

Il contributo di Johan Galtung alla trasformazione nonviolenta dei conflitti

di Nanni Salio

1. Da Gandhi a Galtung

Nella formazione culturale di Johan Galtung, Gandhi è un riferimento costante sin dagli anni della sua giovinezza. Uno dei primi lavori, insieme al suo maestro Arne Naess, è proprio un testo sull'etica politica della nonviolenza in Gandhi¹. In un lavoro successivo, trent'anni dopo, Galtung definisce Gandhi un «conflittologo», fondatore di una «scienza dei conflitti»².

Durante la conferenza di apertura della prima giornata internazionale della nonviolenza, voluta dalle Nazioni Unite, il 2 ottobre 2007 (nella ricorrenza della nascita di Gandhi) a New York, Galtung individua cinque punti fondamentali dell'insegnamento gandhiano dei quali ne richiamiamo due in particolare:

1. *Non temere mai il dialogo.* Durante le sue lotte, Gandhi dialogava con chiunque, compreso il viceré di un impero che lui odiava, e ciò portò i suoi frutti.
2. *Non temere mai il conflitto: è un'opportunità piuttosto che un pericolo.* Per Gandhi un conflitto era una sfida a conoscersi l'un l'altro, avendo qualcosa in comune e non restando indifferenti tra le parti. Lui preferiva la violenza alla viltà e il conflitto, la disarmonia, alla totale mancanza di relazione, ma preferendo ovviamente la nonviolenza del coraggioso e le relazioni armoniose³.

Questa interpretazione della straordinaria figura di Gandhi, sulla

1. J. Galtung, A. Naess, *Gandhi Politiske Etikk*, Tanum, Oslo 1955, che in seguito fu sviluppato da Naess in *Gandhi and Group Conflict*, Universitetsforlaget, Oslo 1974. Arne Naess è noto soprattutto per aver fondato la scuola della “ecologia profonda”. È morto a 94 anni, il 12 gennaio 2009.

2. J. Galtung, *Gandhi oggi*, Edizioni Abele, Torino 1987.

3. *Gandhi and the Struggle against Imperialist. Five points at the UN on October 2, 2007*, http://www.transnational.org/Resources_Nonviolence/2007/Galtung_UN-speech2Oct07.html

quelle continuano ad accumularsi ogni anno decine e decine di lavori⁴, ha contribuito a rendere via via più evidente e chiara la dimensione non solo etica ma anche politica della nonviolenza gandiana. Un passo ulteriore è stato compiuto quando nella ricerca per la pace e nell'educazione alla nonviolenza ci si è resi conto della fondamentale importanza concettuale e pratica dell'idea di conflitto.

2. Che cos'è il conflitto. Scuole di pensiero

Un numero crescente di autori, ricerche e scuole di pensiero si sta orientando verso l'analisi dei conflitti nella micro e nella macro scala, a partire da una immagine del conflitto inteso come potenzialità, al tempo stesso costruttiva e distruttiva. In altre parole, il conflitto non è considerato come sinonimo né di violenza né tanto meno di guerra, ma come quella condizione esistenziale ineliminabile che caratterizza tutti gli esseri umani e che può sfociare tanto nella crescita creativa e costruttiva di tutte le parti coinvolte, quanto in una situazione negativa, drammaticamente distruttiva.

Tale distinzione è stata esplicitata da tempo in campo psicologico, in particolare con i lavori di Erich Fromm, ed è ormai accettata sul piano concettuale la differenza che intercorre tra aggressività benigna e maligna, tra violenza e assertività, tra passività e nonviolenza attiva e proattiva (che interviene preventivamente). Ma nella comune prassi sia politica sia educativa permangono ancora incertezze e resistenze, si tende a considerare il conflitto come qualcosa di negativo, da evitare, e ci si limita a invocare una generica condizione di concordia che in realtà maschera i conflitti esistenti e ci rende impreparati quando essi esplodono all'improvviso. A maggior ragione, nel linguaggio abitualmente usato dai media, il conflitto è considerato sinonimo di guerra e questa ambiguità semantica contribuisce a creare confusione, frustrazione e senso di impotenza.

È dunque possibile, sulla base degli studi e delle riflessioni in corso, proporre una definizione della nonviolenza non solo etica e filosofica ma operativa, come la seguente: «la nonviolenza è la capacità di trasformazione costruttiva e creativa dei conflitti dal micro al macro al fine di ridurre il più possibile ogni forma di violenza». Pertanto, essa consiste nella abilità di trasformare la naturale aggressività umana in forza creativa positiva e non distruttiva.

4. Non ultima l'interessante riflessione del filosofo iraniano R. Jahanbegloo, *Leggere Gandhi a Teheran*, Marsilio, Venezia 2008.

Nel corso del tempo si sono sviluppate varie scuole di pensiero, presenti tuttora⁵. Si è passati dapprima dalla scuola della “risoluzione del conflitto” (*conflict resolution*), centrata sul concetto chiave dei bisogni delle parti in gioco e sull’idea che si possa giungere a chiudere definitivamente un conflitto, in modo un po’ meccanico e rigido, alla scuola della “gestione del conflitto”, centrata sui concetti di potere e di valori e sulla presenza di dinamiche che possono orientare il conflitto verso soluzioni pensate e controllate dall’esterno rispetto alle parti coinvolte.

