



Con il supporto finanziario
dell'Unione europea

Dialogo Sociale per la sostenibilità del settore delle professioni liberali nell'era digitale

Linee guida SD4LP

Dialogo sociale per la sostenibilità del settore delle professioni liberali nell'era digitale

caosfera

ISBN 978-88-6628-____-

C | S

Gruppo per la preparazione delle Linee Guida

Enrico Tezza, Autore

Contributi: Gaetano Stella, Presidente di Confprofessioni; Norma Camilleri, MFPA; Dario Campeotto, Fisascat-CISL; Gabriele Fiorino, Uiltucs-UIL; Theodoros Koutroubas, Ceplis; Danilo Lelli, Filcams-CGIL; Luciano Malvolti, Eurocadres; Francesco Monticelli, Confprofessioni; Mauro Munari, Uiltucs-UIL; Benjamin Rizzo, MFPA.

Supporto tecnico: Anna Di Domenicantonio, Confprofessioni; Martina Gherlenda, Confprofessioni.

Completato a dicembre 2019

Il contenuto della pubblicazione riflette unicamente le opinioni degli autori. La Commissione europea non è responsabile circa l'uso che può essere fatto delle informazioni ivi contenute.

ISBN 978-88-6628-____-__

Caosfera Edizioni



caosfera

**Dialogo sociale per la
sostenibilità del settore delle
professioni liberali nell'era digitale**

Linee guida SD4LP

Indice

Obiettivi delle Linee Guida	11
Struttura delle Linee Guida	14
1. Ripensare il Dialogo Sociale nel settore delle Professioni Liberali	16
2. Innovazione introdotta dal Bilateralismo	20
3. Codeterminazione e partecipazione	24
4. Gli Enti Bilaterali come nuovo orizzonte del dialogo sociale	28
5. Una nuova mentalità di Dialogo Sociale: dalla negoziazione al significato condiviso	34
6. Ripensare il Dialogo Sociale nel quadro della scienza della sostenibilità	36
7. La cultura del significato condiviso come base della Società della Conoscenza Europea	39
8. Ruolo dei Partner Sociali delle Professioni Liberali nella Società della Conoscenza	42
9. Quadro del Dialogo Sociale dovuto all'era digitale	45
i) Dimensioni e rilevanza delle professioni liberali in Europa	45
ii) Scopo del Dialogo Sociale nel settore delle professioni liberali	47
iii) Valore del Dialogo Sociale per la sostenibilità degli studi professionali	48
iv) Requisiti abilitanti per un efficace Dialogo Sociale	49
v) Le parti del Dialogo Sociale	52

10. Checklist per il rafforzamento del Dialogo Sociale per la sostenibilità degli studi professionali	53
i) Fiducia reciproca e cultura del dialogo	53
ii) Governance del lavoro	53
iii) Ruolo del dialogo tripartito nel settore delle libere professioni	55
iv) Competenza nella gestione di organismi bilaterali	55
v) Revisione periodica della governance del lavoro	56
vi) Centralità della contrattazione collettiva	57
vii) Rafforzamento del bilateralismo	59
Conclusione: etica del dialogo sociale nella società digitale	66
Ringraziamenti	75

Queste linee guida, rivolte ai rappresentanti nazionali delle parti sociali nel settore delle Professioni Liberali, coincidono con il Centenario dell'International Labour Organisation (ILO) 1919-2019 e riflettono i cambiamenti senza precedenti per le istituzioni pubbliche che gestiscono la trasformazione del lavoro. Le pressioni sulle tradizionali modalità di governance del lavoro, causate dall'integrazione del mercato globale e dalla digitalizzazione dei sistemi produttivi, incidono anche sugli studi professionali.

Il declino dell'adesione ai sindacati in tutto il mondo, l'aumento di forme di lavoro non standard, la gig economy e la platform economy, stanno indebolendo la contrattazione collettiva. Allo stesso tempo, si indebolisce il sostegno degli attori economici da parte dello Stato e le istituzioni pubbliche del lavoro lasciano spazio all'intermediazione delle agenzie private. Ugualmente, la riduzione della spesa pubblica limita la capacità d'intervento degli ispettorati del lavoro, mentre i governi hanno perso la loro funzione nella risoluzione delle controversie occupazionali.

