



Numero 2 / 2021

Caterina Alessia Dibitonto

Il *mentor* e il giuslavorista: due alleati

Il *mentor* e il giuslavorista: due alleati

Caterina Alessia Dibitonto

Avvocata

Partiamo con una riflessione. C'è sempre un ritorno per ognuno, quando il gioco delle parti è un gioco di squadra.

La prima domanda che mi piace sottoporre alla Vostra attenzione è:

“*In che modo affronteresti una difficoltà nell'ambiente di lavoro?*”.

Da giurista Mentor, ho posto questo interrogativo a due mie *mentee*, e la risposta è stata:

“*Attraverso il Mentoring*”.

Il *Mentoring* è quel processo formativo in cui un professionista, detto *mentor*, segue e stimola la carriera e lo sviluppo professionale e personale di un altro professionista, il *mentee*, con il quale si instaura un rapporto di collaborazione, di supporto e, soprattutto, di fiducia.

Questa tecnica viene di solito praticata in diverse situazioni e con modalità differenti, a seconda dell'attitudine e predisposizione dei professionisti. Difatti durante tale collaborazione si intersecano esperienze professionali e personali, soprattutto si cerca di comprendere e razionalizzare insieme come le due realtà non sono agli antipodi, ma come effettivamente l'una influenza inevitabilmente l'altra.

Durante questo percorso formativo si approfondisce una conoscenza maggiore di se stessi, sviluppando e riconoscendo quali sono le proprie capacità e quali potrebbero essere i comportamenti da mettere in atto nell'ambito lavorativo del *mentee*, tramite la condivisione con il *mentor* di riflessioni attraverso uno scambio di comunicazione aperta e costruttiva tra i due.

Il *mentoring* deve essere considerato come un processo di sviluppo di se stessi e delle proprie competenze, di consapevolezza e potenziamento delle abilità relazionali del professionista.

Dunque, lo scopo finale del percorso di *mentoring* è proprio quello di sviluppare la personalità del *mentee* in toto, attraverso un processo di dialogo, di fiducia con il *mentor*, raccontando la propria storia personale e professionale, riconoscendo mano a mano quali sono i propri punti di forza e di debolezza, e lavorando su entrambi questi aspetti.

Accade quindi che il *mentee* per via di una propria sensazione di malessere o inadeguatezza riconosca l'esistenza di un problema, che esso sia personale e/o professionale e pertanto percepisca l'esigenza di voler trovare una soluzione ad esso.

Questa sensazione di malessere molto spesso è dovuta da un ambiente di lavoro “malato” a causa di episodi infelici con colleghi e/o propri responsabili.

Situazioni emblematiche-tipo che potrebbero riscontrarsi all’interno di molti ambienti di lavoro si hanno a seguito di cambi di direzione, screzi ed incomprensioni tra colleghi e/o superiori, impossibilità di equilibrare vita personale e vita professionale, episodi di *mobbing*, colleghi e/o superiori che non danno modo di consentire avanzamenti di carriera, utilizzo di esternazioni, epiteti e modi offensivi chiaramente non idonei all’interno di un ambiente di lavoro professionale. Situazioni, tutte queste (e non solo), provocano sensazioni di malessere e di inadeguatezza, che fanno mettere in discussione il *mentee* come professionista; il quale fino a quel momento si è sempre ritenuto capace di eseguire il proprio lavoro con assoluta professionalità e rigore, caratteristiche che gli/le sono sempre state riconosciute, ma che a seguito di questi episodi possono far vacillare la personalità e la professionalità del *mentee*-professionista.

Il *mentor* però non supporta il *mentee* solo in queste situazioni “tossiche”, ma anche nelle fasi di integrazione e inserimento in nuovi ruoli e/o nuove posizioni, siano esse interne o esterne alla propria realtà lavorativa.

In tutte queste circostanze risulta quindi molto utile, se non addirittura indispensabile, potersi rivolgere al *mentor*, visto come figura di supporto e sostegno nell’affrontare questo tipo di situazioni. Infatti, quest’ultimo non solo aiuta ad acquisire consapevolezza del proprio valore e delle proprie aspirazioni, ma può soprattutto aiutare il *mentee* a risolvere il problema nella pratica guidandolo ad affrontare emotivamente la situazione.

Un modo per poter affrontare tale situazione potrebbe consistere nel presentare al *mentee* un avvocato giuslavorista, il quale analizzando sotto un diverso punto di vista gli accaduti è anche in grado di capire il tipo di problematica e quindi come questo può essere affrontato, se giudizialmente o stragiudizialmente.

