



# #IO RESTO A CASA#

A IMPARARE A GESTIRE  
I LITIGI E I CONFLITTI



**#IO RESTO A CASA# È UN KIT CON 12 PROPOSTE  
PER FRONTEGGIARE DA CASA L'EMERGENZA  
PSICO-SOCIALE DA CORONAVIRUS.**

Con il sostegno di



Seguici su Facebook!



# PRESENTAZIONE

Il **nuovo scenario imposto** a tutti dalle norme per contenere la diffusione del Coronavirus ha costretto a sospendere le attività in tutte le scuole, in tutti i servizi educativi e a interrompere le attività sportive e i pomeriggi al parco. Le **famiglie** si sono ritrovate a dover **stravolgere** le proprie abitudini, stando in casa per il bene di tutti e di ognuno.

E così da un giorno all'altro anche bambini e ragazzi trascorrono **interi giornate lontano da amici**, insegnanti, compagni di scuola e divertimenti all'aperto.


È normale sentirsi disorientati e sospesi in questo tempo che ancora è indefinito. Ma diventa fondamentale spendere questo "presente" al meglio, mantenendo vive le abituali routine, cogliendo l'opportunità di coltivare passioni e interessi comuni e rimanere in contatto con gli altri attraverso i social e i mezzi di comunicazione. Diventa **indispensabile attivare le proprie risorse** e aiutarci reciprocamente ad affrontare le criticità di questo momento.

Il **progetto Reti di comunità**, in collaborazione con altri operatori e tecnici di vari settori (sport, ludoteche, biblioteche, media educator, professori universitari ecc.) mette in campo diversi materiali per supportare le famiglie in questa sfida, per scoprire e per cogliere insieme le opportunità che questo periodo può offrire.



## L'EQUIPE OPERATORI DEL PROGETTO RETI DI COMUNITÀ

L'Equipe è formata da Educatori, Counsellor e Pedagogisti, Psicologi e Psicoterapeuti:  
Monica Campagnolo, Ugo Ceron, Paola De Seta,  
Marco Maggi, Anna Martini, Eleonora Rebesan,  
Lucia Riceputi e Dario Soso si mettono al vostro servizio!



## #IO RESTO A CASA

### A IMPARARE A GESTIRE I LITIGI E I CONFLITTI#

Il litigio come evento in sé non è né positivo né negativo; esso è, piuttosto, un evento naturale che si ripete ciclicamente nella vita delle persone e in tutti i tipi di relazione. L'evento conflittuale assume una valenza positiva o negativa a seconda del modo in cui viene affrontato. Esso può essere un momento fisiologico di un cambiamento in una fase del ciclo vitale di una famiglia, in una amicizia, tra compagni di classe o colleghi di lavoro oppure un momento di crisi in una relazione di coppia o con i figli che prelude ad una crescita della relazione stessa. Certamente la convivenza forzata in queste settimane può in alcuni casi aumentare la litigiosità. Per questo motivo saranno predisposte alcune attività che permettano di migliorare le relazioni, imparando a gestire il litigio e il conflitto come una risorsa.

Le schede della dispensa sono tratte dal libro *Educafilm contro il bullismo* E. Buccoliero, M. Maggi, editore Franco Angeli, 2019



# DISTINZIONE TRA CONFLITTO E VIOLENZA

I vocabolari italiani non aiutano, il significato di guerra e conflitto appare sostanzialmente sovrapponibile. Se **la guerra è una delle forme estreme di violenza** è evidente che ci troviamo di fronte a una confusione semantica particolarmente accentuata che anche la ricerca sui vocabolari non aiuta a dirimere. L'uso corrente del termine *conflitto* che se ne fa nella lingua italiana è probabilmente legato ad aspetti della cultura mediterranea per cui si passa dall'armonia totalizzante alla violenza o alla guerra.