Un contributo specifico e originale, utile soprattutto a livello educativo e formativo di base, è quello dato dalla antropologa belga Pat Patfoort, che propone un metodo basato sul modello “maggiore/minore” mediante il quale rappresenta lo squilibrio di potere tra le parti che bisogna riequilibrare⁶.

Infine, la terza scuola, di cui Galtung e la rete Transcend⁷ sono tra i più noti esponenti, preferisce parlare di trasformazione nonviolenta dei conflitti, mettendo in evidenza, più che le soluzioni definitive e statiche, la natura relazionale prettamente dinamica ed eternamente cangiante. Oltre alla scuola Galtung/Transcend, altri ricercatori e formatori fanno ormai ampio uso dell’espressione «trasformazione nonviolenta dei conflitti»: si veda, ad esempio, il manuale per la formazione di formatori *Trasformazione nonviolenta dei conflitti* nell’edizione italiana disponibile in rete⁸, che sin dal titolo si richiama a questa scuola⁹.

3. Il triangolo del conflitto

Johan Galtung propone un modello interpretativo del conflitto che si basa sul «triangolo del conflitto». Tale proposta è presentata in modo sistematico in due manuali per operatori di pace, di cui uno in forma

5. La letteratura è ovviamente vastissima. Per una buona rassegna, si veda H.-J. Axt, A. Milososki, O. Schwarz, *Conflict – A Literature Review*, in www.europeanization.de/downloads/conflict_review_fin.pdf

6. Per una breve introduzione si veda *L’evoluzione verso una concreta gestione nonviolenta dei conflitti*, in www.patpatfoort.be/Articolo%201.pdf; oppure, della stessa autrice, il testo base *Difendersi senza aggredire*, EGA, Torino 2006.

7. Cfr. www.transcend.org

8. Cfr. www.pacedifesa.org/public/documents/ManTrITPartI.%20Approccio%20e%20Comprensione_.pdf

9. Per una comparazione più ampia dei diversi approcci alla mediazione, si veda il testo di J. Galtung, *Dal tribunale alla mediazione: metodi per porre fine a un conflitto*, in www.cssrpas.org/salva_allegato.php?id=941

ridotta^{io} e l'altro più esteso e completoⁱⁱ. I manuali furono pubblicati originariamente a cura delle Nazioni Unite (*United Nations Disaster Management Training Programme*) e sono un prezioso strumento da utilizzare nei corsi di formazione di base.

Nel triangolo, a ciascun vertice *A*, *B*, *C* corrisponde un aspetto caratteristico che contribuisce a definire il conflitto:

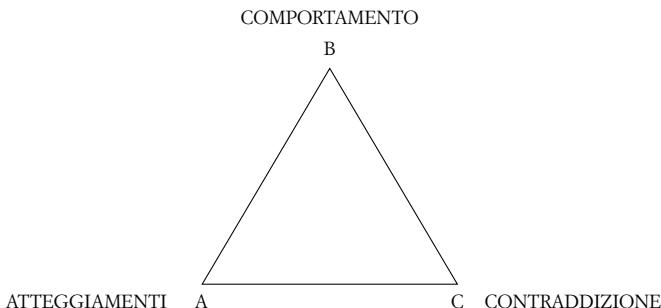
A sta per atteggiamenti, attitudini, emozioni. È ciò che sta “dentro” i singoli attori, anche a livello inconscio;

B (*behaviour* in inglese) è il comportamento, ovvero ciò che sta “fuori” dagli attori, visibile, manifesto;

C indica la contraddizione, gli scopi, le incompatibilità; riguarda la relazione “tra” gli attori del conflitto.

Un conflitto pienamente sviluppato comprende tutti e tre questi aspetti, di cui solo il comportamento è manifesto, mentre gli altri due sono latenti. Si danno casi in cui sono presenti soltanto una o due delle caratteristiche salienti del conflitto.

Il triangolo del conflitto



La trasformazione nonviolenta del conflitto è una modalità costruttiva in quanto contribuisce a trovare delle soluzioni che permettano a tutti i confliggenti di ottenere dei benefici e, di conseguenza, il conflitto diventa un’occasione di crescita per ognuno.

Per cercare di capire meglio cosa si intende per «trasformazione nonviolenta dei conflitti», torniamo a ribadire, come già abbiamo ac-

io. J. Galtung, *La trasformazione nonviolenta dei conflitti*, Edizioni Gruppo Abele, Torino 2000.

ii. *La trasformazione dei conflitti con mezzi pacifici*, Centro Studi Sereno Regis-Provincia Autonoma di Bolzano, Torino-Bolzano 2008.

cennato, che, secondo questa accezione, il termine conflitto non è sinonimo di violenza né di guerra, ma indica una situazione di contrapposizione, di contraddizione, tra più attori sociali che intendono perseguire scopi diversi. Il ricorso alla violenza è l'esito negativo nel quale può sfociare un conflitto qualora non si sia capaci di trasformarlo creativamente e funzionalmente per tutte le parti in gioco.

