

MILANO – CONVEGNO FORMATIVO

19 MARZO 2024

MEDIAZIONE CIVILE E COMMERCIALE

**LA NUOVA ERA DELLA MEDIAZIONE CIVILE E COMMERCIALE
TRA UTILITA' E OPPORTUNITA'**

-

FOCUS SUL MANDATO PROFESSIONALE

FABIO FURLAN

RESPONSABILE DELL'ORGANISMO DI MEDIAZIONE CIVILE E COMMERCIALE CONSULENTI DEL LAVORO - OMCC



ORGANISMO DI MEDIAZIONE CIVILE E COMMERCIALE
CONSULENTI DEL LAVORO - OMCC



OGGI CI DOMANDIAMO:

- Cos'è la mediazione?
- Come si diventa mediatori?
- I Consulenti del Lavoro possono diventare mediatori?
- «Miti» e «Leggende»... dobbiamo crederci?
- Come si svolge una mediazione?
- Quali vantaggi offre la mediazione?
- Quali doti deve avere un mediatore?
- Quali sono le principali tecniche della mediazione?
- Come si svolge una mediazione?



E ANCORA

La Mediazione Civile e Commerciale e le novità a seguito della riforma Cartabia

Le materie obbligatorie

Le materie facoltative

L'importanza della clausola compromissoria di mediazione

Focus mandato professionale

Tecniche di comunicazione spendibili anche nell'attività di consulente del lavoro



LA MEDIAZIONE IN GENERALE

DEFINIZIONE DI MEDIAZIONE

PROCEDIMENTO ATTRAVERSO CUI DUE O PIÙ PARTI, IN PRESENZA DI UNA CONTROVERSIA FRA LORO, CON L'AUSILIO DI UN MEDIATORE TERZO E IMPARZIALE, ATTRAVERSO UN CONFRONTO E UN'ANALISI DEI RISPETTIVI BISOGNI, POSSANO GIUNGERE AD UNA SOLUZIONE POSITIVA DELLA VICENDA.

- CONFRONTO “CON L'ALTRO” E NON “CONTRO L'ALTRO”
- SI ANALIZZANO BISOGNI ED ESIGENZE E NON DIRITTI E OBBLIGHI

- OBIETTIVO DELLA MEDIAZIONE

TROVARE UN PUNTO DI INCONTRO,
UNA SOLUZIONE DI COMUNE ACCETTAZIONE

La Mediazione

«L'attività, comunque denominata, svolta da un terzo imparziale e finalizzata ad assistere due o più soggetti nella ricerca di un accordo amichevole per la composizione di una controversia, anche con formulazione di una proposta per la risoluzione della stessa.»



Art. 1 d.lgs 4 marzo 2010 n.28

«Un metodo di risoluzione delle controversie alternativo alla giustizia ordinaria. Il mediatore è una figura appositamente formata e non necessariamente un avvocato. Gli accordi tra le parti sono spesso definiti in un atto legale vincolante le parti. La mediazione si applica in numerosi ambiti, compresi la custodia dei minori e le controversie diplomatiche di scala internazionale.»



Collins Dictionary of Law ©– W.J. Stewart, 2006



IL MEDIATORE

OPERA TRA LE PARTI IN CONFLITTO PER AIUTARLE A MIGLIORARE LA COMUNICAZIONE TRA DI LORO ATTRAVERSO L'ANALISI DEL CONFLITTO CHE LE DIVIDE, CON L'OBIETTIVO DI CONSENTIRE AI SOGGETTI DI INDIVIDUARE E SCEGLIERE ESSI STESSI UN'OPZIONE CHE, COMPONENDO LA SITUAZIONE CONFLITTUALE, REALIZZI GLI INTERESSI ED I BISOGNI DI CIASCUNO.



SETTORI E TIPOLOGIE DI INTERVENTO

MEDIAZIONE CIVILE E COMMERCIALE

MEDIAZIONE CULTURALE

MEDIAZIONE DIDATTICA

MEDIAZIONE FAMILIARE

MEDIAZIONE LINGUISTICA

MEDIAZIONE ORGANIZZATIVA

MEDIAZIONE SOCIALE

MEDIAZIONE INTERNAZIONALE

MEDIAZIONE AZIENDALE E D'IMPRESA



LA MEDIAZIONE CIVILE E COMMERCIALE

Percorso normativo

- DIRETTIVA UNIONE EUROPEA 2008/52/E
- LEGGE DELEGA 18 GIUGNO 2009, N. 69, ART. 60 - **D.LGS. N. 28/2010** -
- DM N. 180/2010 (abrogato da 15 novembre 2023)
- CIRCOLARI DEL MINISTERO DI GIUSTIZIA
- LEGGE DELEGA 26 NOVEMBRE 2021, N. 206

- **RIFORMA CARTABIA**

D.Lgs. 10 ottobre 2022, n. 149

Pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 243 del 17 ottobre 2022 (suppl. ord. n. 38/L)

DM 150/2023 del 24 ottobre 2023 entrato in vigore il 15 novembre

TIPOLOGIE DI MEDIAZIONE

FACOLTATIVA

OBBLIGATORIA

DEMANDATA DAL GIUDICE



E' FACOLTATIVA

QUANDO LA CONTROVERSIA VERTE SU **MATERIE DIVERSE DA QUELLE PER LE QUALI LA MEDIAZIONE E' CONSIDERATA CONDIZIONE DI PROCEDIBILITA' (ART. 5 D-LGS 28/2010)**, PURCHE' TRATTASI DI DIRITTI DISPONIBILI

LA MEDIAZIONE FACOLTATIVA PUO' DIVENTARE OBBLIGATORIA QUANDO E' PREVISTA IN SENSO A CONTRATTI E STATUTI

(CLAUSOLA COMPROMISSORIA)

