

Delia Duccoli

Ascolto e parola. Ricordi di dialoghi formativi

«Essere a fronte, eternamente a fronte
... ecco il Destino»

R.M. RILKE¹

Il ricordo che aiuta il mio pensiero a tornare all'inizio, ad entrare nel cuore² del desiderio di svolgere il mio lavoro, è un ricordo forse comune a molti di voi, strappato al grigio dei manuali scolastici. È la testimonianza di un uomo che, in una lettera agli amici, racconta di sé, della propria esperienza, di errori e delusioni, della sua scienza che è tutt'uno con la sua vita. Dice questo ricordo:

«Non è questa mia, una scienza come le altre: essa non si può in alcun modo comunicare, ma come fiamma si accende da fuoco che balza: (scintilla che) nasce all'improvviso nell'anima dopo un lungo periodo di discussioni sull'argomento e una vita vissuta in comune, e poi si nutre di sé medesima»³.

Il potere del mito aveva reso visibile ai miei occhi una comunità animata dal dialogo, in cui la conoscenza nasce dalla comune ricerca e fatica, che accende il movimento interiore e crea senso e significato. La seduzione è in tre immagini.

L'immagine del *dialogo*: il contatto vivo con il problema del momento, un ritmo di discorso condotto con l'arte di conoscere le persone, con l'ironia e la libertà di una libera conversazione⁴, stimolato da una comune ricerca del vero⁵, un incessante interrogarsi.

L'immagine dell'*amicizia*: l'intimità che nasce dalla vita in comune, la relazione che mette insieme e unisce gli affini, una forza amorosa che si sprigiona.

L'immagine del *maestro*: un uomo che non ha una dottrina prestabilita, un sapere a tutti immediatamente trasferibile, ma indica la strada e anima la ricerca⁶.

E le tre immagini sono rimaste nell'anima ed ora agiscono come *desideri*, come invisibili magneti.

Ma non c'è *discrepanza*, mi chiedo, mi chiederete, tra le immagini del mito di Platone e ciò che accade nel mio lavoro, nelle aule di formazione, nel mio peregrinare in aziende e società?

Non c'è *discrepanza* tra la comune ricerca del vero e un'attività empirica chiamata

ad intervenire nella quotidiana realtà di individui che lavorano? Sì, c'è *discrepanza*, una discrepanza spesso da me vissuta come lacerazione⁷.

Cos'è formazione, chi è il formatore?

Formazione è il rapporto dell'uomo, dell'individuo adulto, con il lavoro. È l'acquisizione di conoscenze, capacità, comportamenti, atteggiamenti utili a migliorare la propria professione; è la risposta alle richieste del proprio ruolo, sia esso del medico o della segretaria, dell'infermiere o del dirigente. È un cercare di porsi di fronte alla complessità del mondo che cambia, allo sviluppo tecnologico, alla ridondanza delle informazioni, alle innovazioni, ai cambiamenti economici e culturali, a quell'accelerazione della storia che si è prodotta alla fine di questo millennio.

L'offerta formativa da parte di enti, scuole, società dagli anni sessanta ad oggi, da quando la formazione ha cominciato a diffondersi nella cultura di un'Italia che da paese agricolo diventava paese industriale fino ad oggi nel passaggio al postindustriale, è enormemente cresciuta e si è differenziata. È sempre più probabile che un individuo che lavora, che è inserito in un'organizzazione, in un ospedale o in una azienda, venga invitato a partecipare ad almeno un corso su come relazionarsi con il paziente, condurre una riunione, comunicare, analizzare i costi di gestione, diventare leader, conoscere l'organizzazione, gestire il cambiamento.

Vorrei sorvolare sulle metodologie, le tecniche, la didattica, le diverse scuole di pensiero e quindi i tipi diversi di formazione che hanno creato un bagaglio ormai ricco di storia, di indicazioni, di corsi, di materiali⁸. Vorrei avvicinarmi piuttosto a quello che è stato chiamato l'*aspetto fascinoso* della formazione, una fascinazione che colpisce sia coloro che l'esercitano sia quanti la sperimentano. C'è anche chi ha cercato di spiegarlo:

«Ogni atto di formazione - sostiene ad esempio Enriquez – si riferisce più o meno ad una serie sia di modelli espliciti sia di fantasmi motori che conferiscono a questo lavoro un aspetto insieme esaltante, inquietante e deludente. In ciò sta forse il suo fascino, nel recare il marchio del desiderio di onnipotenza e nel desiderio/timore di impotenza, nell'essere ad un tempo portatore di vita, di ripetizione e di morte»⁹.