4. Conflitti simmetrici e asimmetrici. Dal triangolo del conflitto al triangolo della nonviolenza

Prima di procedere ulteriormente nell'analisi del modello Transcend, è bene osservare che esistono due tipi fondamentali di conflitti, simmetrici e asimmetrici, che si distinguono a seconda dei rapporti di potere tra le parti in gioco. Nel primo caso, le parti si trovano in una condizione di potere equilibrato, nel secondo, la relazione è squilibrata. Gran parte dei conflitti micro, relazionali, sono prevalentemente simmetrici, mentre tra i conflitti macro tendono a prevalere quelli asimmetrici. Una delle tecniche più impiegate nell'affrontare i conflitti simmetrici è la mediazione, che non può essere immediatamente utilizzata nel caso asimmetrico, perché prima occorre intervenire per riequilibrare i rapporti di potere: chi detiene maggior potere, difficilmente accetta di sedersi a un tavolo di mediazione.

Il mediatore è una parte esterna, neutrale o, se si preferisce, equidistante (o equivicina) rispetto alle parti in conflitto, capace di facilitare la comunicazione e la ricerca di soluzioni da parte dei confriggenti stessi. Il suo intervento dev'essere accettato e richiesto da entrambe le parti, sulla base della fiducia. La sua funzione è quella di fare "da specchio" rimandando dall'uno all'altro percezioni, sensazioni, motivazioni che alimentano il conflitto, aiutando a separare e individuare le componenti oggettive da quelle puramente soggettive. Per far ciò deve praticare l'arte dell'ascolto attivo e profondo e utilizzare il dialogo per calarsi nella situazione.

Nei conflitti asimmetrici, le parti esterne svolgono il ruolo fondamentale di intervento, non necessariamente richiesto, per riequilibrare i rapporti di potere che sono a svantaggio della parte oppressa. Oltre a riequilibrare i rapporti di potere, intervenendo a favore degli oppressi, le parti esterne hanno il compito di ristabilire i canali di comunicazione interrotti; riumanizzare le parti in causa, oppressi e oppressori, accettando su di sé la violenza della repressione in maniera tale da rendere visibile la sofferenza degli oppressi e del gruppo che interviene a loro favore e suscitare atteggiamenti empatici che modifichino attitudini, pregiudizi e comportamenti. Inoltre, si propongono di

ridurre il consenso diretto e indiretto che le parti esterne indifferenti danno al sistema di potere degli oppressori e di favorire l'emergere di soluzioni sovraordinate del tipo vinci-vinci che consentano a tutti di risultare vincitore e a nessuno di essere perdente.

A ciascuno dei vertici del triangolo del conflitto, Galtung fa corrispondere il vertice di un altro triangolo, quello della nonviolenza.

Al vertice *A*, quello degli atteggiamenti, corrisponde l'empatia, la capacità di mettersi nei panni dell'altro, di sentirne e percepirlne le emozioni, di "vedere dentro", per aiutare, durante il processo di mediazione, le parti in conflitto a liberarsi dai fantasmi psichici che spesso impediscono di capire cosa sta realmente succedendo.

Al vertice B, il comportamento, corrispondono nonviolenza nelle azioni e dialogo nella comunicazione. La nonviolenza è indispensabile per evitare la scalata e la deriva del conflitto verso comportamenti violenti. Il dialogo, insieme ad atteggiamenti rigorosamente nonviolenti, è lo strumento per indagare ciò che avviene all'esterno, al di "fuori" degli attori sociali, sotto forma di comportamenti manifesti. È inoltre necessario per avviare una forma di comunicazione nonviolenta, stabilire ponti tra le parti e facilitare il processo di mediazione e di riconciliazione. Il dialogo è lo strumento che fa da ponte tra gli aspetti soggettivi, gli atteggiamenti, che caratterizzano il vissuto personale, e le percezioni emotive dei confliggenti, e la componente più oggettiva costituita dalle contraddizioni reali che esistono tra gli obiettivi che le parti in gioco intendono conseguire.

Al vertice *C*, contraddizione, corrisponde la creatività, necessaria per fare emergere soluzioni sovraordinate che permettano a tutti gli attori di realizzare pienamente i loro obiettivi legittimi superando le contraddizioni presenti tra le parti in conflitto.

Il triangolo della trasformazione nonviolenta del conflitto



Per sviluppare abilità relative a ognuno dei tre vertici, occorre esercitarsi e acquisire esperienza sul campo. Il manuale Transcend offre alcuni spunti, esercizi e suggerimenti specifici.

5. Il “paradigma medico”

Come ricorda egli stesso, Galtung proviene da una famiglia norvegese di medici e infermieri che lo ha influenzato sin da bambino. La cultura medica, centrata sulla cura, lo ha portato a considerare la violenza una patologia e la guerra una malattia, che debbono essere entrambe affrontate mediante un “paradigma medico”, basato su diagnosi, prognosi e terapia (DPT).

Sia la definizione di pace sia quella di salute possono essere date in forma negativa (rispettivamente, come assenza di guerra e di malattia) sia in forma positiva (qualità delle relazioni su scala internazionale e su scala micro). Si può ipotizzare un isomorfismo tra gli studi per la pace e quelli sulla salute, come è stato osservato dallo stesso Galtung e da altri studiosi¹².

