

SLIDE 1

FEBBRAIO
2019



PRATICA COLLABORATIVA
Associazione Italiana Professionisti Collaborativi



Ordine dei
Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili
di Torino



Fondazione
Piero Piccatti e
Aldo Milanese
ORDINE DOTTORI
COMMERCIALISTI
ED ESPERTI CONTABILI
TORINO

PERCORSO INFORMATIVO IN MATERIA DI DIRITTO E PRATICA COLLABORATIVA

*La negoziazione basata
sugli interessi*

*Avv. Cristina Rey
Torino*

Partiamo da alcune domande:

- Qual è il modo migliore per risolvere i conflitti?
- Perché negoziare invece che litigare?
- Perché alcune negoziazioni riescono e altre no?
- Perché con alcune persone si riesce a trovare un accordo e con altre no?
- Come si può negoziare efficacemente?

Che cos'è un negoziato?

- *Non si può non negoziare*
- Il negoziato è il modo con cui ogni giorno otteniamo dagli altri quel che vogliamo
- La trattativa può avere molti stili (duro, morbido) ma mira sempre a un risultato in cui le parti trovano un accordo facendosi reciproche concessioni
- Nella trattativa le parti concorrono alle loro decisioni. Non altrettanto accade nel processo

Perché negoziare?

- Per preservare i rapporti interpersonali (aziende familiari)
- Perché consente di evitare spargimenti di sangue, veri (negoziati di pace) o metaforici (trattative sindacali)
- Per ridurre i costi derivanti dal conflitto (fallimento)
- Per preservare il bene/valore oggetto del conflitto (eredità)

Come negoziare?

Ci sono tanti modi di condurre una negoziazione.

La proposta di questa sera trae ispirazione dagli insegnamenti di:

**PROGRAM ON NEGOTIATION at
HARVARD LAW SCHOOL**

I principi della Scuola di Harvard

- Non si discute a partire dalle posizioni
- La controparte è innanzitutto una *persona*
- Si devono scindere le persone dal problema
- Occorre spostarsi dalle posizioni e individuare gli *interessi*
- E' necessario generare una pluralità di *opzioni* prima di fare una scelta (brainstorming)
- La soluzione si deve basare su un criterio il più possibile *oggettivo*

Scindere le persone dal problema

Le persone...



... e il problema

Riconoscere la persona e sepparla dal problema

Nel negoziato ciascuno di noi porta se stesso con:

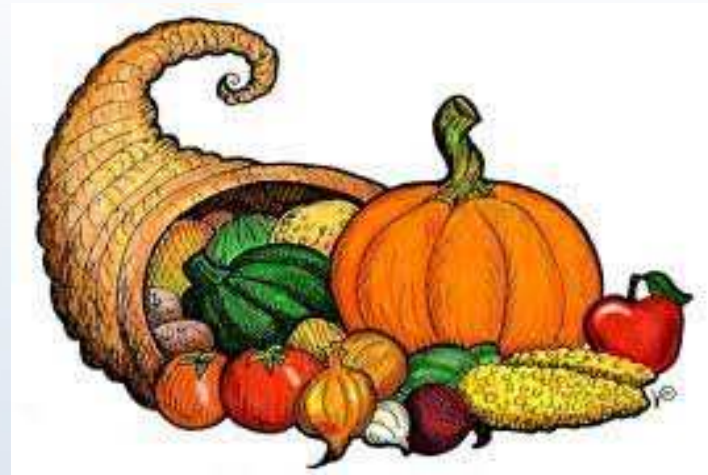
- ✓ Le sue modalità di PERCEPIRE i fatti (diverse culture e abitudini, schemi mentali, educazione, modi di esprimersi)
- ✓ Le sue EMOZIONI (rabbia, frustrazione, paura, ansia)
- ✓ La sua capacità di COMUNICARE

Occorre comprendere prima i problemi personali e interpersonali, per esplicitarli e isolarli subito dal merito del negoziato

Lo schema dell'iceberg



Il cambio di paradigma



Dalle **POSIZIONI** agli **INTERESSI**

Generare opzioni

- Gli interessi di ciascuna parte possono essere soddisfatte in molti modi diversi
- Non c'è quindi una sola soluzione possibile
- Generare molteplici opzioni serve a non cadere nella trappola della "soluzione posizionale"
- La generazione di molteplici opzioni aiuterà le parti a trovare una soluzione condivisa da tutti
- Valutare più opzioni significa scegliere la soluzione che presenta i vantaggi più evidenti, sotto ogni profilo

L'oggettività dei criteri

- Un accordo equo è quello indipendente dalle nude volontà dell'una e/o dell'altra parte
- Viceversa, un accordo che rifletta il *modus operandi* di una sola delle parti sarà considerato arbitrario ("è la *nostra politica aziendale*")
- I criteri oggettivi sono quelli più condivisibili perché "non sono di nessuno"
- Esplicitare subito il criterio alla base di una opzione aiuta a rendere la proposta meno criticabile

Il limite esterno: BATNA o MAAN

- Best
- Alternative
- To a
- Negotiated
- Agreement



In italiano:

Migliore **Alternativa** ad un **Accordo Negoziato**

Grazie per l'attenzione