

# Il conflitto: rischio o opportunità?

Saluzzo, 17 novembre, 2024

Angela Dogliotti, Centro Studi Sereno Regis, Torino

# Controversia e conflitto

## Controversia:

una divergenza di  
opinioni, di punti di  
vista, teorie diverse

## Conflitto:

una crisi della relazione  
tra le parti, in cui  
sono presenti

- a) una contraddizione  
di scopi
- b) disagio e sofferenza

# L'approccio NONVIOLENTO di Galtung - fondamentali

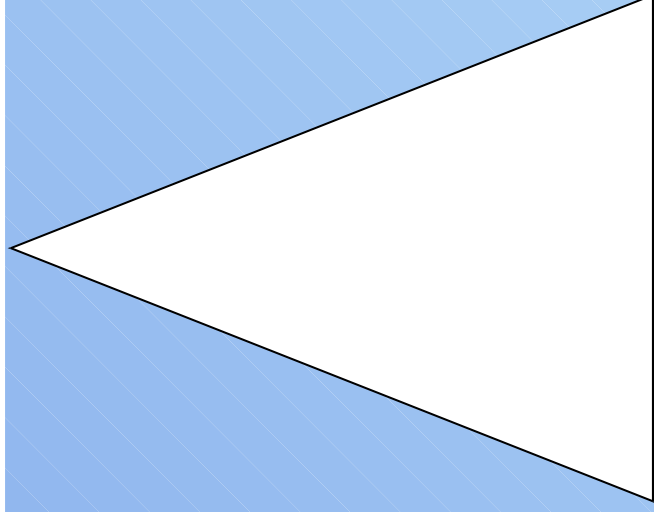
- Nessuno possiede la verità: ciascuno  
la ricerca nel **dialogo**
- La vita è sacra: **ahimsa, rifiuto della  
violenza**

# L'approccio NONVIOLENTO di Galtung - principi metodologici

- Il conflitto può essere sia **fonte di violenza**, sia **fonte di crescita**: decisivo è il **modo** in cui lo si affronta
- Nessun singolo attore detiene **tutta la responsabilità**: **interdipendenza delle parti**
- La responsabilità della trasformazione costruttiva del conflitto risiede nelle **scelte dei singoli attori**: **potere/responsabilità di ciascuno**
- L'azione intrapresa può avere conseguenze negative: importanza della **reversibilità** delle azioni
- La forza deriva dall'unione per un fine comune: **cooperazione**

