dei singoli, accade che una questione più rilevante sembri sollecitare in misura prevalente l'interesse del gruppo (*shared central issue).* E' la "shared central issue" che fornisce il focus dell'esplorazione sociodrammatica, ad esempio la paura del successo.

Il conduttore comincia anche a notare che i membri sembrano sperimentare forti spinte all'azione (*act hungers)* volte alla soddisfazione di bisogni e desideri, come la piena assunzione di ruolo o l'affermazione della propria autonomia. Lo scopo di ciascun sociodramma è raggiunto quando il conduttore aiuta appunto i partecipanti a soddisfare gli "act hungers", attraverso, alternativamente, la catarsi (espressione di sentimenti), l'insight (nuova percezione) e il role training (pratica comportamentale). Sempre secondo Sternberg e Garcia, ciò di cui c'è bisogno è un approccio attivo di tipo olistico finalizzato ad ottenere un cambiamento completo. Il sociodramma, secondo le Autrici, è pertanto uno dei più efficienti e, contemporaneamente, più sicuri metodi disponibili per ottenere informazioni nell'area dell'esperienza emotiva psichica, senza porre sotto pressione l'esperienza reale.

Sociodrammi nei Centri per l'Impiego

Nascita di un progetto: il desiderio in forma di azione

Il progetto "Sociodrammi nei Centri per l'Impiego", finanziato dall'Amministrazione Provinciale di Pisa, nasce dall'analisi di un quadro di riferimento da cui risulta come la bassa quota

di occupazione femminile sul totale occupati sia, a livello nazionale e provinciale, significativamente lontana dai parametri europei attualmente rilevati e ancora di più da quelli auspicati dagli obiettivi di programmazione comunitaria.

I fattori all'origine del mancato, o quanto meno vischioso, ingresso sul mercato del lavoro da parte delle donne sono molteplici: dalla presenza di stereotipi discriminanti all'insufficiente supporto nel bilanciamento tra vita professionale e familiare (in concomitanza anche con l'impegno di cura di anziani e bambini quasi sempre a carico della donna), alla mancanza di adeguate e/o aggiornate competenze - specialmente nei segmenti meno scolarizzati – che possano rendere competitiva l'offerta di lavoro femminile.

Questi sono stati finora i "punti critici" principali su cui si era concentrata l'attenzione degli interventi pubblici volti a sostenere, in un'ottica di genere, la presenza delle donne nell'apparato produttivo della società.

Tuttavia, il livello istituzionale locale ha preso coscienza che esiste anche un aspetto trasversale che tocca, indipendentemente dalle qualifiche possedute o dalla disponibilità di servizi alla famiglia, le persone in cerca di occupazione.

In effetti, l'evoluzione in atto nel mondo del lavoro – con la sempre maggiore rilevanza assunta dalle capacità relazionali oltre che meramente professionali – richiede ai soggetti un'attiva partecipazione nell'espressione e valorizzazione delle proprie attitudini, ai fini di un esito positivo nella selezione per l'inserimento lavorativo. Il mancato raggiungimento di quest'obiettivo, soprattutto se reiterato, unito all'incapacità di identificarne le cause non contingenti, tende a generare nel soggetto disoccupato un circolo vizioso, autoalimentato, di incertezza e insicurezza.

Sulla base quindi di questa analisi, l'Amministrazione provinciale pisana ha dato forma al desiderio di un approccio diverso, più attivo, che potesse accompagnare l'utenza alla ricerca di un'occupazione. Il sociodramma è stato quindi ritenuto lo strumento più adeguato allo scopo, sia per le sue caratteristiche di "drama" cioè di azione, che di "socio" ovvero di esperienza di gruppo.

Il sociodramma non si è perciò configurato come intervento di sostegno psicologico mirato a livello individuale, ma si è posto come obiettivo la messa a disposizione delle partecipanti di uno spazio-tempo privilegiato e professionalmente gestito in cui potessero emergere spontaneamente le risposte ai bisogni individuali e collettivi legati alla propria condizione.