**Il conflitto appartiene all'area della competenza relazionale, mentre la violenza e la guerra appartengono all'area della distruzione, cioè dell'eliminazione relazionale.**

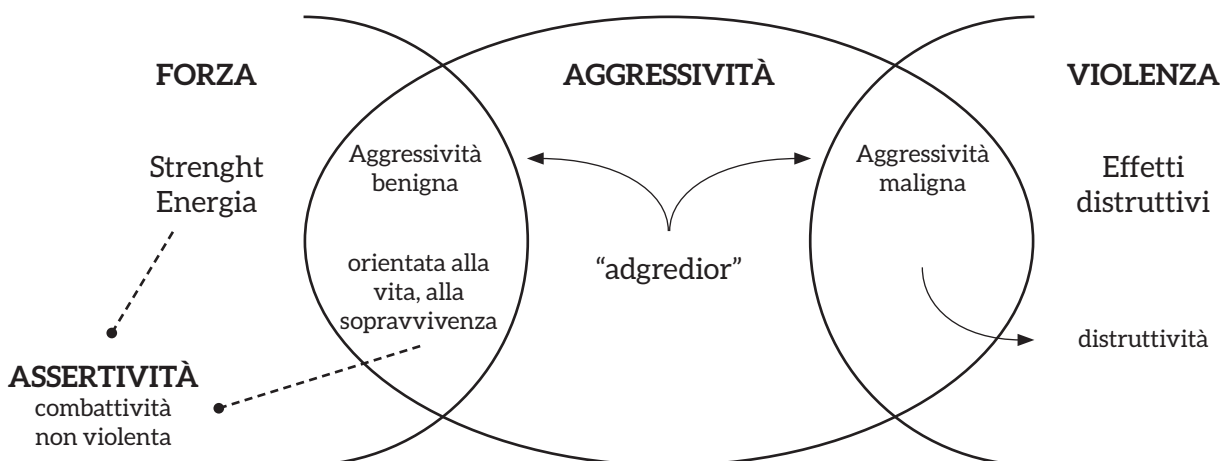
L'elemento più interessante di questa distinzione è che permette di definire il superamento della violenza non tanto nella rimozione degli elementi critici della convivenza, quanto nell'assunzione consapevole di questi elementi come parte integrante della relazione stessa, generativi dell'incontro e con la funzione di garantire all'interno dello scambio la necessaria propensione al cambiamento, ossia la dinamica rinnovatrice che proprio il conflitto produce dentro le situazioni di incontro.

<b>LA VIOLENZA</b> presenta caratteristiche che prevedono:	<b>IL CONFLITTO</b> è inteso invece come:
<ul style="list-style-type: none"><li>• Un danno irreversibile, sia fisico che psicologico, frutto di un atto intenzionale.</li><li>• L'identificazione del problema con la persona e, quindi, eliminazione della persona-problema.</li><li>• La risoluzione unilaterale del problema.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Contrasto, contrarietà, divergenza, opposizione, resistenza critica (senza danno irreversibile).</li><li>• Intenzione di affrontare il problema (conflitto) mantenendo il rapporto.</li><li>• Sviluppo della relazione anche se faticosa e problematica.</li></ul>

L'**aggressività**, in quanto carica di energia umana non è di per se stessa un elemento negativo; essa può essere impiegata in un contesto violento oppure nonviolento. L'aggressività, messa al servizio della nonviolenza, ha una sua natura "benigna" ed è orientata alla vita ed alla sopravvivenza, dando luogo ad un atteggiamento di combattività nonviolenta definibile come assertività.

La forza, intesa come "energia", combinandosi con l'aggressività benigna può dare luogo all'assertività ed alla capacità di lottare in modo nonviolento. Al contrario, l'aggressività quando assume un carattere violento ha come risultato la distruttività.

## FORZA - AGGRESSIVITÀ - VIOLENZA nell'ambito della peace research



Estratto dal libro di Daniele Novara "La grammatica dei conflitti" (ed. Sonda 2011)

# CHE COS'È IL CONFLITTO

Il conflitto è una **relazione** tra persone o gruppi in cui almeno un attore percepisce **una incompatibilità** nella dimensione del pensiero o delle percezioni, delle emozioni o della volontà, tale che la propria realizzazione risulti **ostacolata**. In altri termini, il conflitto è una relazione segnata da *un contrasto, una frizione, una tensione* che blocca la realizzazione di almeno una persona in gioco.

È sbagliato pensare che conflitto = guerra. Il suo presentarsi non ha niente di eccezionale, anzi, è comune alla vita di tutti e, **pur essendo faticoso, non è sempre distruttivo**. Al contrario, proprio in momenti come questi si possono aprire occasioni per imparare cose nuove di sé e degli altri.