Nel metodo Transcend, il processo di conoscenza del conflitto è chiamato “diagnosi”. Esso è orientato al passato e al presente. La diagnosi comprende due fasi: nella prima, l’operatore di pace (ODP, *conflict worker*) tenta, attraverso il triangolo ABC e il dialogo con le parti, di analizzare e comprendere il conflitto come è percepito da essi. È il momento di fare la mappa del conflitto con tutte le diverse parti, dirette e indirette. Nella seconda fase, l’ODP trasmette a ciascuna parte, di nuovo attraverso il dialogo, la percezione dell’altro rispetto al conflitto. Questo può essere utile nei casi in cui gli scopi legittimi delle parti e le loro posizioni non sono capitati.

La prognosi passa anch’essa attraverso due fasi. La prima consiste nell’esplorare il passato, come si sono svolti gli eventi e come avrebbero potuto essere se gli attori si fossero comportati diversamente (terapia del passato). La terapia del passato può anche essere utile per la terapia del futuro. La seconda fase consiste nell’usare le previsioni del futuro come uno strumento dissuasivo per la prevenzione della violenza. La storia è un riferimento importante per la prognosi.

Nella terza fase, la terapia, entra in gioco la creatività per uscire dai paradigmi dominanti e progettare un futuro non vincolato al passato.

Per sviluppare un atteggiamento empatico, Galtung suggerisce di

12. J. Santa Barbara, *Health and Peace: Galtung’s Thought Experiment*, in www.cmj.hr

porsi «in relazione profonda con le persone, con molte persone e con persone di diverso tipo, facendo tesoro dell'opera degli artisti che abbiamo fra noi: scrittori, poeti e quanti non hanno nome né fama, ma si possono incontrare ovunque».

La capacità di entrare in relazione empatica con altre persone permette di “ammorbidire gli atteggiamenti”, predisponendo le persone a un dialogo via via più profondo e autentico.

6. Dialogo, nonviolenza e ricerca della verità

Galtung suggerisce di articolare il nostro comportamento nonviolento secondo tre principali aspetti¹³:

1. *Nonviolenza nel pensiero*: meditazione, dialogo interiore, preparazione al lavoro sul conflitto, momenti di silenzio, cercando di identificare e sradicare i propri impulsi distruttivi;
2. *Nonviolenza nella parola*: il dialogo esterno con le parti in conflitto, evitando di attribuire certificati di colpa/vergogna, cercando radici comuni, un futuro comune e responsabilità condivise, esponendo accuratamente le proprie ansie, le proprie paure, i propri bisogni non soddisfatti, cercando d'immaginare futuri che tutte le parti potrebbero immaginare di vivere;
3. *Nonviolenza nell'azione*: dimostrazioni, utilizzo dei mass media, incontri per facilitare un negoziato; in altri termini, la lotta politica ordinaria, morbida. Ma poi c'è la lotta politica straordinaria della nonviolenza forte, come la difesa non militare (DNM) contro la violenza diretta esterna, e la rivoluzione nonviolenta (RNV) contro la violenza strutturale interna (violenza diretta in una forma congelata).

Il dialogo, ben diverso dal dibattito, è inoltre lo strumento principale per scoprire man mano “la verità” racchiusa nell’altro/a e giungere a livelli più alti di comprensione, che permettono di gettare dei ponti tra posizioni apparentemente non conciliabili.

Creatività. Questo è il punto più specifico che distingue il metodo Transcend da altre proposte di mediazione, che esplorano maggiormente gli aspetti interiori dei configgenti e lavorano meno sulla contraddizione.

Compito del mediatore è dunque quello di aiutare i configgenti a superare la fase relativa al passato e riuscire a elaborare una terapia e un progetto orientati al futuro, quello che in termini gandhiani si chiama progetto costruttivo. Sebbene non si conosca una “formula della

13. Si veda *La trasformazione dei conflitti con mezzi pacifici*, cit., p. 98.

creatività” e non si possa mai essere sicuri che essa salti fuori automaticamente, grazie solo al nostro impegno, possiamo affermare che in generale l’orientamento da seguire è quello «di introdurre un nuovo aspetto-dimensione-prospettiva, un modo nuovo di guardare la situazione che cambi il conflitto, condizione necessaria affinché il conflitto si sblocchi».

Come per tutti gli approcci al conflitto, anche questo, centrato soprattutto (ma non solo) sulla creatività, non pretende di essere esauritivo. Possiamo infatti osservare e precisare che si può individuare una creatività benigna, quella rivolta alla trasformazione nonviolenta dei conflitti, ma anche una creatività maligna, messa in opera da coloro che non intendono affatto rinunciare al loro potere e ai loro privilegi. La stessa tecnoscienza presenta questa doppia faccia: creatività per sviluppare armi sempre più letali nella corsa agli armamenti e creatività per ampliare la nostra conoscenza e portare a soluzione i problemi legati al soddisfacimento dei bisogni fondamentali e della sostenibilità. I pubblicitari si autodefiniscono “creativi”, ma la loro opera può portare tanto a una “pubblicità regresso” quanto a una “pubblicità progresso”.

