

La "sfida" della qualità nella formazione sulla mediazione civile e commerciale: criticità e prospettive

di **Stefano Cera**¹

*E' più facile insegnare che educare,
perché per insegnare basta sapere,
mentre per educare è necessario essere
(Alberto Hurtado)*

L'introduzione del d.lgs. 28/2010 (in materia di mediazione finalizzata alla conciliazione delle controversie civili e commerciali), recentemente modificato dalla L. 98/2013 (di conversione del c.d. "Decreto del fare") e, soprattutto, il successivo D.m. 180/2010 hanno "rilanciato" (per non dire posto all'attenzione generale, dati dagli alti numeri di partecipanti ai corsi) il tema della formazione in un settore che fino a quel momento era rimasta patrimonio - pressoché "esclusivo" - di pochi professionisti, soprattutto avvocati e commercialisti, per i quali l'attività di formazione non costituiva l'attività prevalente.

1. Un rapido excursus della normativa sulla formazione nella mediazione civile e commerciale

Anche se, in effetti, nel corso degli anni il tema è stato oggetto di attenzioni, soprattutto da parte della normativa europea. Infatti, già il Libro Verde (2002) aveva sottolineato che una solida formazione fosse la premessa necessaria per la conoscenza delle tecniche delle c.d. *Alternative Dispute Resolution* (ADR). Inoltre la Direttiva comunitaria 2008/52/CE ha ribadito l'importanza della formazione dei mediatori, considerandola il mezzo necessario per arrivare a una piena efficacia dei procedimenti, in linea con quanto precedentemente riportato nel *Codice europeo di condotta dei mediatori* (2004) che, all'art. 11, ha focalizzato l'attenzione sulla necessità di aumentare le competenze e la conoscenza del procedimento da parte di chi svolge attività di mediazione.

Per quanto riguarda invece la normativa italiana, già l'art. 4.4.a del regolamento 222/2004 aveva disciplinato i requisiti professionali dei conciliatori: infatti, con l'eccezione rappresentata dai c.d. "conciliatori di diritto"², per tutti gli altri era necessario il possesso di una specifica formazione, ottenuta attraverso la partecipazione a corsi di formazione tenuti da enti pubblici, università o enti privati accreditati. Il risultato fu la proliferazione dei conciliatori con anzianità "quindicennale" (molti dei quali - per la verità - con scarsa conoscenza delle tecniche di negoziazione), con evidenti e pesanti conseguenze sulla qualità dei procedimenti. Il decreto dirigenziale del luglio 2006 è intervenuto per affrontare tali difficoltà, stabilendo che i corsi per conciliatori dovessero essere di almeno quaranta ore, prevedendo inoltre un numero di ore minimo per i contenuti di carattere teorico e pratico e per la valutazione.

Si arriva successivamente al D.m. 180/2010, che esclude la possibilità di essere mediatori "di diritto" e prevede che la formazione dei mediatori debba avere una durata di almeno cinquanta ore ed essere articolata in corsi teorici e pratici, con

¹ Responsabile scientifico e formatore accreditato dal Ministero della Giustizia per i corsi sulla mediazione civile e commerciale; Partner di *Action Training Network srl*; Consigliere AIF (Ass. Italiana Formatori) Lazio; Mediatore.

² Professori universitari in discipline economiche o giuridiche, professionisti iscritti ad albi professionali nelle medesime materie con anzianità di iscrizione di almeno quindici anni e magistrati in quiescenza.

valutazione finale di almeno quattro ore (art. 18.2.f). Al punto successivo il decreto prevede anche un percorso di aggiornamento biennale della durata di almeno diciotto ore. Successivamente, il D.m. 145/2011 ha modificato l'art. 4.3.b del decreto 180 prevedendo che, nel biennio di aggiornamento, il mediatore debba anche partecipare ad almeno venti casi di mediazione in forma di "tirocinio assistito" presso organismi iscritti.