Il target di riferimento scelto è stato quello delle donne disoccupate – immigrate e/o residenti, di età anagrafica fra i 30 e 50 anni – che, rispetto ai soggetti maschi in analoghe condizioni, incontrano, come noto, maggiori e specifiche difficoltà nel proprio collocamento lavorativo.

Elementi contestuali per un dialogo fra oggettività e soggettività nei Centri

Il principio ispiratore che ha percorso questo progetto, dalle fasi preparatorie a quelle realizzative a quelle di sintesi e condivisione finali, è stato per tutti i livelli interessati quello della "*inclusione*".

Consapevoli di un obiettivo posto in termini di ricerca-azione, si è cercato di focalizzare un'immagine di formazione percepita come un "fare con", piuttosto che di un "fare per" come tradizionalmente intesa.

Questo capovolgimento metodologico ha consentito di porre alcune premesse fondamentali per favorire il positivo esito dell'intervento.

La prima fase – volta a includere la struttura e i suoi operatori – ha richiesto una serie d'incontri con i referenti della organizzazione, a livello sia centrale che periferico nei quattro Centri per l'Impiego (Pisa, Pontedera, S. Croce sull'Arno, Volterra).

Un approccio limitato e limitante ne avrebbe circoscritto i contenuti ad una mera presentazione del progetto in un'ottica impositiva di tipo verticale (dall'alto del livello decisionale al più passivo e deresponsabilizzante livello operativo) e ad una richiesta di dati per concordare aspetti tecnici quali la selezione del campione di donne potenzialmente inseribili nei sociodrammi programmati.

In realtà, ci si è posti in una più feconda posizione di “ascolto” delle tematiche e problematiche connesse al ruolo vissuto dall’operatore (di solito il Responsabile del Centro Impiego o figura analoga) nel percorso di accompagnamento delle utenti alla ricerca di un lavoro. Ciò che si manifestava era un momento di alta collaborazione in cui il livello cognitivo ed emotivo veniva riconosciuto e valorizzato .

Questo atteggiamento, che in alcuni casi ha portato a reazioni di piacevole sorpresa, ha quasi automaticamente innescato un processo di coinvolgimento attivo (“fare con” i professionisti inviati dalla struttura, piuttosto che il “fare per” come adempimento ad un ulteriore compito – in aggiunta a numerosi altri – caduto dall’alto).

Sono stati perciò creati uno spazio e un tempo appositamente “dedicati” alle voci di chi quotidianamente vive, esposto anche emotivamente ai suoi risvolti drammatici, il contatto con donne marginali ed emarginate dal mondo del lavoro a cui occorre fornire strumenti per ribaltare questa emarginazione in possibilità di inclusione.

Ma appunto l’esperienza dell'inclusione, per essere proposta, andava riscoperta e soggettivamente recuperata nel proprio ruolo di operatore inserito in una struttura condivisa e percepita come di supporto per la realizzazione tanto degli scopi generali quanto del progetto proposto.

Il recupero della soggettività si è concretizzato nella creazione dell’humus emotivo ottimale di partenza che ha co-generato le precondizioni ideali di azione.

E’ da notare che in tutti i sociodrammi realizzati vi è sempre stata la partecipazione di almeno un operatore (in genere la Responsabile del Centro Impiego), inserito a pieno titolo nel lavoro del gruppo. Questa circostanza, oltre a rafforzare il processo d'inclusione accennato, ha anche permesso la costruzione di una nuova modalità di incontro (garantendo preventivamente l’assenza di qualsiasi aspetto valutativo o giudicante) tra l’utenza e la struttura, contribuendo così a fluidificare il canale di comunicazione ed a chiarire la percezione reciproca di immagine nell’ambito gruppale (*verso una nuova immagine...).*

In particolare, sia gli incontri preliminari con gli operatori che quelli sociodrammatici, hanno evidenziato una nuova rappresentazione dell’Amministrazione-struttura quale organizzazione, da un lato capace di un ascolto, non solo oggettivo ma anche soggettivo, delle istanze provenienti da utenti e operatori, dall’altro lato di servizio in grado di rispondere in modo attivo a quelle stesse domande.

