



Ministero della Giustizia

LA MEDIAZIONE CIVILE



TORINO, 19 Ottobre 2011

La mediazione civile

- **La mediazione è l'attività professionale svolta da un terzo imparziale e finalizzata ad assistere due o più soggetti sia nella ricerca di un accordo amichevole per la composizione di una controversia, sia nella formulazione di una proposta per la risoluzione della stessa.**
- **Il mediatore è la persona o le persone fisiche che, individualmente o collegialmente, svolgono la mediazione rimanendo prive, in ogni caso, del potere di rendere giudizi o decisioni vincolanti per i destinatari del servizio medesimo.**
- **La mediazione può svolgersi presso enti pubblici o privati, che sono iscritti nel registro tenuto presso il Ministero della Giustizia e che erogano il servizio di mediazione nel rispetto della legge, del regolamento ministeriale e del regolamento interno di cui sono dotati, approvato dal Ministero della Giustizia.**
- **Il mediatore è un professionista con requisiti di terzietà.**
- **L'organismo dove il mediatore presta la sua opera è vigilato dal Ministero della giustizia.**

Gli ordini professionali

- Gli ordini professionali possono costituire organismi di mediazione nelle materie di loro competenza, previa autorizzazione del Ministero della Giustizia.
- Gli ordini forensi possono costituire organismi di mediazione in ogni materia.

Organismi presso i tribunali

I consigli degli ordini degli avvocati possono istituire organismi presso ciascun tribunale avvalendosi di proprio personale e utilizzando i locali messi a loro disposizione dal presidente del tribunale.

Iscrizione degli organismi degli ordini professionali e delle camere di commercio

Gli organismi degli ordini professionali e delle camere di commercio sono iscritti nel registro del Ministero della Giustizia a semplice domanda.

Tipi di Mediazione

La mediazione può essere:

- **facoltativa**, e cioè scelta dalle parti;
- **demandata**, quando il giudice, cui le parti si siano già rivolte, invita le stesse a tentare la mediazione;
- **obbligatoria**, quando per poter procedere davanti al giudice, le parti debbono aver tentato senza successo la mediazione.

Mediazione obbligatoria

La mediazione è obbligatoria nei casi di una controversia in **materia di:**

condominio, diritti reali, divisione, successioni ereditarie, patti di famiglia, locazione, comodato, affitto di aziende, risarcimento del danno derivante dalla circolazione di veicoli e natanti, da responsabilità medica e da diffamazione con il mezzo della stampa o con altro mezzo di pubblicità, contratti assicurativi, bancari e finanziari.

Consob e Banca d'Italia

- Nella materia finanziaria e bancaria, il procedimento di mediazione può essere esperito davanti alle Camere di conciliazione della Consob o all'Arbitro bancario e finanziario costituito dalla Banca d'Italia.

Provvedimenti giudiziali urgenti

Anche nei casi di mediazione obbligatoria è sempre possibile richiedere al giudice i provvedimenti che, secondo la legge, sono urgenti e indilazionabili.

Procedimento di mediazione

- La mediazione si introduce con una semplice domanda all'organismo, contenente l'indicazione dell'organismo investito, delle parti, dell'oggetto della pretesa e delle relative ragioni.
- Le parti possono scegliere liberamente l'organismo.
- In caso di più domande, la mediazione si svolgerà davanti all'organismo presso cui è stata presentata e comunicata alla controparte la prima domanda.
- In caso di insuccesso della mediazione, nel successivo processo il giudice potrà verificare che la scelta dell'organismo non sia stata irragionevole, ad esempio per mancanza di qualsiasi collegamento tra la sede dell'organismo e i fatti della lite ovvero la residenza o il domicilio della controparte.

Durata della mediazione

Il procedimento di mediazione ha in ogni caso una durata massima di 4 mesi.

Mediazione durante il processo

Nel corso del processo le parti, anche su invito del giudice, possono sempre esperire la mediazione.

Esito della mediazione

- L'accordo raggiunto con la collaborazione del mediatore è omologato dal giudice e diventa esecutivo.
- Nel caso di mancato accordo il mediatore può fare una proposta di risoluzione della lite che le parti restano libere di accettare o meno.

Proposta del mediatore

- Il mediatore deve fare la proposta se le parti concordemente glielo richiedono.
- Negli altri casi il mediatore può fare la proposta, se il regolamento dell'organismo lo prevede.