In questo modo, quindi con la collaborazione del *mentor* e del professionista giuslavorista, il *mentee* riesce ad avere anche un supporto legale.

A livello pratico come si potrebbe affrontare una situazione di questo tipo?

Come anticipato, la presenza del *mentor* non esclude quella dell’avvocato; tali figure non sono antitetiche, bensì complementari, dal momento che entrambe offrono al *mentee*-cliente una particolare forma di assistenza: l’avvocato lo assiste sotto il profilo giuridico, nella risoluzione del caso pratico, attraverso ad esempio la gestione del contenzioso giudiziale; mentre il *mentor* lo

assiste nell'approccio da avere nella fase precedente, concomitante e successiva all'insorgere della problematica posta innanzi al professionista legale.

Detta in questi termini potrebbe apparire un paradosso, ma non lo è.

I due ruoli, rappresentati nella specie dal *mentor* e dall'avvocato giuslavorista, non devono intendersi come rivali, ma come alleati, in quanto entrambi mirano ad un solo interesse, quello del *mentee*-cliente.

Come già evidenziato, spesso ci si trova di fronte a situazioni che, seppur difficili, potrebbero efficacemente essere superate dal *mentee* grazie all'aiuto del *mentor*, il quale fornisce gli strumenti utili per affrontare tali difficoltà agendo in via preventiva.

In alternativa, tali situazioni potrebbero condurre il *mentor* a consigliare al *mentee* di rivolgersi ad un avvocato giuslavorista, un professionista qualificato avente le competenze necessarie a risolvere lo specifico problema emerso nel corso del percorso di *mentoring*.

Tuttavia, il *mentor* non opera soltanto in tale fase iniziale, ma anche successivamente.

Il suo apporto, infatti, risulta estremamente prezioso nella fase di assistenza legale, poiché affianca il *mentee* in merito al comportamento da assumere nel corso del contenzioso con il collega e/o responsabile, nonché aiuta il *mentee* a non perdere la consapevolezza del proprio valore e dunque a non vanificare gli sforzi compiuti.

Ma il ruolo del *mentor* non si ferma qui.

Questi agisce anche post-contenzioso. In che modo? Semplice.

Qualora il contenzioso dovesse condurre al termine del rapporto di lavoro, il *mentor* guida il *mentee* nella ricerca della propria futura realtà professionale, ovvero, qualora tale rapporto dovesse permanere, lo guida a consolidare la propria posizione all'interno della medesima realtà lavorativa. Molteplici, pertanto, sono le modalità con cui i due ruoli possono coniugarsi.

Alla luce di quanto finora illustrato, preme sottolineare come il *mentoring* sia uno strumento attuale di grande utilità per la professione forense, in particolare nell'ambito giuslavoristico, poiché ha la funzione di raggiungere l'obiettivo finale con maggiore efficacia ed in linea con le esigenze del *mentee*-cliente.

Per tutte le ragioni esemplificate, gli studi legali professionali col tempo dovrebbero sempre più ricorrere a tale figura nell'interesse dei propri clienti, o mediante l'inserimento di tale professionista direttamente all'interno del proprio organico nella struttura professionale, oppure mediante una collaborazione esterna.

In entrambe le ipotesi, il *mentor* avrebbe la possibilità di interfacciarsi con il *mentee*-cliente con maggiore facilità e velocità, consentendo una migliore gestione della controversia giudiziale da parte dell'avvocato giuslavorista.

In aggiunta, qualora il *mentor* operasse come collaboratore esterno, mediante il suo operato potrebbe dare l'opportunità nonché il vantaggio di far acquisire allo studio legale nuova potenziale clientela.

In conclusione, la figura del *mentor* non si pone in contrasto con quella dell'avvocato giuslavorista, anzi il coordinamento tra tali ruoli non può che arricchire l'aiuto offerto dal legale, contribuendo al raggiungimento di un risultato eccellente.

Il mio osservatorio è quello più fortunato: sono un giurista *mentor* e, prima di avvicinarmi al pensiero di questo articolo, ho domandato ad alcuni miei *mentee* che contributo avesse loro dato il percorso di *mentoring* fatto assieme, e la risposta è stata: “*Ho compreso che necessitavo di cambiare aria! E quindi mi sono fatto accompagnare all'uscita dal collega giuslavorista*” piuttosto che “*Ho voluto provare a capire se quel cambiamento poteva essere la mia opportunità!*”.

C'è sempre un ritorno per ognuno, quando il gioco delle parti è un gioco di squadra.