In questo quadro generale che evidenzia una crisi del modello sociale europeo, il Dialogo Sociale nelle Professioni Liberali e Ordinarie rilancia le relazioni industriali quale elemento centrale della governance del lavoro e rafforza i diritti dei lavoratori e la giustizia sociale. Proprio in questo momento di debolezza del

modello sociale europeo, il dialogo sociale nelle libere professioni si rivolge al 1950 quando il contratto collettivo siglato tra General Motors e Sindacato inaugurò lo stato sociale stabilendo la proporzionalità tra profitto e salari, con i relativi schemi di welfare. Lo stesso welfare contrattuale voluto dalle parti sociali italiane viene considerato buona pratica da diffondere in Europa.

Il Dialogo Sociale qui inteso va oltre il tradizionale scambio di informazioni, la consultazione o la negoziazione tra rappresentanti di professionisti e impiegati degli studi professionali, per includere una nuova prospettiva di contrattazione collettiva e la gestione condivisa del lavoro e delle questioni a esso relative.

L'obiettivo principale del dialogo sociale nelle professioni liberali rimane la promozione della costruzione del consenso e il coinvolgimento delle parti interessate nel mondo del lavoro. A ciò si aggiungono strutture efficaci di dialogo sociale, con l'obiettivo di fornire servizi per l'occupazione e la protezione sociale, promuovendo la governance del lavoro, verso uno sviluppo sostenibile europeo.

Organizzazioni di Professionisti e Lavoratori rappresentative e indipendenti, capacità tecnica degli Organismi Bilaterali, fattiva partecipazione al dialogo sociale a livello europeo, nazionale e locale, impegno autentico a coinvolgere le parti sociali in uno sforzo comune verso la qualità dei servizi professionali, focus della contrattazione collettiva come pilastro centrale del partenariato sociale, sono tra i fattori che conducono all'efficacia del dialogo sociale nelle professioni liberali.

Queste linee guida sono il risultato di un progetto di dialogo sociale ispirato dalla volontà di promuovere le Parti sociali nelle professioni liberali come attori crucia-

li nel perseguimento della governance del lavoro e dello sviluppo sostenibile europeo.

La partecipazione del Consiglio Europeo delle Professioni Liberali e di Eurocadres come rappresentante europeo dei lavoratori dipendenti ha favorito il superamento delle questioni nazionali e la focalizzazione su questioni di policy comuni a livello europeo. Le Linee Guida comprendono un lavoro svolto in collaborazione, attraverso un'indagine sui modelli di contrattazione collettiva in Paesi selezionati e la valutazione dell'approccio al bilateralismo promosso dalle parti sociali italiane e convalidato dalle parti sociali del Belgio e di Malta.

Seminari nazionali sui modelli di dialogo sociale adottati nel settore professionale hanno portato ulteriori elementi chiave per l'Agenda Europea sulla società digitale e i servizi professionali in Europa.

Questi orientamenti derivano dai principi fondamentali dell'ILO e dal quadro normativo dell'UE in materia di Dialogo Sociale, mostrano come il principio "labour is not a commodity" sia applicato concretamente nelle professioni liberali e forniscono una guida alla protezione sociale e ai diritti umani.

Consiglio Europeo delle Professioni Liberali

Eurocadres

CGIL-Filcams

CISL-Fisascat

UIL-Uiltucs

Confederazione italiana libere professioni

Federazione Maltese delle Associazioni Professionali

Obiettivi delle Linee Guida

Queste linee guida sono state elaborate considerando le seguenti tematiche:

- a) Ruolo del Dialogo Sociale nell'affrontare la digitalizzazione degli studi professionali;
- b) Valore aggiunto del Bilateralismo, come nuova generazione di dialogo sociale.

Il valore aggiunto del Bilateralismo è descritto ai fini della sostenibilità del settore delle libere professioni all'interno del rapporto tra impatto della digitalizzazione sugli studi delle professioni liberali (PSF) e la risposta del dialogo sociale.

Le presenti Linee Guida sono rivolte ai Rappresentanti Nazionali delle Parti Sociali del Dialogo Sociale e ai loro colleghi a livello locale. Inoltre, possono beneficiare di queste Linee Guida le Associazioni Settoriali delle libere professioni, come avvocati, commercialisti, ingegneri, professionisti del settore salute, interessate a garantire una gestione responsabile degli esuberanti legati all'era digitale.

Poiché i cambiamenti nei servizi professionali dovuti alla digitalizzazione spesso portano a tagli dei posti di lavoro o alla riduzione di competitività degli studi professionali, questi sono spesso osteggiati da professionisti e dipendenti che sono giustamente preoccupati per imminenti perdite di reddito e di certezze per il futuro. Un adattamento intrapreso unilateralmente, senza un dialogo sufficiente con i dipendenti e le parti interessate

non avrà probabilmente successo, poiché servizi di qualità possono essere erogati solo da studi professionali efficienti ed efficaci in grado di fornire servizi coerenti con le esigenze della popolazione.