7. Esiti del conflitto: una classificazione

Analizzando un semplice caso di conflitto con due attori A₁ e A₂ e una posta in gioco (contraddizione), come nel caso Israele/Palestina, Galtung individua e classifica cinque principali possibili esiti del conflitto, che sono rappresentati nello schema in figura:

1. la violenza viene usata per imporre gli obiettivi del vincitore sullo sconfitto come nel caso [1.2] in figura, in cui prevale l’attore A₁ (ad esempio Israele);
2. nella situazione simmetrica, sempre determinata dalla violenza, prevale l’attore A₂ (ad esempio Palestina);
3. viene imposta una soluzione esterna, dall’alto, che comporta il ritiro (ad esempio, amministrazione di tutto il territorio da parte dell’ONU);
4. compromesso, raggiunto in seguito a un negoziato (ad esempio, due Stati due popoli);
5. trascendenza, le parti riescono a elaborare una soluzione creativa (trascendente) che permette di soddisfare tutti gli obiettivi legittimi (ad esempio, un solo Stato per due popoli, o una federazione del Medio Oriente simile a quella dell’Unione europea).

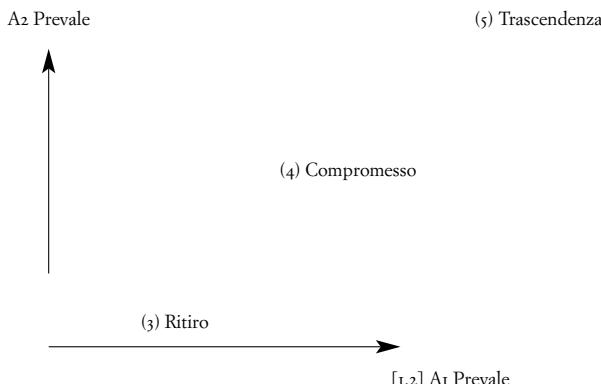
Gli esiti 3, 4, 5 si collocano lungo la diagonale dello schema e sono

quelli più positivi, in un crescendo che va dal 3 al 5. Gli esiti 1 e 2 creano condizioni di esclusione e di grande instabilità, che preludono a ulteriori sviluppi violenti.

La differenza tra le varie scuole di pensiero, alle quali si è fatto cenno, riguarda soprattutto il maggiore accento che Galtung pone sulla creatività nella ricerca di soluzioni sovraordinate che permettano di realizzare gli obiettivi legittimi di tutte le parti in conflitto. La trascendenza consiste in un cambio di paradigma, nell'uscire da schemi prestabiliti e cristallizzati che impediscono di vedere oltre, di essere capaci di facilitare la trasformazione del conflitto in maniera costruttiva e positiva.

I cinque risultati base del conflitto

[1.2]



8. Ciclo di vita del conflitto

In generale, il conflitto si presenta come un processo dinamico che si sviluppa secondo tre fasi principali: prima della violenza, durante la violenza, dopo la violenza. Per agire in modo nonviolento, dobbiamo apprendere tecniche specifiche per ciascuna delle tre fasi, che possiamo classificare come tecniche di prevenzione, intervento, riconciliazione. Prevenire significa educarci e alfabetizzarci alla gestione e trasformazione nonviolenta del conflitto attraverso il dialogo, l'ascolto attivo, la comunicazione nonviolenta, la condivisione, l'empatia, la consapevolezza. Lo scopo è quello di evitare la scalata del conflitto verso livelli crescenti e distruttivi di violenza, mantenendo sotto con-

trollo l'aggressività, la rabbia e la paura onde evitare di alimentare una spirale crescente di azioni e reazioni che possono sfociare nell'esplosione della violenza estrema.

Quando la prevenzione fallisce, o quando ci si trova come terze parti di fronte a situazioni in cui la violenza è già in atto, il compito si fa più difficile perché occorre intervenire per far cessare la violenza, per difendere le vittime, i più deboli, senza aggiungere altra violenza. È l'ora della nonviolenza del forte, del coraggioso, che si interpone tra le parti mettendo a repentaglio la propria vita senza minacciare quella degli altri. Occorre ovviamente distinguere l'interposizione e l'intervento su piccola scala, in situazioni anche casuali della vita quotidiana, dall'intervento nei conflitti violenti e/o armati di tipo macro, su larga scala, in alternativa agli eserciti e alle strutture militari. Mentre nel primo caso può talvolta essere sufficiente l'intervento individuale e, comunque, possono verificarsi situazioni estreme in cui siamo costretti ad agire da soli, nei conflitti macro dobbiamo intervenire con modalità collettive, organizzate per tempo perché possano essere efficaci. A differenza di altri tipi di intervento, la nonviolenza si propone di liberare sia gli oppressori sia gli oppressi, sia le vittime sia i perpetratori, dalle catene disumanizzanti della violenza. È un compito ambizioso e difficile, che molte volte nel corso della storia è stato assunto dai "giusti", che si comportano come dei *bodhisattva* capaci di manifestare compassionevolezza e condivisione nei confronti di tutti gli esseri viventi. La dinamica dell'azione nonviolenta richiede questa disponibilità al sacrificio, anche estremo, a sopportare su di sé la violenza esercitata ingiustamente dall'oppressore e dal perpetratore, per innescare un effetto boomerang che sgretola il potere apparentemente monolitico dell'avversario coinvolgendo settori via via più ampi delle terze parti, inizialmente indifferenti o neutrali. È ciò che si è verificato più volte nel corso della storia, in situazioni assai diverse: dalla lotta di liberazione dell'India sotto la guida del Mahatma Gandhi alle lotte contro l'apartheid negli USA, con Martin Luther King, e in Sudafrica, con Nelson Mandela e Desmond Tutu, ai mutamenti nell'Europa centro-orientale culminati nel 1989.