Lo stesso autore ha messo in guardia dai pericoli

«La situazione di formazione è una situazione pericolosa nella quale si annida il male, proprio là dove sembra regnare il bene, una situazione in cui la buona volontà si scontra continuamente con il desiderio di essere padrone e maestro, maestro di pensiero, padrone della vita degli altri, dei loro desideri e del loro sviluppo»¹⁰.

C'è del vero¹¹. Si tratta però di una de-finizione in negativo, una riduzione del problema, che stimola posizioni difensive, un eroico navigare per evitare gli scogli, gli opposti pericoli. Una de-finizione che proprio perché delimita, riduce, non rende ragione non solo dell'espandersi del fenomeno, ma neanche del senso di ciò che accade.

Allora forse possiamo parlare di rischio, il *rischio* della formazione, se esserci comporta rischiare, essere esposti, sospesi, come ricorda il filosofo a me caro¹².

Qual'è il rischio della formazione?

La fascinazione è legata all'idea del nostro tempo, direi proprio dello spirito del tempo, di poter educare l'uomo adulto. L'Occidente ha investito negli ultimi secoli nel creare scuole, istituzioni, sistemi di insegnamento, discorsi pedagogici per l'educazione dei bambini e dei giovani. Nel nostro tempo diventa ancora possibile non solo occasionalmente, per qualche corso di recupero, e non solo per categorie particolari, analfabeti o anziani, non solo su temi marginali, pensare in grande stile e su vasta scala all'educazione dell'adulto, al suo apprendimento, al cambiamento dell'uomo inserito nel mondo del lavoro, che è pagato magari nel tempo del suo apprendimento. È un processo che non appartiene a nessuno, nasce come nascono le novità portate dallo spirito del tempo, seminate un po' ovunque dal vento, che non possediamo, ma da cui siamo posseduti.

Grande occasione, grande rischio

Nella formazione inizialmente entra tutto ciò che è stato tenuto fuori dalle aule scolastiche tradizionali: le abilità pratiche, i comportamenti, le emozioni, il sentimento, il lavoro, le storie personali. Potremmo chiamarlo il rimosso dell'insegnamento universitario, accademico. La formazione come figlia illegittima della psicologia, della linguistica, della pedagogia, della filosofia, dell'economia, delle discipline universitarie si potrebbe dire, guardando con occhio critico gli slogan facili, le chiavi di lettura semplicistiche, il comportamentismo spicciolo, le scorciatoie, le enfattizzazioni che spesso sono i contenuti dei corsi di formazione. Ma è ancora un atteggiamento giudicante che non aiuta la comprensione.

Nella frequentazione, nell'*ascolto* ho cercato di cogliere cosa avviene nella formazione, interrogando i vari Personaggi che ogni volta sono coinvolti.

1. Il lavoro

Lavori belli, lavori brutti, lavori ripetitivi, lavori creativi. Il lavoro come maledizione e fatica, il lavoro come espressione di sé e del proprio essere nel mondo. Qualità e tipi diversi di lavoro, miglioramento della qualità del lavoro. Ogni lavoro ha aspetti di fatica, di noia, di ripetitività, ma:

«in realtà desideriamo disperatamente lavorare. La disoccupazione è una malattia terribile da sopportare, e non solo per la mancanza di posti di lavoro: essa ferisce soprattutto la fantasia di lavoro che ci domina»¹³

dice Hillman che ipotizza una sorta di istinto del lavoro:

«sono le mani stesse che vogliono operare, e la mente ama applicarsi; non lavoriamo soltanto per procurarci cibo, per ottenere potere tribale, per conquistare spazio o comperare una nuova automobile. Il lavoro è fine a se stesso e produce una sua gioia particolare»¹⁴.

Nei luoghi di formazione si incontrano spesso situazioni di frustrazione, senso di oppressione, perdita di energia, depressione, entropia, perdita di desiderio di lavorare. Il problema è come impariamo a rapportarci con il lavoro, a liberarlo dalle nevrosi, dove possiamo elaborare i sentimenti faticosi che si sviluppano nel rapporto con il lavoro.