Proposta del mediatore e successivo processo

Se la proposta non viene accettata e il processo davanti al giudice viene iniziato, qualora la sentenza corrisponda alla proposta, le spese del processo saranno a carico della parte che ha rifiutato ingiustificatamente la soluzione conciliativa.

Riservatezza

- Nessuna dichiarazione o informazione data dalle parti nel procedimento di mediazione può essere utilizzata nel processo.
- Nessuna dichiarazione o informazione data da una parte solo al mediatore può essere rivelata alla controparte, e ogni violazione viene sanzionata.
- Tutte le informazioni riservate sono in ogni caso inutilizzabili in ogni successivo ed eventuale processo.

Spese della mediazione

- Le indennità dovute al mediatore sono stabilite dal decreto del Ministro della Giustizia per gli organismi di mediazione pubblici.
- Gli organismi di mediazione privati possono stabilire liberamente gli importi, ma le tariffe devono essere approvate dal Ministro della Giustizia.

Esenzioni dalle spese

La mediazione è gratuita per i soggetti che nel processo beneficiano del gratuito patrocinio: in tal caso all'organismo non è dovuta alcuna indennità.

Agevolazioni fiscali

- Alle parti che corrispondono l'indennità ai soggetti abilitati a svolgere il procedimento di mediazione presso gli organismi è riconosciuto, in caso di successo della mediazione, un credito d'imposta fino a concorrenza di 500 euro.
- In caso di insuccesso della mediazione, il credito d'imposta è ridotto della metà. Il verbale di accordo è esente dall'imposta di registro sino alla concorrenza del valore di 50.000 euro.

L'alternativa c'è



- Gestione del conflitto



In ambito di lavoro...



Quadro normativo

- ***Codice civile***
- ***Codice di procedura civile***
- ***Leggi speciali***

In ambito di lavoro...



Codice Civile

Art. 2113 Rinunzie e transazioni

Così sostituito dall'art.6 della Legge 11 agosto 1973, n. 533

Le rinunzie e le transazioni (1966), che hanno per oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti o accordi collettivi concernenti i rapporti di cui all'art. 409 Cod. Proc. Civ., non sono valide.

L'impugnazione deve essere proposta, a pena di decadenza, entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto o dalla data della rinunzia o della transazione, se queste sono intervenute dopo la cessazione medesima.

Le rinunzie e le transazioni di cui ai commi precedenti possono essere impugnate con qualsiasi atto scritto, anche stragiudiziale, del lavoratore idoneo a renderne nota la volontà.

Le disposizioni del presente articolo non si applicano alla conciliazione intervenuta ai sensi degli artt. 185, 410 e 411 Cod. Proc. Civ.

In ambito di lavoro...



Codice di procedura civile

Art. 410 c.p.c Tentativo di conciliazione
Cosa è cambiato?

Vecchia versione

Obbligatorio pena la condizione di
procedibilità della domanda

Nuova

Facoltativo

La soluzione in azienda ?

La soluzione in azienda c'è !



Conciliazione
sindacale

In ambito di lavoro...



Conciliazioni sindacali

- **Le rinunce e le transazioni aventi ad oggetto la cessazione del rapporto di lavoro, anche se convenute in conciliazione raggiunta in sede sindacale, non rientrano nell'ambito di applicazione dell'art. 2113 c.c., pertanto rimangono irrilevanti, attesa la non impugnabilità della risoluzione consensuale del rapporto ex art. 2113 c.c., gli eventuali vizi formali del procedimento di formazione della conciliazione sindacale.**

In ambito di lavoro...



Conciliazioni sindacali

- **La conciliazione compiuta in sede sindacale, nel rispetto della procedura prevista dall'applicata contrattazione collettiva, si sottrae al regime di impugnabilità di cui all'art. 2113 c.c. ove risulti da un documento sottoscritto contestualmente dalle parti e dal rappresentante di fiducia del lavoratore e a condizione che l'accordo conciliativo sia raggiunto con l'effettiva assistenza del lavoratore da parte di assistenti dell'organizzazione sindacale cui lo stesso aderisce (nella specie la sentenza di merito - confermata dalla Corte - aveva ritenuto sufficiente, ai fini di tale ultimo requisito, l'accertata presenza del rappresentante dell'organizzazione sindacale d'appartenenza del lavoratore "nell'ambito della procedura conciliativa").**

(Cass. 3/4/2002 n. 4730, Pres. Mileo Est. Mammone, in D&L 2002, 785; in Riv. it. dir. lav. 2003, 178, con nota di Andrea Pardini, Sui requisiti formali e sostanziali della conciliazione in sede sindacale)

In ambito di lavoro...