“Il conflitto è **un’esperienza comune, quotidiana e costante** nella vita degli individui e dei gruppi”, spiega infatti Daniele Novara, uno tra i maggiori studiosi italiani in questo campo.

E, in un altro suo scritto: “Una relazione che non consente il conflitto è una relazione cimiteriale, non è neanche una relazione e si dovrebbe chiamarla in un altro modo. Assume perciò un’importanza particolare **legittimare il conflitto** come un’area di esperienza specifica dove possiamo attivare **nuovi apprendimenti**”<sup>1</sup>.

Le **possibilità di avvio** possono essere molte, alcune ci riguardano molto da vicino, altre meno:

CAUSE	ESEMPIO
Le risorse sono inferiori al necessario	Marco e Giulia sono due fratelli golosi e affamati, e in casa c'è un solo cannoncino alla crema.
Conflitto sui valori	La mamma vuole che Alberto vada in chiesa tutte le domeniche, lui ribatte che non è credente.
Credenze	Filippo è convinto che il prof. di matematica ce l'abbia con lui, il suo compagno di banco dice che non è vero.
Natura delle relazioni	Alessandra vuole essere la migliore amica di Marcella ma lei preferisce altre compagnie.
Conflitti irrealistici	In classe si dice che Anna porti sfortuna e nessuno vuole starle accanto. Ora viene presa di mira dai più grandi.
Sopravvivenza	Durante un naufragio un marinaio ha la possibilità di salvare un compagno, ma a rischio di annegare con lui.

Non è facile vivere un conflitto. Costa fatica, provoca disagio, richiede cambiamenti che a volte non si vogliono affrontare, e ci mette in costante confronto con gli altri. A volte sembra di non esserne capaci... O che l'unica strada possibile sia quella di aggredire gli altri per non soccombere...

Eppure, come per molte altre cose, anche ad attraversare i conflitti si può imparare; purché naturalmente si abbia il desiderio e la forza di provarci...

<sup>1</sup> D. Novara, *La gestione maieutica dei conflitti, Materiali di studio*.



# LIVELLI E TIPOLOGIE DI CONFLITTI

---

A seconda di quali sono gli attori possiamo distinguere:

- ▶ **Conflitto intrapersonale.** È il conflitto interno che si genera in ognuno di noi quando entra in crisi con se stesso, accorgendosi di provare bisogni, desideri, impulsi e motivazioni in contrasto tra loro. La tensione nasce proprio dalla contraddizione interna.
- ▶ **Conflitto interpersonale o microconflitto:** concerne una relazione “faccia a faccia” in cui gli attori sono le singole persone che esprimono interessi, obiettivi, bisogni e punti di vista diversi. Se appartengono a un medesimo gruppo, ad es. la stessa classe, possiamo parlare anche di conflitto intragruppo.
- ▶ **Conflitto tra gruppi o mesoconflitto:** rispetto alle dimensioni e alla complessità si colloca ad un livello intermedio. Si tratta di conflitti che interessano la società e, di conseguenza, gli attori sono gruppi e organizzazioni. Si parla anche di conflitti intergruppi.
- ▶ **Macroconflitto:** si presenta in grandi aggregati politico-sociali: società, comunità etniche, stati e nazioni; gli attori sono entità collettive come partiti, movimenti sociali, gruppi paramilitari o gli stessi stati e nazioni.

In base al fatto che un conflitto sia emerso oppure no possiamo parlare di:

- ▶ **Conflitto dichiarato,** chiaramente esplicitato e vissuto dalle persone, che potranno agire in diversi modi ad es. ricercando il dialogo o, al contrario, la sconfitta dell'altro (v. anche l'escalation del conflitto).
- ▶ **Conflitto latente,** che agisce sotterraneamente ma ancora non è stato espresso nella realtà. Un conflitto può restare latente per svariati fattori, perché si ritiene impossibile da risolvere, per pigrizia, perché non ci si sente legittimati a far sentire la propria voce, per timore delle conseguenze... La violenza culturale di cui parla Galtung tende a fare sì che tanti conflitti sociali rimangano latenti.