A questo proposito è opportuno precisare che il ruolo ricoperto dai sociodrammatisti in questo processo non è stato di intermediare i canali comunicativi, compresi quelli emotivamente declinati, ma di essere “agenti di comunicazione” incaricati di predisporre e organizzare un terreno d'incontro comune, costituito sia dalla trama di relazione intessuta con i diversi Centri per l’Impiego, sia dalla messa in atto dei singoli sociodrammi. Questo concetto viene rappresentato nella Figura 1.

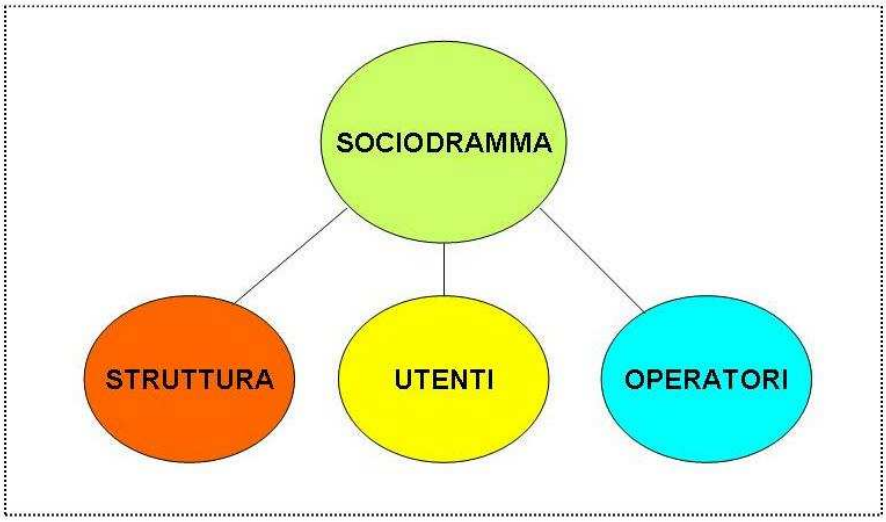

Fig.1 – Schema di connessione comunicativa intermediata

Con un simile schema, i sociodrammatisti si porrebbero quali intermediari/interpreti nella comunicazione/relazione fra i soggetti, con potenziali effetti distorsivi sia in fase di produzione che di ricezione/trasmissione dei messaggi.

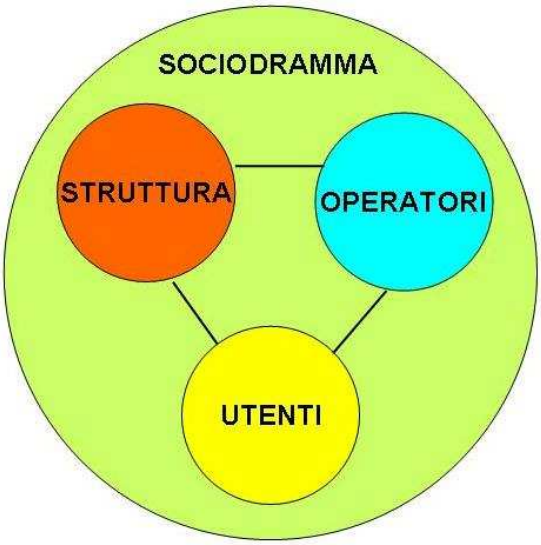

Fig.2 – Schema di connessione comunicativa sociodrammaticamente facilitata.

Nella Figura 2 si evidenzia la funzione del sociodramma in termini di creazione di uno spazio-tempo (professionalmente condotto) che facilita l'incontro tra i soggetti interessati e il riconoscimento/accettazione della diversità emergente. La circolarità del contenitore indica la possibilità di reiterazione trasformativa che rivede, riadattandola alle contingenze, le percezioni d'identità e ruolo tra i diversi attori comunicativi (la prospettiva varia a seconda della posizione che si occupa dentro e/o lungo la circonferenza, quindi si può "guardare" l'Altro da diversi punti di vista).