I professionisti e i dipendenti interessati devono essere tenuti informati e devono identificarsi con la policy relativa all'interesse comune suggerita da Associazioni Professionali e Sindacati.

A tal fine, è indispensabile che le Parti Sociali coinvolgano fin dall'inizio gli studi Professionali (professionisti e relativi lavoratori dipendenti) nell'intero processo di adattamento alla rivoluzione digitale. Inoltre, per garantire che la policy nei confronti dell'impatto della digitalizzazione raggiunga i propri obiettivi, è importante che i rappresentanti dei dipendenti e dei professionisti siano adeguatamente formati sulle tematiche del dialogo sociale e sul suo ruolo per la sostenibilità del settore delle libere professioni.

Il Bilateralismo (procedura di dialogo sociale) e gli Enti Bilaterali (mezzi di bilateralismo) si basano su un dialogo sociale continuo ed efficace che ha bisogno di competenza acquisita con la formazione.

Dovrebbero inoltre essere prese misure appropriate per alleviare i problemi di adattamento affrontati dagli studi professionali interessati, come quelli relativi all'informazione e all'assistenza tecnica a supporto dei servizi forniti dagli Enti Bilaterali in termini di assistenza sanitaria, indennità di disoccupazione e welfare in generale. Tutte queste tematiche dovrebbero essere affrontate con un dialogo sociale efficace per garantire che l'azione bilaterale raggiunga gli obiettivi previsti.

È auspicabile che sia i professionisti che i dipendenti del settore delle professioni liberali trovino in queste Linee Guida utili indicazioni circa i rispettivi diritti

e doveri. Ci si augura, inoltre, che possano trovare utile il riesame della gestione da loro messa in atto in modo da poter pianificare, a livello generale, futuri cambiamenti migliorativi del bilateralismo e dei meccanismi di dialogo sociale.

Struttura delle Linee Guida

Dopo aver evidenziato la necessità di una revisione del concetto di dialogo sociale (Sezione 1) queste Linee Guida si focalizzano sull'innovazione introdotta dal Bilateralismo, progettata e implementata dalle Parti Sociali per affrontare difficoltà nel mercato del lavoro nelle micro (Sezione 2). Il nuovo meccanismo di Dialogo Sociale comprende sei componenti e unisce le tradizionali tematiche del dialogo sociale, come la condivisione delle informazioni, e la consultazione con i nuovi approcci di comunicazione e interazione introdotti dal bilateralismo. Il principio di cogestione (Sezione 3) e il suo *modus operandi* quotidiano cambiano l'approccio al dialogo sociale, rimodellano il quadro di comunicazione tra le parti sociali e prospettano una nuova stagione di relazioni industriali nel settore professionale. Gli Enti Bilaterali come nuovo approccio al dialogo sociale sono delineati nella Sezione 4, mentre la Sezione 5 è relativa al Dialogo Sociale da un punto di vista epistemologico. Nella Sezione 6 viene trattato il ripensamento del dialogo sociale nell'ambito della scienza della sostenibilità, al fine di evidenziare la differenza dalla prospettiva convenzionale sulla sostenibilità e il ruolo emergente delle professioni liberali nel raggiungimento dello sviluppo sostenibile europeo. La Sezione 7 e la Sezione 8 discutono il significato del dialogo sociale e il ruolo delle Parti Sociali nel settore delle Professioni Liberali nell'ambito

della società europea della conoscenza. Queste sezioni richiamano la dimensione del settore delle Professioni Liberali in Europa e il ruolo che i professionisti svolgono per lo sviluppo sostenibile europeo. La Sezione 9 descrive il quadro del Dialogo Sociale legato all'era digitale, mentre la Sezione 10 delinea una checklist per il rafforzamento del Dialogo Sociale per la sostenibilità degli studi professionali. Infine, nella Sezione 11, si richiama il dialogo sociale etico come presupposto delle interazioni delle Parti Sociali.

1. Ripensare il Dialogo Sociale nel settore delle Professioni Liberali

Il dialogo sociale ha significati e approcci diversi. Mentre l'Unione Europea promuove il dialogo sociale bilaterale e il coinvolgimento della società civile, l'ILO dà priorità al dialogo sociale trilaterale lasciando un ruolo marginale alla società civile. In generale, il dialogo sociale comprende la condivisione di tutte le informazioni importanti, la consultazione e la negoziazione tra rappresentanti di datori di lavoro e lavoratori su questioni di interesse comune relative alle politiche economiche e sociali. Il dialogo sociale ha significati ampi e vari negli Stati membri europei. Si svolge in tutte le fasi principali del processo decisionale sulle politiche del lavoro e ha diverse funzioni programmatiche e normative. Il dialogo sociale tra parti sociali nazionali si focalizza sul contesto nazionale e coinvolge coloro interessati dai cambiamenti economici¹.