Se invece ci concentriamo sulla posta in gioco possiamo indicare basato su:

- ▶ **Emozioni.** Risiede nel vissuto emotivo con cui persone diverse vivono la loro relazione. Un esempio è la difficoltà di parlarsi ancora dopo un litigio, soprattutto tra persone che sono state molto vicine in passato e sono incerte tra riprendere il dialogo o allontanarsi. Un altro esempio è quello che si genera quando ci si innamora di qualcuno e non si è ricambiati.
- ▶ **Dati e informazioni.** Definito anche come un fraintendimento, questo tipo di conflitto nasce quando le persone coinvolte possiedono, su uno stesso argomento, informazioni parziali o contraddittorie e nel conflitto mettono in discussione la visione dell'altro.
- ▶ **Risorse.** Nel vassoio è rimasto un solo bignè al cioccolato e in tanti lo vogliono. In condizioni di risorse insufficienti - siano esse denaro, prestigio, posti di lavoro, possesso di beni ecc. - coloro che aspirano ad averle possono entrare in conflitto.
- ▶ **Valori.** Si confrontano persone o gruppi con principi etici diversi. Attenzione, non sempre la diversità genera conflitto. Ad esempio, un vegano e un appassionato di salumi possono convivere serenamente ed anche mangiare alla stessa tavola purché ognuno trovi il cibo che cerca, ma entreranno in conflitto se uno dei due cercherà di convincere l'altro a cambiare o, peggio, vorrà imporgli di cambiare.
- ▶ **Conflitto di bisogni.** Avviene, in una situazione in cui i bisogni di entrambe le parti sono in conflitto e una o entrambe le persone coinvolte ne hanno degli effetti tangibili.