Un ultimo, ma non meno importante aspetto, che si è avuto cura di analizzare, è stato l'impatto che lo spazio - inteso nelle sue micro e macro accezioni (la sala disponibile per il gruppo, l'edificio dove è ubicato il Centro Impiego, la città e le sue caratteristiche, il tessuto socioeconomico di riferimento - poteva avere sulle dinamiche gruppali.

E' noto in letteratura come l'ambiente e l'architettura condizionino/influiscano sulla vita, anche emotiva, degli abitanti di una città o dei lavoratori in un ufficio o in una fabbrica.

Analogamente, numerose riflessioni possono nascere dall'esame dei significati, anche simbolici, che un luogo può esprimere a nome di chi lo ha ideato, costruito, trasformato e di chi attualmente a vario titolo lo frequenta o lo abita. Questo tipo di analisi, effettuata nel corso degli incontri preliminari con i diversi Centri, ha consentito una "lettura temporale" di questi luoghi, posto che la Storia, e soprattutto la loro storia peculiare, è foriera di indicazioni sulle condizioni di vita attuali.

Anche in questo caso, l'ascolto delle narrazioni rese dagli operatori dei vari Centri è stato particolarmente ricco di spunti, che sono stati utilizzati nel corso del lavoro sociodrammatico proprio di ciascun gruppo.

La seconda fase ha riguardato l'analisi del grado d'inclusione riferito alle partecipanti (disoccupate e non solo). Il primo elemento da sottolineare è la disponibilità dimostrata dalle partecipanti a vivere una esperienza nuova e per molti versi ignota nella sua forma quanto nei suoi contenuti.

In generale, il tipo di relazione tradizionale che una donna in cerca di occupazione instaura con il Centro per l'Impiego sembra possedere alcune caratteristiche di fondo:

- è relazione individuale, *one-to-one* tra utente e struttura;
- è relazione prevalentemente improntata allo schema della domanda dell'utente (più o meno specificata) a cui segue la risposta del servizio (più o meno adeguata perché formulata ed elaborata principalmente dal servizio stesso secondo la propria visione e le proprie valutazioni).

La proposta del sociodramma ha avuto quindi, quali direttrici principali, l'intervento su queste due dimensioni, che finora non hanno potuto trovare spazio e voce nelle modalità relazionali istituzionali.

Prima dimensione: la relazione bipersonale (*"Il problema non è solo mio…").*

Se si può affermare che è verosimilmente diffusa la conoscenza "razionale" che ciascuna donna poteva avere circa l'essere accomunata, nel proprio status di "disoccupata", a tante altre donne della propria zona, è anche vero che una condivisione concreta (da trovare nello sguardo delle altre donne...) ed anche perciò emotiva di questa condizione costituisce un elemento trasformatore significativo della visione complessiva.

Tuttavia, proprio per arrivare ad un livello più profondo di condivisione di questo ruolo sociale, il gruppo non si è risolto in un limitato contesto espressivo di "mutuo-auto-aiuto".

Pertanto, non si è teso ad una sintesi omologata ed omologante dei bisogni individuali, ma anzi si è favorita l'apertura di uno spazio di accoglienza per la diversità, tale da riconoscere nello stesso tempo la specificità dei singoli quanto la (ri)scoperta dei profili condivisi.

Il tema della diversità è apparso ancora più evidente considerata l'eterogeneità dei gruppi di sociodramma, in cui erano rappresentate donne *single* (anche "di ritorno" quali separate, divorziate o vedove), donne sposate con figli e/o anziani a carico e, non ultime, donne immigrate con diversificati livelli di istruzione e di estrazione religiosa e socio-culturale.

Il sociodramma ha quindi rappresentato, seppure per un'esperienza sporadica, la possibilità di "*spezzare l'isolamento*" delle donne partecipanti, sia in chiave di ruolo condiviso (cioè in qualità di donne alla ricerca di un'occupazione), sia rispetto ad altri ruoli determinati (es. donna immigrata), questi ultimi riconosciuti e accolti nel gruppo.

Non si può dimenticare, inoltre, che questa dinamica che abbiamo denominato dello "spezzare l'isolamento" ha investito anche il vissuto degli operatori, sia in sede d'incontri preliminari che nella fattiva partecipazione ai gruppi.