Conciliazioni sindacali

- **La conciliazione compiuta in sede sindacale, nel rispetto della procedura prevista dall'applicata contrattazione collettiva, si sottrae al regime di impugnabilità di cui all'art. 2113 c.c. ove risulti da un documento sottoscritto contestualmente dalle parti e dal rappresentante di fiducia del lavoratore e a condizione che l'accordo conciliativo sia raggiunto con l'effettiva assistenza del lavoratore da parte di assistenti dell'organizzazione sindacale cui lo stesso aderisce (nella specie la sentenza di merito - confermata dalla Corte - aveva ritenuto sufficiente, ai fini di tale ultimo requisito, l'accertata presenza del rappresentante dell'organizzazione sindacale d'appartenenza del lavoratore "nell'ambito della procedura conciliativa"). (Cass. 3/4/2002 n. 4730, Pres. Mileo Est. Mammone, in D&L 2002, 785; in Riv. it. dir. lav. 2003, 178, con nota di Andrea Pardini, Sui requisiti formali e sostanziali della conciliazione in sede sindacale)**

In ambito di lavoro...



Conciliazioni sindacali

- **La revoca, ottenuta con verbale di conciliazione in sede sindacale, del licenziamento e la reintegrazione del lavoratore nel precedente posto di lavoro hanno eliminato il licenziamento con effetti "extunc", con la conseguenza della giuridica continuità del rapporto di lavoro.**
- **La rinuncia, effettuata dal lavoratore in sede di conciliazione, alle retribuzioni relative al periodo in contestazione può spiegarsi solo con la continuità del rapporto e con la persistenza dell'obbligo contributivo.**
- **Ovviamente, il lavoratore può rinunciare alle retribuzioni, ma non anche alle contribuzioni previdenziali, che rientrano nel novero dei diritti indisponibili (Cass. 8/6/01, n. 7800, pres. Lupi, est. Filadoro, in Lavoro e prev. oggi 2001, pag. 1610)**

In ambito di lavoro...



Conciliazioni sindacali

- 1. Non è affetto da nullità l'atto, stipulato dal lavoratore con la società datrice di lavoro nelle forme della conciliazione in sede sindacale (anche in assenza di una già prospettata vertenza tra le parti), con cui il medesimo, in relazione alla prevista e prossima cessione, da parte della società datrice di lavoro, della sua azienda ad un'altra (specificata) società, rinunci al diritto garantito dall'art.2112 c.c., di passare alle dipendenze dell'impresa cessionaria, dato che il diritto oggetto della rinuncia in questione deve ritenersi determinato ed attuale (nella specie la società datrice di lavoro era assoggettata a concordato preventivo, il lavoratore si trovava in cassa integrazione straordinaria, e la società interessata a rilevare l'azienda aveva posto la condizione del passaggio alle sue dipendenze di solo una parte dei dipendenti) (Cass. 18/8/00, n. 10963, pres. De Musis, in Orient. giur. lav.2000, pag. 689)**

In ambito di lavoro...



Conciliazioni sindacali

- 1. Non costituisce conciliazione in sede sindacale ex art. 2113, 4° comma c.c. - la quale in deroga a quanto previsto dai primi tre commi dello stesso articolo rende inoppugnabili rinunce e transazioni che hanno per oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili di legge e/o di contratti collettivi - l'accordo raggiunto autonomamente tra la direzione aziendale e i rappresentanti di alcune sigle sindacali. Per contro, affinché si versi nell'ipotesi di conciliazione sindacale è necessario che il lavoratore sia attivamente assistito, nella conduzione delle trattative con la controparte, da un rappresentante sindacale di fiducia e che tale assistenza risulti comprovata dal verbale di conciliazione contestualmente sottoscritto sia dalle parti che dal rappresentante sindacale stesso (Cass. 11/12/99, n. 13910, pres. Trezza, in Riv. Giur. Lav. 2000, pag. 508, con nota di Leotta, Ruolo e funzioni dei rappresentanti sindacali in sede di conciliazione sindacale)**

In ambito di lavoro...