# GLI ELEMENTI FONDAMENTALI DI UN CONFLITTO

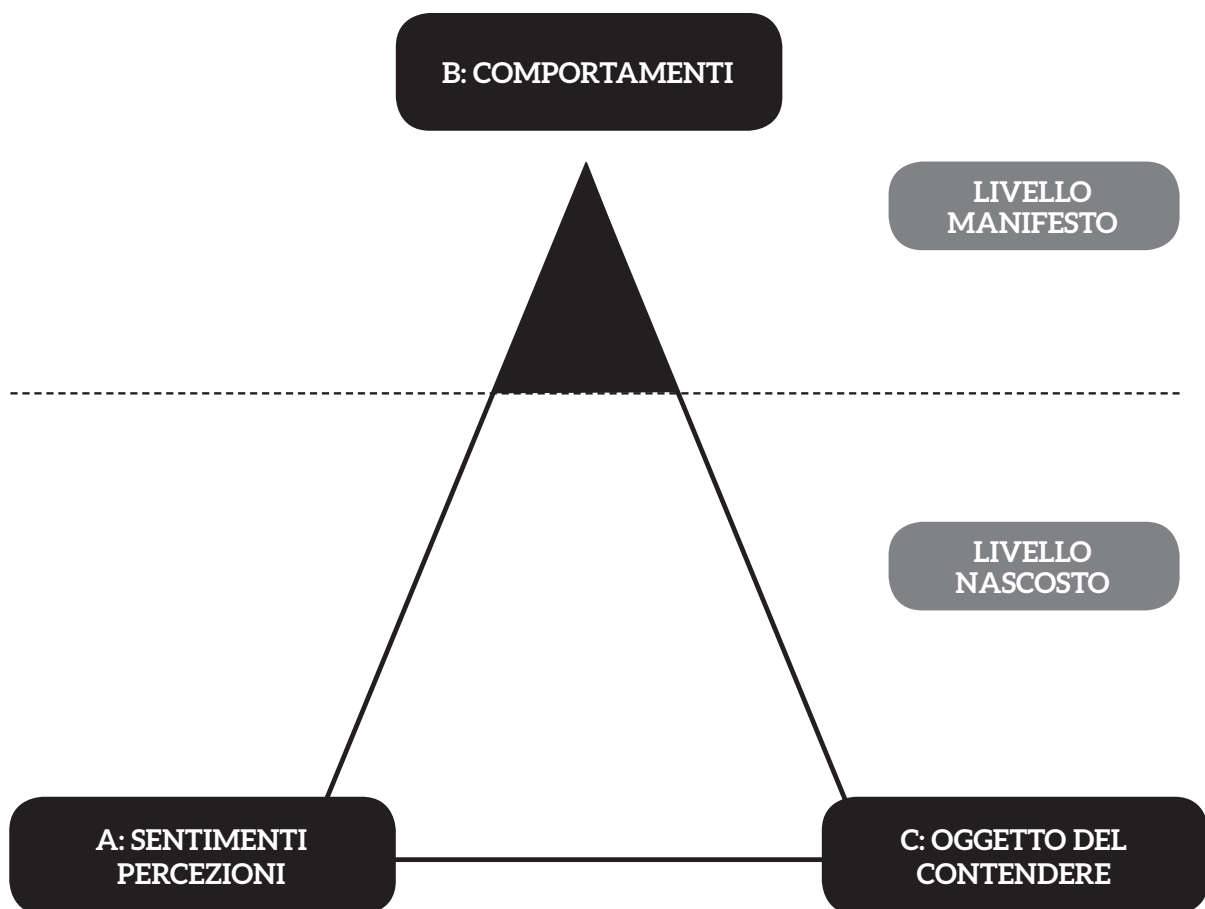
---

Un conflitto è una tempesta complessa, per comprenderlo abbiamo bisogno di scomporlo:

► **come in una fotografia**, ricercando nel **presente** tutte le componenti importanti sapendo che alcune di esse non si vedono ad occhio nudo. In un conflitto infatti è un errore concentrarsi troppo sui comportamenti. Il segreto per arrivare ad una soluzione costruttiva è passare dalle *posizioni* agli *interessi e bisogni*, cioè dai comportamenti osservabili a ciò che li origina. E tutto questo tenendo conto delle relazioni tra le parti (di potere, di affetto, di gratitudine...), delle risorse disponibili o negate, delle possibilità o limiti nella assunzione di decisioni...;

► **come in una pellicola**, ripercorrendo i comportamenti e ciò che li ha originati **nel tempo**, per ricostruire la storia del conflitto e capire cosa è successo dentro alla relazione. Un rapporto non è mai veramente stabile, cambia continuamente. Anche un conflitto si trasforma nel tempo. È diverso riaprire il dialogo con qualcuno con cui non si parla da due giorni o da due anni. Ed è diverso rispondere ad una frase che ci innervosisce se ci viene detta per la prima o per la settantesima volta...

► **come un iceberg** di cui vediamo solamente la punta, vale a dire i comportamenti delle parti in contrasto. Quei comportamenti hanno dietro sentimenti ed emozioni e un oggetto del contendere, un obiettivo concreto (che sta nella forma delle cose, contraddittoria).



# PER CAUSA MIA, PER CAUSA TUA



PER CAUSA

**MIA**

PER CAUSA

**TUA**

Quando si litiga con qualcuno molto spesso capita di cercare un colpevole. A scuola si sentono ripetere frasi come: “*prof, è stato lui ad iniziare!*”, “*No, hai incominciato tu!*”.

Questo gioco ci aiuterà a guardare le cose da un altro punto di vista, cioè a capire cosa succede quando si litiga. Infatti, più che capire di chi è la colpa, forse abbiamo bisogno di comprendere le cause per cui a volte non si riesce ad andare d'accordo. La scheda è suddivisa in due sezioni, una riguarda i litigi che hai vissuto e in cui sono stati altri ad iniziare (per es. compagni, amici, genitori, insegnante...), l'altra invece è riferita alle volte in cui sei stato tu a cominciare la discussione.

## I SEZIONE

Mi è capitato di litigare con \_\_\_\_\_ per causa **SUA** quando:

---

---

HO PENSATO...	MI SONO SENTITO...	HO FATTO...

## II SEZIONE

Mi è capitato di litigare con \_\_\_\_\_ per causa **MIA** quando:

---

---

HO PENSATO...	MI SONO SENTITO...	HO FATTO...