# ARTICOLAZIONE DEL CONFLITTO

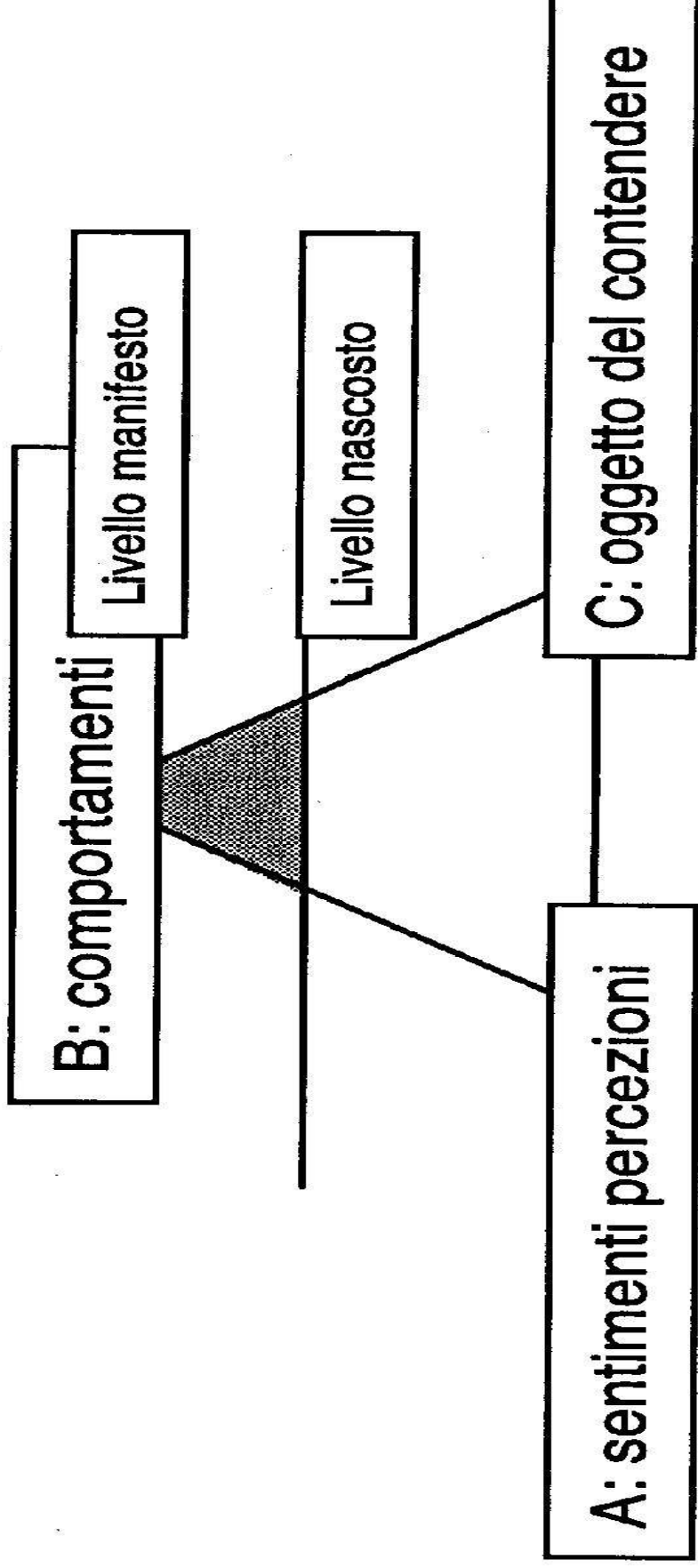
B - COMPORAMENTI



A - ATTEGGIAMENTI

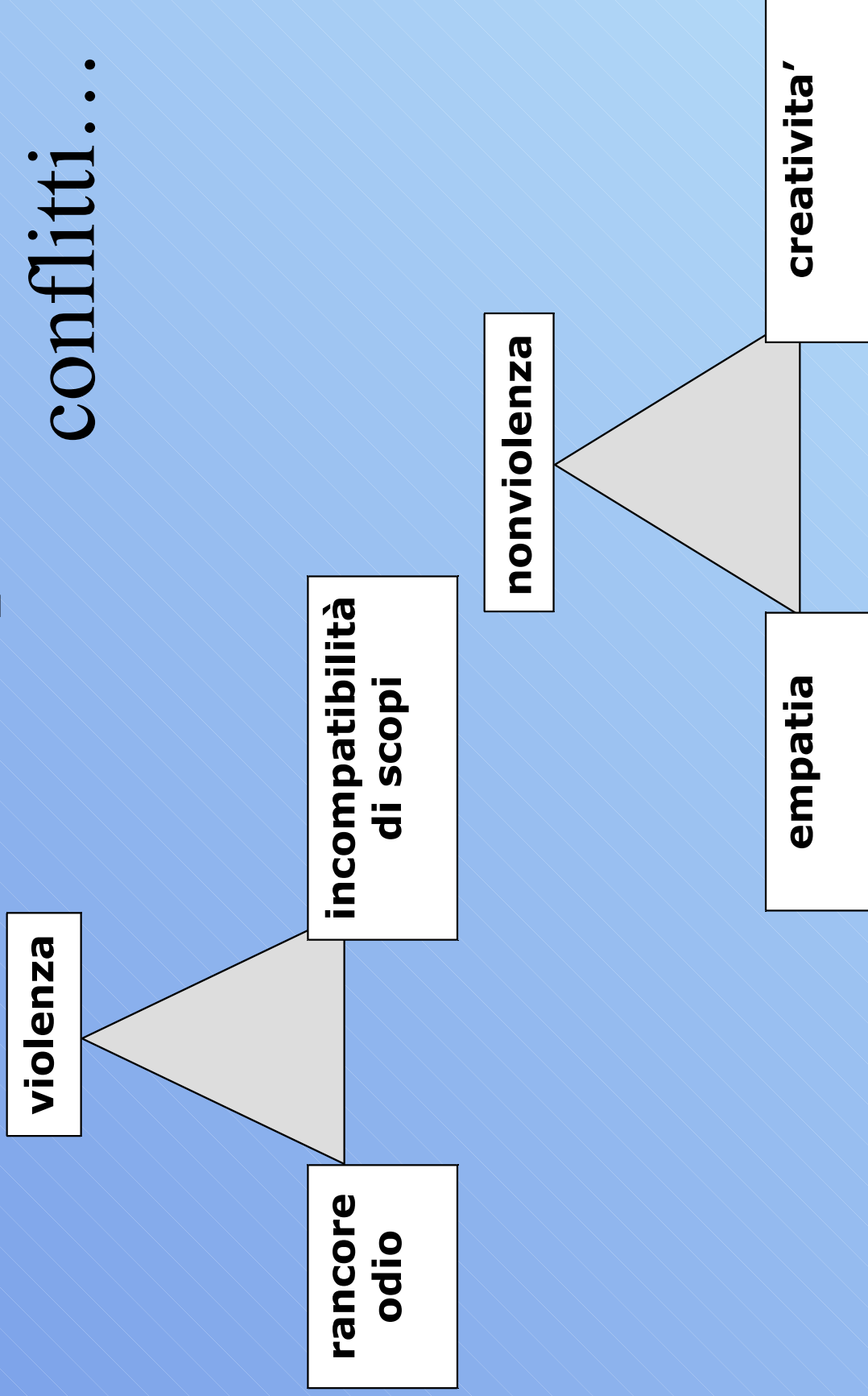
C - CONTRADDIZIONE