Conciliazioni sindacale – Quando può essere impugnata?

La conciliazione in sede sindacale è immediatamente valida e non può essere impugnata nel termine di sei mesi previsto dall'art. 2113 c.c., comma 4.

Tuttavia, la validità della conciliazione in sede sindacale subordinata alla sussistenza di alcuni requisiti.

In ambito di lavoro...



Conciliazioni sindacale – Quando può essere impugnata?

Distinzione

i casi di impugnabilità del verbale **nei 6 mesi**

e

oltre i 6 mesi.

In ambito di lavoro...



Conciliazioni sindacale – Quando può essere impugnata?

Nella prima tipologia rientrano le ipotesi: (entro 6 Mesi)

- **la partecipazione del sindacato alla conciliazione deve essere effettiva, non essendo sufficiente una presenza meramente formale del rappresentante sindacale. Se il sindacato è presente alla conciliazione, è onere del lavoratore provare che l'assistenza non sia stata effettiva**
- **l'assistenza deve essere offerta dall'associazione cui il lavoratore abbia conferito mandato sindacale, con la conseguenza che altre forme di presenza o partecipazione di soggetti collettivi non sono ritenute idonee a sottrarre l'accordo conciliativo all'impugnativa del lavoratore**

In ambito di lavoro...



Conciliazioni sindacale – Quando può essere impugnata?

Nella prima tipologia rientrano le ipotesi: (entro 6 Mesi)

- **la partecipazione del sindacato alla conciliazione deve essere effettiva, non essendo sufficiente una presenza meramente formale del rappresentante sindacale. Se il sindacato è presente alla conciliazione, è onere del lavoratore provare che l'assistenza non sia stata effettiva**
- **l'assistenza deve essere offerta dall'associazione cui il lavoratore abbia conferito mandato sindacale, con la conseguenza che altre forme di presenza o partecipazione di soggetti collettivi non sono ritenute idonee a sottrarre l'accordo conciliativo all'impugnativa del lavoratore**

In ambito di lavoro...



Conciliazioni sindacale – Quando può essere impugnata?

Nella prima tipologia rientrano le ipotesi: (entro 6 Mesi)

l'assistenza deve essere offerta dall'associazione cui il lavoratore abbia conferito mandato sindacale, con la conseguenza che altre forme di presenza o partecipazione di soggetti collettivi non sono ritenute idonee a sottrarre l'accordo conciliativo all'impugnativa del lavoratore

mancato rispetto della procedura conciliativa stabilita nei contratti collettivi, inerente, ad esempio, la modalità di costituzione del collegio sindacale.

In ambito di lavoro...



Conciliazioni sindacale – Quando può essere impugnata?

Nella seconda tipologia rientrano le ipotesi: (Oltre 6 Mesi)

In alcune ipotesi, il verbale di conciliazione può essere impugnato perché mancano i requisiti che rendono valido il contratto (art. 1346 c.c.). In questi casi, la transazione è nulla ai sensi dell'art. 1418, secondo comma, c.c., sicché il lavoratore la può impugnare anche oltre il termine di sei mesi previsto dall'art. 2113 c.c. (l'azione di nullità è imprescrittibile ai sensi dell'art. 1422 c.c.).

Art. 1346 Requisiti

L'oggetto del contratto deve essere possibile, lecito, determinato o determinabile

Art. 1418 Cause di nullità del contratto

Il contratto è nullo quando è contrario a norme imperative, salvo che la legge disponga diversamente.

In ambito di lavoro...



Conciliazioni sindacale – Quando può essere impugnata?

Nella seconda tipologia rientrano le ipotesi: (Oltre 6 Mesi)

1) I lavoratore, anche se aderente ad un sindacato, deve sottoscrivere personalmente l'accordo di conciliazione, ovvero conferire una procura ad hoc a conciliare al rappresentante sindacale. In mancanza di procura ad hoc, l'accordo sindacale a fini transattivi non è valido nei confronti dei dipendenti che non lo abbiano sottoscritto. Tuttavia, il lavoratore può restare acquiescenza alla conciliazione già conclusa da un'associazione sindacale a cui è iscritto, o mediante una ratifica espressa, ovvero mediante un comportamento concludente, purché la sua volontà risulti inequivoca.