Ma altrettanto importante è l'opera di riconciliazione dopo la violenza. Senza questa azione terapeutica, il ciclo della violenza tende facilmente a riprodursi. Le ferite e i traumi subiti a livello individuale e collettivo agiscono nel profondo e prima o poi rischiano di riemergere alla coscienza, con conseguenze distruttive. La Commissione verità e riconciliazione promossa in Sudafrica da Tutu e Mandela è un formidabile esempio positivo che dovrà essere seguito e perfezionato in tutti quei casi, dal Rwanda ai Balcani alla Palestina all'Irlanda ai Pae-

si Baschi e così via, in cui la violenza ha provocato odi laceranti, sete di vendetta, incapacità di convivere.

Perché la trasformazione nonviolenta del conflitto si traduca effettivamente in qualcosa di concreto e fattibile, è necessario investire risorse, energie, tempo e creare competenze in ciascuna delle tre fasi: prevenire è meglio che intervenire, meno difficile e più economico; intervenire è doveroso perché ognuno di noi è, in una certa misura, parte in causa, anche se esterna; riconciliare è indispensabile se si vuole spezzare il circolo vizioso della vendetta e della rinascita della violenza. Su ciascuna di queste fasi possediamo oggi conoscenze e competenze adeguate, ma non esaustive. La ricerca continua, soprattutto per affrontare i cosiddetti “conflitti intrattabili”, quelli che sembrano non finire mai, dove la spirale delle violenze si protrae inesorabilmente nel tempo.

Un altro risultato acquisito e da tenere sempre presente è la necessità di operare congiuntamente cambiamenti in profondità in tre direzioni: trasformare gli attori violenti, le strutture violente e le culture violente.

9. Prima della “pioggia”: prevenzione della violenza

Il regista macedone Milcho Manchevski ha usato in senso metaforico il titolo del suo bel film *Prima della pioggia* (1994) per descrivere una situazione di potenziale crisi conflittuale, nella quale era necessario intervenire per tempo onde evitare lo scatenarsi della violenza. È quanto si sarebbe dovuto fare nell’area dei Balcani in generale, sin dalle prime avvisaglie della crisi, in Rwanda e nella zona dei Grandi Laghi in Africa centrale e così via in molte altre situazioni.

Si è già detto che prevenire è meglio che intervenire: più efficace e meno dispendioso. A tale proposito, Dietrich Fischer, direttore della rete Transcend, ha messo a confronto il costo della mediazione internazionale operata da civili, come nel caso dei Corpi civili di pace (www.reteccp.org), con quello dell’intervento militare¹⁴. Egli ricorda che:

Negli anni Ottanta, il timore di una guerra nei Balcani si concentrava sulla Romania, dove 1,6 milioni di ungheresi e più di 30 milioni di persone appartenenti ad altre minoranze convivevano con una popolazione di 23 milioni di romeni. Romania e Ungheria erano nemiche in entrambe le guerre mondiali ed entrambe commisero atrocità e si contesero reciprocamente alcuni territori. Timore e diffidenza avevano radici sempre più profonde. Ma Allen

¹⁴ On the relative cost of mediation and military intervention, in http://econpapers.repec.org/article/uwejournl/v_3Ai_3Ay_3A2006_3Ai_3A2_3Ap_3Ai3-16.htm

Kassoff e due suoi colleghi del Project on Ethnic Relations di Princeton riuscirono a far incontrare quattro rappresentanti senior del governo romeno e quattro rappresentanti delle minoranze. In due riunioni di tre giorni ciascuna in Svizzera e Romania, contribuirono al raggiungimento di un accordo che dava alla comunità ungherese il diritto di usare di nuovo la sua lingua nelle scuole e nei giornali locali, in cambio della promessa di rinunciare alla secessione. Con questo sforzo è stata evitata un’altra guerra civile come quella scambiata nell’ex Jugoslavia.

Per contro, le operazioni internazionali di *peacekeeping* per concludere una guerra in corso richiedono non giorni o settimane, ma anni. Le truppe delle Nazioni Unite stazionano a Cipro da più di 30 anni e sono tuttora necessarie; non si tratta di pochi individui, ma di decine di migliaia di soldati. 20.000 soldati delle NU non riuscirono a bloccare i combattimenti e i massacri in Bosnia-Erzegovina. Furono inviati 60.000 soldati NATO per imporre un cessate il fuoco, tuttavia non si raggiunse una riconciliazione. Ciò significa che fu necessario impegnare un numero di persone circa 10.000 volte superiore rispetto a quelle impegnate in una riconciliazione, per un periodo di 100 volte più lungo. I costi per un’operazione di *peacekeeping* risultano pertanto di un milione di volte maggiori dei costi di un tentativo di mediazione. Anziché spendere qualche migliaio di dollari per una sala di riunione e qualche biglietto di aereo, si spendono miliardi di dollari. Peggio ancora: nel 1991 la guerra del Golfo condotta per espellere l’Iraq dal Kuwait costò 100 miliardi di dollari, senza contare le distruzioni causate. Ma la cosa più importante è che la prevenzione di una guerra, prima che questa scambi, salva molte vite umane. La differenza tra *peacekeeping*, una volta che la guerra è scambiata, e mediazione consiste nello spendere almeno un ordine di grandezza in più ad ogni passo.