Il dialogo sociale è uno dei quattro obiettivi strategici dell'ILO nel promuovere un "lavoro dignitoso" per tutti. Un dialogo sociale efficace richiede libertà di associazione ed espressione, condivisione aperta, trasparenza nelle relazioni, scambio informativo permanente, parti sociali rappresentative e indipendenti. Richiede inoltre un adeguato quadro giuridico e istituzionale, nonché

1. A. Trebilcock, T. Treu, *Towards Social Dialogue*, ILO, 1994.

un clima e una mentalità che favoriscano una cooperazione costruttiva. Il dialogo sociale è un modo efficace per scambiare informazioni e consentire l'adeguamento delle opinioni in modo da garantire la risoluzione dei conflitti, l'equità sociale e un'attuazione efficace delle politiche del lavoro. È un processo di apprendimento. È il mezzo mediante il quale i diritti vengono difesi, l'occupazione viene promossa e il lavoro tutelato. È una fonte di stabilità occupazionale a tutti i livelli, dall'impresa alla società in generale².

Il Dialogo Sociale è fondato nel Trattato UE e rilanciato nel Pilastro Europeo dei Diritti Sociali. È uno dei quattro obiettivi strategici dell'ILO nel promuovere il concetto di "lavoro dignitoso" per tutti³.

Un dialogo sociale richiede un adeguato quadro giuridico e istituzionale, un clima relazionale e un approccio culturale tale da favorire l'interscambio e il partenariato su un piano d'azione comune.

Secondo l'ILO⁴, il dialogo sociale è un modo efficace per scambiare informazioni e consentire l'adeguamento delle opinioni in modo da garantire la risoluzione dei conflitti, l'equità sociale e un'attuazione efficace delle politiche. È anche un processo di apprendimento. È il mezzo mediante il quale i diritti vengono difesi, l'occupazione viene promossa e il lavoro è messo in sicurezza. È una fonte di stabilità a tutti i livelli, dall'impresa alla società in generale.

2. ILO, *Decent Work*, Geneva, 1999, p. 4.

3. Il lavoro dignitoso comprende la promozione degli Standard Internazionali del Lavoro e dei Principi e Diritti fondamentali sul Lavoro, il raggiungimento di dignitose opportunità di lavoro e di reddito, la protezione sociale per tutti e il rafforzamento del tripartitismo e del dialogo sociale.

4. ILO, *Decent Work*, Geneva, 1999.

Il ruolo delle parti sociali a livello nazionale ed europeo nell'affrontare gli effetti della digitalizzazione degli studi Professionali (PSF) è considerato costitutivo del modello sociale europeo. Le parti sociali hanno convenuto che la negoziazione è preferibile rispetto all'imposizione unilaterale e che la gestione mediante accordo è il modo di organizzare le future relazioni industriali nel settore della Professioni Liberali. Il contratto collettivo è stato riconosciuto come il mezzo più appropriato per regolare i rapporti di lavoro e il dialogo sociale come meccanismo cruciale per la progettazione di politiche focalizzate alle esigenze degli studi professionali.

Le attività del progetto Social Dialogue for the Sustainability of Liberal Professions sono state progettate considerando il Dialogo Sociale come pilastro del modello sociale europeo che ha nel contratto collettivo l'asse portante.

Le discussioni preliminari, confermate dagli approfondimenti nei Paesi selezionati, sono state incentrate sul significato del Dialogo Sociale riconoscendo le seguenti differenze:

- un termine sinonimo di relazioni industriali che coinvolgono la contrattazione collettiva e altri mezzi per perseguire un accordo tra Professionisti e Dipendenti;
- un termine distinto dalla contrattazione collettiva, che indica uno scambio di informazioni e punti di vista che può facilitare la negoziazione oltrepassando gli schemi conflittuali;
- una configurazione istituzionale progettata per incoraggiare l'interazione consensuale reciprocamente vantaggiosa (win-win approach);
- un orientamento normativo verso il "partenariato sociale" e la prevenzione dei conflitti.
-

Il progetto richiama il Pilastro Europeo dei Diritti Sociali in tre modi:

- come componente chiave per il conseguimento del contratto collettivo;
- come strumento di consultazione tra le Parti Sociali;
- come un modus operandi di Relazioni Industriali che dovrebbe essere incoraggiato e rafforzato.

