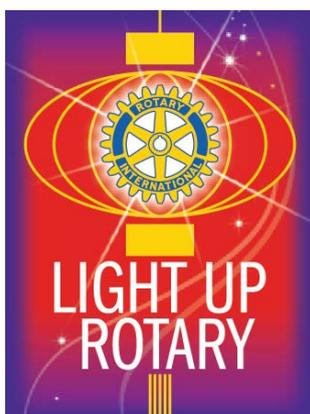




CAMERA DI
COMMERCIO
MILANO



Rotary 
Distretto 2041



Seminario

Conflitto: rischio e opportunità

SIAM

Via Santa Marta 18 - Milano

Sabato, 21 Marzo 2015, ore 09.00

Si ringrazia SIAM per la collaborazione

Il Rotary tradizionalmente raduna figure di eccellenza nei diversi settori professionali e imprenditoriali e può quindi essere individuato come la fonte di un contributo efficace per sviluppare canali di formazione e informazione, e creare un ambiente culturale che porti alla divulgazione di un modello positivo di relazionarsi e di risolvere i conflitti. E con tale spirito organizza questo seminario.

Lo scopo del progetto, promosso dalla Commissione Distrettuale “Azione Professionale”, di cui è Presidente Giovanna Biffino Galimberti, nell’ambito delle attività del Distretto Rotary 2041 e in collaborazione con MIP Politecnico di Milano, è prospettare tecniche di comunicazione, di negoziazione positiva e risoluzione dei conflitti con soluzioni *win-win*.

PROGRAMMA

09.00 **Registrazione**

09.15 **Apertura dei lavori**

Saluto e introduzione

Ugo GATTA, Governatore

Giovanna BIFFINO GALIMBERTI, Pres. Comm. Distr. “Azione Professionale”

Antonio CALABRESE, Professore Politecnico di Milano

09.30 ***Conflitti sani e conflitti patologici: un confine sottile***

Luciano TRAQUANDI, Docente MIP Politecnico di Milano

10.10 ***Mettere le mani nel conflitto:***

tra esercizio del potere, persuasione, negoziazione

Luca BAIGUINI, Docente MIP Politecnico di Milano

10.50 ***Risoluzione dei conflitti: strategie collaborative e potere negoziale***

Doriano MARANGON, Docente MIP Politecnico di Milano

11.30 **Pausa Caffè**

12.00 **Dibattito e conclusione dei lavori**

Antonio CALABRESE, Professore Politecnico di Milano

Giovanni DE BERTI, Avvocato Mediatore

Antonia MARSAGLIA, Avvocato Mediatore

13.00 **Chiusura**

CONFLITTO: RISCHIO E OPPORTUNITÀ

C'è chi sogna una realtà senza conflitti e altri che pensano che non ci sia realtà che non sia conflittuale.

Certo ci sono conflitti e conflitti: ci sono quelli tra due persone e quelli tra una persona e se stessa, quelli fra persone e organizzazioni, quelli fra istituzioni e quelli istituzionali, quelli persi in partenza e quelli che non si possono perdere, quelli che vorremmo evitare e quelli che ci andiamo a cercare.

Sul lavoro e nella vita possiamo trovare tante e diverse modalità di conflitto: alcune di queste assumono la forma di scontri diretti e a volte violenti in cui l'oggetto del contendere è chiaro e immediatamente identificabile, altre volte i conflitti possono essere espressi in forma più soffice quasi nascosti sotto velate allusioni e accenni indiretti, difficili da leggere da parte di chi non è direttamente coinvolto, ma chiarissimi ai contendenti.

Per questo è importante dotarsi di modelli e distinzioni che permettano di decidere consapevolmente come affrontare (o non affrontare) e risolvere un conflitto.

Conflitti sani e conflitti patologici: un confine sottile

Riuscire a individuare in tempo utile, prima che sia troppo tardi, la natura di un conflitto patologico che non prevede né soluzione né vincitori, è cruciale per l'uomo e la donna di impresa, per riuscire a non farsi coinvolgere, quando si è ancora in tempo.

È importante anche sapere come poterne uscire nel caso ci si trovi implicati in uno di questi conflitti senza speranza.

La chiave è nello sviluppare una forte sensibilità diagnostica per cogliere i segnali deboli dei conflitti da evitare.

Mettere le mani nel conflitto: tra esercizio del potere, persuasione, negoziazione

I conflitti sani rappresentano un momento importante nella vita di un'organizzazione e una certa quota di conflitto è segno di vitalità in un gruppo come in una relazione. È necessario, però, saper "trattare" questi conflitti, partendo dalla consapevolezza degli strumenti a disposizione: l'esercizio del potere, la persuasione e la negoziazione, dotando i *team leader* di criteri per poter scegliere la soluzione più adeguata. Il tutto senza dimenticare che tra potere e negoziazione esiste una relazione complessa, che può arrivare a definire una quota rilevante dell'identità di un gruppo.

Risoluzione dei conflitti: strategie collaborative e potere negoziale

L'opportunità di affrontare un conflitto funzionale consiste nella possibilità di risolverlo con una negoziazione collaborativa. In questo modo si possono ottenere risultati superiori a quanto si possa immaginare, con il vantaggio di mantenere relazioni sane e costruttive.

Per lavorare su questa modalità occorre sviluppare stili di gestione dei conflitti e strategie negoziali che conducano a disporre di un vero potere negoziale.