Seconda dimensione: "Tu mi devi trovare lavoro..."

I ruoli cristallizzati esistenti fra struttura ed utenza attribuiscono alla prima il compito di rispondere (ruolo attivo/erogante) ad una precisa domanda posta dalle persone in cerca di occupazione (ruolo passivo/ricevente).

All'interno di questa situazione, il sociodramma è intervenuto con l'introduzione di un'inversione di prospettiva. In questo caso, la struttura offriva un'occasione d'incontro non per fornire una risposta specifica (una proposta di lavoro o la dotazione di competenze tecniche atte a favorire l'occupabilità), ma una possibilità di elaborazione collettiva per il recupero di abilità latenti, con una migliore consapevolezza, anche emotiva, delle proprie risorse ed una conseguente propulsione al "fare".

E' opportuno sottolineare l'ambito plurale preso a riferimento in questo processo: nel sociodramma, infatti, è il gruppo che, opportunamente condotto, lascia emergere le proprie domande per trovare, poi, nel prosieguo del lavoro sociodrammatico, le proprie risposte.

Narrazione di un processo applicativo: sociodramma presso il Centro di Pontedera

Il progetto ha comportato la realizzazione di 4 sociodrammi nei Centri per l'Impiego di Pisa, Pontedera, S. Miniato e Volterra. Presentiamo, a titolo esemplificativo, l'esperienza di Pontedera, sottolineando che, pur in presenza di una comune applicazione metodologica di base, ogni sociodramma ha avuto, come facilmente si può intuire, le sue peculiarità distintive.

Ogni sociodramma è stato condotto da una psicologa, sociodrammatista, in collaborazione con una collega avente il ruolo di testimone-osservatore (entrambe autrici di questo resoconto). Questa scelta, volta all'inserimento di un'ulteriore dinamica attivante nel lavoro sociodrammatico, è metodologicamente basata su quanto proposto dalla letteratura (cfr ad es. Da Penha Nery, 1994), che a tale proposito afferma "contrariamente al tentativo di esorcizzare la soggettività infiltrata, nella ricerca sociodrammatica essa è molto apprezzata per il suo valore euristico. Il filtro della soggettività dell'osservatore porta una ricchezza di dati colorata dalla sua esperienza di essere toccato affettivamente e cognitivamente dallo scambio del co-conscio e co-inconscio gruppale.").

La prima fase preparatoria si è concretizzata nell'incontro con la responsabile di struttura ed una sua collaboratrice, al fine di attivare il processo di inclusione di cui si è trattato precedentemente. Questo passo è stato particolarmente significativo considerato che Pontedera è una unità periferica dell'organizzazione: i colloqui preliminari hanno quindi riavvicinato – attraverso i professionisti incaricati del sociodramma, che hanno rivestito un metaforico ruolo di "messaggeri" – il centro e la periferia organizzativa, rendendo quest'ultima protagonista del percorso proposto. Filo conduttore della trama relazionale che si è andata costruendo è stata la Storia, storia di vissuti soggettivi e collettivi, ma anche di luoghi e spazi condivisi. In particolare, è risuonata l'intuizione di Moreno: "La collocazione primaria di una cosa è il luogo dove essa è nata" (Moreno, 1973) . Immagine di un luogo, quindi, come base di partenza per esplorazioni del visibile e dell'invisibile, del conscio e dell'inconscio, nello specifico di Pontedera e del lavoro ad essa legato.

E pensare a Pontedera e al lavoro porta ad evocare, quasi naturalmente, la sua azienda-simbolo, ovvero la Piaggio. Ed il Centro per l'Impiego di Pontedera non a caso è "dentro" la Piaggio, ubicato nei pressi del Museo che ne racconta la storia e di cui sono in mostra nel cortile prospiciente il Centro alcuni antichi e grandi manufatti meccanici.

Piaggio è quindi simbolo di mezzi di trasporto, di movimento che unisce, accorcia le distanze, ma anche di fabbrica centripeta che attira lavoratori provenienti da lontano (e saranno proprio i migranti i protagonisti del movimento di catalizzazione emotiva del gruppo sociodrammatico…).