Il progetto si ricollega dunque al Pilastro Europeo dei Diritti Sociali sottolineando il valore della Protezione Sociale e dei relativi profili dell'assistenza all'infanzia, delle prestazioni di indennità di disoccupazione, degli schemi pensionistici, l'assistenza sanitaria e l'assistenza sociale. Le presenti Linee Guida rientrano nel quadro suddetto, fornendo raccomandazioni sul Dialogo Sociale come risposta all'impatto della transizione digitale nel settore delle libere professioni.

2. Innovazione introdotta dal Bilateralismo

Il concetto di Dialogo Sociale promosso dalle Parti Sociali nel settore della professione liberale deriva dal quadro sopra citato che riflette la tradizione del Modello Sociale Europeo, ma include ulteriori componenti originati dalla società della conoscenza e dall'era digitale. Il Dialogo Sociale può quindi essere definito come un processo di comunicazione tra le parti sociali che implica collaborazione (condivisione delle informazioni), consultazione (incontri su questioni sociali), concertazione (sforzo comune verso una proposta unificata), contrattazione collettiva (contratto scritto stipulato tra Professionisti e Sindacati che rappresentano i Dipendenti dei PSF, compresa la contrattazione), co-management (la pratica della gestione congiunta di organismi bilaterali) e co-regolamentazione (collaborazione tra le Parti Sociali e il Governo nella regolamentazione delle questioni dei Settori Professionali).

La definizione del Dialogo Sociale innesta quindi nella definizione tradizionale nuove componenti introdotte dal principio di cogestione e dall'approccio bilaterale.

Il Meccanismo di Dialogo Sociale risultante si basa sul modello di dialogo sociale costituito da informazione, consultazione e concertazione. Prima di essere una forma di accordo informale tripartito tra Parti Sociali e Governo, nella tradizione europea, la concertazione è stata applicata a livello bilaterale allo scopo di preparare la

piattaforma di negoziazione con il Governo. Il termine “concertazione” compare frequentemente nella Comunicazione della Commissione (COM 2002/341) sul Dialogo Sociale Europeo. In quella occasione la Comunicazione ha supportato il rafforzamento della concertazione tra le parti sociali e le istituzioni europee sulle politiche economiche e sociali e ha proposto di istituire un nuovo “vertice sociale tripartito” come punto focale per i contributi delle parti sociali nell’ambito della Strategia di Lisbona. In un contributo congiunto per il Vertice Sociale di Laeken del 2001, le parti sociali hanno definito il quadro per una nuova fase del dialogo sociale. Tale quadro concordato ha razionalizzato la concertazione all’interno di un nuovo forum unico (il Vertice Sociale Tripartito per la Crescita e l’Occupazione) e ha promosso il dialogo sociale bipartito attraverso l’adozione di un programma di lavoro. Una sezione specifica della Comunicazione è stata dedicata all’organizzazione della concertazione tripartita come mezzo per attuare il Modello Sociale Europeo. È utile ricordare l’origine della cosiddetta cogestione nel 1984 nell’esperienza italiana, quando si stava negoziando l’introduzione di delegati sindacali all’interno delle microimprese. Poiché il Presidente della Confederazione Italiana dell’Artigianato era contrario alla richiesta del Sindacato⁵, si convenne di istituire un Ente Bilaterale che gestisse i fondi a copertura delle spese del personale ad hoc impegnato all’interno dell’Organizzazione dell’Artigianato, sostituendo i delegati d’impresa, non percorribili nelle microimprese. Il contratto collettivo stipulato nel 1984 includeva quindi altri elementi quali quelli relativi alle indennità di disoccupazione, alla formazione, al so-

5. S. Veronese, ex vicepresidente del Consiglio Nazionale dell’Economia e del Lavoro, intervista del 6 luglio 2019

stegno alle mostre artigianali, successivamente esteso ai piani di protezione sociale.

La co-gestione rimodella il Dialogo Sociale grazie alla tradizione italiana di partenariato sociale⁶. Ciò che prevale in questo caso è la prospettiva “bilaterale”, poiché lo Stato non è direttamente coinvolto nel meccanismo del dialogo sociale che è radicato nel quadro del contratto collettivo e mira a risolvere le questioni “comuni” relative al benessere dei Professionisti e dei Dipendenti dello studio professionale⁷.

Il Meccanismo di Dialogo Sociale sopra accennato richiede un “apprendimento collettivo” da parte delle parti sociali, un processo di comunicazione iterativo e permanente, in cui i criteri di governance del lavoro sono sviluppati in modo interattivo.