E' DELEGATA e pertanto obbligatoria

QUANDO E' **DISPOSTA DAL GIUDICE**



Le materie per le quali è attualmente prevista la mediazione obbligatoria come condizione di procedibilità

- ✓ condominio
- ✓ diritti reali
- ✓ divisione
- ✓ successioni ereditarie
- ✓ patti di famiglia

**(segue) Le materie per le quali è originariamente prevista
la mediazione come condizione di procedibilità**

- ✓ locazione
- ✓ comodato
- ✓ affitto di azienda
- ✓ risarcimento del danno da responsabilità medica
- ✓ risarcimento del danno da diffamazione a mezzo stampa o con altro mezzo
 - ✓ contratti assicurativi, bancari e finanziari
- ✓ inadempimento di obbligazioni contrattuali connesso all'emergenza Covid-19

(novità del Decreto Legge 17 marzo 2020 n. 18 «cura Italia»)



EMENDAMENTO-4 AS 1662 → Art. 1 comma 4 lettera c) Legge 206-2021 → nuovo art. 5 d.lgs 28/2010

✓ **Estensione del ricorso obbligatorio alla mediazione in via preventiva in materia di:**

✓ contratti di associazione in partecipazione

✓ di consorzio

✓ di franchising

✓ **di opera**

✓ di rete

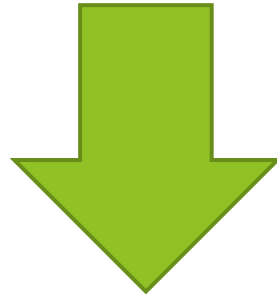
✓ di somministrazione

✓ di società di persone

✓ di subfornitura

Il contratto d'opera

- Con il contratto d'opera una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente (art. 2222 c.c.).



CI INTERESSA DA VICINO

IL CONTRATTO D'OPERA INTELLETTUALE (ART. 2229 e seguenti c.c.)

focus CAPO V CODICE DEONTOLOGICO - ESERCIZIO PROFESSIONALE

Art. 24 (Incarico professionale)

- ▶ 1. L'incarico professionale è improntato a rispetto e fiducia reciproci tra il Cliente ed il Consulente del lavoro, sia quest'ultimo soggetto individuale o collettivo.
- ▶ 2. Il Consulente del Lavoro non deve consigliare azioni inutilmente gravose e suggerire comportamenti, atti o negozi nulli, illeciti o fraudolenti.
- ▶ 3. Il Consulente del Lavoro raggiunto da provvedimento di sospensione deve attivarsi prontamente per farsi sostituire da altro professionista nell'esecuzione degli incarichi professionali in corso, segnalando il nominativo del sostituto al Consiglio Provinciale
- ▶ 4. Il Consulente del Lavoro deve rifiutarsi di accettare l'incarico o di prestare la propria attività quando dagli elementi conosciuti possa fondatamente desumere che la sua attività possa concorrere alla realizzazione di un'operazione illecita.
- ▶ 5. In costanza del periodo di sospensione, il Consulente del Lavoro non può promuovere o accettare incarichi professionali.

Art. 25 (Obbligo del segreto professionale)

- ▶ 1. Il Consulente del Lavoro è tenuto al segreto professionale su tutti i dati e le informazioni che gli vengano fornite dal cliente o comunque apprese in ragione del mandato professionale.
- ▶ 2. L'obbligo del segreto permane anche quando l'incarico professionale si sia comunque concluso.

Art. 26 (Conflitto di interessi)

- ▶ 1. Il Consulente del Lavoro è tenuto ad astenersi dal prestare attività professionale quando sia portatore di interessi, personali o di terzi, che possano determinare un conflitto con gli interessi del cliente o condizionare il corretto svolgimento dell'incarico.
- ▶ 2. L'obbligo di astensione di cui al precedente comma, grava anche sulla società o sull'associazione della quale fa parte come socio o amministratore.
- ▶ 3. Le funzioni di presidente di un collegio arbitrale non possono essere assunte dal Consulente del Lavoro che ha rapporti professionali con altri componenti del collegio ovvero con le parti, salvo espressa autorizzazione di tutti gli interessati

Art. 27 (Accettazione dell'incarico)

- ▶ 1. Il Consulente del Lavoro promuove il conferimento dell'incarico professionale con le modalità previste dalla Legge, **specificando per iscritto l'oggetto, la natura, i compensi e gli estremi della polizza professionale.**
- ▶ 2. **È opportuno che il Consulente del Lavoro, che abbia ricevuto incarico verbale, dia di tale incarico conferma scritta al cliente anche in relazione ad ogni eventuale modifica dello stesso.**
- ▶ 3. Il Consulente del Lavoro non deve accettare incarichi della stessa natura da un cliente già assistito da un collega senza informare quest'ultimo; è altresì opportuno che il Consulente del Lavoro si accerti che il cliente abbia provveduto a recedere dal precedente rapporto professionale, salvo il caso di conferimento di incarico congiunto.
- ▶ 4. Il Consulente del Lavoro, a qualsiasi titolo sostituito, deve prestare al collega subentrante la collaborazione a tale fine necessaria e adoperarsi affinché il subentro avvenga senza pregiudizio del cliente.
- ▶ 5. Il Consulente del Lavoro deve astenersi dall'effettuare controlli o accertamenti in merito a situazioni riferentisi a clienti di altro collega salvo che quest'ultimo sia stato preventivamente preavvisato dal cliente di tali accertamenti.
- ▶ 6. Il Consulente del Lavoro, prima di assumere l'incarico, deve accertare l'identità della persona che lo conferisce e del titolare effettivo del rapporto.