Lo spazio reale viene però lentamente trasformato. Già dall'accoglienza delle partecipanti esso comincia a perdere la rigidità ordinaria, cristallizzata. Le sedie – addossate alle pareti - utilizzate per attendere in solitudine il turno di colloquio con le impiegate, vengono spostate, sistemate nel cerchio dove ognuna può incontrare lo sguardo dell'altra. Il movimento crea cambiamento nello spazio, ma anche nei vecchi ruoli (utente, struttura) che sono accantonati. E' la transizione verso uno spazio e un tempo nuovi, dedicati - sebbene per un'esperienza circoscritta – alle persone che sono presenti nel "qui e ora", in un gioco creativo e spontaneo (come esplicitato dalle professioniste nel "contratto" iniziale con il gruppo).

Il disorientamento provocato da questa fluidità innescata dal movimento (esterno, ma anche interno) può ritrovare punti di riferimento nel recupero dell'affermazione identitaria, non solipsistica, ma piuttosto già tesa alla filatura relazionale che formerà la matrice gruppale. Viene proposta l'autopresentazione: ogni partecipante è invitata ad alzarsi e ad andare verso un'altra persona per dire qualcosa di sé.

Il gruppo di lavoro, composto da donne che non si conoscono tra loro, propone subito, già in questa fase, il tema della lotta alla "*solitudine del non-lavoro*", solitudine che si avverte, tra l'altro, anche nel confronto familiare con un partner che invece è occupato, spesso non in grado di comprendere le ansie e il malessere della compagna in cerca di lavoro.

Si avverte il bisogno di creare un momento in cui il disagio non sia solo individuale, ma si soffermi in una dimensione collettiva, uscendo dall'aut-aut che vede da una parte la colpevolizzazione di se stessi e dall'altra quella della struttura, il Centro, che non fa, non risponde alle necessità rappresentate.

Il gruppo, questo gruppo del "qui e ora", comincia a prendere forma. Le successive consegne sono perciò mirate a facilitare, per approssimazione successiva, il disegno della sua geografia socio-emotiva. La scelta dei criteri passa da attributi semplici (luogo di nascita, di residenza) ad altri via via più personali (es. situazione anagrafica: sposate, single ecc.). Il gioco sociometrico rivela la netta prevalenza (due terzi) di donne che non vivono a Pontedera, ma in zone limitrofe più o meno distanti, riproponendo il tema del movimento migratorio nel ruolo condiviso emergente nel sociodramma.

Anche la consegna di disporsi in cerchio in ordine di età, arricchisce la (auto)conoscenza del gruppo e rappresenta un indicatore sulla capacità delle persone di entrare in relazione sulla base di una motivazione collaborativa.

I criteri dinamici si chiudono con un attributo specifico sulla percezione di sé (stimolata dalla consegna di posizionarsi in una linea da zero a cento secondo la capacità di "arrangiarmi nel trovare lavoro") vista anche rispetto all'Altro.

L'esplorazione, con metodi attivi, delle risorse possedute per rendere efficace la ricerca di lavoro, lascia emergere alcuni atteggiamenti dinamici: "*Cercare lavoro può essere divertente*", "*Bisogna imparare qualcosa di nuovo tutti i giorni"*.

Tuttavia, questo slancio vitale può non essere sufficiente: incombe l'isolamento, il senso del "*Io non ci riesco*".

La fase successiva del lavoro sociodrammatico cerca di spezzare questo *cliché,* evocando da un lato la Storia del lavoro (*dai cacciatori primitivi agli artigiani rinascimentali*), e dall'altro le tradizioni familiari (*"io vengo da una famiglia di…")*; attivando così uno stimolo propedeutico all'emersione di abilità tralasciate. Si passa perciò dalla Storia con la "esse" maiuscola (portato di un livello cognitivo) alla storia gruppale condivisa, espressione di emozioni vissute e reciprocamente riconosciute.

