



ORGANISMO DI MEDIAZIONE CIVILE E COMMERCIALE
CONSULENTI DEL LAVORO - OMCC

LA MEDIAZIONE A SOSTEGNO DELLA PERFORMANCE AZIENDALE

*Consulenti del Lavoro punto di riferimento
per prevenire e risolvere il contenzioso*

di Alfio Catalano

Responsabile Organismo di Mediazione Civile e Commerciale di Categoria

In un contesto sociale caratterizzato dalla crescita dell'individualismo e dalla crisi dei sistemi regolativi tradizionali, da un lato si sviluppano nuove e molteplici occasioni di contenzioso, dall'altro emerge la necessità crescente di risolvere il conflitto attraverso modalità più partecipative e rapide di amministrazione della giustizia. Emerge quindi un nuovo bisogno di mediazione all'interno della nostra società.

L'esperienza acquisita durante questi primi anni di attività dell'Organismo di Mediazione di Categoria porta ad evidenziare l'importan-

te ruolo svolto dal professionista mediatore nel migliorare il clima all'interno del contesto aziendale. Il mediatore, infatti, oltre ad avere competenze specifiche nelle materie oggetto di mediazione, possiede forti capacità negoziali e tecniche di risoluzione dei conflitti, ossia competenze cosiddette "trasversali", atte a migliorare il suo intervento professionale nei vari ambiti aziendali di operatività.

Il Consulente del Lavoro, diventa, per esempio, mediatore del cambiamento tecnologico e dell'impatto che lo stesso ha sul lavoro, ponendosi quale attore di un nuovo modello di



sviluppo che rispetti il delicato equilibrio tra innovazione e valorizzazione delle competenze professionali e personali. L'innovazione tecnologica deve essere accompagnata, infatti, da interventi volti allo sviluppo delle competenze degli individui e la nuova organizzazione del lavoro esige modelli agili, efficienti ed efficaci, quindi, sempre più nuove competenze e responsabilità. In un sistema flessibile e mutevole i modelli di gestione si basano sulla condivisione, sull'autonomia e sulla cooperazione. Ecco allora l'importanza di un professionista che, conoscendo la realtà aziendale, sappia porsi come mediatore ad ampio spettro, capace di prevenire i conflitti, siano essi esterni con riferimento ai clienti o ai fornitori, siano essi interni, tra soci, tra e con collaboratori o in materia di passaggio generazionale.

Quest'ultimo aspetto costituisce una delle più importanti sfide con cui ogni anno milioni di piccole e medie imprese sono costrette a confrontarsi e costituisce uno dei processi più decisivi per la sopravvivenza delle azien-

de a conduzione familiare. Tale problematica richiede quindi di essere affrontata con un approccio il più integrato possibile, perché sono coinvolti aspetti giuridici, fiscali, organizzativi, ma soprattutto dinamiche relazionali molto forti tra i soggetti interessati. Si è in presenza di tensioni o conflitti che rendono ancora più difficile il processo e in molti casi producono il suo fallimento. Il passaggio generazionale, essendo quindi un processo delicato per preservare la continuità competitiva, va gestito per tempo, mirando alla condivisione e al successivo rispetto delle regole chiare circa l'oggetto e le modalità del passaggio. Occorre cercare un equilibrio tra le diverse esigenze, gestire i contrasti in maniera positiva, evitando che le stesse si trasformino in conflitti. Una corretta gestione di tali dinamiche costituisce il valore aggiunto di un professionista competente, dinamico, al passo con i tempi.

Molti altri sono gli interventi professionali che possono contribuire a prevenire il contenzioso in azienda, basti pensare anche alla possibilità di poter inserire, nei vari contratti che il professionista andrà a stipulare per la propria clientela, la cosiddetta "clausola compromissoria" per prevedere fin dall'inizio che eventuali controversie nascenti da quel contratto saranno risolte in modo amichevole e comunque a livello extra-giudiziario. Così come appaiono alquanto opportuni taluni interventi informativi e formativi tendenti a focalizzare i punti di forza di un'azienda, per migliorare il clima di soddisfazione all'interno ma anche nei confronti di tutti gli stakeholder che ruotano attorno ad essa, conservare e presentare un'immagine positiva, attuare una politica di diminuzione dei costi e che, in generale, miri al raggiungimento di risultati durevoli. Quindi, l'azienda deve far riferimento a un professionista in grado di prevenire il contenzioso in azienda ma, nel caso in cui lo stesso, nonostante tutto, dovesse emergere, che offra la possibilità di risolvere la controversia attraverso lo strumento della mediazione, evidenziandone le positività, quali i costi calmierati, i tempi brevi del procedimento e la natura dell'eventuale accordo che, con la firma delle parti e dei rispettivi legali, diventa titolo esecutivo alla stregua di una sentenza del giudice.

L'obiettivo rimane quello di promuovere in tutti gli ambiti e in tutte le occasioni una cultura conciliativa rispetto a quella conflittuale che finora ha caratterizzato prevalentemente il modo di pensare della nostra società.