Se la violenza esplode, occorre intervenire prontamente per “ridurre il danno”, come i vigili del fuoco che accorrono per spegnere l’incendio. I metodi sinora proposti di trasformazione/gestione/risoluzione dei conflitti non entrano nel merito di questo delicato compito. Essi sono rivolti alle altre fasi del conflitto e si limitano a segnalare e auspicare la necessità di costituire forze di intervento rapide civili (i già citati Corpi civili di pace) per svolgere azione di interposizione e aiuto nei confronti della popolazione civile¹⁵.

Secondo Galtung, e non solo, dopo la violenza occorre agire mediante le «3R: Ricostruzione, Riconciliazione, Risoluzione, per affrontare gli effetti visibili e invisibili della guerra e della violenza»¹⁶. (La lette-

15. Per un aggiornamento su tali prospettive rinviamo al testo curato da A. L’Abate, L. Porta, *L’Europa e i conflitti armati*, Firenze University Press, Firenze 2008.

16. *After violence: 3R, Reconstruction, Reconciliation, Resolution. Coping with Invisible Effects of War and Violence*, in <http://classweb.gmu.edu/hwjeong/Conf702/Galtung,%20After%20violence.pdf>

ratura sulle conseguenze della violenza è vastissima¹⁷.) Egli individua, nelle diverse tradizioni della storia umana, ben dodici diversi approcci alla riconciliazione, alcuni dei quali specifici di talune culture dell'antichità che in qualche caso vengono tuttora messi in pratica. Ma, nonostante l'apparente ricchezza della molteplicità di approcci, Galtung osserva che «il mondo è mal attrezzato per quasi tutti questi compiti».

10. Dodici modi creativi per promuovere la riconciliazione dopo la violenza

1. Approccio della natura/struttura/cultura discolpatoria
2. Approccio della riparazione/restituzione
3. Approccio del chiedere scusa/del perdono
4. Approccio teologico/penitenziale
5. Approccio giuridico/punitivo
6. Approccio dell'origine interdipendente/del *karma*
7. Approccio storico/della commissione per la verità
8. Approccio teatrale/del rivivere gli eventi
9. Approccio della sofferenza/guarigione congiunte
10. Approccio della ricostruzione congiunta
11. Approccio della risoluzione congiunta del conflitto
12. Approccio *ho'ō pono pono*

In particolare, l'approccio *ho'ō pono pono* è un metodo tradizionale polinesiano, e nella fattispecie hawaiano, che significa “fare la cosa giusta” o anche “porsi nel modo giusto”. Questa pratica assume anche un valore terapeutico che va oltre il processo di riconciliazione e si basa sull'idea che noi siamo responsabili non solo per ciò che facciamo in prima persona, ma anche per ciascuno di coloro che stanno nel nostro ambiente. I perpetratori, le vittime, coloro che sono entrambe le cose e coloro che non sono né l'uno né l'altro si seggono attorno a un tavolo, presieduto da un “saggio”, e cominciano a parlare liberamente liberando la propria mente¹⁸.

17. Ci limitiamo a segnalare due testi che contribuiscono a confermare e rafforzare l'analisi di Galtung: R. F. Mollica, *Le ferite invisibili. Storie di speranza e guarigione in un mondo violento*, Il Saggiatore, Milano 2007; A. Cavarero, *Orrorismo. Ovvvero della violenza sull'inerme*, Feltrinelli, Milano 2007.

18. Per approfondire, si veda J. Galtung, *Pax Pacifica*, Pluto Press, London 2005, in particolare le pp. 129-42; O. Urbani, *Three Sessions Using Hawaiian-Style Reconciliation Methods Inspired by the Ho'oponopono Problem-solving Process*, in http://209.85.129.132/search?q=cache:ViKVyEBM2vYJ:www.brandeis.edu/slifka/vrc/recasting/_pdf/Ho%27o_HSRM.pdf+reconciliation+galtung&hl=it&ct=clnk&cd=60&gl=it

L'incontro si svolge seguendo cinque fasi principali:

1. stabilire i fatti, *che cosa* è successo nella comunità;
2. esplorare *perché* questo è successo, evidenziando gli atti di commissione;
3. condividere le responsabilità, compresi gli atti di omissione, chiedere scusa;
4. *elaborare un programma costruttivo orientato al futuro*, basato sugli esiti positivi della diagonale del diagramma delle soluzioni possibili (esiti 1, 2, 3);
5. si dichiara chiuso l'incontro e si celebra l'evento.

II. Dal micro al macro

La tipologia delle situazioni conflittuali nelle quali possiamo essere coinvolti è assai varia, sia per quanto riguarda la questione specifica su cui verte il conflitto (genere, generazione, ambiente, economia, relazioni interpersonali, razzismo, relazioni internazionali) sia per quanto concerne la dimensione di scala. Quest'ultima può spaziare dalla dimensione micro (intra e interpersonale) al meso (condomino, gruppi etnici, vertenze sindacali, quartiere, scuola, lavoro) sino alla scala macro delle relazioni globali mondiali (economiche, politiche, ambientali) e a quella giga dei conflitti tra文明izzazioni.

