Indice

Prefazione all'edizione italiana, di *Gianluca Caffarati*,
CEO Happily SRL pag. 11

**Introduzione. Possiamo risolvere i problemi solo quando
siamo disposti a notarli** » 13

Parte prima **Ognuno ha un ruolo da svolgere**

- 1. Un quadro di riferimento per il successo** » 19
  - 1. Che cos'è il Rispetto Radicale? » 19
  - 2. Che cosa ostacola il Rispetto Radicale? » 21
    - 2.1. Una "tassonomia della tossicità" » 21
    - 2.2. Precisazione linguistica » 23
  - 3. Come possiamo risolvere questi problemi? » 25
    - 3.1. Bias: senza consapevolezza. Rispondere con un'affermazione che usa la prima persona ("io") » 26
    - 3.2. Pregiudizio: con consapevolezza. Rispondere con un'affermazione in forma impersonale ("è") » 27
    - 3.3. Bullismo: con crudeltà. Rispondere con l'uso della seconda persona ("tu") (o una domanda) » 28
  - 4. Chi è responsabile del Rispetto Radicale? » 30

2. Come i leader possono promuovere una cultura del rispetto	pag. 32
1. Prevenire: la responsabilità del leader	» 32
2. Bias	» 34
2.1. Come interrompere i bias	» 35
3. Pregiudizio	» 39
3.1. Creare uno spazio per la conversazione	» 40
4. Bullismo	» 41
4.1. Creare conseguenze per il bullismo	» 42
4.2. Zittire le idiozie di chi parla a vanvera	» 44
5. Non permettere che bias, pregiudizi o bullismo creino errori di feedback	» 47
3. Essere un <i>upstander</i>, non un silenzioso <i>bystander</i>	» 53
1. Intervenire: la responsabilità dell' <i>upstander</i>	» 54
1.1. Bias	» 56
1.2. Pregiudizio	» 56
1.3. Bullismo	» 58
2. Non importa quale sia il problema, tenete a mente queste cose...	» 61
2.1. Attenzione alla Vergogna Moralista	» 61
4. Che cosa dire quando non si sa che cosa dire	» 69
1. Scegliere una risposta	» 69
1.1. La responsabilità delle persone danneggiate	» 69
2. Non importa quale sia il problema, tenete a mente queste cose...	» 77
2.1. Resistere al silenzio di default	» 77
3. Rompere il ciclo del silenzio e della rabbia	» 82
4. Coltivare gli <i>upstanders</i>	» 84
5. Essere parte della soluzione, non del problema	» 89
1. Essere consapevoli e fare ammenda	» 89
1.1. La responsabilità delle persone che causano danni	» 89
2. Non importa quale sia il problema, tenete a mente queste cose...	» 99

Parte seconda
Non lasciare che il potere mandi tutto all'aria

6. Principi di progettazione per il Rispetto Radicale	pag. 109
1. Come si presenta un buon progetto	» 111
1.1. Due principi: controlli e contrappesi e misurare ciò che conta	» 111
2. Progettare in modo proattivo i sistemi di management per evitare l'Esclusione Inconsapevole e l'Inefficacia Brutale	» 114
7. Applicare i principi di progettazione ai sistemi di management	» 118
1. Retribuzione	» 119
2. Valutazione delle performance	» 123
3. Coaching e mentoring	» 125
4. Licenziamenti o dimissioni	» 128
5. Eliminazione degli accordi di non divulgazione e dell'arbitrato forzoso	» 129
6. Struttura organizzativa	» 130
7. Assunzione	» 131
7.1. Affidatevi a comitati di assunzione, non a singoli manager	» 133
7.2. Misurare ciò che conta in ogni fase del processo di assunzione	» 136
8. Creare circoli virtuosi, prevenire i circoli viziosi	» 140
1. Dinamiche	» 141
1.1. La dinamica del conformismo	» 142
1.2. La dinamica della coercizione	» 143
2. Singolo episodio vs dinamiche	» 143
3. Entrambe le dinamiche creano circoli viziosi	» 145
9. Dire la verità al potere senza mandare all'aria la propria carriera	» 147
1. Come proteggersi da discriminazioni e molestie	» 147
1.1. Documentare	» 149
1.2. Costruire la solidarietà	» 150
1.3. Individuare l'uscita più vicina	» 152
1.4. Parlare direttamente con la persona che vi ha causato un danno (se ne vale la pena)	» 153

1.5. Fare rapporto all'HR (se ne vale la pena)	pag. 155
1.6. Intraprendere un'azione legale (se ne vale la pena)	» 157
1.7. Raccontare pubblicamente la propria storia (se ne vale la pena)	» 158
10. Rafforzare la cultura del consenso	» 160
1. Contatto indesiderato	» 161
1.1. Per i leader	» 162
1.2. Per gli <i>upstanders</i>	» 165
1.3. Per le persone danneggiate	» 165
1.4. Per le persone che causano danni	» 166
2. Contatto consensuale tra pari	» 167
2.1. Per i leader	» 168
2.2. Per gli <i>upstanders</i>	» 168
2.3. Per chi è un rubacuori e per chi ha il cuore infranto	» 169
3. Relazioni e abuso di potere	» 170
3.1. Per i leader	» 170
3.2. Per le persone che causano danni (troppo spesso, contemporaneamente al leader)	» 171
3.3. Per le persone danneggiate	» 172
4. Violenza	» 173
4.1. Per gli <i>upstanders</i>	» 173
4.2. Per le persone danneggiate	» 174
4.3. Per le persone che causano danni	» 175
4.4. Per i leader	» 176
5. Bere sul posto di lavoro	» 181
11. Mostrare i successi	» 184
1. Un processo, non una destinazione	» 188
2. Ognuno ha un ruolo da svolgere	» 189
3. Amore e gioia	» 189
4. È semplice, anche se non è facile	» 190
Ringraziamenti	» 193
Bibliografia	» 199