# Due livelli:

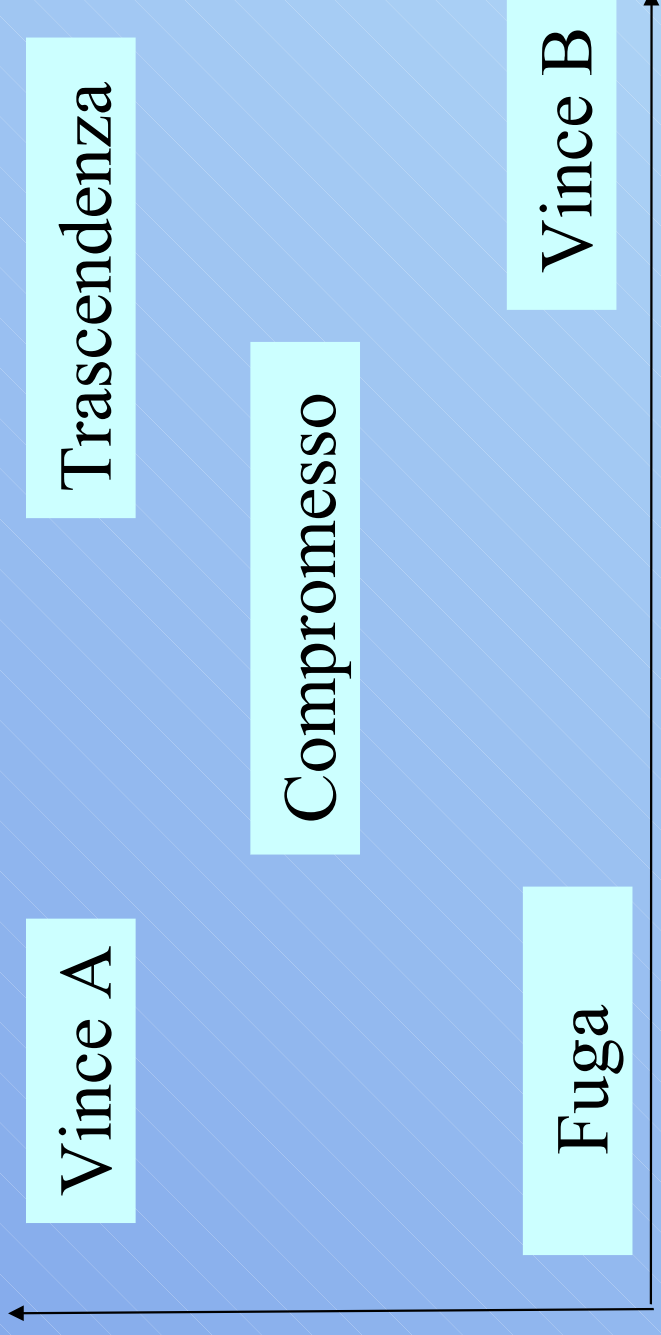


- un livello manifesto (empirico, osservato, conscio)
- un livello latente (teorico, inferito, inconscio)