L'esperienza di oltre tre anni di formazione sulla base dei criteri fissati dal D.m. 180 dimostra a mio avviso l'esistenza di alcune criticità, che riguardano i percorsi formativi proposti dagli enti di formazione (anzi ad essere precisi la "materia" stessa oggetto della formazione), il profilo dei mediatori e, infine, il ruolo e la stessa identità professionale dei formatori. Vediamo tali aspetti nel dettaglio.

2) Percorsi formativi sempre più giuridici e meno "trasversali"

Inizio con un aspetto che mi sta decisamente a cuore, ossia la considerazione che in Italia l'attuale formazione sulla mediazione civile e commerciale sia troppo focalizzata sugli aspetti normativi e nozionistici. Infatti, nelle materie del percorso formativo (di base - le cinquanta ore "abilitanti" - e di aggiornamento - le diciotto ore biennali) previste dall'art. 18.2.f del D.m. 180/2010³, generalmente trovano poco spazio gli argomenti legati al *problem solving*, al pensiero creativo, alla comunicazione efficace, alle capacità relazionali, all'empatia ed alla gestione delle emozioni e, tutto sommato, rappresentano un'"isola" in mezzo a un "mare" di contenuti di carattere normativo. Per accorgersene, basta mettere a confronto i programmi degli interventi formativi disponibili nei siti internet degli enti di formazione.

Le competenze "trasversali" sono invece fondamentali nell'ambito del percorso formativo per mediatori, perché sono legate alle c.d. "*life skills*"⁴, ossia le abilità emotive, cognitive e relazionali «che portano a comportamenti positivi e di adattamento che rendono l'individuo capace (*enable*) di far fronte efficacemente alle richieste e alle sfide della vita di tutti i giorni»⁵. Sempre nel sito lifskills.it si legge che «le *life skills* rendono la persona capace di trasformare le conoscenze, gli atteggiamenti ed i valori in reali capacità, cioè sapere cosa fare e come farlo. [...] Acquisire e applicare in modo efficace le *life skills* può influenzare il modo in cui ci sentiamo rispetto a noi stessi e agli altri ed il modo in cui noi siamo percepiti dagli altri. Le *life skills* contribuiscono alla nostra percezione di autoefficacia, autostima e fiducia in noi stessi. Le *life skills*, quindi, giocano un ruolo importante nella promozione del benessere mentale. La promozione del benessere mentale incrementa la nostra motivazione a prenderci cura di noi stessi e degli altri, alla prevenzione del disagio mentale e dei problemi comportamentali e di salute».

³ «Normativa nazionale, comunitaria e internazionale in materia di mediazione e conciliazione, metodologia delle procedure facilitative e aggiudicative di negoziazione e di mediazione e relative tecniche di gestione del conflitto e di interazione comunicativa, anche con riferimento alla mediazione demandata dal giudice, efficacia e operatività delle clausole contrattuali di mediazione e conciliazione, forma, contenuto ed effetti della domanda di mediazione e dell'accordo di conciliazione, compiti e responsabilità del mediatore».

⁴ «L'Organizzazione mondiale della Sanità, OMS, ha definito un nucleo fondamentale di *skills* che deve rappresentare il fulcro di ogni programma di educazione e prevenzione, mirato alla promozione del benessere dei bambini e degli adolescenti, indipendentemente dal contesto (*Le life skills nei programmi educativi*, OMS, Ginevra, 1994)». M. MARTELLO, *La formazione del mediatore*, UTET Giuridica, 2014, 176.

⁵ Dal sito di *Life skills Italia* (link: <http://www.lifskills.it/cosa-sono-le-lf>). Data ultima consultazione: 6 marzo 2014.