«Nessuno ci insegna a controllare i particolari sentimenti che accompagnano il lavoro: il senso di inferiorità nei momenti di difficoltà, o l'eccitazione nei momenti di sblocco. Il lavoro è un rito e il suo rituale include lo spreco, la ripetizione, la noia, il senso di impotenza, di inferiorità: questi sentimenti sono estremamente importanti perché la psiche evidentemente ha bisogno di rimanere a lungo dove si trova, nel buio, oppure in un groviglio inespresso, persino i sensi di inferiorità fanno parte del lavoro perché controbilanciano la finzione di perfezione necessaria perché esso abbia inizio. Fantasia di perfezione e fantasia di fallimento coesistono nel lavoro ed è necessario che sia così: quando si scindono i cicli del lavoro, essi diventano maniaco-depressivi, quando coesistono si vive insieme il piacere del puer e lo spirito critico del senex»¹⁵.

Tenere insieme gli opposti sentimenti relativi al lavoro è il lavoro della formazione. Il lavoro ci *insegna*. Ci sono aspetti della vita e della professione che impariamo solo nella relazione con il lavoro. Non c'è percorso universitario che possa essere esaustivo. Il lavoro ci rimanda un senso di incompiutezza o il timore di rimanere indietro, di essere superati. Oppure il lavoro ci *domina*. Un'adesione totalizzante, un adattamento solo strumentale al lavoro va a scapito della nostra interiorità, del nostro sentire. Il lavoro medico, per parlare del lavoro della maggioranza dei partecipanti a questo convegno, è un lavoro complesso, difficile, su cui sono rivolte enormi aspettative del singolo e della società, che richiede un costante aggiornamento, sottoposto a tensioni, a richieste miracolistiche, e oggi anche a continue minacce di denunce penali. Leggevo pochi giorni fa un intervento su una rivista medica che trattava della malattia professionale che colpisce il medico dopo sette-dieci anni di professione, del senso di svuotamento che provoca¹⁶. Quando incontro medici ai corsi mi chiedo: e la loro interiorità¹⁷?

Il lavoro ci pone il problema dell'*interiorità*, la sintonia tra noi stessi e ciò che facciamo, tra le esigenze dell'uomo interiore e le richieste del mondo esterno, le domande su come sento interiormente e non solo per condizionamenti esterni, per propaganda, pubblicità, pregiudizi collettivi; non solo che lavoro svolgo, ma come lo svolgo. C'è lo spazio oggi per un ribaltamento nel modo di rapportarsi al lavoro? Cambia il rapporto con il lavoro quando cessiamo di vederlo come oggetto esterno, da saccheggiano o che ci opprime e lo vediamo come oggetto di desiderio o soggetto desiderante. È il lavoro che vuole relazionarsi con noi. Il lavoro diventa un soggetto attivo che si inserisce tra l'individuo e il mondo, diventa il nostro modo di relazionarsi al mondo ed è anche il modo del mondo di relazionarsi a noi. In questa dimensione non c'è lavoro buono o cattivo: «sul piano psicologico il valore è dato dal modo in cui ogni cosa viene fatta»¹⁸, è buono lo spirito che si libera dal lavoro.

2. L'organizzazione

Le organizzazioni sono prodotti dell'inconscio collettivo, della storia. Esistono prima di noi, un patrimonio di conoscenze, di esperienze sedimentate negli anni, un'eredità che ci arriva dal passato, con cui l'individuo può entrare in rapporto dialettico o può essere disarcionato e perdere identità. Hanno la forza e la polarità tipica dell'archetipo: l'archetipo paterno dà le regole, le norme, i compiti, premi e punizioni, il rapporto con l'esterno, ci opprime con la sua autorità. L'archetipo materno ci protegge, ci assiste, ci nutre, crea legami, ci soffoca, ci ingabbia. Possiamo trovarci a lavorare in organizzazioni giovani, vecchie, burocratizzate, rampanti perché nelle organizzazioni troviamo gli stessi archetipi presenti nell'individuo: il *senex*, il *puer*, l'eroe....