# Due modalità per affrontare i conflitti...



# Possibili esiti di un conflitto



# Trasformazione nonviolenta

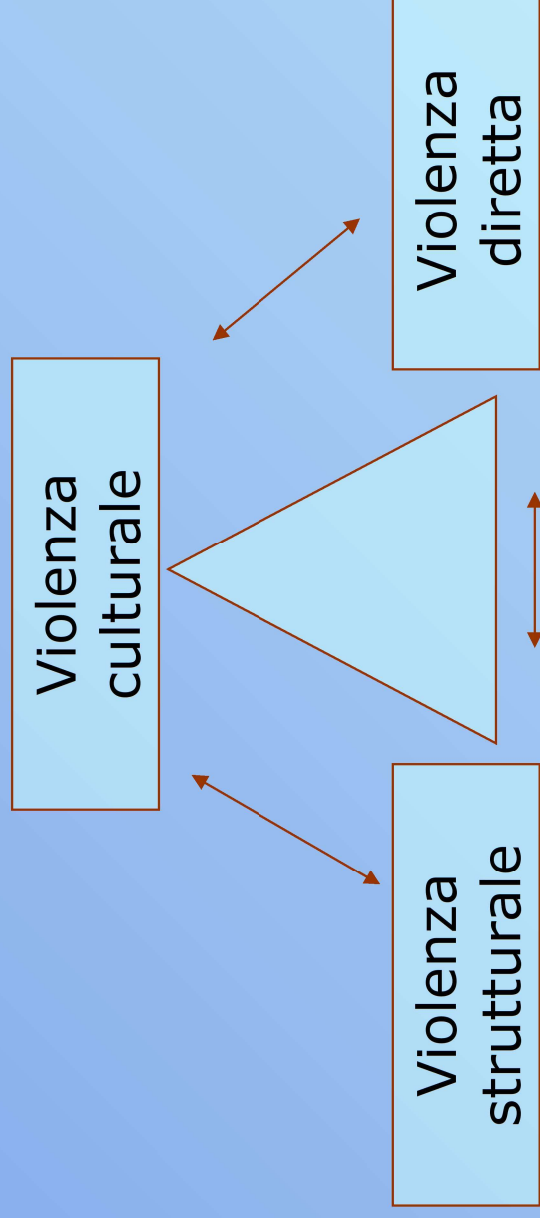
- Passare da un contesto in cui ciascuno vuole vincere ad uno in cui le parti cooperano per raggiungere un esito soddisfacente per entrambe
- Enfasi sul processo e sulle competenze necessarie:
- Prospettiva relazionale di equivalenza; comunicazione nonviolenta; ascolto-decentramento-empatia; creatività