Sulla base delle considerazioni appena fatte (e se vediamo l'elenco delle principali abilità previste dalle *life skills*⁶), appare chiaro quante e quali di queste siano strettamente collegate alla gestione delle controversie, la negoziazione e la mediazione (sia per quanto riguarda la categoria delle abilità relazionali - tutte, sia le altre - ossia le abilità emotive e cognitive). Tuttavia è strano (per la verità a ben vedere non lo è affatto, considerando le competenze della maggior parte dei formatori, come vedremo più avanti) che durante i corsi di formazione questi aspetti siano talvolta trascurati, o al massimo ad esse si finisce per dedicare solo qualche rapido cenno, a vantaggio invece di contenuti maggiormente legati alla normativa e ad una preparazione perlopiù tecnico-giuridica del mediatore.

Altro aspetto importante è che la formazione presenta ancora un taglio fortemente teorico e frontale, spesso senza alcun approccio di tipo esperienziale. Infatti, pur considerando l'aumento del numero di ore del corso - da quaranta a cinquanta - rispetto al passato accade che, nei programmi predisposti da molti enti di formazione, la parte teorica copra spesso almeno l'80% del totale di ore a disposizione, con parte pratica spesso considerata come "riempitivo" e ridotta al minimo.

Ancora, la continuità delle attività didattiche, soprattutto nella parte pratica, viene spesso resa complicata da un numero elevato di corsisti (il D.m. 180/2010 ha previsto infatti fino ad un massimo di trenta partecipanti per corso e - soprattutto nei primi tempi - questo numero spesso veniva raggiunto, con superficiale organizzazione delle attività pratiche), a cui non ha corrisposto la presenza di un numero adeguato di formatori al momento delle esercitazioni/simulazioni/lavori di gruppo (solitamente, non più di uno, per esigenze, perlopiù, di contenimento di costi da parte degli enti di formazione); inoltre, la provenienza quasi esclusivamente giuridica dei formatori (vedi più avanti), che segue l'analoga provenienza della maggioranza dei mediatori e che contribuisce alla generale mancanza di trasversalità dell'impostazione professionale del settore della mediazione.

3) Il profilo professionale del mediatore "di diritto"

Ed a proposito della provenienza perlopiù "giuridica" dei mediatori, mi sembrano molto importanti le modifiche apportate dalla Legge 98/2013, che ha riconosciuto agli avvocati un ruolo diverso rispetto agli altri prevedendo, attraverso l'introduzione dell'art. 16.4-bis nel decreto 28/2010, che gli avvocati iscritti all'albo professionale acquisiscano il titolo di mediatori di diritto e che, una volta iscritti ad organismi di mediazione, debbano «essere adeguatamente formati in materia di mediazione e mantenere la propria preparazione con percorsi di aggiornamento teorico-pratici a ciò finalizzati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 55bis del codice deontologico». Successivamente, il 27 novembre scorso, è intervenuto il Ministero della Giustizia con una circolare interpretativa (integrata con la successiva circolare del 9 dicembre) che ha sostanzialmente «rimesso al Cnf [NdA. Consiglio Nazionale Forense] la determinazione degli standard formativi che, in deroga al sistema generale, avrebbero dovuto essere applicati agli avvocati-mediatori»⁷.

Ritengo che la scelta del legislatore di reintrodurre la categoria dei mediatori "di diritto" sia un deciso passo indietro rispetto alla direzione intrapresa con il D.m. 180/2010 ed un riconoscimento, forse anche poco utile (e mi domando anche quanto

⁶ Il nucleo fondamentale delle *life skills* identificato dall'OMS sono: **emotive** - consapevolezza di sé, gestione delle emozioni, gestione dello stress; **cognitive** - risolvere i problemi, prendere decisioni, senso critico, creatività; **relazionali** - empatia, comunicazione efficace, relazioni efficaci.