Questa definizione è in linea con la letteratura sul Dialogo Sociale in cui si riconosce che una relazione troppo conflittuale comporta il rischio di danni reciproci inaccettabili. È inoltre legata all’impegno a cercare soluzioni negoziali per superare gli interessi divergenti e radicata nella convinzione che i risultati a somma positiva siano preferibili. Infine, la definizione di Dialogo Sociale accolta dalla Parti Sociali delle Libere Professioni è fondata sulla necessità di una cooperazione a lungo termine che oltrepassa finalità opportunistiche di breve termine⁸.

Alla base di questo approccio comune risiede la convinzione di superare lo spirito relazionale contenuto nella

frase “capisco quello che dici”. Questo luogo comune, tipico nelle relazioni industriali, comporta il tacito corollario di non tenere assolutamente conto della posizione della parte sociale che siede nel tavolo negoziale.

La cultura della fiducia dipende dalla natura dello studio professionale, diversa dai fattori costitutivi dell’impresa tout court. I professionisti hanno una finalità pubblica e una produzione della conoscenza radicalmente diversa dal processo conoscitivo tipico delle imprese, fondato sul prezzo e sul mercato. In secondo luogo, l’organizzazione del lavoro all’interno dello studio professionale implica la collaborazione tra professionisti e dipendenti al di là del rapporto di lavoro o contrattuale. Tale sfondo collaborativo si rispecchia nelle relazioni sindacali tra i rappresentanti dei Professionisti e dei Dipendenti degli studi⁹.

Di conseguenza, il Dialogo Sociale nel settore delle libere professioni aggiunge alla tradizionale funzione di negoziazione una funzione di coesione sociale, poiché l’esito del contratto collettivo è rivolto ai professionisti, ai dipendenti e alle loro famiglie. Include il coinvolgimento nella gestione delle istituzioni di assistenza sociale aumentando così la legittimità del modello socio-economico su cui la contrattazione è fondata.

A questo profilo bilaterale si aggiunge quello trilaterale, quando viene incluso il Governo all’interno del meccanismo di dialogo sociale, sia per la preparazione di leggi indirizzate ai professionisti, sia nei momenti negoziali in cui la mediazione pubblica può facilitare l’accordo.

6. G. Stella, Presidente della Confederazione Italiana delle Professioni Liberali, intervista giugno 2019.

7. In quel caso Silvano Veronese era Vicesegretario Generale del Sindacato UIL.

8. R. Hyman, *Social dialogue and industrial relations during the economic crisis*, ILO (*Dialogo sociale e relazioni industriali durante la crisi economica*, ILO), 2010, p. 12.

9. G. Stella, Presidente della Confederazione Italiana delle Professioni Liberali, Rapporto al Congresso Nazionale 2018, Roma, novembre 2018.

3. Codeterminazione e partecipazione

Il Meccanismo del Dialogo Sociale che include gli Enti Bilaterali va oltre il dialogo come semplice formalità. Piuttosto, esso crea un significato condiviso, porta benefici sostanziali e welfare, protezione sociale e sicurezza. Il welfare contrattuale stabilito nel contratto collettivo si basa sul principio di sussidiarietà o autogoverno del lavoro che assegna la responsabilità normativa del welfare privato a coloro che sono in grado di fornirlo. Gli schemi di welfare proposti dagli enti bilaterali si integrano così a quelli pubblici e rappresentano soluzioni interessanti quando le risorse pubbliche diventano insufficienti a garantire l'universalità delle prestazioni sanitarie e sociali.

Gli Enti Bilaterali stabiliti nel contratto collettivo sono radicati nel Modello Sociale Europeo innovandolo nella sua natura di partenariato sociale.

Il modello sociale europeo implica che le imprese non esauriscono la loro funzione competitiva nei mercati, ma aggiungono una funzione occupazionale pubblica. L'interesse pubblico, che è implicito all'attività dei liberi professionisti, rafforza il ruolo del settore nel conseguimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda Europea per il 2030.

Questo Modello Sociale è rafforzato negli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Europa per il 2030 e nel Pilastrino Europeo dei Diritti Sociali.

L'approccio in cogestione in vigore tra le parti sociali nel settore delle libere professioni è un'espressione di questo assunto fondativo delle relazioni industriali. La cogestione di fondi pensione e di altri piani di protezione sociale mette in pratica il controllo delle risorse prodotte da professionisti e dipendenti.