► **Art. 28 (Incarico congiunto)**

- 1. Il Consulente del Lavoro, che riceve un incarico congiunto con un collega, deve stabilire con quest'ultimo rapporti di fattiva collaborazione nel rispetto dei relativi compiti. In particolare, i Consulenti del Lavoro incaricati:

a) devono tenersi reciprocamente informati circa le prestazioni eseguite e da svolgere; è opportuno che si consultino per concordare la condotta al fine della effettiva condivisione della strategia;

b) devono, al fine di evitare ogni responsabilità, informare l'Ordine in merito alla eventuale condotta professionalmente scorretta del collega ove ritenuta difforme dalle disposizioni del presente Codice;

c) *devono preventivamente concordare con il cliente il compenso spettante ai singoli Consulenti del Lavoro.*

► **Art. 29 (Compensi)**

- 1. Il Consulente del Lavoro determina con il cliente il compenso professionale ai sensi dell'articolo 2233 del c.c., tenuto conto di quanto previsto dall'art. 2, comma 1, lettera b), della Legge 4 agosto 2006, n. 248, e dall'articolo 9, comma 1, della Legge 24 marzo 2012, n. 27, che hanno abrogato le disposizioni, legislative e regolamentari, che prevedono con riferimento alle attività libero professionali o intellettuali l'obbligatorietà di tariffe fisse o minime, e fatto salvo quanto previsto dalle leggi speciali.

- 2. *È opportuno che i preventivi siano resi per iscritto.*

► Art. 31 (Cessazione dell'incarico)

- 1. Il Consulente del Lavoro non deve proseguire l'incarico qualora sopravvengano circostanze o vincoli che possano influenzare la sua libertà di giudizio ovvero condizionarne la condotta.
- 2. Il Consulente del Lavoro non deve proseguire l'incarico se la condotta o le richieste del cliente ne impediscono il corretto svolgimento.
- 3. Fatto salvo quanto previsto dalla legge **o dall'accordo stipulato**, al determinarsi di una causa di cessazione dell'incarico il Consulente del Lavoro deve avvisare tempestivamente della stessa il cliente ed interrompere il rapporto con un preavviso adeguato alle circostanze, mettendolo in ogni caso in condizione di non subire pregiudizio.
- 4. Il Consulente del Lavoro, che non sia in grado di proseguire l'incarico con specifica competenza, per sopravvenute modificazioni alla natura e difficoltà della prestazione, ha il dovere di informare il cliente e chiedere di essere sostituito o affiancato da altro professionista abilitato o autorizzato.
- 5. Il Consulente del Lavoro è tenuto a rinunciare all'incarico prima di agire giudizialmente nei confronti del proprio cliente.

IL PROCEDIMENTO DI MEDIAZIONE

- ▶ Quali sono le caratteristiche del procedimento di mediazione?
 - Gli Organismi di Mediazione (e gli Enti di formazione in mediazione)
 - La struttura dell'Organismo di categoria - OMCC
 - ▶ Sede centrale
 - ▶ Strutture amministrative territoriali presso i CPO
 - La domanda di mediazione
 - Il regolamento
 - Il codice etico del mediatore
 - I mediatori
 - Le parti
 - I legali



ORGANISMO DI MEDIAZIONE CIVILE E COMMERCIALE
CONSULENTI DEL LAVORO - OMCC



I PROCEDIMENTI DI MEDIAZIONE

SI SVOLGONO PRESSO UN **ORGANISMO DI MEDIAZIONE** TERRITORIALMENTE
COMPETENTE

TALI ORGANISMI, CHE POSSONO ESSERE SIA PUBBLICI CHE PRIVATI, DEVONO DOTARSI DI
UN PROPRIO **REGOLAMENTO**

SONO ISCRITTI IN UN APPOSITO **REGISTRO PRESSO IL MINISTERO DI GIUSTIZIA**

DEVONO DOTARSI DI **MEDIATORI PROFESSIONISTI**

Come si diventa Mediatori?

VECCHI REQUISITI

- ISCRIZIONE AD UN ALBO PROFESSIONALE O POSSESSO DI UNA LAUREA ALMENO TRIENNALE
- CORSO DI FORMAZIONE PER MEDIATORI (50 ORE + 4 ORE TEST)
- ISCRIZIONE AD ALMENO UN ORGANISMO DI MEDIAZIONE CIVILE E COMMERCIALE (FINO A 5)
- NON AVER RIPORTATO CONDANNE DEFINITIVE, INTERDIZIONE DAI PUBBLICI UFFICI, MISURE CAUTELARI O SANZIONI DISCIPLINARI

Aggiornamento

- AGGIORNAMENTO BIENNALE DI 18 ORE
- 20 TIROCINI IN MEDIAZIONE SEMPRE NEL BIENNIO DALL'ISCRIZIONE ALL'ORGANISMO

REQUISITI AGGIORNATI DAL (D.M. 150/2023)

NUOVI REQUISITI AGGIORNATI DAL DM 150/2023

- POSSESSO DI UNA LAUREA ,MAGISTRALE O A CICLO UNICO
OPPURE ISCRIZIONE AD UN ORDINE PROFESSIONALE + LAUREA ALMENO TRIENNALE
- CORSO DI FORMAZIONE PER MEDIATORI **80 ORE + 4 ORE TEST**
IN AGGIUNTA MODULO DI APPROFONDIMENTO GIURIDICO **ULTERIORI 14 ORE + 2 DI TEST** PER CHI
NON AVESSE UNA LAUREA IN GIURISPRUDENZA
(IN TAL CASO TOTALE 94+6 DI TEST ORE)
- ISCRIZIONE AD ALMENO UN ORGANISMO DI MEDIAZIONE CIVILE E COMMERCIALE (FINO A 5)
- NON AVER RIPORTATO CONDANNE DEFINITIVE, INTERDIZIONE DAI PUBBLICI UFFICI, MISURE
CAUTELARI O SANZIONI DISCIPLINARI SUPERIORI A QUELLA MINIMA PREVISTA DAL CODICE
DEONTOLOGICO NEGLI ULTIMI 5 ANNI (REQUISITI DI SERIETA')
- 10 TIROCINI IN MEDIAZIONE CON AFFIANCAMENTO AL MEDIATORE CON ADESIONE DELLA PARTE
INVITATA

