

N.B. Sono solo ipotesi in quanto non vi è stato tempo sufficiente per indagare il problema portato. Il colloquio è stato interrotto per questioni di tempo all'affermazione “non c'è problema” per non lasciare vissuti sospesi.

Concettualizzazione del problema attraverso gli stati dell'io

La cliente riferisce di far parte di un'organizzazione di volontariato impegnata nell'organizzazione di un festival. All'interno dell'associazione, collabora a stretto contatto con la Presidente e ha la responsabilità dell'hotellerie. Da oltre un anno osserva le dinamiche interne e riferisce che diversi volontari si rivolgono a lei come punto di riferimento per esprimere lamentele e malcontenti. Racconta inoltre un episodio recente che ha generato una forte reazione emotiva: la Presidente ha risposto a un albergatore firmandosi a nome della cliente. Questo gesto è stato percepito come un'invasione e ha suscitato in lei rabbia intensa, che tuttavia non ha ancora espresso. La cliente afferma che affronterà la questione al termine del festival, in occasione della riunione finale dedicata all'analisi dei punti di forza e criticità.

Bambino Ribelle (funzione vendicativa?)

La rabbia espressa è congruente e appropriata rispetto alla violazione subita: la firma della Presidente a suo nome rappresenta un'invasione dei confini identitari e operativi. Tuttavia, la reazione non è immediata, bensì trattenuta e rimandata a un momento futuro “istituzionale”, quando potrà essere espressa con forza. Questa modalità suggerisce l'attivazione di un Bambino Ribelle nella sua funzione vendicativa, che conserva la rabbia e la carica di significato simbolico, con l'obiettivo di “rimettere a posto le cose” in modo netto e visibile. Non si tratta di una ribellione impulsiva, ma di una forma contenuta e strategica, in cui la restituzione del torto viene differita nel tempo.

Genitore Normativo

Accanto alla funzione ribelle, emerge con chiarezza un Genitore Normativo attivo e presente, che si manifesta in due direzioni:

- Nella valutazione della condotta della Presidente come scorretta o inaccettabile, e nell'attribuzione di significati morali e di principio al comportamento altrui.
- Nella tendenza a definire come dovrebbero essere gestite le relazioni all'interno dell'associazione, ponendosi come portatrice di un modello “giusto” di comunicazione, gestione dei ruoli e rispetto reciproco.

Questo stato dell'io sembra inoltre amplificato dal fatto che la cliente è diventata un riferimento per le lamentele degli altri volontari: un ruolo che non le è stato formalmente assegnato, ma che ha finito per assumere spontaneamente, contribuendo a un conflitto di ruoli interno. Da un lato, mantiene il compito organizzativo dell'hotellerie; dall'altro, si colloca – spesso in modo implicito – come garante dell'equilibrio relazionale del gruppo, posizione che può esporla a un sovraccarico emotivo e a sentimenti di isolamento o frustrazione.

Adulto

L'Adulto è presente nella funzione di osservazione e gestione: la cliente riferisce di osservare da tempo le dinamiche interne, e di aver scelto consapevolmente di non reagire d'impulso, ma di aspettare il contesto opportuno per affrontare la questione. Questo denota una capacità di riflessione e pianificazione. Tuttavia, l'Adulto sembra parzialmente contaminato da un Genitore Normativo rigido e da un Bambino Ribelle trattenuto, che ne condizionano la spontaneità e la neutralità.

La configurazione degli stati dell'Io nella cliente potrebbe mostrare una tensione tra:

- Un **Bambino Ribelle vendicativo**, che trattiene una rabbia legittima ma non la esprime nel qui e ora;
- Un **Genitore Normativo** forte, che detta le regole relazionali e si fa carico della gestione morale e comunicativa del gruppo;
- Un **Adulto osservatore**, che cerca di mediare ma rischia di essere appesantito e ridotto a funzione strategica.

Il conflitto di ruoli – tra responsabilità organizzativa e leadership relazionale implicita – alimenta la complessità interna e rende urgente un lavoro di riconoscimento dei limiti, dei confini e dei diritti del Sé.

Un possibile focus clinico potrebbe riguardare:

- Il riconoscimento del diritto di esprimere i propri vissuti nel presente, in forma autentica e non compensatoria;
- La negoziazione del proprio ruolo reale all'interno dell'organizzazione;
- Il recupero di una funzione Adulto più libera da contaminazioni, capace di integrare le emozioni e trasformarle in comunicazione efficace.

Spunti per ulteriori esplorazioni

Nel quadro descritto, sarebbe stato opportuno indagare alcune dimensioni non esplicitate ma significative, che potrebbero aprire lo spazio a una comprensione più profonda del funzionamento interno della cliente:

- Perché, secondo lei, la Presidente si è firmata a suo nome? Questo interrogativo permette di esplorare non solo la reazione emotiva al gesto, ma anche il significato attribuito all'intenzione dell'altro. Si apre così la possibilità di analizzare le convinzioni implicite sulla fiducia, sul rispetto dei ruoli e sull'asimmetria relazionale. L'assenza di un confronto diretto può suggerire un modello appreso in cui il conflitto viene evitato o posticipato.
- Come sono stati definiti i ruoli all'inizio? La confusione o sovrapposizione dei ruoli (organizzativo vs. relazionale, funzionale vs. simbolico) potrebbe essere connessa a modalità relazionali preesistenti. È utile chiarire quanto le responsabilità siano state formalizzate e quanto invece autoattribuite, per comprendere l'origine del "sovraccarico" riportato.

- Perché non chiede direttamente alla Presidente spiegazioni rispetto alla firma? Il fatto che non affronti direttamente la questione può essere letto sia come un trattenere il conflitto nel tempo (Bambino Ribelle vendicativo), sia come una difficoltà nell'esprimere bisogni e porre limiti in tempo reale. Questo evitamento può essere esplorato anche come possibile copione relazionale (ad esempio, *“non valgo abbastanza da potermi opporre”* o *“meglio evitare lo scontro”*).
- Come si sente davvero all'interno dell'associazione? La cliente menziona più volte di sentirsi *“appesantita”*, segno di un carico emotivo e organizzativo non distribuito equamente. È importante capire quanto spazio sente di avere per sé, se riesce a porsi dei limiti e a distinguere il proprio ruolo da quello che gli altri proiettano su di lei. Questo appesantimento può indicare una posizione di copione salvifico o genitoriale, in cui si assume il carico delle tensioni altrui per garantirsi appartenenza o valore.
- Che rapporto ha con gli errori e con l'idea di efficienza? Quando racconta della mail inviata dalla Presidente, la cliente si premura di giustificare un eventuale ritardo nella propria risposta, anche se non era stato oggetto di critica. Questo potrebbe indicare un Genitore Critico interno molto attivo e una difficoltà nel riconoscersi il diritto di non essere sempre pronta, disponibile o perfettamente efficiente. È utile domandarsi:

“Si riconosce il diritto di prendere tempo, di rispondere con calma, di non sapere tutto subito?”

“Cosa rappresenta per lei il fare un errore o il non essere performante?”