# TRE TIPI DI VIOLENZA

secondo Galtung

La violenza si esprime

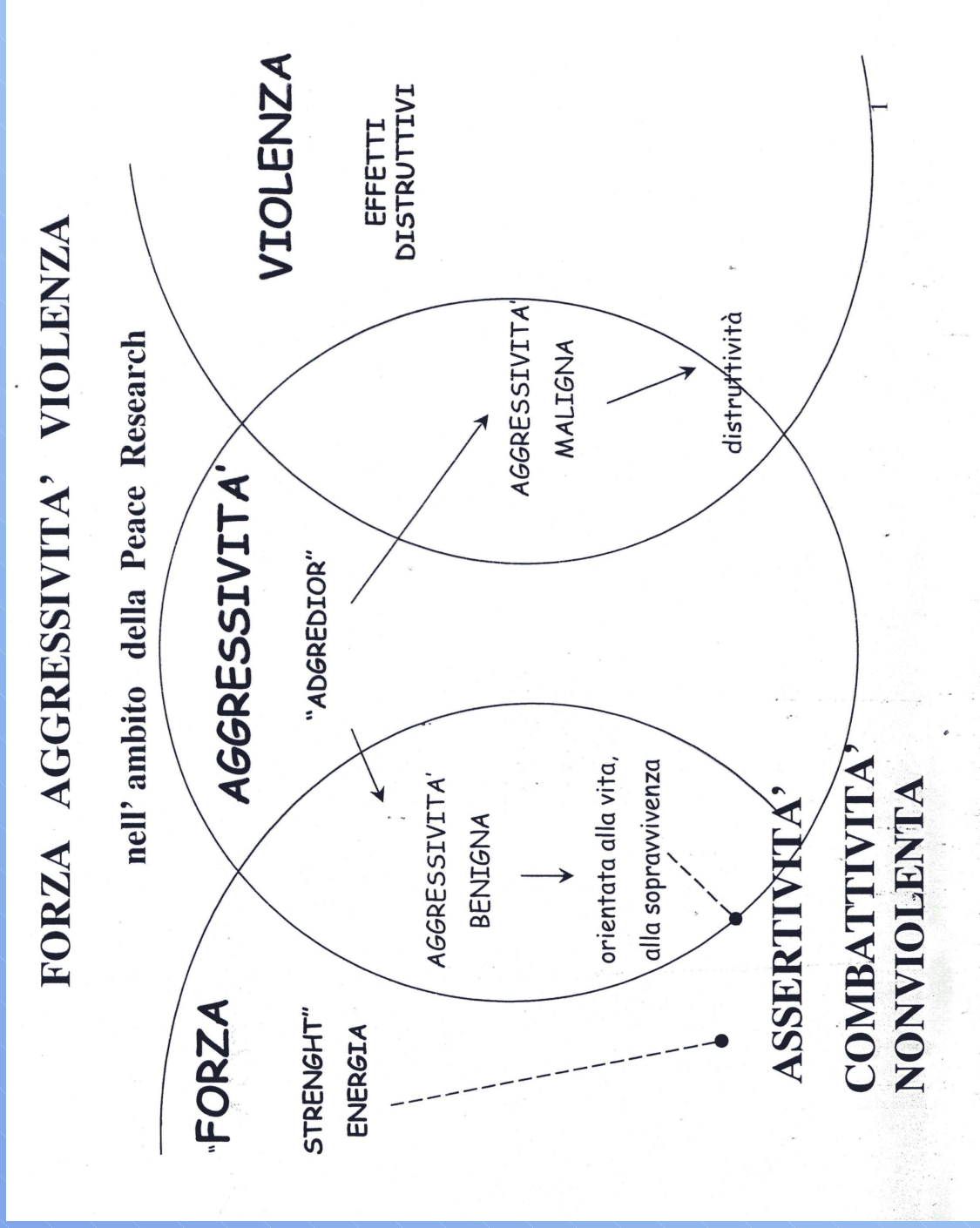
- In forma diretta
- In forma indiretta



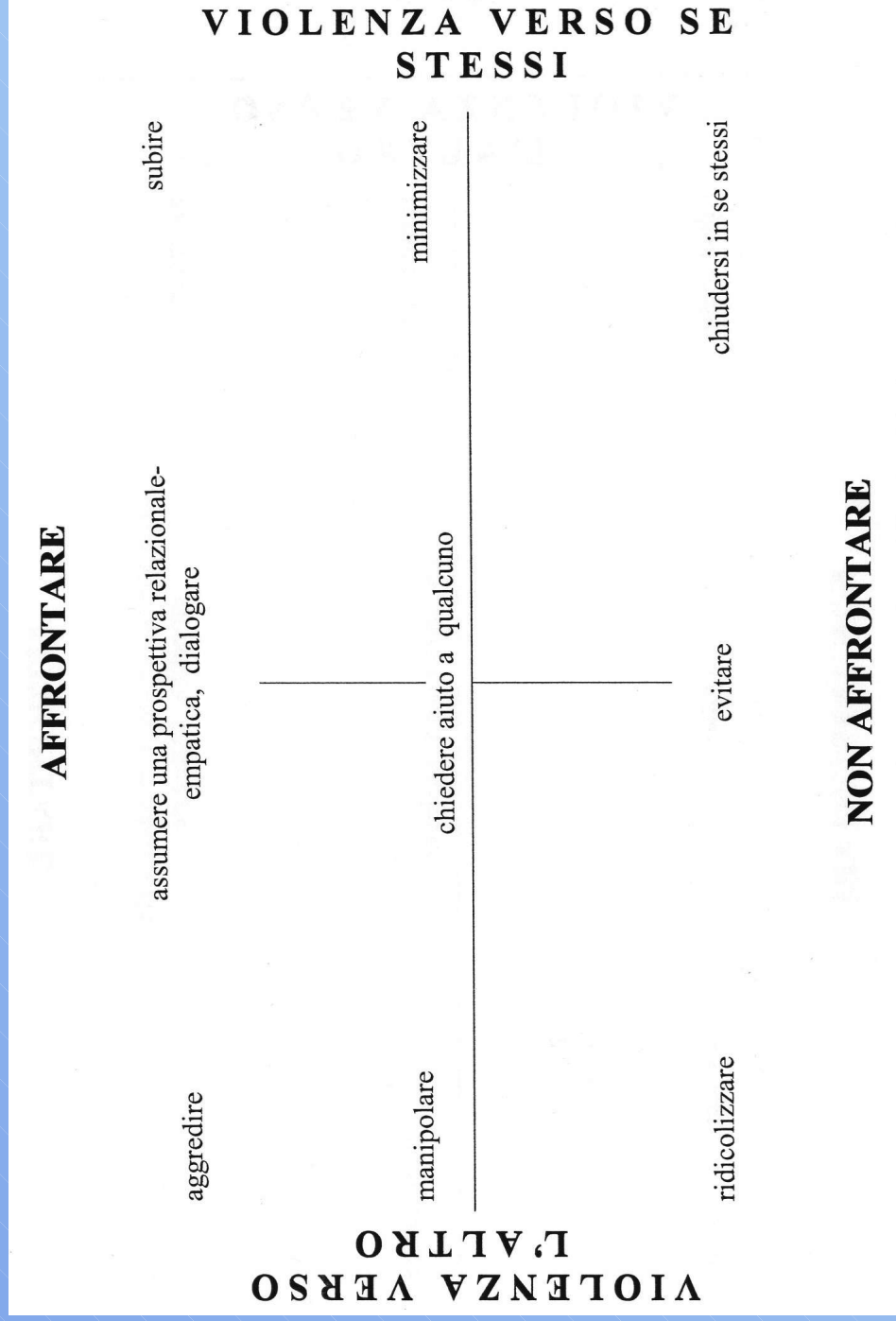
# Per trasformare in modo nonviolento i conflitti...

- ...costruire nuove **consapevolezze**
  - ✓ differenza tra aggressività e violenza
  - ✓ riflessione sugli atteggiamenti personali
- ...sviluppare nuove **competenze**
  - ✓ dalla relazione di violenza alla relazione di equivalenza
  - ✓ dalla logica del vincere alla logica del comprendere

# Assertività / Violenza



# Alcuni dei più comuni atteggiamenti assunti nei conflitti



# Strategie nell'affrontare un conflitto

<p><b>IMPORRE</b> “Si fa a modo mio”</p> <p><b>Strategie:</b> Esercita controllo, entra in competizione, agisce con la forza, combatte.</p> <p><b>Atteggiamento:</b> Impaziente con spirito di ricerca di informazioni e impegnato nel progettare le azioni.