La creazione di sottogruppi (di tradizione operaia, contadina, artigiana…) porta inaspettatamente però anche all'aggregazione di un nucleo trasversale imprevisto: quello dei migranti. Il senso identitario di quest'ultimo, forte e rivendicato con un certo orgoglio, assume il ruolo di traino e collante degli altri sottogruppi.

Nella rappresentazione scenica, infatti, i migranti uniscono tutti, capaci di andare oltre una visione rigida e stereotipata che sembra "bloccare" il movimento degli altri sottogruppi. Questi ultimi, a loro volta, si riconoscono in questo incontro in uno status collettivo ("*Siamo tutti migranti*") non di tipo implosivo, ma consapevole della capacità/necessità propria di chi, in un luogo straniero, è spinto a cercare riconoscimento e visibilità (come riconoscimento e visibilità cercano le donne disoccupate, ancora più emarginate se anagraficamente avanzate, che desiderano uscire dalla gabbia dell'isolamento).

Come indirizzare questa nuova consapevolezza? Il lavoro sociodrammatico ha quindi proposto l'ascolto del desiderio e della relazione: ascoltare le voci di una possibilità positiva, vitale, dinamica, ma farlo nel collettivo, a partire da un incontro con l'Altro.

L'attivazione di queste evocazioni può sembrare, in prima battuta, informe ed evanescente, ma si è invece concretizzata in maniera tangibile, innescata dal lavoro svolto nel e dal gruppo.

Alla fine della sessione, infatti, tre partecipanti che non si conoscevano (*e che quindi grazie al sociodramma si sono incontrate, non solo in senso fisico...*) a partire da una abilità (*rievocata dal sociodramma ed emotivamente piacevole*), ovvero il saper cucinare, hanno deciso (ed il processo è tuttora in corso) di collaborare insieme (*creando quindi relazione*) per costituire una ditta di catering (*avendo interiorizzato la possibilità di realizzazione attiva di un desiderio).*

Il gruppo quindi, con l'aiuto del sociodramma, ha saputo attivare potenzialità latenti, prima in termini relazionali attraverso la propria autocreazione, poi in termini di azione verso una possibilità di trasformazione personale e collettiva.

Contributi ad una lettura comparata di sistema

Tra i principali mali che affliggono la società contemporanea viene sovente annoverata la solitudine, dimensione trasversale che diventa ancora più dolorosa e paralizzante in situazioni di precarietà e incertezza quale è, appunto, la condizione di una donna anagraficamente in età avanzata in cerca di occupazione.

Contro questa mefitica staticità, questo progetto ha voluto essere opportunità d'incontro, stimolo verso la scoperta di possibilità nuove. Con il sociodramma, questa ricerca ha potuto avvalersi di uno spazio privilegiato, ovvero il gruppo, che ha avuto il ruolo non solo di accogliente contenitore, ma anche di motore propulsivo e creativo di nuove immagini di Sé e dell'Altro.

Ciò che, per certi versi, è risultato inaspettato è stato l'ampliamento del prototipo di Altro coinvolto in questo processo. Infatti, se il progetto originario prefigurava come destinataria la sola categoria delle donne in cerca di occupazione, i gruppi hanno invece consentito l'incontro con ulteriori soggetti, elaborandone collettivamente nuove rappresentazioni.

Nuove immagini, quindi, che hanno riguardato:

- le donne disoccupate, che hanno potuto godere di uno spazio-tempo in cui elaborare in gruppo (uscendo dal consueto isolamento solipsistico) il proprio ruolo sociale, lasciandone emergere gli aspetti più profondi, ma anche le potenzialità creative e propositive;
- le operatrici dei Centri, con l'abbandono del rigido ruolo richiesto dalla normatività e con la possibilità di esprimere i propri bisogni di integrazione comunicativa nella rete di appartenenza;
- la struttura, che – patrocinando questo progetto – ha dato un segnale di attenzione ai bisogni della soggettività dell'utenza, andando oltre i limiti e gli stereotipi degli adempimenti burocratici o erogativi; questa prospettiva sembra nascere da un desiderio d'incontro e riconoscimento più generale, che tende ad affermare la struttura come organizzazione capace di ascolto e dialogo, sia con le persone che ne fanno parte, sia con chi a vario titolo entra in contatto con essa.