La formazione ha favorito un adattamento, un'identificazione con l'azienda, con il ruolo, con il prodotto. L'adesione alla cultura aziendale, ai valori aziendali è importante, crea senso di appartenenza, ha un aspetto numinoso tipico del rapporto con l'archetipo, ma nasconde un pericolo di massificazione, di perdita nel collettivo. Se nella relazione con l'organizzazione prevale un'identificazione totale, non esistono più individui, ma il bancario, il bibliotecario, l'ospedaliero, lo statale, il dirigente. L'identificazione va a scapito della nostra individualità creando insoddisfazione e spirito di rivalsa oppure senso di oppressione. L'organizzazione, allora, pone il problema dell'*individualità*: chi siamo noi di fronte all'organizzazione? L'organizzazione dà il tempo, gli obiettivi, le regole: quanti minuti dedicare ai malati, come organizzare la sala operatoria, quanto guadagnare; ma l'organizzazione ha bisogno di noi, del nostro volto per presentarsi, per essere *umana*.

Trovare la giusta distanza nel rapporto con l'organizzazione è un'occasione nel lavoro di formazione.

3. La relazione

Apprendere ad essere in relazione non è solo sviluppare un'adeguata capacità di rapporti interpersonali e di comunicazione. La formazione ha creato modelli e regole comportamentali in gran quantità per sviluppare le abilità interpersonali e comunicative, ma non è questo l'aspetto centrale della relazione. In questo modo, come dice provocatoriamente Hillman, si farebbe strage di animali e di dei, si otterrebbe solo l'obiettivo di rendere l'Anima presentabile, ben adattata, un'operazione di buoni sentimenti e di buona volontà. La disposizione alla relazione (*religio*) è disposizione di apertura non solo con se stessi e con gli altri uomini, ma anche con il mondo esterno, con la gelosia e con l'invidia, con la competizione, il denaro, con la tecnologia, con la televisione, «con animali e dei dei nostri tempi». Relazione è attenta considerazione anche dei fattori irrazionali, invisibili, con l'inconscio, che si può manifestare sotto forma di sentimenti, fantasie ed emozioni, impulsi in contrasto con la coscienza.

Ascoltare la relazione nelle situazioni di formazione vuol dire uscire dall'egocentrismo, dall'antropocentrismo, essere aperti all'incontro con i cambiamenti che intervengono nell'organizzazione, ma anche con i nostri processi inconsci, in una dimensione di apertura e di scoperta, all'incontro con il nuovo e lo sconosciuto, con l'altro.

La relazione ci pone il problema della relatività dell'io, della relatività dell'uomo nel mondo, del «non essere padroni in casa propria» come sosteneva con efficace espressione Freud.

Questi tre personaggi il *lavoro*, l'*organizzazione*, la *relazione* sono sempre presenti nell'aula di formazione, pronti all'appuntamento con il partecipante ed il formatore. Il loro linguaggio non è il linguaggio razionale lineare numerico; per ascoltarli occorrono sensori attenti, occhi che leggono tra le righe, orecchie che sentono i silenzi, cuore che sente il pianto e la gioia, muscoli che reggono le tensioni, fiuto per il vento che tira, tatto nell'avvicinarsi. Agiscono senza essere visti, anzi tanto meno sono visti tanto più dominano. Se non li ascoltiamo si ribellano, ci catturano, provocano un'immobilità come da incantesimo o fuochi fatui di entusiasmo

Accanto possono essere risvegliati l'*interiorità*, l'*individualità*, la *relazione con l'altro*.

Allora qual è il *rischio* della formazione? La formazione incalza l'uomo per aiutarlo a vivere positivamente le trasformazioni richieste dalla società e dal mondo del lavoro, i processi di informatizzazione, la qualità, il servizio, il lavoro in team, la produzione snella, la turbolenza, l'internazionalizzazione. La spinta verso un continuo cambiamento dei comportamenti per favorire l'adattamento a sempre nuove realtà capita però che a volte trascuri una importante dimensione: la capacità di apprendimento dell'uomo è anche fonte di numerosi disturbi e difficoltà psichiche. L'uomo di oggi rischia un progressivo allontanamento dalla sua interiorità, ossia un progressivo sradicamento e una identificazione con la coscienza, con il dover essere, con esclusione dell'inconscio¹⁹. La formazione rischia di diventare quella che Jung ha definito:

«una suggestione ambientale favorevole che rafforza la pericolosa tendenza ad aspettarsi ogni cosa dall'esterno e a ricoprirsi di una vernice che in realtà non esiste e cioè una reale trasformazione in profondità dell'uomo interiore»²⁰.

La formazione, in ogni incontro, ci lascia sospesi tra due possibilità.