Il principio di cogestione stabilisce che è responsabilità congiunta dei datori di lavoro e dei dipendenti stabilire termini e condizioni di impiego. Nel definire tali termini e condizioni di impiego, il datore di lavoro e il dipendente tengono conto delle leggi e dei regolamenti esistenti. Allo stesso modo le Associazioni Professionali e i Sindacati, attraverso la contrattazione collettiva e i contratti collettivi, stabiliscono principi e modalità per fornire piani di protezione sociale a professionisti e dipendenti degli studi professionali. L'approccio della cogestione estende il meccanismo del dialogo sociale oltre la fase di negoziazione proponendo una nuova prospettiva allo stesso dialogo sociale¹⁰.

Il dialogo sociale in questo caso mira a porre rimedio alle asimmetrie informative sostenendo la funzione economica manageriale necessaria per raggiungere gli obiettivi di cogestione stabiliti da enti bilaterali.

La letteratura mostra che la gestione condivisa di fondi comuni migliora la qualità e l'innovazione della fornitura di servizi¹¹. Poiché i servizi sanitari forniti da enti bilaterali contribuiscono all'aspetto preventivo per quan-

10. S. Veronese, *Impatto del principio di cogestione sul Dialogo Sociale*, luglio 2019.

11. P. Totterdill, S. Dhondt, S. Milsome, *Partners at work? A report to Europe's policy makers and social partners (Partner al lavoro? Una relazione per i responsabili politici e le parti sociali d'Europa)*, The Work Institute, 2002.

to riguarda la salute individuale, la cogestione estende l'impatto all'intera società¹².

Il Bilateralismo può essere considerato la nuova generazione di "forme partecipative di relazioni industriali" risultanti dalla tradizione europea in materia di Dialogo Sociale e orientate verso modalità innovative di collaborazione tra le parti sociali¹³. Gestione congiunta delle politiche in materia di salute si collega alla formazione e alle politiche occupazionali concordate tra rappresentanti di Professionisti e Dipendenti sul luogo di lavoro. Uno degli studi più significativi sulla partecipazione dei dipendenti effettuato dalla European Foundation¹⁴ conferma che la partecipazione diretta dei dipendenti e il lavoro di squadra possono avere un forte impatto positivo sia sulla produttività che sulla qualità del prodotto e dei servizi.

Coinvolgendo Professionisti e Dipendenti degli studi Professionali attraverso le loro organizzazioni nazionali, la cogestione può arrivare a comprendere lo scambio informale di informazioni, la risoluzione di problemi basata sul team e i feedback organizzativi basati sulla conoscenza reciproca e su relazioni industriali centrate sui diritti che convogliano sul contratto collettivo, a sua volta generativo del welfare contrattuale. Il dialogo sociale informale e formale, il dialogo sociale nazionale e territoriale sono interdipendenti nel modus operandi quotidiano degli enti bilaterali con la finalità di fornire la risposta adeguata alle diverse esigenze.

12. Borrill C., West M., Shapiro D. & Rees, *Team working and effectiveness in health care (Lavoro di gruppo ed efficacia nell'assistenza sanitaria)*, British Journal of Health Care, 2000.

13. S. Veronese, intervista, luglio 2019.

14. European Foundation, *Employee participation and Organisational Change* (Fondazione europea, partecipazione dei dipendenti e cambiamento organizzativo), 1997.

Anche se la componente finale di cogestione è stata introdotta dal Bilateralismo, il meccanismo di dialogo sociale in vigore nel settore delle libere professioni rimodella l'intero quadro del dialogo sociale verso un modello integrativo di cogestione.

4. Gli Enti Bilaterali come nuovo orizzonte del dialogo sociale

Il Bilateralismo si è sviluppato in questo settore come metodo cooperativo e come forma di protezione dei lavoratori attraverso l'amministrazione e la governance congiunte dell'intero mercato del lavoro, diventando il paradigma di un nuovo sistema di relazioni industriali di natura dialogica e collaborativa¹⁵.

Gli enti bilaterali sono considerati strumenti per l'amministrazione congiunta delle risorse finanziarie derivanti dagli studi professionali¹⁶ per l'assegnazione di benefici in alcune circostanze critiche (malattia, infortuni sul lavoro, assistenza reciproca in caso di interruzione o riduzione dell'orario di lavoro, ecc.).

Istituiti nella contrattazione collettiva, gli enti bilaterali sono amministrati da comitati costituiti da rappresentanti sia dei datori di lavoro che dei sindacati¹⁷. In quan-

15. M. Tiraboschi, *Bilateralism and bilateral bodies (Il bilateralismo e gli enti bilaterali)*, E-Journal of International and Comparative Labour Studies 2, N. 1, 2013.