Aggiornamento

AGGIORNAMENTO BIENNALE DI 18 ORE

(ELIMINATI I TIROCINI PER AGGIORNAMENTO)

I NUOVI CORSI IN PARTENZA PER IL 2024

Le 80 ore sono divise in 40 ore di moduli teorici e 40 di moduli pratici
Dei moduli teorici $\frac{3}{4}$ (30 ore) possono essere a distanza con modalità sincrona (es. Zoom)

Le 18 ore di aggiornamento possono essere svolte a distanza con modalità sincrona ad eccezione dei lavoratori esperienziali da svolgersi in presenza (attesi chiarimenti dal Ministero circa il numero di ore minime di laboratorio)

Tutti i mediatori già iscritti dovranno svolgere un corso da 10 ore (oppure 18 per gli iscritti ad ordine professionale) al fine della conferma dei requisiti per l'iscrizione da inviare al Ministero a cura dell'organismo entro il 15 agosto 2024 (9 mesi dall'entrata in vigore del DM 150/2023).

Il corso per la conferma dell'iscrizione al registro è valido ai fini dell'aggiornamento obbligatorio per il biennio con scadenza 31/12/2025

Modifiche al D.lgs 28/2010 ad opera del D.lgs 149/2022

- ▶ Art. 3 : Aggiornamento dei regolamenti degli Organismi
- ▶ Art. 4 : Deroga alla territorialità
- ▶ Art. 5 : Materie obbligatorie e improcedibilità della domanda
- ▶ Art. 5 bis: Procedimento di opposizione a decreto ingiuntivo
- ▶ Art. 5 ter: Nuovi poteri attribuiti all'amministratore di condominio e approvazione successiva dell'assemblea
- ▶ Art. 5 quater: La mediazione demandata dal giudice
- ▶ Art. 5 quinquies: La formazione del magistrato, il suo ruolo di promotore della mediazione e la sua valutazione

Alcune novità della riforma Cartabia in sintesi:

- **derogare alla competenza dell'organismo di mediazione su accordo delle parti**
- legittima l'amministratore di condominio a proporre istanza di mediazione o di adesione alla mediazione senza la preventiva approvazione dell'assemblea condominiale.
- **«Ristrutturato» il procedimento di mediazione:**
 - I. fissando limiti di durata massima (non superiore a tre mesi, prorogabili di ulteriori tre su accordo delle parti successivo all'instaurazione del procedimento ma antecedente alla scadenza del primo trimestre),
 - II. assegnando termini per la fissazione del primo appuntamento di mediazione tra i 20 e i 40 giorni dal deposito della domanda
 - III. **eliminato il primo incontro "filtro"** in cui le parti erano chiamate ad esprimersi in ordine alla sussistenza dei presupposti per l'inizio del tentativo di mediazione

- Il Mediatore, in caso di mancato raggiungimento dell'accordo, ha la possibilità di fare la proposta anche senza che gli venga richiesta (passaggio che può comunque sempre avvenire in qualsiasi momento del procedimento, qualora concordemente richiesto dalle parti). In questi anni siamo stati abituati ad un ruolo del mediatore di facilitatore non invadente per dare spazio alla volontà delle parti.
- La frequentazione di corsi in materia di mediazione oltre che il numero e la qualità degli affari definiti con ordinanza di mediazione, può incidere sulla valutazione di carriera dei magistrati
- Rispetto alla novità di poter derogare alla sede di competenza, rivolgendosi a organismi di altre province, con l'accordo delle parti, potrebbe essere un'opportunità per quei consigli provinciali che non hanno le caratteristiche per aprire una sede territoriale dell'organismo
- In caso di opposizione a decreto ingiuntivo, prevede l'onere di presentare domanda di mediazione alla parte che ha presentato il ricorso monitorio.
- News anche in materia di mediazione telematica

Come promuovere la Mediazione Civile e Commerciale e l'OMCC

- SENSIBILIZZANDO I LEGALI «AMICI»
- PROPONENDOLO AI CLIENTI NEI CASI PREVISTI
- INSERENDO IDONEE CLAUSOLE COMPROMISSORIE

ESEMPI DI CLAUSOLA COMPROMISSORIA

PER CONTRATTI INCARICO PROFESSIONALE:

“Il cliente e il professionista convengono che ogni controversia che dovesse insorgere in relazione al presente contratto, comprese quelle relative alla sua validità, interpretazione, esecuzione e risoluzione, e degli atti che ne costituiscono emanazione, compresa ogni ragione di danni, sarà sottoposta alla Procedura di Mediazione da parte dell’Organismo di Mediazione OMCC dei Consulenti del Lavoro.

Nel caso di insuccesso della procedura di mediazione, si dichiara che competente per ogni controversia attinente al presente contratto è il Foro di xxxx .”

ESEMPIO PER CONTRATTI LOCAZIONE

“Ogni controversia nascente o comunque collegata al presente contratto, comprese quelle relative alla sua interpretazione, validità, efficacia, esecuzione e risoluzione, dovrà essere oggetto di un tentativo di mediazione ai sensi del D.lgs n. 28/2010 e secondo le disposizioni del Regolamento di procedura dell’OMCC Organismo di Mediazione Civile e Commerciale dei consulenti del Lavoro sede di XXXXXXXXXXXXX, iscritto al n. 936 nel Registro tenuto presso il Ministero della Giustizia.