⁷ M. MARINARO, *Mediazione, il Cnf fissa 15 ore di corso*, Il Sole 24 ore, 4 marzo 2014.

realmente voluto), per gli interessi di una categoria professionale che ha sollevato pesanti "resistenze" nei confronti della mediazione fin dalla pubblicazione del d.lgs. 28/2010. Infatti, se è innegabile che le competenze tecniche, a seconda dei casi, possono essere molto importanti per comprendere (soprattutto) gli aspetti giuridici della controversia, è comunque importante sottolineare che è necessario che gli avvocati approfondiscano alcuni argomenti, essenziali in mediazione (ad es. le metodologie delle procedure facilitative ed aggiudicative, la negoziazione e le tecniche per la gestione delle controversie e dell'interazione comunicativa), che non fanno parte del "tradizionale" bagaglio formativo del legale e che, di solito, non sono acquisiti facilmente sulla base della sola esperienza professionale.

In questo senso guardo con forte perplessità a quanto deliberato dal Cnf nella seduta del 21 febbraio scorso che, nel disciplinare le regole per la formazione dell'avvocato che intenda esercitare il ruolo di mediatore, ha previsto che per svolgere tale attività sia sufficiente un corso della durata di quindici ore (contro le cinquanta del percorso per i mediatori non avvocati) e lo svolgimento di due procedimenti di mediazione in qualità di uditore (contro le venti partecipazioni a casi di mediazione in forma di tirocinio assistito per i mediatori non avvocati) e, un volta accreditato, un aggiornamento biennale di otto ore (contro le diciotto per i mediatori non avvocati), oltre alla partecipazione obbligatoria a un incontro con un docente esperto o ad un incontro (annuale) di studio di casi.

E, come se non bastasse, il percorso di quindici ore è diviso in due moduli: il primo di cinque ore sull'analisi del decreto 28 e relativa disciplina di attuazione e il secondo di dieci ore «sulla gestione del conflitto e le competenze pratiche del mediatore sempre in base dal D.m. 180/2010: metodologie delle procedure facilitative e aggiudicative di negoziazione e mediazione e le relative tecniche di gestione del conflitto e di interazione comunicativa anche con riferimento alla mediazione demandata dal giudice»⁸ (!). Ora, premesso che già il percorso formativo di cinquanta ore è ritenuto essere insufficiente per avere una preparazione esaustiva sulle tecniche di facilitazione e che da più parti si afferma della necessità di "alzare l'asticella della qualità dei mediatori" (anche da parte della stessa avvocatura), prevedendo un maggior numero di ore di formazione, onestamente sembra quantomeno "singolare" che da parte del Cnf si ritenga sufficiente un percorso formativo di dieci ore (più cinque di normativa) per preparare adeguatamente il mediatore-avvocato "di diritto". Cioè per questi la famosa asticella andrebbe abbassata?

Anche perché con un termine così scarso di ore di formazione quello che al massimo si riesce a fare è la "presentazione" di argomenti fondamentali come conflitto, comunicazione, negoziazione e mediazione. Rapidi flash, rispetto ai quali non è possibile fare alcun approfondimento. Come dire, requisiti di (in)formazione (perché onestamente di più non si può fare) soddisfatti = formazione (quella vera, sulle competenze e non per una semplice "abilitazione") non svolta. Il tutto a detrimento proprio quei principi (ossia la qualità e l'efficacia della mediazione), cui invece l'Unione europea e gli stessi operatori di settore mirano nel medio e lungo periodo.

Inoltre, la questione dei mediatori "di diritto", ed in generale il taglio "monotematico" della mediazione rilancia la riflessione circa la necessità di aumentare la "cultura" della mediazione nel nostro paese, che passi attraverso la previsione di specifici programmi di formazione sulla gestione delle controversie, la negoziazione e la mediazione presso le scuole di ogni ordine e grado e in tutte le facoltà universitarie, a partire ovviamente da quelle giuridiche e/o economiche. Ciò al fine di riconoscere un valore "trasversale" ad una competenza fondamentale come la capacità di gestire le controversie che, voglio ribadirlo, non si può "desumere" semplicemente dalla pratica

⁸ MARINARO, 4 marzo 2014, *cit.*

professionale, peraltro acquisita su istituti profondamente diversi dalla mediazione, per filosofia, spirito e dinamiche, come il giudizio e l'arbitrato.