Una è la possibilità di adottare binari rigidi e proceduralizzati, sequenze preordinate, comportamenti imposti; con il rischio di trovarci ad essere dominati ed asserviti a nuove ideologie di massa: il lavoro, la produttività, la qualità in senso doveristico. Da questo tipo di formazione trae legittimazione l'*organizzazione* che plasma l'individuo e si prende cura di tutto, anche della qualità della sua vita, del tempo libero; e la *relazione* intesa come sviluppo unilaterale della persona, unicamente della parte esteriore dell'uomo.

L'altra è la possibilità di riconoscere nel mondo fuori di noi, nella disciplina richiestaci dal lavoro, nell'azienda, nelle relazioni con gli altri, possibilità di ritrovare se stessi, la propria spiritualità, di compiere l'*opus magnum* della vita, il processo di individuazione.

Come agisce la formazione?

Come può agire la formazione per risvegliare una nuova presenza dell'individuo nel mondo?

La formazione gode dello *spaesamento* favorevole di cui parlava Gargani nella sua relazione. Il cambiare aria, sede, colleghi aiuta ad *uscire fuori* dalle identificazioni.

Nell'aula di formazione si esce dal solito luogo di lavoro, si incontrano altri ruoli, altre funzioni, altri uomini, il formatore viene dal di fuori: si crea un'occasione per una rottura dell'equilibrio, una differenza di potenziale, una tensione da cui può nascere nuova energia. Da un semplice spostamento parte la possibilità di mettere in moto, creare differenze, avere sguardi diversi, creare tensioni da cui può nascere un nuovo equilibrio. E il formatore, una figura esterna, sia esso un ingegnere con i multimedia, un economista, un filosofo, un medico può aiutare questo *processo*, purché, come diceva ieri il dott. Orbecchi²¹, abbia un Io sgonfio, non sia un pallone gonfiato che occupa tutto lo spazio, la scena e non si identifichi con i personaggi, il *lavoro*, l'*organizzazione*, la *relazione*. Se rimane aperta la situazione, il gioco della formazione, con i suoi metodi: casi, esercitazioni, simulazioni, confronto di esperienze, aiuta a *mettersi in gioco*, a scoprire aspetti sconosciuti di sé, a riconoscersi. Le situazioni di gioco, di creatività aiutano a uscire dalle vecchie identificazioni, a *mettere in gioco se stessi*: accettazione dei conflitti interiori, recupero dell'interiorità abbandonata per l'adattamento sociale, responsabilità individuale, relazione con l'Altro, diventano le carte del gioco della formazione. È possibile creare circolazione di energia piuttosto che lasciarsi prendere, dominare da un aspetto, rompere le sostanze, i pregiudizi, scrostare, rendere fluido, leggero, dar vita al di là dei contenuti del corso, in una parola *fare anima*. È un'aprire all'incontro con la psiche: una crisi omeopatica, un periodo di discussione dell'uomo con se stesso, di recupero di sé. L'incontro di formazione può essere allora un'occasione per tornare ripetutamente a riflettere su se stessi, sul proprio compito e trovare ispirazione, ridestare lo spirito, che è la sorgente delle energie interiori. Tra le possibilità e i rischi della formazione, l'orientamento, la bussola la ritrovo ogni volta ripetendomi una frase di Jung, breve, ma sufficiente a farmi ritrovare e a ritrovare l'Anima del mio lavoro:

«Possiamo attenderci tali effetti (un mutamento reale e fondamentale degli individui) solo da un confronto personale tra individui e non da battesimi di massa, che non toccano l'uomo interiore»²².

Un confronto tra individui, e ritorna l'immagine degli antichi insegnamenti.