Solo all’esito fallimentare del tentativo di mediazione potrà essere adita l’autorità giudiziaria; si stabilisce fin da ora che foro competente è il Foro di XXXXXXXXXXXXXXXX.”

LA PROMOZIONE DELLE STRUTTURE TERRITORIALI COSTITUITE PRESSO GLI ORDINI PROFESSIONALI

E' importante, in particolar modo nella fase di avvio delle strutture territoriali presso gli Ordini professionali, mantenere buoni rapporti sul territorio, con le istituzioni, con i legali e altri professionisti del settore per far conoscere e promuovere l'OMCC, sottolineando i valori aggiunti, quali i tempi rapidi di fissazione del primo incontro, la professionalità e preparazione dei mediatori iscritti e un ambiente accogliente.

In un'epoca in cui il tempo è prezioso, fornire informazioni pratiche anche in una breve email con le indicazioni del sito da cui è possibile scaricare la modulistica unite alle indicazioni pratiche per presentare la domanda, possono essere *input* utili e apprezzati sia dagli interessati diretti della controversia, sia dai loro legali.

SUGGERIMENTI

ALCUNI ESEMPI:

- AGGIORNARE IL SITO INTERNET, RENDENDO IMMEDIATO L'ACCESSO ALLE INFORMAZIONI E ALLA MODULISTICA
- CREARE BROCHURE INFORMATIVE DA POTER INVIARE O SEMPLICE EMAIL

ESEMPIO PER IL SITO INTERNET....

COME PROCEDERE

La parte istante, una volta scaricato il modulo qui di seguito, (inserire in link) lo può presentare via pec all'indirizzo OMCC@consulentidellavoropec.it, oppure alla struttura amministrativa di xxxxxxxxxxxxxxxx direttamente in segreteria o via pec all'indirizzo

Procedere al versamento di diritti di segreteria dell'importo di € 40,00 più iva per un totale complessivo di € 48,80 (in caso il valore della pratica sia superiore ad € 250.000,00 l'importo raddoppia), da versare con bonifico utilizzando il seguente Iban IT 89 F 05696 03211 000008623X91, intestando il bonifico a FONDAZIONE STUDI e inserire nella causale: Spese di avvio mediazione , oppure in contanti presentandosi alla segreteria della sede di xxxxxxxxxxxxx in via xxxxxxxxxxxxxxxx.

Si consiglia di allegare al modulo i documenti di identità delle parti e dei rispettivi legali e copia del mandato al legale per l'assistenza della mediazione.

Per informazioni per effettuare una mediazione presso la struttura amministrativa di xxxxxxxxxxxxx, contattare la segreteria dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di xxxxxxxxx: 03xxxxxxxxxxxxxxxxxx, xxxxxxxxx@consulentidellavoro.xxxxxxxxxxx.it

Modulistica scaricabile qui

Inserire link

«MITI E LEGGENDE»



L'amico Avvocato:

Che inutile perdita di tempo...
Dico io... Se uno ha ragione... perché mai
dovrebbe mediare?

CONVIENE SEMPRE FARE CAUSA !

Un aneddoto, tratto dalla “Scuola di Negoziazione” di Harvard.

Due bambine litigano per prendere l'unica arancia rimasta nel cesto della frutta. La prima afferma: ” l'arancia spetta a me perché sono la più grande!” l'altra afferma: “No! spetta a me perché io l'ho presa per prima!”.

La madre interviene, cercando di porre fine alla lite, proponendo di tagliare l'arancia in due parti perfettamente uguali e di darne metà a ciascuna bambina.

Le due bambine però non rimangono soddisfatte della decisione della madre e continuano a litigare in quanto ognuna di loro vuole tutta l'arancia e non vuole cederne neanche un pezzo all'altra.

Interviene la nonna, che dopo aver osservato attentamente la scena, domanda a ciascuna bambina il motivo reale dell'interesse a voler l'arancia intera. La prima bambina risponde di aver sete e di voler spremere l'arancia per berne il succo, l'altra risponde che vuole grattugiarne la buccia per fare una torta. La nonna senza indugio spreme la polpa perché la più piccola ne possa bere il succo e grattugia la buccia dell'arancia affinché l'altra possa usarla per fare la torta. In questo modo la nonna ha soddisfatto entrambe le bambine e finalmente torna la pace.

Breve analisi:

Questa storia aiuta a comprendere con chiarezza il **valore aggiunto della mediazione**.

Le bambine sono molto concentrate a litigare ed hanno smesso di ascoltarsi.

La mamma, pur proponendo una soluzione **equa e imparziale**, le rende comunque insoddisfatte entrambe.

Solo **la nonna**, con grande capacità negoziale, da buon mediatore, riesce ad indagare e comprendere i reali bisogni di entrambe le parti, spostando l'interesse dalle rigide posizioni iniziali, ai reali bisogni sottostanti e le conduce ad una soluzione che rende le bimbe egualmente soddisfatte, riuscendo ad appianare il conflitto.

Recente post di un avvocato su Facebook

Un grande avvocato, uno di quelli che rendono lustro al Foro barese in Italia e nelle corti europee, all'esito di un incontro di mediazione, ieri pomeriggio, ha commentato, "il bello della mediazione è che si entra in un modo e si esce cambiati". Ed è così. Lo sforzo del venirsi incontro, di comprendere le ragioni dell'altro, l'operazione di ricucitura e di costruzione del mediatore, sono cose che ti cambiano profondamente. Una mediazione ben fatta, a prescindere dall'esito (in quel caso, positivo, ma non ha importanza), pianta un seme nella testa delle persone. Le costringe a vedere i nemici come avversari, gli avversari come controparti, canalizzando gli sforzi non nell'avere ragione o nel tirare il più possibile da una parte, ma nel costruire qualcosa di solido, realizzabile e duraturo. Al mediatore non si chiede di decidere o di valutare ma di aiutare a capire. Si tratta di recuperare il significato più profondo dello stare insieme e del vivere civile, in cui il diritto è solo un mezzo per aiutare ad evitare le liti.