Pertanto, a mio avviso, quindi, il "vero" problema che riguarda la mediazione (e quindi anche la formazione in tale ambito) è rappresentata soprattutto dalla mancanza di un'autonomia scientifico-disciplinare che, come sottolinea Marco Marinaro in un suo recente contributo, rappresenta «un *pruis* per l'avvio della costruzione di un sistema di qualità della formazione e poi della mediazione». Pertanto diventa fondamentale che gli operatori del settore lavorino affinché la mediazione (e prima ancora la formazione) diventino una categoria autonoma tra quelle individuate dal Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, affinché non viva la condizione «di perenne vassallaggio che la condurrà volta a volta ad assumere le diverse sembianze determinate dal feudatario del tempo»⁹

4) Il formatore è un "facilitatore" e non un "esperto dei contenuti"

Il taglio giuridico, anzi per meglio dire "forense", che la mediazione sta prendendo nel nostro paese si "riverbera" anche nel tipo di profilo ed il ruolo stesso dei formatori che operano in questo settore¹⁰. E la mia impressione è che, aldilà dei requisiti previsti dal D.m. 180/2010¹¹ siamo tuttavia ben lontani dalla definizione di formatore come di colui che «si occupa professionalmente dei processi di apprendimento (individuale ed organizzativo) degli adulti»¹². Ciò significa evidenziare il ruolo di facilitazione ed "assistenza", nel senso di presenza attiva e accompagnamento lungo il percorso di apprendimento, del quale, tuttavia, i protagonisti restano gli adulti in formazione. Infatti, il compito del formatore è quello di «limitare il più possibile il coefficiente di trasmissività per amplificare invece quello di costruzione in interazione del sapere, per un apprendimento nella reciprocità, piuttosto che nell'univocità del rapporto tra formatore e formandi»¹³.

Definizione e ruolo che, peraltro, sono in linea con i principi del c.d. "connettivismo" che possiamo in sintesi definire come una nuova teoria dell'apprendimento nell'era digitale¹⁴. Secondo il significato dato da tale modello,

⁹ M. MARINARO, *Solo l'autonomia scientifico-disciplinare apre ad una mediazione di qualità*, Il Sole 24 ore, 22 febbraio 2014.

¹⁰ Come dicevamo in precedenza, così come accade per i mediatori anche per i formatori la maggioranza di essi proviene dall'avvocatura. E la cosa è considerata talmente "normale" che ad es. anche per quanto mi riguarda, in occasione dei primi accreditamenti come formatore e Responsabile scientifico, il titolo che ha utilizzato il Ministero è stato quello di "Avvocato". Ovviamente ho prontamente comunicato, così come del resto riportato nella documentazione che avevo precedentemente inviato al Ministero, che la mia laurea è in Scienze Politiche.

¹¹ Sulla base dell'art. 18.3.a del decreto, per i docenti teorici si richiede di aver pubblicato almeno tre contributi scientifici in materia di mediazione, conciliazione o risoluzione alternativa delle controversie; per i docenti pratici di aver agito come mediatore in almeno tre procedure; per tutti (teorici e pratici) di aver svolto attività di docenza in corsi o seminari in materia di mediazione, conciliazione o risoluzione alternativa delle controversie presso ordini professionali, enti pubblici o loro organi, università pubbliche o private riconosciute, nazionali o straniere.

¹² S. DI GIORGI - D. FORTI (a cura di), *Formare con il cinema*, Franco Angeli, Milano, 2011, p. 48.

¹³ A. AGOSTI, *Cinema ed educazione*, CEDAM, Padova, 2001, p.32.