Tuttavia, perché il processo potesse dirsi compiuto e generativo (come simbolicamente è il senso del femminile), occorreva un'ultima fase: le nuove immagini elaborate non potevano restare isolate, ma richiedevano l'attivazione di una dinamica di rinnovato collegamento e di fluida comunicazione, in grado di creare il vero cambiamento. Grazie al lavoro del *telaio sociodrammatico*, queste immagini, diventate sguardi di donne reali, hanno intessuto nel gruppo *trame di relazioni*, unendo così i fili delle loro storie per costruire, insieme, una "rete" che, come ricorda Datner (2006), è la caratteristica distintiva di tutti gli organismi viventi.

Uno sguardo al futuro

Il progetto "Sociodrammi nei Centri per l'Impiego", che si è svolto fra il giugno 2007 ed il febbraio 2008, ha costituito un'esperienza particolarmente significativa non solo per i risultati raggiunti, ma anche per la germinazione di risvolti ulteriori inizialmente non previsti. In effetti i gruppi hanno potuto, attraverso il lavoro sociodrammatico, fungere da motore propulsivo e creativo di nuove immagini di Sé e dell'Altro nel complesso sistema relazionale implicato dalla condizione di donna di età anagrafica avanzata in cerca di occupazione.

A partire da queste considerazioni e sulla base di specifici bisogni emersi, è stata richiesta una nuova ed ampliata edizione del progetto precedentemente realizzato. Il sociodramma è stato ritenuto lo strumento d'intervento più indicato per costruire, all'interno della trama relazionale complessiva di utenti, operatori e struttura, una prassi condivisa di relazioni reciproche in grado di lasciare

traccia duratura di una rete di riferimento e che, definita la percezione delle diverse identità coinvolte, ne migliori conseguentemente la comunicazione e intercomunicazione. Intervenire sociodrammaticamente su questi aspetti vorrà, perciò, significare la possibilità di liberare, per i soggetti coinvolti, nuove energie, ancor più spontanee e creative, verso ruoli sociali e professionali condivisi adeguati e reciprocamente riconosciuti.

■ BIBLIOGRAFIA

Moreno J. L., *Who shall survive*, Di Renzo Ed., Roma, 2007.

Bustos D., *Escenas de los Pueblos*, a cura di M.C. Bello. Universidad Autonoma de Mexico, 2005.

Kellerman P.F., "Sociodramma", Revista Brasileira de Psicodrama 6: 2,1998.

Marra M.M., Costa L.F., "A pesquisa– ação e o Sociodrama: Uma conexao possivel?", Revista Brasileira de Psicodrama, 12: 01, 2004.

Marra Marlene Magnabosco, "O agente social que transforma: o sociodramma na organização de grupos"- S.Paulo(Br). Editora Agora, 2004.

Marra, Marlene M, e Fleury Heloisa (orgs.) "Grupos: intervenção socioeducativa e método sociopsicodramatico" – S.Paulo (Br). Editora Agora, 2008.

Barbier R., "A Pesquisa-ação", (L. Disio, trad.) Brasilia: Revista Plano, 2002.

Zuretti Zubiria M., *El hombre y los grupos*, Editorial Lumen, Buenos Ayres, 1995.

Malta Neves S., "Redes Comunitarias para la prevención de la Violencia familiar", presentato al Convegno di Monterrey - Maggio 2005.

Da Penha Nery M., Conceicao M.I.G., Sudbrack M.F.O., "Estudo sociometrico de uma instituição alternativa para criancas e adolescentes em situação de rua: construindo uma proposta pedagogica". Brasilia: Revista Plano, 2004.

Sternberg P., Garcia A., *Sociodramma: "Who's in your shoes?"*, Praeger Ed. (second ed.), Greenwood, 2006.

Moreno J.L. , *Il Teatro della Spontaneità*, Guaraldi Ed., Firenze ,1973.

Datner Y., Jogos para educação *empresarial*,- S. Paulo(BR). Editora Agora, 2006.