«MITI E LEGGENDE»



La collega scettica:

se tutti gli avvocati possono fare i mediatori...**si terranno le pratiche** e non verranno certamente da noi... Consulenti del Lavoro!

Avete mai pensato che....

Anche gli avvocati posso essere parti del
conflitto?

Ovviamente non è questo l'unico motivo per
cui si rivolgono a noi o anche altri Organismi

«MITI E LEGGENDE»



Il docente dei corsi
per diventare mediatori:

lo vi insegno a mediare...
però sia ben chiaro...
di mediazione non si campa!

Tecniche di mediazione spendibili in vari ambiti

- ▶ Nella professione di tutti giorni (attività che noi CdL facciamo abitualmente, pensiamo alle conciliazioni)
- ▶ In famiglia
- ▶ Tra amici
- ▶ Nella gestione dei conflitti aziendali
- ▶ Nell'eseguire l'incarico di CTU (per chi lo esercita)
- ▶ La mediazione è un approccio culturale ai conflitti

Esempio tabella vecchi compensi

Indennità per le materie di cui all'art. 5 comma 1 D.lgs. 28/2010

Indennità per le materie facoltative

Valore della lite (in euro)	Indennità in euro - per ciascuna delle parti				
	Indennità minima	Materie riservate - 1/3	Conciliazione + 1/4	Indennità minima	Conciliazione + 1/4
Fino a 1.000	65,00	40,00	50,00	65,00	80,00
da 1.001 a 5.000	130,00	85,00	100,00	130,00	160,00
da 5.001 a 10.000	240,00	160,00	200,00	240,00	300,00
da 10.001 a 25.000	360,00	240,00	300,00	360,00	450,00

da 25.001 a 50.000	600,00	400,00	500,00	600,00	750,00
da 50.001 a 250.000	1.000,00	650,00	800,00	1.000,00	1.250,00
da 250.001 a 500.000	2.000,00	1.000,00	1.250,00	2.000,00	2.500,00
da 500.001 a 2.500.000	3.800,00	1.900,00	2.375,00	3.800,00	4.750,00
da 2.500.001 a 5.000.000	5.200,00	2.600,00	3.250,00	5.200,00	6.500,00
oltre 5.000.000	9.200,00	4.600,00	5.750,00	9.200,00	11.500,00

Tabella nuovi compensi

TABELLA A
(articolo 31, comma 1)

TABELLA DELLE SPESE DI MEDIAZIONE

VALORE DELLA LITE	SPESE in euro	
	Minimi	Massimi
Fino a euro 1.000,00	80,00	160,00
da euro 1.001,00 a euro 5.000,00	160,00	290,00
da euro 5.001,00 a euro 10.000,00	290,00	440,00
da euro 10.001,00 a euro 25.000,00	440,00	720,00
da euro 25.001,00 a euro 50.000,00	720,00	1.200,00
da euro 50.001,00 a euro 150.000,00	1.200,00	1.500,00
da euro 150.001,00 a euro 250.000,00	1.500,00	2.500,00
da euro 250.001,00 a euro 500.000,00	2.500,00	3.900,00
da euro 500.001,00 a euro 1.500.000,00	3.900,00	4.600,00
da euro 1.500.001,00 a euro 2.500.000,00	4.600,00	6.500,00
da euro 2.500.001,00 a euro 5.000.000,00	6.500,00	10.000,00

MAGGIORAZIONI O DIMINUZIONI IN BASE AGLI ARTICOLI 28-29-30 DEL DM 150/2023



ESEMPIO

Mediazione volontaria su materie disponibili
valore tra 50.000 e 150.000 Euro

Importi dovuti da ciascuna parte

Spese di avvio (diritti di segreteria) € 75,00

Spese di mediazione per il primo incontro (durata max 2 ore) € 120

Spese di mediazione per incontri successivi € 1.030

Maggiorazione per conciliazione in incontro successivo € 287,50

AGEVOLAZIONI FISCALI

Ai sensi del D. Lgs 28/10 riformato e dei Decreti 1 agosto 2023, le parti hanno diritto alle seguenti agevolazioni fiscali:

- ▶ Il verbale contenente l'accordo di conciliazione è **esente dell'imposta di registro entro il limite di valore di € 100.000**, altrimenti l'imposta è dovuta solo per la parte eccedente.
- ▶ Un **credito d'imposta fino a € 600** per le indennità di mediazione e gli onorari dei legali per ciascuna procedura di mediazione fino a un **totale annuo di € 2.400 per persona fisica e € 24.000 per persona giuridica**. Il credito d'imposta è ridotto alla metà in caso di mancata conciliazione.
- ▶ Un **credito d'imposta fino a € 518 commisurato al contributo unificato versato** dalla parte del giudizio estinto a seguito della conclusione dell'accordo di conciliazione.
- ▶ Il **patrocinio a spese dello Stato alla parte non abbiente per l'assistenza dell'avvocato** se è raggiunto l'accordo in mediazione nelle materie oggetto della condizione di procedibilità.
- ▶ Il **patrocinio a spese dello Stato alla parte non abbiente per le indennità di mediazione**, a prescindere dall'esito della mediazione.

Novità post riforma Cartabia in materia di compensi:

Le spese di avvio e le spese per il primo incontro sono dovute da ciascuna parte al momento della presentazione della domanda di mediazione o al momento dell'adesione. (essendo venuto meno il primo incontro)

Se la mediazione si conclude senza l'accordo, non sono dovuti ulteriori importi.