¹⁴ «Formulata per la prima volta da George Siemens sulla base delle sue analisi dei limiti che teorie quali il comportamentismo, il cognitivismo e il costruttivismo evidenziano nel tentativo di spiegare gli effetti dell'uso delle tecnologie sul nostro modo di vivere, di comunicare, di apprendere. Il connettivismo si rapporta alla teoria dell'apprendimento abbinata ai nuovi strumenti della tecnologia» (vedi voce *Connettivismo* su Wikipedia; link: <http://it.wikipedia.org/wiki/Connettivismo> (teoria dell'apprendimento); data ultima

pertanto il ruolo del docente cambia rispetto alla formazione tradizionale. Infatti, «*the teacher would need to act more as a facilitator than an instructor as students would be acquiring knowledge and determining between facts and fiction through their interactions with one another as opposed to knowledge being dictated to them*»¹⁵. La conoscenza avviene quindi soprattutto attraverso l'interazione tra i partecipanti e tra questi e il formatore, il cui ruolo lo renderà pertanto più simile a un facilitatore che non a un insegnante, laddove il primo aiuta i partecipanti a cogliere e a seguire il proprio ritmo di apprendimento "personalizzato", mentre il secondo ha un ruolo più tradizionale, "a una via". Potremmo dire che mentre per il docente il *focus* è interno e auto-orientato, per il facilitatore il *focus* è esterno ed empatico, perché focalizzato sui partecipanti.

Pertanto, anche se non sempre ce ne rendiamo conto, come formatori non possiamo limitarci a trattare "contenuti", ma, soprattutto, abbiamo a che fare con le "persone" e sono loro (e non certo gli argomenti da trattare) il nostro costante e continuo punto di riferimento. Tuttavia, la mia impressione è che invece ci preoccupiamo soprattutto dei contenuti da trattare (con domande tipo «sono riuscito a finire il programma?») piuttosto che occuparci delle persone che abbiamo di fronte in aula (con domande tipo «cosa hanno imparato alla fine del corso?»). Ed è per questo che ritengo che nel settore della mediazione esistano soprattutto "esperti dei contenuti" (ammesso poi che lo siano davvero, visto che per quanto riguarda ad es. i contributi scientifici per i docenti teorici inizialmente si consideravano le monografie - con codice ISBN - poi è stato considerato sufficiente qualche articolo sulla mediazione su riviste anche su argomenti non direttamente pertinenti, anche senza codice ISSN) più che formatori (nel senso identificato in precedenza). Inoltre, ritengo anche che, purtroppo, su questo aspetto ci sia ancora poca consapevolezza nel nostro paese. Infatti, sono ancora tanti i colleghi a credere che per "fare formazione" sia sufficiente prepararsi un minimo ed andare in aula, spesso con il risultato di aprire bocca e dargli fiato. Invece le cose sono leggermente diverse dal momento che per la formazione servono competenze specifiche, focalizzate sulla gestione dei gruppi e le dinamiche di aula, e una progettazione adeguata, come ben sa chi si occupa professionalmente di essa. In definitiva occorre "essere formatore".

5) La formazione e la mediazione sono competenze umanistiche

Sempre sul ruolo e le competenze del formatore, e sull'impatto che la formazione ha nella crescita delle abilità personali riguardanti le relazioni interpersonali, riporto quanto accaduto alla Università Pontificia Salesiana un paio di anni fa, in occasione della consegna dei diplomi del I *Master in mediazione culturale e religiosa*¹⁶. Durante questa il Rettore, Carlo Nanni, ha parlato dei quattro "pilastri" della formazione mettendo in evidenza, oltre a quelli tradizionali, rappresentati da sapere, saper fare e saper essere, anche un altro, fondamentale concetto nella formazione del XXI secolo, ossia l'educazione a vivere insieme agli altri. Questa diventa una competenza fondamentale perché, come sottolinea anche don Pascual Chávez Villanueva, Gran Cancelliere dell'Università Pontificia Salesiana, nella pagina web di presentazione del *Dizionario di Scienze dell'Educazione* dell'Università Pontificia

consultazione: 6 marzo 2014). Sul connettivismo, vedi anche *Connectivism: A learning theory for a digital age*, G.Siemens, *International Journal of Instructional Technology and Distance Learning*, Vol. 2 No. 1, Jan 2005.

