

La Co-Mediazione può o migliorare o diminuire l'efficacia del processo. Al fine di evitare di cadere in trappole che possano diminuirne le potenzialità sono state delineate da esperti del settore<sup>3</sup> alcuni accorgimenti e linee guida che possono essere sintetizzati come segue:

1. *Scegliere un partner con una visione simile alla propria dei traguardi da raggiungere e delle strategie da attuare nell'esercizio del lavoro di mediatore.* Solo se i mediatori riescono a lavorare in sincronia e armonia tra loro, avendo la medesima visione del processo di mediazione e dei traguardi da raggiungere, potranno sfruttare efficacemente i vantaggi della Co-Mediazione, in caso contrario, i co-mediatori daranno sicuramente meno efficacia al procedimento di quelli che darebbe il mediatore unico.

2. *Assegnare un ruolo di leadership ad uno dei co-mediatori.* In particolar modo se i mediatori non hanno mai co-mediato insieme precedentemente, definendo anticipatamente chi condurrà la seduta si riesce a minimizzare le possibilità di conflitto tra gli stessi. Entrambi i mediatori possono mantenere la conduzione per l'intera sessione o alternarla alle diverse fasi della seduta (accoglienza, raccolta delle informazioni, articolazione delle questioni da dirimere, discussione degli argomenti del giorno...). E' evidente che nel caso di co-mediazione operata da due mediatori con diverso grado di esperienza, la prima opzione è quella che, lasciando più spazio all'osservatore, può aiutare il mediatore meno esperto ad apprendere ed accrescere le proprie competenze.

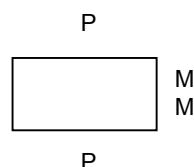
Nel caso in cui, invece, i co-mediatori siano due professionisti aventi un grado di esperienza analogo, la seconda ipotesi è da considerarsi, probabilmente, la più idonea in quanto contribuisce a massimizzare la capacità di conduzione di ciascun mediatore oltretutto a dare voce ad entrambi in egual misura.

3. *Usare strategicamente l'arrangiamento della stanza e dei posti a sedere per aumentare le possibilità di successo.*

L'arrangiamento della stanza e dei posti a sedere contribuisce ad incrementare la capacità ed abilità di

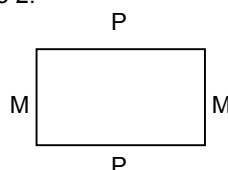
comunicazione di tutte le parti coinvolte nella mediazione. Molteplici sono le conseguenze derivanti da un diverso posizionamento delle parti e dei co-mediatori al tavolo di discussione. I tre esempi che seguono non hanno la presunzione di voler suggerire la corretta posizione che le parti e i mediatori devono assumere, piuttosto vogliono evidenziare come il raggiungimento degli obiettivi della mediazione possa essere condizionato dalla configurazione delle postazioni assegnate e la conseguente importanza e attenzione che deve essere data all'argomento.

Esempio 1:



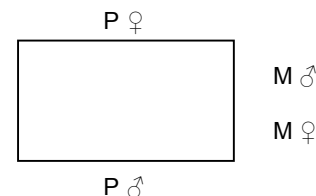
Questa configurazione ha il vantaggio di facilitare la discussione tra tutte le parti insieme senza distrazioni, essendo lo sguardo delle parti diretto verso entrambi i co-mediatori sebbene rivolto a chi parla o a cui una delle parti sta parlando. Tale posizionamento però comporta anche un importante inconveniente: appare subito evidente come sia difficile per i mediatori vedersi da questa posizione laterale, rendendo molto più complicata la loro comunicazione in particolare quella non verbale.

Esempio 2:



E' subito all'evidenza come questo arrangiamento sopperisca alle debolezze che comporta il posizionamento previsto nell'esempio 1. In questa ipotesi, infatti, la posizione dei mediatori permette loro di vedersi facilmente rendendo ottimale la loro comunicazione. Unico elemento negativo riscontrabile è quello di riuscire, per il mediatore che sta conducendo la seduta, a mantenere focalizzata su di sé l'attenzione, non potendo rivolgersi contemporaneamente alle due parti che si trovano su lati opposti. Ciò può comportare disattenzione da parte del soggetto che si sente escluso dalla conversazione, il quale tendenzialmente cercherà di trovare un contatto con il mediatore che in quel momento riveste il ruolo di osservatore.

Esempio 3:



Il terzo esempio esaminato considera la possibilità della compresenza di due uomini e due donne nel setting della mediazione. Posizionando i mediatori come nel grafico, si contribuisce a bilanciare ed armonizzare la stanza. Se il "mediatore donna" fosse seduto accanto alla "parte donna" e conseguentemente il "mediatore uomo" fosse seduto accanto alla "parte uomo" potrebbe trarre in inganno la coppia suggerendo loro che i mediatori rivestono il ruolo di procuratori, appesantendo il clima e rendendo più difficoltosa la comunicazione e la collaborazione.

4. *Assegnare specifici compiti ad ogni mediatore affinché la mediazione sia il più efficiente e produttiva possibile.* Se ogni mediatore ha un preciso incarico risulterà facilitata la conduzione della seduta e alleggerita la responsabilità di ognuno. Quindi, se durante la seduta, un mediatore sta svolgendo la mansione a lui spettante, l'altro può concentrarsi solo sulla valutazione delle interazioni tra le parti, risultando così pienamente sfruttate le risorse offerte dalla squadra di co-mediazione.

5. *Utilizzare la prima seduta per evidenziare il lavoro di squadra nella co-mediazione.* Molti co-mediatori utilizzano la prima seduta per evidenziare l'importanza del lavoro in team nel corso del processo di mediazione. Questo avviene quando, co-mediando, gli operatori riescono a presentare le loro osservazioni in modo da rinforzare sempre l'idea delle parti del loro essere una squadra. Se, per esempio, i mediatori hanno definito che solo uno di loro condurrà interamente la prima seduta, quest'ultimo dovrà sempre concludere chiedendo all'altro operatore se ha osservazioni da fare o qualcosa da aggiungere. Nel caso in cui, invece, gli operatori si siano accordati per condurre alternativamente la seduta è decisamente utile riferire esplicitamente alle parti come è stato deciso di procedere: "Io vi esporrò gli obiettivi di questa seduta, mentre il/la mia collega rivedrà le regole della discussione. In ogni caso, prima di cominciare, SAREMO a disposizione per rispondere ad ogni vostra domanda o dubbio".

<sup>3</sup> Lela P. Love, professore di clinical law alla Benjamin Cardozo School of Law, New York City, fondatrice della Cardozo's Mediation Clinic; Joseph B. Stulberg, professore di diritto alla University of Missouri - Columbia School of Law.