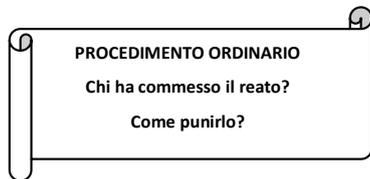


GIUSTIZIA RIPARATIVA: dalla teoria alla pratica. La storia di Shad e Glenn



Shad, uomo di origini pakistane, stava percorrendo il centro della città di Nottingham in bicicletta quando ha visto due sue connazionali in difficoltà, vittime delle violenze verbali a sfondo razziale di Glenn. Shad è intervenuto per aiutarle ma Glenn lo ha aggredito dapprima verbalmente e, in seguito, fisicamente, tramortendolo, per poi darsi alla fuga. Le ferite inferte hanno richiesto un delicato intervento chirurgico e Shad ha riportato danni permanenti all'occhio. [Fonte: Restorative Justice Council 2015]

Nel procedimento di primo grado:



La vittima percepisce di non ricevere alcuna attenzione.

"Ho iniziato a sentire che non ero niente più di uno spettatore nel processo, anche se ero la vittima." [Shad]

La vittima percepisce una seconda vittimizzazione.

"Sapevo che Glenn dichiarava di non essere colpevole, e il suo avvocato davvero agiva sui testimoni – io stesso compreso- per discreditare la loro evidenza." [Shad]

Durante il procedimento di appello, Glenn decide di ammettere la propria responsabilità. In Shad cresce il desiderio di incontrare il suo aggressore. Dopo anni e vari tentativi, grazie all'aiuto di un mediatore, Shad riesce a incontrare Glenn. Nel corso della mediazione le parti vengono invitate a raccontarsi vicendevolmente il proprio passato e a ripercorrere il giorno del reato. Si passa poi a parlare del futuro e di come saranno ritessuti i rapporti tra le parti:



VERGOGNA

"Il processo è stata la cosa più difficile che ho affrontato." [Shad]

INCONTRO

"Ci siamo stretti la mano, e quindi, spontaneamente, ci siamo abbracciati." [Shad]

ASCOLTO

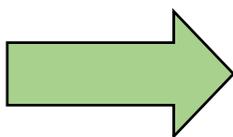
"Abbiamo parlato di tutto; di cosa è accaduto quel giorno, del processo, delle nostre vite." [Shad]

EMPATIA

"Era tutto inaspettato, e io mi sono emozionato e ho iniziato a piangere." [Shad]

FIDUCIA

"Alla fine dell'incontro, ho sentito che eravamo diventati amici. Un capitolo si è chiuso, e uno nuovo si è aperto." [Shad]



La giustizia riparativa è un approccio complementare al diritto penale per risolvere i conflitti tenendo conto sia della loro complessità che della componente emozionale ad essi sottesa. Con i metodi della giustizia riparativa si cerca di riparare la lacerazione delle relazioni umane generata dal reato e incoraggiare gesti di riparazione e di riconciliazione. Le parti possono guardare al futuro sulla base di una nuova visione del conflitto, superare i sentimenti di solitudine o ritorsione e sentirsi più sicure.



GIUSTIZIA RIPARATIVA: i conflitti sul luogo di lavoro



Tipo di conflitto	Personalizzazione del conflitto	Resistenza al cambiamento non esplicitata	Percezione di essere giudicati o valutati	Non-ascolto dell'altro. Alimentazione di pregiudizi	Rifiuto di collaborare o atteggiamento passivo	Riconciliazione apparente tradita da una comunicazione con modi e atteggiamenti ostili
Causa del conflitto	Incapacità di separare i fatti dalle persone (Caso: espressione di una opinione dissenziente)	Interruzione della comunicazione perché questioni o problemi non vengono chiariti o affrontati subito (Caso: scarsa definizione dei ruoli e delle competenze)	Difficoltà a mantenere un clima di armonia (Caso: la relazione tecnica avente ad oggetto un'esperienza professionale viene recepita come giudizio e valutazione negativa del lavoro svolto)	Si ascolta coltivando il pregiudizio (Caso: conflittualità tra colleghi con ruoli diversi ed età diverse)	Mancata partecipazione a incontri/riunioni o partecipazione passiva (Caso: un atteggiamento non collaborativo veicola tacitamente indifferenza o dissenso rispetto a iniziative e/o proposte)	Conflitto risolto solo apparentemente (Caso: permanenza di atteggiamenti scostanti oppure ostili di una delle parti nonostante l'apparente riconciliazione)
Conseguenze	Il richiamo del superiore o l'opinione diversa su una questione vengono percepiti come un attacco personale	Percezione di difficoltà comunicative: dal distacco all'ostilità. Frattura dei rapporti interpersonali.	Percepibile risentimento da parte dei colleghi che si sono chiusi al dialogo e tendenziale negazione contatti al di fuori dello stretto indispensabile. Prudenza eccessiva per timore di dare l'impressione di valutare e giudicare quando invece si vuole esprimere soltanto una valutazione tecnica	Ingiustificate aspettative negative nei confronti dell'altro. Le scelte sono orientate dal pregiudizio e generano incomprensioni. Difficoltà di cooperare	Il conflitto resta latente e crea un clima generale di sfiducia	La tenuta di comportamento teso e scostante rende l'ambiente lavorativo ansiogeno e potenzialmente conflittuale
Metodi risolutivi della giustizia riparativa	Responsive circle Lavorare sulla questione di fatto senza risalire alla persona. Favorire l'uso di un linguaggio non aggressivo e valorizzare l'ascolto attivo e l'empatia. Obiettivo: rafforzare la fiducia	Responsive circle Focus sul conflitto originato dal cambiamento e sulla quantità e qualità di lavoro Dialogo riparativo o Mediazione Focus sull'impatto esterno della propria condotta. Riflessione sulla responsabilità. Gestione delle conseguenze del conflitto e co-definizione dell'impegno per il futuro	Dialogo riparativo Focus sulle percezioni dei singoli rispetto al conflitto	Mediazione Utile a sbloccare la situazione e riaprire i corretti canali di comunicazione	Responsive circle Utile per far emergere il disagio e rafforzare la fiducia reciproca	Mediazione Utile a sbloccare la situazione e riaprire i corretti canali di comunicazione Responsive circle utile per definire corrette modalità delle relazioni interpersonali e per promuovere stili comunicativi capaci di ridurre le tensioni nell'ambiente di lavoro