NOTE

- 1 R.M. RILKE (1923), *Ottava Elegia*, in *Liriche e Prose*, Firenze, Sansoni, 1951, p. 406.
- 2 È un'espressione di M. HEIDEGGER (1961), *Nietzsche*, Milano, Adelphi, 1994, p. 931. «Il ricordo aiuta il pensiero che rammenta la verità dell'essere... il ricordo che entra nel cuore della storia dell'essere».
- 3 PLATONE, *Lettere VII*, in *Opere*, Roma, Laterza, 1984, vol. VII, p. 44.
- 4 P. FRIEDLAENDER, *Platone, Eidos, Paideia, Dialogos*, Firenze, La Nuova Italia, 1979, p. 211. «Il dialogo socratico nasce spessissimo da un motivo occasionale, in una cornice casuale come un discorso nascente dal contatto vivo del caso, condotto con l'arte di trattare le persone e la presenza di spirito di una libera conversazione».
- 5 *Ibidem*, p. 224.
- 6 *Ibidem*, p. 226.
- 7 M. HEIDEGGER, *Nietzsche* cit., p. 187. «La discrepanza è lo spalancarsi di due, i quali vengono divisi... La discrepanza è perciò ambigua 1) divisione che può però essere in fondo consonanza 2) divisione che deve diventare discrepanza (lacerazione). Il mero spalancarsi non da certo ancora la discrepanza».
- 8 Ricordo per esempio alcuni tra i testi fondamentali: AA.VV., *Professione Formazione*, Milano, Franco Angeli, 1989; B. MAGGI, *Orizzonte Formazione*, Milano, Franco Angeli, 1992; U. MORELLI, *La Formazione: Modelli e Metodi*, Milano, Franco Angeli, 1988, G.P. QUAGLINO, G.P. CAROZZI, *Il Processo Formativo*, Milano, Franco Angeli, 1995.
- 9 E. ENRIQUEZ, *Ulisse, Edipo e la Sfinge. Il formatore tra Scilla e Cariddi*, in R. SPEZIALE-BAGLIACCA, *Formazione e percezione psicoanalitica*, Milano, Feltrinelli, 1980, p. 11.
- 10 *Ibidem*, p. 131.
- 11 Il problema dell'ombra professionale nelle cosiddette professioni di aiuto è ad esempio dibattuto in A. GUGGENBÜHL CRAIG (1983), *Al di sopra del malato e della malattia*, Milano, Cortina, 1987.
- 12 M. HEIDEGGER, *op. cit.*
- 13 J. HILLMAN, *Intervista su amore, anima e psiche*, Roma, Laterza, 1983, p. 126.
- 14 *Ibidem*, p. 127.
- 15 *Ibidem*, p. 130.
- 16 MD, *Medicinae Doctor*, «La malattia di essere medico: cause, sintomi e possibili rimedi», 2, 20 febbraio 1995.
- 17 Ricordo una frase di Jung: «L'uomo non è una macchina nel senso che possa compiere costantemente lo stesso lavoro: egli può rispondere alle esigenze della necessità esterna in modo ideale solo quando è adattato anche nel proprio mondo interiore, cioè quando è in sintonia con se stesso. E viceversa può adattarsi al mondo interiore e raggiungere la coincidenza con se stesso solo quando è adattato anche alle condizioni del mondo circostante. L'una o l'altra funzione può essere trascurata solo per un ristretto periodo...».
- 18 C.G. JUNG (1928), *Energetica psichica*, in *Opere*, Torino, Boringhieri, vol. VIII, 1976, p. 48.
- 19 J. HILLMAN, *op. cit.*
- 19 Riprendo un problema posto da Jung fin dal 1957: «nulla allontana l'uomo dal piano fondamentale dei suoi istinti, quanto la sua capacità di apprendimento, che si rivela essere una vera e propria spinta verso una continua trasformazione dei comportamenti umani. Essa è la prima responsabile delle condizioni di vita e dell'esigenza, data dalla civiltà, di sempre nuovi adattamenti. Con ciò essa è anche la fonte dei molteplici disturbi e difficoltà psichici, causati dal progressivo allontanamento dell'uomo dalla sua base istintuale, ossia dal suo sradicamento e dalla sua identificazione con la coscienza cosciente di se stesso, cioè con la coscienza, ad esclusione dell'inconscio», C.G. JUNG (1957), *Presente e futuro*, in *Opere*, Torino, Boringhieri, 1986, vol. X, tomo II, p. 140; «Il distacco dalla sua natura istintiva porta inevitabilmente l'uomo civile a un conflitto tra coscienza e inconscio, spirito e natura, sapere e fede, e quindi ad una scissione del suo essere, che diventa patologico nel momento in cui la coscienza non è più in grado di non badare alla natura istintiva o di reprimerla», *ibidem*, p. 141.
- 20 *Ibidem*, p. 131.
- 21 Al dott. Maurizio Orbecchi rivolgo un ringraziamento anche per molti altri stimoli di riflessione presenti in questa relazione.
- 22 C.G. JUNG, *op. cit.*, vol. X, tomo II, p. 116.