¹⁵ Vedi voce *Connectivism*, in *Teaching and Learning resources* (link: <http://teachinglearningresources.pbworks.com/w/page/31012678/Connectivism>; data ultimo collegamento: 6 marzo 2014).

¹⁶ Organizzato dall'Università Pontificia Salesiana (Facoltà di Filosofia) e dall'ASUS (Accademia delle Scienze Umane e Sociali).

Salesiana, «le accresciute opportunità di accedere all'informazione e al sapere richiedono importanti adattamenti sul piano delle competenze e della gestione dei processi, nuovi metodi e approcci adeguati ai modi di vita dell'esistenza attuale e futura. Ne deriva la necessità di ridefinire anche le finalità di un'educazione in cui il sapere, il saper fare si debbono coniugare con il saper essere e il saper vivere insieme agli altri. In questa dimensione sociale, il servizio educativo viene ad essere un fattore di sviluppo e di promozione per l'insieme della società»¹⁷.

La formazione, in questo modo, presenta una valenza "umanistica", nel senso evidenziato da Maria Martello nel suo ultimo volume (2014, cit.), nel quale richiama il *Manifesto della formazione umanistica*¹⁸ che, oltre a perseguire alcuni importanti obiettivi per la persona che vive un percorso di apprendimento - in modo tale che ogni momento formativo costituisca «un tassello che arricchisce il percorso lavorativo e la vita personale di una persona e stimola uno stretto intreccio tra identità professionale e personale, tra vita vissuta e formazione»¹⁹ (punto 3 del Manifesto), rimette al centro «il soggetto adulto che apprende e si forma: un adulto competente in grado di costruire sapere su di sé e sulla propria identità e storia professionale (di lavoratore in azienda, di professionista della cura, di educatore, di insegnante, ecc.)» (punto 9 del Manifesto).

Come si rapporta questo tipo di formazione (focalizzata sulla persona, prima ancora che sul professionista) alla mediazione civile e commerciale? La mia impressione è che al momento siano ancora concetti poco collegati tra loro e ciò, a mio avviso, sia perché (come abbiamo visto) il percorso formativo per i mediatori civili e commerciali è ancora troppo "legato" ad connotati di carattere giuridico, sia perché lo stesso è ancora considerato più come un "adempimento" per poter accedere a una diversa professionalità che come un'"opportunità di crescita" per la persona. E questo fa perdere di vista l'obiettivo che, come abbiamo visto in precedenza a proposito delle c.d. "life skills", considera la capacità di comunicare e di gestire in maniera efficace le relazioni interpersonali come una abilità "per la vita", a prescindere dalla categoria professionale di appartenenza.

Come ha scritto Marco Marinaro in un suo recente articolo, sappiamo che a breve sarà pubblicata una nuova modifica al regolamento ministeriale di cui al D.m. 180/2010; modifica che dovrebbe contenere anche interventi sui requisiti riguardanti i formatori. «Ciò significa che a breve occorrerà confrontarsi con nuove regole - sicuramente più selettive, e ciò costituisce di per sé una buona notizia - per il reclutamento dei formatori e, probabilmente, anche per gli enti di formazione». Modifiche improntate alla ricerca di un miglioramento qualitativo della formazione,

¹⁷ Link: <http://fse.unisal.it/index.php?method=section&action=zoom&id=19>; data ultima consultazione: 6 marzo 2014.

¹⁸ Firmato da alcuni importanti studiosi italiani della formazione come Pier Luigi Amietta, Franco Bochicchio, Renata Borgato, Ferruccio Capelli, Micaela Castiglioni, Andrea Ceriani, Duccio Demetrio, Elena Marescotti, Salvatore Natoli, Gianpiero Quaglino, Maura Striano, Pino Varchetta. Link: <http://www.casadellacultura.it/paginchiesta2.php?categ=menugen&sottocateg=nulla&meseselez=attuale> (data ultima consultazione: 6 marzo 2014).