Le ulteriori spese di mediazione per la conclusione dell'accordo e per gli incontri successivi al primo sono stabiliti dal regolamento dell'organismo di mediazione, in base ai criteri stabiliti da apposito decreto ministeriale. (DM 150/2023)

Vantaggi della Mediazione

- **TEMPI RAPIDI**
- **COSTI CERTI E CONTENUTI**
- **MASSIMA RISERVATEZZA**
- **DECISIONE PRESA DALLE PARTI**
- **RICONCILIAZIONE TRA LE PARTI**

Doti del Mediatore

- **GRANDE ASCOLTATORE**
- **RISERVATO**
- **EMPATICO**
- **DIPLOMATICO**
- **ORDINATO E SCHEMATICO**
- **IMPARZIALE**
- **INFORMATO**
- **DOTATO DI SENSO DELLO HUMOR**



MEDIAZIONE E GESTIONE DEI CONFLITTI

RISTABILIRE IL DIALOGO TRA LE PARTI QUINDI, IL MEDIATORE DEVE ESSERE IN GRADO DI:

- ▶ SAPER PERCEPIRE IL CONTESTO IN CUI OPERA E I VERI BISOGNI DELLE PARTI;
- ▶ AVERE LA CAPACITÀ DI FAR CALARE LA PARTE NEI PANNI DELL'ALTRA;
- ▶ SCEGLIERE IL METODO PIÙ CONSONO PER CONDURRE LA NEGOZIAZIONE;
- ▶ NEGOZIARE SULLA BASE DI INFORMAZIONI CORRETTE;
- ▶ COSTRUIRE UN CLIMA DI FIDUCIA;
- ▶ EVITARE UN CLIMA DIFENSIVO PER RISOLVERE IL CONFLITTO MA FAVORIRNE UNO DI SUPPORTO.

TECNICHE DI ASCOLTO

- Ascolto **efficace**
(comunicazione verbale, non verbale e paraverbale)
- Ascolto **attivo**
(feedback e empatia)
- La «**riformulazione**»

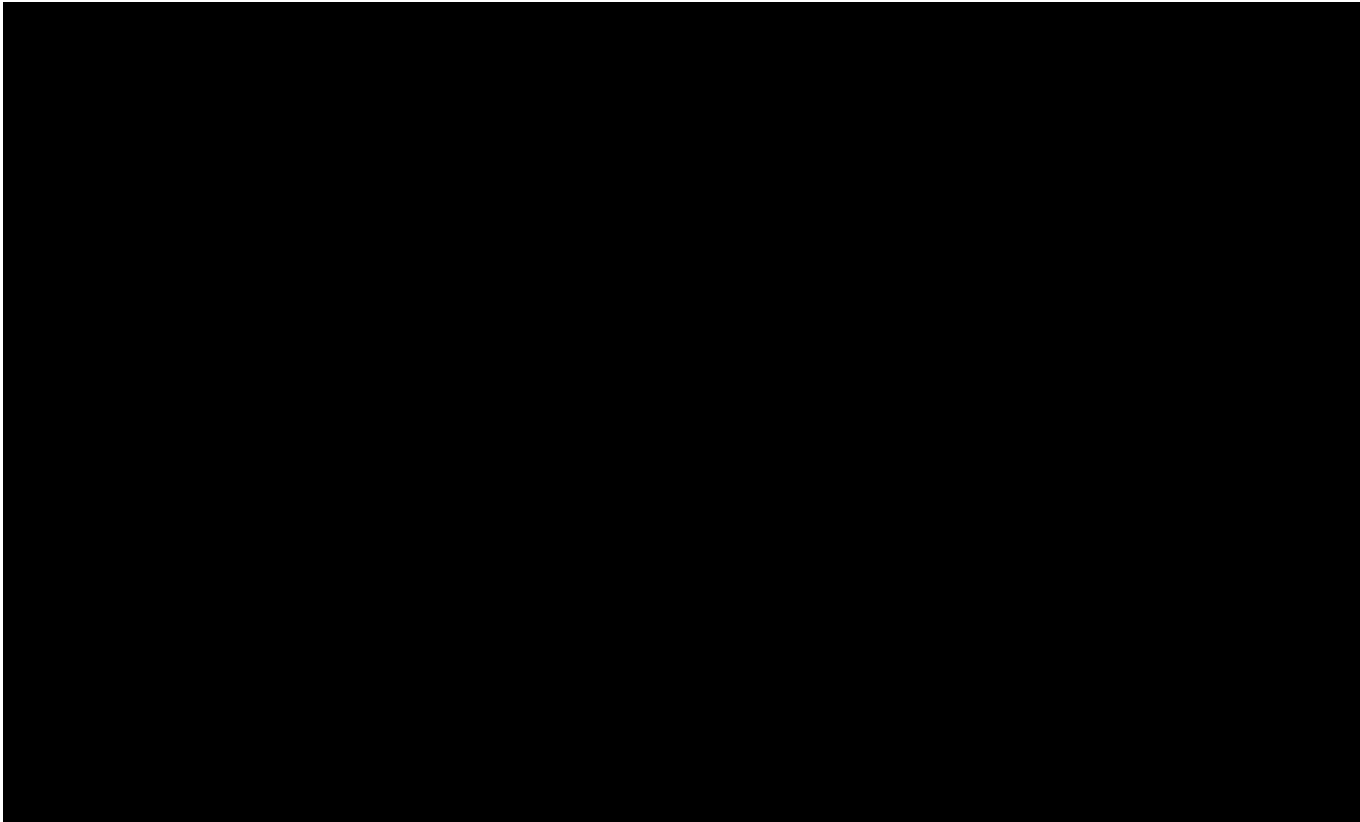
GESTIONE DELLE LAMENTATELE

- *Le lamentele sono importanti, ma... solo se **ragionevoli e genuine, tempestive e non eccessivamente accusatorie!***
- ***Dare regole** di comportamento iniziali*
- *Un consiglio: **far sfogare** le parti all'inizio*

DIVIDERE PERSONE E PROBLEMI

Il mediatore deve saper interrompere la tendenza delle parti di confondere le persone con i problemi...