</p>	<p><b>elevato interesse per i risultati</b></p>	<p><b>RISOLVERE</b> “Risolviamolo insieme”</p> <p><b>Strategie:</b> Raccoglie informazioni, cerca il dialogo, guarda alle alternative possibili.</p> <p><b>Atteggiamento:</b> si preoccupa e si impegna per cercare una soluzione.</p>
<p><b>basso interesse per le relazioni</b></p>	<p><b>COMPROMESSO</b> “Io concedo qualcosa se anche tu fai lo stesso”</p> <p><b>Strategie:</b> Abbassa le aspettative, contratta, cerca un vantaggio reciproco.</p> <p><b>Atteggiamento:</b> cauto ma disponibile.</p>	<p><b>elevato interesse per le relazioni</b></p>
<p><b>EVITARE</b> “Il conflitto? Cos'è il conflitto?”</p> <p><b>Strategie:</b> evita, nega, ignora, si astiene, ritarda.</p> <p><b>Atteggiamento:</b> rifiuta di entrare nel dialogo e/o di raccogliere informazioni.</p>	<p><b>basso interesse per i risultati</b></p>	<p><b>RICOMPORRE</b> “Qualunque cosa dici per me va bene”.</p> <p><b>Strategie:</b> è d'accordo, compiace, attenua i toni, ignora le discordanze</p> <p><b>Atteggiamento:</b> interessato all'opinione e all'approvazione degli altri</p>