Le nostre conoscenze non sono certo ancora sufficienti per avere la pretesa di formulare una teoria generale che copra ogni tipologia di conflitto, su qualsiasi scala. Tuttavia, possiamo enunciare alcuni criteri generali che in prima approssimazione si applicano a diverse situazioni. Galtung affronta questo problema ipotizzando l'esistenza di un isomorfismo fra le diverse dimensioni di scala del conflitto, dal micro al macro e ritiene che il suo modello si presti a essere applicato, almeno in prima approssimazione, su qualsiasi scala.

Abbiamo già visto che gran parte dei conflitti micro, relazionali, sono prevalentemente simmetrici, mentre tra i conflitti macro tendono a prevalere quelli asimmetrici. Poiché le tecniche di mediazione impiegate nell'affrontare i conflitti simmetrici non possono essere immediatamente utilizzate nel caso asimmetrico, occorre in un primo tempo intervenire per riequilibrare i rapporti di potere. La dinamica dell'azione nonviolenta che sta alla base di questi interventi promossi dalle parti esterne è stata oggetto di analisi da parte di vari autori¹⁹.

19. Fondamentali sono i contributi di G. Sharp, *La politica dell'azione nonviolenta*, 3 voll., Edizioni Gruppo Abele, Torino 1986-97, e di J. Galtung, *La pace con mezzi pacifici*, Esperia, Milano 2000, cap. 2, *Teoria del conflitto*.

Questi lavori, e gli sviluppi successivi tuttora in corso, sono l'indispensabile complemento teorico e pratico della formazione di mediatori e operatori di pace.

12. Esperienze di trasformazione nonviolenta dei conflitti

Nel corso degli ultimi due decenni si sono diffuse in molti paesi esperienze pratiche di trasformazione nonviolenta dei conflitti nei più diversi ambiti sociali e di scala. I gruppi di base che operano nel contesto macro con interventi di interposizione nonviolenta in situazioni di conflitto armato, di riconciliazione dopo la violenza e di prevenzione hanno portato nei casi migliori alla progettazione e parziale realizzazione di strutture operative professionali e permanenti²⁰. Anche nel campo più strettamente educativo, nella scala micro e meso, sono molteplici le esperienze in corso sia nell'ambito della mediazione dei conflitti tra pari, sia in quello dell'educazione rivolta specificamente alle relazioni interpersonali. Numerosi sono i materiali educativi ai quali fare riferimento, che offrono strumenti teorici e pratici per avviare percorsi di autoformazione²¹. Tuttavia, a coloro che si accostano per la prima volta a questi processi formativi suggeriamo di seguire corsi specifici che utilizzino metodologie attive, di training, indispensabili per attivare quell'insieme di fattori emozionali, percettivi e intellettuali necessari perché la trasformazione nonviolenta dei conflitti non si riduca a una bella proposta puramente teorica.

Il metodo Transcend. L'esperienza di Galtung come studioso di *peace research* e come mediatore copre un arco temporale che ormai supera il mezzo secolo ed è documentata non solo nella grandissima mole dei suoi scritti ma anche in un recente lavoro che presenta cento casi di studio, nei quali egli applica il metodo Transcend²².

Oltre a essersi specializzato nella mediazione internazionale, Galtung ha esteso i suoi metodi di mediazione anche ad altri livelli, come descrive in uno dei suoi ultimi lavori²³, in cui presenta in singoli capi-

20. Come esempio significativo si veda il progetto per la costituzione di forze nonviolente di pace, in www.nonviolentpeaceforce.org

21. Segnaliamo in particolare la collana "Partenze", curata da D. Novara per le edizioni La Meridiana e i lavori di Marianella Sclavi: *Arte di ascoltare e mondi possibili*, Bruno Mondadori, Milano 2003; *L'arte di essere felici e scontenti*, Bruno Mondadori, Milano 2006 e quello da lei curato: *Consensus Building Institute. Costruire una pace*, Bruno Mondadori, Milano 2007.

22. *50 Years: 100 Peace & Conflict Perspectives*, TPU, Bergen 2008.

23. *Affrontare il conflitto. Trascendere e trasformare*, PLUS, Pisa 2008.

toli scanditi secondo ciascuno dei sette giorni della settimana situazioni di conflitto che spaziano dal micro al macro, al giga, affrontate seguendo la sua metodologia. Ne risulta uno strumento prezioso di approfondimento ed esercizio per tutti/e coloro che vogliono cimentarsi con la mediazione.

In Norvegia è stato inoltre avviato il progetto SABONA, che applica alla scuola la metodologia Transcend. SABONA è un vocabolo locale che significa “ti vedo”, nel senso che fai parte di me, “ti sento”. È usato anche come formula di saluto, secondo Galtung migliore del nostro buongiorno, che egli ironicamente considera un «messaggio meteorologico non molto profondo», mentre SABONA esprime una relazione più profonda. E a questo saluto si risponde con la stessa formula “sabona”. (Si coglie in questa pratica una sostanziale analogia con altre quali *shalom*, *salam* *ubuntu*.)