2) Il verbale di rinuncia o transazione deve avere ad oggetto un diritto determinato, o anche solo determinabile

In ambito di lavoro...



Conciliazioni sindacale – Quando può essere impugnata?

Nella seconda tipologia rientrano le ipotesi: (Oltre 6 Mesi)

1) I lavoratore, anche se aderente ad un sindacato, deve sottoscrivere personalmente l'accordo di conciliazione, ovvero conferire una procura ad hoc a conciliare al rappresentante sindacale. In mancanza di procura ad hoc, l'accordo sindacale a fini transattivi non è valido nei confronti dei dipendenti che non lo abbiano sottoscritto. Tuttavia, il lavoratore può restare acquiescenza alla conciliazione già conclusa da un'associazione sindacale a cui è iscritto, o mediante una ratifica espressa, ovvero mediante un comportamento concludente, purché la sua volontà risulti Inequivoca.

2) Il verbale di rinuncia o transazione deve avere ad oggetto un diritto determinato, o anche solo determinabile

In ambito di lavoro...



Conciliazioni sindacale – Quando può essere impugnata?

Nella seconda tipologia rientrano le ipotesi: (Oltre 6 Mesi)

3) Le rinunce e le transazioni devono avere ad oggetto diritti già maturati e acquisiti nel patrimonio del lavoratore, il quale non può dismettere un diritto ancora in via di maturazione, o addirittura destinato a sorgere solo in futuro, essendo in tal caso l'accordo radicalmente nullo per mancanza dell'oggetto

4) Per la transazione, uno dei requisiti essenziali di validità è rappresentato dalla sussistenza di una lite reale da transigere, e quindi di una pretesa che sia contrastata dalla controparte

5) Infine, la conciliazione in sede sindacale può essere oggetto di azione di annullamento, con termine di prescrizione quinquennale, in caso sussistano vizi nel consenso fornito dal lavoratore, quali l'errore essenziale e riconoscibile dall'altro contraente –, la violenza o il dolo.

Gestione con HR

Per informazioni sull'instaurando organismo di conciliazione rivolgersi a:

Dr. Massimiliano Biffi – Via Benvenuto Cellini, 2/B 20129 Milano

Tel. +39 (02) 5501 4315 Fax +39 (02) 5412 9260 - email: mbiffi@studio-biffi.it

UFFICIO DEL CONCILIATORE

ENTE ACCREDITATO DAL MINISTERO DELLA GIUSTIZIA EX D. LGS. N. 28/2010

*"In homine solo ratio est,
qua nihil potest esse praestantius
Solo nell'uomo c'è la ragione,
di cui niente può avere maggior valore"*
Marcus Tullius Cicero

Maretti, 18 Ottobre 2011 - 22.57.35

HOME ENGLISH MAPPA

LE PROCEDURE PARTE ATTIVANTE PARTE CONVENUTA AVVOCATI CONCILIATORI CENTRO STUDI SEDI



Quality
EXPERTS
serving communities
and industries through technical
excellence and innovation

Spot mediazione del Ministero
della Giustizia

Spot mediazione civile e co.



Una simulazione di un incontro di
mediazione



Mediazione civile: in G.U. il
decreto Alfano

Publicato oggi, sulla Gazzetta
Ufficiale n. 258/2010, il decreto
ministeriale 18 ottobre 2010 n.
180, Regolamento recante la
determinazione dei criteri e delle
modalità di iscrizione e tenuta del
registro degli organismi di
mediazione e dell'elenco dei
formatori per la mediazione,
nonchè l'approvazione delle
indennità spettanti agli organismi,
ai sensi dell'articolo 16 del

Evitare il giudizio: parola ai
mediatori

La conciliazione di molte liti civili
diventa obbligatoria a partire dal
20 marzo 2011. Il D.Lgs. 4 marzo
2010, n. 28, istitutivo del sistema
di mediazione finalizzata alla
conciliazione delle controversie
civili e commerciali, esalta il
paradigma dell'accordo bonario
quale esito delle vertenze tra
privati o comunque regolate dal
diritto privato e scommette tutto
sulla professionalità dei mediatori.

HR-Studio, Torino 20 Ottobre 2011

Un'anteprima del sito web è visionabile al seguente
indirizzo: www.conciliatoris.it/home_demo.asp

Domande



Grazie
per la cortese attenzione