**ALTA**

**ENFASI SUI RISULTATI**

**BASSA**


**Enfasi sulle relazioni**

**ALTA**

# Violenza nelle relazioni

(da Pat Patfoort)

Modello Maggiore ( M ) – minore ( m )

M  abuso di potere

m  non uso del potere

# Modello M - m

- Gli **STRUMENTI** sono le argomentazioni:
  - Positive (del proprio punto di vista)
  - Negative (sul punto di vista dell'altro)
  - Distruttive (dell'altra persona)
- Il modo di percepire il conflitto è:
  - Pericolo, distruzione, trappola
- Il **COMPORAMENTO** è funzionale a vincere:
  - Argomentazioni, giudizi, accuse, non ascolto
  - Emotività mal gestita, scarico di responsabilità, mancanza di fiducia
  - Identificazione della posizione dell'altro con la persona

# Nonviolenza nelle relazioni

(da Pat Patfoort)

Equivalenza tra le parti in causa  
nel rispetto delle loro differenze

# Modello E - E

- **Gli STRUMENTI** sono la ricerca dei fondamenti e la trascendenza del conflitto:
  - Dal Mio punto di vista a quello dell'Altro
  - Decentramento, ascolto, empatia
  - Comprendere la sofferenze sia di sé che dell'altro
- **Il COMPORTAMENTO** è funzionale a comprendere:
  - Ascolto, empatia
  - Assunzione di responsabilità, rendersi parte attiva
  - Rispetto, anche se non si condividono le idee
  - Comunicazione nonviolenta
  - Dialogo

# M-m

# E-E

**La contraddizione di scopi porta a :**

- evidenziare ciò che divide
- polarizzarsi sulle differenze di interessi, di sistemi di valori

- vedere le differenze ma vedere anche ciò che può essere comune
- riconoscere l'identità dei bisogni primari

# Competenze per la trasformazione

Relazione di violenza M – m Logica del vincere	Relazione di equivalenza E-E Logica del comprendere
<i>Sentimenti di rabbia e indignazione... legati a un conflitto</i>	
Buttare addosso all'altro le emozioni, argomentare per aver ragione, giudicare, accusare, ricattare...	Gestire le emozioni con una presa di distanza; elaborare, simbolizzare, accettare...
Escalation dell'intensità: aggressione / vittimizzazione	Decentramento, ascolto, comunicazione, dialogo maieutico
Uno vince l'altro perde	Ricerca dei <b>FONDAMENTI e TRASCENDENZA del conflitto</b>

# EMPATIA è la capacità di:

- ... assumere la prospettiva e il ruolo dell'altro/a (mettersi dal SUO punto di vista)
- ... aderire emotivamente, cioè condividere le emozioni dell'altro/a
- ... discriminare e riconoscere correttamente le emozioni espresse dall'altro/a

# I bisogni umani fondamentali

interni al soggetto	sopravvivenza	<b>Benessere</b> = assenza di violenza strutturale <b>Sicurezza</b> = assenza di violenza diretta
	identità	<b>Appartenenza</b> = avere ‘radici’ <b>Autostima</b> = realizzare il senso della propria esistenza individuale
di relazione con gli altri	autonomia	<b>Indipendenza</b> = soddisfacimento dei bisogni e sperimentazione dei propri limiti
	riconoscimento	Essere <b>accettati</b> per come si è e stabilire relazioni significative