Come è fatta una Mediazione?



<https://www.youtube.com/watch?v=PvKNEA05G-A>



COSA NON DEVE FARE IL MEDIATORE

ENTRARE NEL MERITO DELLA LITE

ESPRIMERE GIUDIZI SULLA CONTROVERSIA

COSA DEVE FARE IL MEDIATORE

LIMITARSI A FACILITARE IL CONFRONTO FRA LE PARTI PER RAGGIUNGERE UN ACCORDO

**L'ACCORDO FRA LE PARTI, FIRMATO DA TUTTE LE PARTI E DAI RISPETTIVI LEGALI, ACQUISISCE LA
NATURA DI TITOLO ESECUTIVO**

SOFT SKILLS

►del mediatore



EMPATIA
ASCOLTO
ATTIVO
STRESS
MANAGEMENT
AUTOSTIMA
NEGOZIAZIONE
PROBLEM
SOLVING
TRUST
BUILDING
PENSIERO
LATERALE
RESILIENZA /
ANTIFRAGILITÀ
COMUNICAZIONE
E
TEAM WORK

SENSO DELLO
HUMOR
AUTOCONTROLL
O
ASSERTIVITÀ
TIME
MANAGEMENT
GESTIONE
DELLA CRISI
PAZIENZA
FOCUS
DISTACCO
EMOTIVO
STORY TELLING
CURIOSITÀ
RISERVATEZZA
ADATTABILITÀ

COACHING
Questioning o
DOMANDE
POTENTI
VISIONE
SISTEMICA
VISIONE
STRATEGICA
MANAGEMENT/O
RDINE
PUBLIC
SPEAKING
APERTURA
MENTALE e SELF
DEVELOPMENT
ETICA
LEADERSHIP
IMPARZIALITÀ



ORGANISMO DI MEDIAZIONE CIVILE E COMMERCIALE
CONSULENTI DEL LAVORO - OMCC

PUNTI DI FORZA DELLA MEDIAZIONE

TEMPI BREVI DEL PROCEDIMENTO

COSTI CALMIERATI

L'EVENTUALE ACCORDO LASCIA SODDISFATTE LE PARTI

MIGLIORAMENTO DEL DIALOGO SOCIALE

PUNTI DI CRITICITÀ DEL PROCESSO CIVILE

TEMPI MOLTO LUNGI

COSTI ESORBITANTI

LA SENTENZA LASCIA SPESSO INSODDISFATTE LE PARTI

ANCHE QUANDO CI SI VEDE RICONOSCIUTO UN DIRITTO NON SEMPRE SI RIESCE A FARLO VALERE



LA MEDIAZIONE AZIENDALE E D'IMPRESA

IL MIGLIORAMENTO DEL CLIMA AZIENDALE E I RAPPORTI CON GLI *STAKEHOLDERS* COME FATTORI DI
SUCCESSO

IL CONFLITTO ELEMENTO FISIOLOGICO IN OGNI CONTESTO SOCIALE

PUÒ SFOCIARE

IN VERTENZE GIUDIZIALI

IN MOMENTO DI CRESCITA, SE CONSIDERATO COME UN'ESPRESSIONE DI DIVERSITA' E COME
UNA POSSIBILITA' DI MIGLIORAMENTO DELLE RELAZIONI



LA MEDIAZIONE AZIENDALE STRUMENTO UTILE IN VARIE SITUAZIONI

IN AMBITO INTERNO ALL'AZIENDA

IN AMBITO ESTERNO ALL'AZIENDA

IN AMBITO DEL PASSAGGIO GENERAZIONALE

IN UN CONTESTO AZIENDALE POSITIVO, SI INCREMENTA LA PRODUTTIVITÀ



IL RUOLO DEL PROFESSIONISTA MEDIATORE AZIENDALE

**PIANIFICA IN COLLABORAZIONE DI TUTTI I SOGGETTI COINVOLTI,
LA STRATEGIA PIÙ IDONEA PER INDIVIDUARE I VERI BISOGNI,
CERCANDO DI TROVARE UNA SOLUZIONE CONDIVISA DEL
CONFLITTO IN MANIERA RAPIDA, EFFICACE ED ECONOMICA.**

**CERCA DI RISOLVERE I PROBLEMI CONTINGENTI IN MANIERA
DEFINITIVA E DURATURA**



ORGANISMO DI MEDIAZIONE CIVILE E COMMERCIALE
CONSULENTI DEL LAVORO - OMCC

WWW.OMCC.IT

IL PROCEDIMENTO DI MEDIAZIONE

► Le sedi territoriali dell'OMCC

CALABRIA: COSENZA

CAMPANIA: NAPOLI

EMILIA-ROMAGNA: BOLOGNA - PARMA

LAZIO: FROSINONE - LATINA - ROMA(*sede nazionale)

LIGURIA: GENOVA

LOMBARDIA: BERGAMO - BRESCIA - MILANO - VARESE

PIEMONTE: TORINO (dal 2023)

PUGLIA: LECCE

SARDEGNA: CAGLIARI (dal 2024)

SICILIA: CATANIA - **PALERMO (in corso di iscrizione)**

TOSCANA: FIRENZE - LIVORNO - SIENA

VENETO: TREVISO - VICENZA



ORGANISMO DI MEDIAZIONE CIVILE E COMMERCIALE
CONSULENTI DEL LAVORO - OMCC

GRAZIE PER L'ATTENZIONE



ORGANISMO DI MEDIAZIONE CIVILE E COMMERCIALE
CONSULENTI DEL LAVORO - OMCC