# I MIEI CONFLITTI

**Con quali persone vivo maggiormente situazioni di conflitto/disagio?**

Faccio l'elenco di tre conflitti in ordine di maggior problematicità e per ciascun conflitto nomino:  
*la persona, la tipologia del conflitto/problema e le cause/origini.*

1

Persona

1. \_\_\_\_\_

Tipologia del problema/conflitto

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Causa/origine del conflitto

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Persona

2. \_\_\_\_\_

Tipologia del problema/conflitto

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Causa/origine del conflitto

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Persona

3. \_\_\_\_\_

Tipologia del problema/conflitto

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Causa/origine del conflitto

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2

**In che modo ho cercato di affrontare tali conflitti? Con quali risultati/esiti?**

**Conflitto 1**

Modalità con cui ho affrontato il conflitto

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Risultati/esiti

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Conflitto 2**

Modalità con cui ho affrontato il conflitto

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Risultati/esiti

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Conflitto 3**

Modalità con cui ho affrontato il conflitto

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

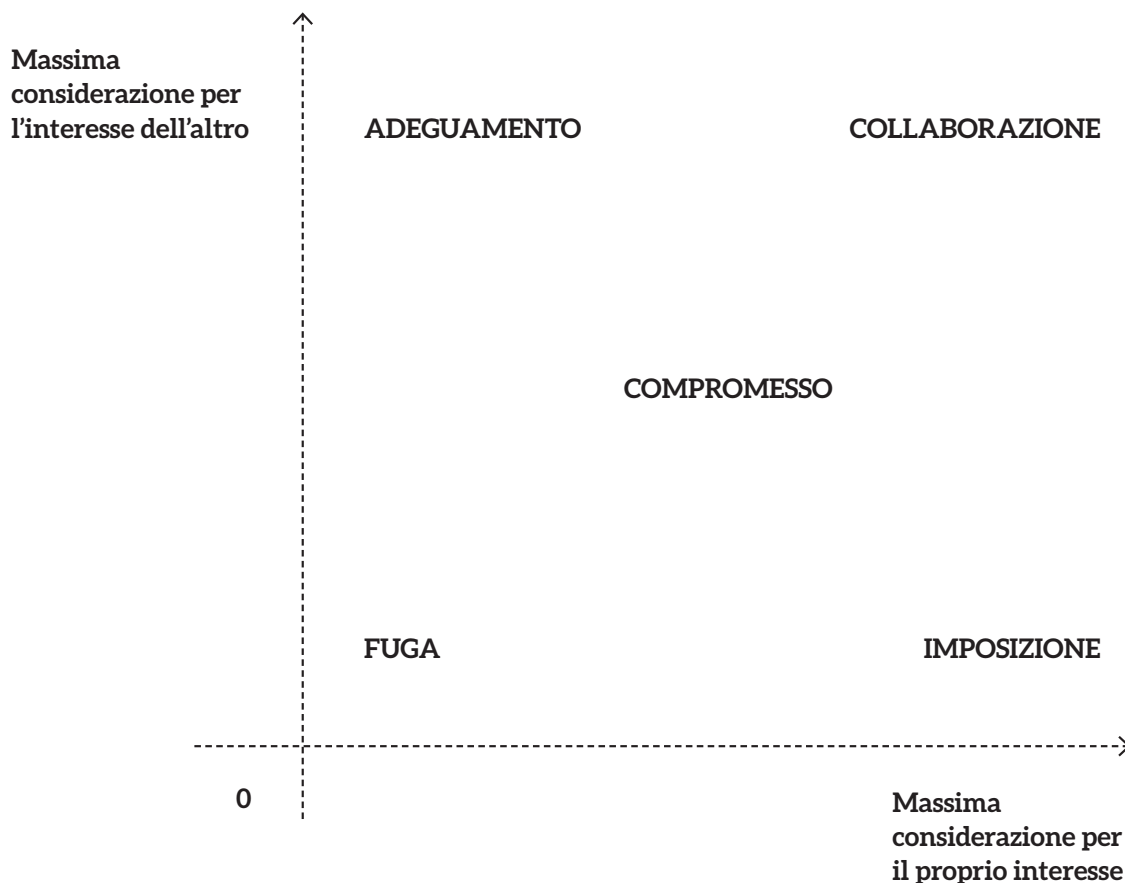
Risultati/esiti

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_





# STILI DI COMPORTAMENTO IN SITUAZIONI DI CONFLITTO



In una situazione di conflitto tutte le parti in gioco hanno un potere. Lo esercitano adottando una strategia, più o meno consapevole, che dipende da quanto peso danno al proprio interesse e all'interesse dell'altro:

- ▶ **FUGA** = evitare lo sviluppo del conflitto  
Io influenzo il conflitto non facendolo emergere, perché mi sottraggo alla relazione e lascio all'altro campo libero, ma io non ci sono più.
- ▶ **ADEGUAMENTO** = accettare passivamente la decisione e la volontà dell'altro  
Io influenzo il conflitto perché rinuncio a far valere i miei diritti e lascio che sia l'altro a decidere anche per me.
- ▶ **IMPOSIZIONE** = prevaricare l'altro orientando le scelte e le relazioni  
Io influenzo il conflitto nella misura in cui non ho nessuna intenzione di rinunciare ad una parte dei miei vantaggi o a raggiungere i miei obiettivi, e li impongo all'altro.
- ▶ **COMPROMESSO** = cercare un accordo intermedio per ridurre gli svantaggi di entrambi.  
Io influenzo il conflitto proponendo una soluzione intermedia in cui entrambi rinunciamo a qualcosa per raggiungere almeno in parte i nostri obiettivi.
- ▶ **COLLABORAZIONE** = cercare un accordo che conduca entrambe le parti a raggiungere il proprio obiettivo, massimizzando gli esiti.  
Io influenzo il conflitto impegnandomi a cercare, insieme all'altro, una soluzione comune che soddisfi al massimo i miei e i suoi obiettivi.

## COME REAGISCO A UN CONFLITTO?

---

Quando vivi un conflitto, qual è la tua reazione immediata?  
E il comportamento successivo? (crocetta la/le reazione/i)

- |    |  |                          |
|----|--|--------------------------|
| 1  | Evito la persona e cambio argomento                              | <input type="checkbox"/> |
| 2  | Ridicolizzo, scherzo sul problema                                | <input type="checkbox"/> |
| 3  | Sto zitto/a e mi comporto freddamente                            | <input type="checkbox"/> |
| 4  | Cerco di capire il punto di vista dell'altro                     | <input type="checkbox"/> |
| 5  | Chiedo scusa   | <input type="checkbox"/> |
| 6  | Dico all'altro che mi sento in conflitto e vorrei parlarne       | <input type="checkbox"/> |
| 7  | Limito il conflitto individuando aree di accordo                 | <input type="checkbox"/> |
| 8  | Minaccio   | <input type="checkbox"/> |
| 9  | Esprimo i miei sentimenti senza accusare                         | <input type="checkbox"/> |
| 10 | Attacco verbalmente l'altro                                      | <input type="checkbox"/> |
| 11 | Attacco fisicamente l'altro                                      | <input type="checkbox"/> |
| 12 | Cedo e fingo di essere d'accordo                                 | <input type="checkbox"/> |
| 13 | Rinvio ad un momento più calmo                                   | <input type="checkbox"/> |
| 14 | Mi lamento finché ottengo ciò che voglio                         | <input type="checkbox"/> |
| 15 | Nascondo i miei sentimenti                                       | <input type="checkbox"/> |
| 16 | Mi vendico   | <input type="checkbox"/> |
| 17 | Cerco di convincerlo/a   | <input type="checkbox"/> |
| 18 | Chiedo l'intervento di qualcuno che mi dia ragione               | <input type="checkbox"/> |
| 19 | Cerco qualcuno che possa aiutarci a comprenderci meglio          | <input type="checkbox"/> |
| 20 | Minimizzo, cercando di convincermi che non è poi così importante | <input type="checkbox"/> |



# STRATEGIE PER GESTIRE IL CONFLITTO INFANTILE

---

Secondo Novara (2013), si basa su quattro passi principali per posizionarsi adeguatamente rispetto al litigio infantile. Con maieutica s'intende un atteggiamento orientato alla trasformazione delle conoscenze del bambino attraverso domande aperte.

Passo 1 indietro:

## NON CERCARE IL COLPEVOLE

Il litigio non presuppone la presenza di un colpevole, è un'occasione per imparare a stare con gli altri. Solo assumendo che il litigio sia una cosa impropria e malvagia si necessiterà della presenza di un colpevole.