¹⁹ Tra questi obiettivi rientrano la crescita complessiva della persona «per metterla in grado di far fronte e di rispondere, in modo sempre più autonomo, riflessivamente consapevole, critico e competente alle nuove sfide della "società della conoscenza"» (punto 1), la capacità di «far emergere, valorizzare, mettere alla prova e capitalizzare il ricco bagaglio di risorse, abilità ed esperienze di ciascun adulto per favorire una loro possibile rivisitazione e riutilizzabilità» (punto 2), «proporsi l'arricchimento globale e il maggior consolidamento dell'individuo adulto, stimolandone le attitudini all'(auto)riflessività, creatività, capacità di lavorare sulle proprie emozioni» (punto 3) e «potenziare le competenze culturali e professionali delle persone e costruire abilità e strumenti per orientarsi più agevolmente in un mondo rapida e tumultuosa trasformazione» (punto 4).

elemento questo che fino ad ora, ha costituito probabilmente l'“anello debole” del sistema della mediazione civile e commerciale. Tuttavia, il timore è che tali modifiche siano il frutto di una prospettiva tutto sommato miope. «E la prospettiva appare miope in quanto limitarsi a modificare i requisiti formali di accreditamento dei formatori o degli enti di formazione, richiedendo altre attività, siano esse di tipo editoriale o piuttosto esperienziale, sarà sempre e persistentemente una soluzione deficitaria, in quanto la fissazione dei requisiti costituisce un *posterius* e non un *prius* nella individuazione del profilo dei formatori»²⁰.

Conclusioni

Da più parti si afferma che sarebbe necessario ampliare la cultura della mediazione nel nostro paese e per farlo si sottolinea che sia necessario introdurre nel nostro paese cattedre specifiche sulla negoziazione, mediazione e risoluzione alternativa delle controversie nelle facoltà di Scienze Giuridiche di tutte le Università. Ovviamente non posso che essere d'accordo con tale impostazione; tuttavia un mio vecchio “pallino” è che, considerando la risoluzione alternativa delle controversie una competenza “trasversale” e non limitata ai soli mediatori (e non limitata ad una sola categoria professionale, per quanto rilevante), sarebbe a mio avviso opportuno inserire cattedre specifiche sulla gestione delle controversie anche all'interno di quelle facoltà in cui essa rappresenta una competenza trasversale, ad es. Scienze Politiche, Economiche, Psicologiche, ecc. (tanto per dirne qualcuna). Infatti, ritengo che finché continuiamo a parlare di mediazione solo all'interno di uno specifico settore professionale ci perdiamo il “resto”, che poi, a ben vedere, va oltre la visione “giuridico-centrica” che al momento troviamo nella mediazione.

Ciò significa che forse sarebbe, finalmente, il caso di iniziare a ragionare di formazione e mediazione secondo un approccio scientifico e disciplinare autonomo, come leve per il potenziamento delle competenze individuali. La speranza è che, nonostante i segnali negativi, sia possibile arrivare ad una “riformulazione” della mediazione e nel suo ambito, alla “rifocalizzazione” della formazione, secondo caratteri più trasversali, che tengano conto della sua identità propria e non “presa in prestito” (o applicata per estensione) da altre discipline. Perché «soltanto quando la mediazione di conflitti assumerà dignità di disciplina autonoma sarà possibile conseguentemente selezionare i formatori e attraverso adeguati percorsi creare una classe di professionisti che, nelle diverse aree della mediazione, rispondano agli elevati standard qualitativi da tutti auspicati»²¹. E' una “sfida” molto importante, quella della qualità della formazione, da cui dipende il futuro della mediazione nel nostro paese...

²⁰ MARINARO, 22 febbraio 2014, *cit.*

²¹ MARINARO, 22 febbraio 2014, *cit.*