

Se i mediatori si sono suddivisi gli argomenti da trattare nella seduta è, quindi, sempre consigliabile darne atto alle parti perché tale informazione oltre ad essere utile per meglio comprendere il processo di mediazione, contribuisce ad incrementare la confidenza e la fiducia delle parti nei confronti dei mediatori. In ogni caso, comunque, il pronome "NOI" deve essere pronunciato in luogo del pronome "IO" ogni qualvolta si parli degli obiettivi, ruoli, regole della co-mediazione.

6. Adottare il principio della non competizione tra i mediatori. Si è già detto in precedenza (punto 2. Assegnare un ruolo di leadership ad uno dei co-mediatori) di come, alternandosi alla conduzione della seduta, venga data voce ad entrambi i mediatori in egual misura. Va, adesso, sottolineato come non sia però necessario che ad entrambi sia assegnato un tempo di conduzione uguale perché la loro credibilità non venga minata né, tantomeno, perché il loro contributo al processo possa essere considerato limitato. Talvolta, è addirittura consigliabile che un mediatore resti inattivo perché possono sussistere delle condizioni eccezionali dovute al sesso, età o etnia che lo porterebbero a schierarsi con una parte provocando un forte sbilanciamento sia tra le parti sia tra gli stessi mediatori. Del resto, però, è da considerarsi del tutto inopportuna la completa ed ingiustificata non partecipazione di uno dei mediatori che, in tal modo, nega alla co-mediazione l'opportunità di un efficiente modello di interazione. Ne risulta che i co-mediatori devono possedere una importantissima qualità: la flessibilità, che li porti ad esaminare, in perfetta autonomia, la necessità dei propri interventi ed a fondare il loro rapporto sul principio di non competizione per poter trarre il massimo vantaggio dalla loro collaborazione.

7. Consultare sempre il co-mediatore prima di prendere decisioni importanti. Si è già avuto occasione di vedere come il mediatore più attivo prima di procedere con la mediazione debba sempre chiedere al co-mediatore se abbia qualcosa da aggiungere o se ritenga di dover approfondire qualche argomento. Tale consultazione è ancor più doverosa ogniqualvolta ci si trovi di fronte ad importanti decisioni (quali la struttura della seduta o la discussione degli argomenti da affrontare nell'incontro) che possono essere prese solo e neces-

sariamente con il consenso del team di lavoro. Tale consenso può essere ottenuto dopo aver discusso l'argomento durante una pausa o con un semplice cenno del capo durante la seduta. Per l'applicazione di questa ultima ipotesi è necessario che tra i due operatori vi sia un elevato livello di comunicazione e che gli stessi abbiano precedentemente definito un loro modo di comunicazione basato su segnali e gesti.

8. Mantenere focalizzati tutti i partecipanti sull'argomento di discussione. Si è visto in precedenza come la disposizione dei posti (Cfr. Usare strategicamente l'arrangiamento della stanza e dei posti a sedere per aumentare le possibilità di successo) possa influenzare l'attenzione delle parti e conseguentemente quella dei mediatori. I co-mediatori non devono mai permettere alle parti di spaccare la loro comunicazione. Questo avviene quando una parte si rivolge al mediatore che sta conducendo la seduta lasciando così spazio all'altra parte di poter avere una privata conversazione con il mediatore che, in quel momento, riveste il ruolo di osservatore. In tali casi è necessario che quest'ultimo riporti l'attenzione sulla discussione rifiutandosi, così, di lasciarsi distrarre.

9. Usare le diversità dei co-mediatori per trarre il massimo vantaggio dalla mediazione. Sfruttare le diversità dei co-mediatori non significa solo sfruttare le diverse competenze ed esperienze professionali degli operatori, ma anche la possibilità di utilizzare per la co-mediazione operatori di sesso differente. Una coppia che si presenta in mediazione familiare è normalmente costituita da un uomo e da una donna. Dove si ha una Co-Mediazione operata da due donne o due uomini è evidente che, sebbene con diverse conseguenze, venga a crearsi un forte sbilanciamento. La possibilità di far operare un mediatore ed una mediatrice comporta uno dei più grandi vantaggi per la co-mediazione.

10. Modificare le regole generali se la mediazione non risulta efficace. Non tutte le squadre lavorano bene insieme. In particolare con i mediatori che lavorano insieme per la prima volta può succedere che la co-mediazione risulti poco efficace. Può accadere che gli stessi mediatori si rendano conto che la mediazione operata da un solo operatore sarebbe più utile ed efficace. In questi casi, affinché la situazione non diventi troppo gravosa per le parti, si può lasciare che la mediazione venga condotta da un solo mediatore e

che l'altro operatore ricopra esclusivamente il ruolo di osservatore.

11. Essere flessibili.

Si è già avuto modo, parlando del principio di non competizione, di sottolineare come la flessibilità sia un requisito necessario per quegli operatori che decidano di lavorare in Co-Mediazione. Del resto, anche il mediatore unico deve godere di tale requisito per rispondere alle diverse circostanze che vengono a crearsi nel corso della mediazione. Analogamente, nei casi di Co-Mediazione può succedere che uno dei mediatori, in virtù della sua particolare esperienza o della sua approfondita conoscenza di una determinata materia possa essere più utile per dirimere una determinata situazione piuttosto che quella che era stata precedentemente definita. In tali casi si rende necessario un cambiamento di ruolo e la conseguente modificazione del piano originale. Il team deve, quindi, essere sempre costruito su un principio di flessibilità ed essere in grado di modificare i propri piani liberamente ogni qualvolta la situazione lo richieda.

12. Effettuare una sessione tra i co-mediatori dopo ogni seduta di Co-Mediazione. Tra gli speciali vantaggi della Co-Mediazione c'è quello di poter imparare dall'altro mediatore. Questo può avvenire solo se ciascun mediatore fornisce all'altro mediatore un feedback costruttivo. E' molto importante, quindi, che al termine di ogni incontro di co-mediazione, quando i ricordi sono ancora freschi, i due operatori trovino del tempo per discutere ed analizzare i punti di forza e le debolezze della mediazione effettuata, al fine di incrementare la reattività di entrambi e concentrarsi su quelle aree che devono essere migliorate. Ciascuno inviterà, quindi, l'altro a commentare la seduta effettuata dopodiché verrà pianificata la seduta successiva.

13. Supportarsi a vicenda. Proprio perché tra i vantaggi della Co-Mediazione c'è quello di permettere ad operatori con meno esperienza di poter apprendere direttamente sul campo, è abbastanza comune che nel team vi sia un operatore molto più esperto dell'altro. In questi casi è necessario che il mediatore esperto dia spazio ed incoraggi l'altro mediatore altrimenti i benefici della Co-Mediazione non si realizzerebbero. Ma anche nel caso in cui il team sia formato da mediatori di pari esperienza può accadere che uno sia meno attivo dell'altro. Anche in