Passo 2 indietro:

## NON IMPORRE LA SOLUZIONE

Il timore dell'adulto che il litigio possa prendere una brutta piega lo porta a imporre la soluzione per risolvere il problema. Tuttavia, nel metodo che s'intende applicare, l'accento è posto sui processi che il bambino deve mettere in atto per gestire il litigio, non sulla risoluzione immediata del conflitto.

Bloccare un litigio, per quanto nobili possano essere le motivazioni che spingono a quest'azione, può generare frustrazioni e sentimenti negativi nei bambini.

Passo 3 avanti:

## FAR PARLARE I BAMBINI DEL LORO LITIGIO

Ovvero: favorire lo scambio delle versioni di ciascun bambino al fine di far emergere la parte sommersa del litigio. Spesso si tende ad allontanare le parti del conflitto, zittendole. L'educatore deve essere abile nel porre domande aperte, che aiutino i litiganti ad esprimere al meglio la propria opinione ed esplorare gli eventi che hanno portato al litigio. In questo modo è possibile che i bambini sviluppino una certa sensibilità rispetto alle proprie e altrui sensazioni.

Passo 4 avanti:

## FAVORIRE L'ACCORDO SPONTANEO

Dopo aver permesso ai bambini di parlare e scambiarsi i punti di vista non necessariamente l'accordo tra le parti risulterà bilanciato: a volte può capitare che vi sia una rinuncia attiva, oppure che sia necessario più tempo per giungere a un accordo. In ogni caso sarà un risultato ottenuto grazie a un processo interno al bambino, nel quale egli avrà messo in atto le sue competenze per trovare una soluzione che ritiene sostenibile. È importante ricordare che "la soluzione non la trova il mediatore (allora sarebbe un conciliatore oppure un arbitro) ma aiuta le parti a trovare una loro soluzione, sostenibile per loro" (Novara & Passerini, 2015, p. 106).

Novara, D., & Di Chio, C. (2013). *Litigare con metodo. Gestire i litigi dei bambini a scuola*. Trento: Erickson.

Novara, D., & Passerini, E. (2015). *Con gli altri imparo. Far funzionare la classe come gruppo di apprendimento*. Trento: Erickson.



# #IO RESTO A CASA#



#IO RESTO A CASA  
A GIOCARE IN FAMIGLIA#

#IO RESTO A CASA  
A RAFFORZARE LA RESILIENZA#

#IO RESTO A CASA  
A MIGLIORARE I RAPPORTI FAMILIARI#

#IO RESTO A CASA  
A IMPARARE A GESTIRE I LITIGI#

#IO RESTO A CASA  
A IMPARARE A GESTIRE STRESS E PAURE#

#IO RESTO A CASA  
A CONTINUARE IL CATECHISMO#

#IO RESTO A CASA  
A CAPIRE IL VALORE DELLO SPORT#

#IO RESTO A CASA  
A UTILIZZARE IL TEMPO IN MODO COSTRUTTIVO#

#IO RESTO A CASA  
A INFORMARMI IN MODO CORRETTO#

#IO RESTO A CASA  
A COMUNICARE IN MODO POSITIVO SUI SOCIAL#

#IO RESTO A CASA  
A ELABORARE LE PERDITE E IL LUTTO#

#IO RESTO A CASA A DARE E RICEVERE AIUTO  
CON IL SUPPORTO TECNOLOGICO#

SCARICA DA: [kit.retidicomunita.net](http://kit.retidicomunita.net)



## CHI SIAMO



Promosso dalla COMUNITÀ PAPA GIOVANNI XXIII soc coop arl, il progetto **RETI DI COMUNITÀ** è realizzato da un'equipe di professionisti che lavorano in un'ottica di **prevenzione al disagio giovanile** in 13 comuni dell'ovest vicentino finanziato dalla Fondazione Cariverona e Comuni aderenti, in partner con Ulss8Berica.

Con il sostegno di



Per maggiori informazioni sulle nostre iniziative [iscrizioncorsi.progettoreti@apg23.org](mailto:iscrizioncorsi.progettoreti@apg23.org) e [f](#) pagina RETI di comunità