16. Le quote mensili sono pagate da Professionisti e Dipendenti della Società di Servizi Professionali.

17. F. Giacomini, intervista, giugno 2018. Giacomini è stato segretario generale di Confartigianato, la Confederazione italiana delle imprese artigiane negli anni Ottanta, quando il primo contratto collettivo nel settore istituì gli Enti Bilaterali. In quel periodo, Silvano Veronese firmò l'accordo a nome dei Sindacati.

to organi comuni, esercitano le proprie funzioni su base cooperativa e partecipativa, poiché *per definitionem* costituiscono la manifestazione dell'intento contrattuale delle parti che istituiscono gli organismi bilaterali, come stabilito nei contratti collettivi. Possono essere visti come uno strumento cooperativo tradizionale all'interno del sistema delle relazioni industriali italiane, in particolare all'interno dei contratti collettivi.

Tuttavia, la loro innovazione risiede nell'approccio bilaterale e partecipativo, che introduce una chiara rottura degli schemi tradizionali. Il caso italiano fornisce un modello comprensivo nato dalla storia delle relazioni tra Parti Sociali¹⁸.

Il bilateralismo è visto come uno strumento per creare più azioni partecipative (relazioni di management in Italia), come quelle illustrate dagli sviluppi in materia legislativa e dagli accordi contrattuali. Pur condividendo opinioni simili sul processo decisionale, il tratto distintivo del caso italiano, riguardo al modello partecipativo, risiede nel fatto che gli organismi bilaterali siano conformi alle norme stabilite nei contratti collettivi, con la relativa progettazione e gestione dei servizi in partenariato¹⁹.

Per questo motivo, il bilateralismo può essere visto come una forma di partecipazione dei dipendenti ai processi economici e sociali che va oltre la gestione del processo decisionale e l'effettiva supervisione dell'azienda, in quanto aiuta a elaborare una strategia condivisa per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e fornire protezione ai lavoratori per mezzo dell'amministrazione congiunta.

18. F. Monticelli, Seminario a Malta sul Dialogo Sociale, 2018.

19. G. Stella, Rapporto agli Enti Bilaterali, 2016.

Di conseguenza, la componente introdotta dal Bilateralismo comporta il rimodellamento dell'intero meccanismo del dialogo sociale, poiché "forza" la cooperazione fin dall'inizio del processo di comunicazione tra le parti sociali in cui l'istituzione pubblica non svolge alcun ruolo nel contratto collettivo privato.

Il Bilateralismo rimodella l'approccio logico al dialogo sociale e comporta l'ascolto delle prospettive dell'altra "parte sociale", con l'espressione del proprio punto di vista per sviluppare una comprensione condivisa dei problemi. La cogestione costringe le parti sociali a concordare un programma comune prima di sviluppare servizi bilaterali per professionisti e dipendenti degli studi professionali.

Il nucleo del dialogo sociale all'interno del bilateralismo risiede nel fatto che le parti sociali, mantenendo il proprio ruolo istituzionale, sono costrette ad adottare un processo di intercomunicazione tipico della sfera individuale e non di quella organizzativa²⁰. Intavolare un dialogo con l'altro diverso da sé richiede fiducia. I partecipanti agli organi bilaterali devono creare accuratamente spazi sicuri che stabiliscano l'apertura alla condivisione di idee e l'accoglimento delle differenze di opinione.

Pertanto, al singolo rappresentante delle parti sociali coinvolte in enti bilaterali, impegnato in relazioni di cogestione, viene chiesto di sviluppare significati condivisi rivolti a obiettivi comuni (professionisti e dipendenti). Questo nuovo approccio alla comunicazione umana e al

20. D. Campeotto, Seminario in Italia, Roma, 2019.

dialogo sociale porta all'innovazione sociale²¹ e a un'attitudine mentale innovativa che è possibile ottenere attraverso la condivisione di valori, la comprensione dei dati sui bisogni e sui servizi disponibili da fornire e la consapevolezza per valutare insieme problemi imprevisti.

Il modo in cui il management, i dipendenti e i loro rappresentanti ottengono soluzioni comuni ai problemi comuni è stato identificato in studi sugli "accordi win-win"²² in cui sono state analizzate le strategie di negoziazione. Gli accordi win-win sono risultati che avvantaggiano sia i Professionisti che i Dipendenti, facilitati dal sistema di interazione costituito da organizzazioni di Professionisti e Dipendenti. Gli accordi di mutuo interesse o di beneficio reciproco sono l'obiettivo chiave degli Enti Bilaterali. Poiché gli enti bilaterali vengono istituiti nel contratto collettivo, è ovvio che l'approccio win-win derivi dal contesto della contrattazione integrativa che sostituisce la forzatura delle strategie di negoziazione, uno sforzo per imporre unilateralmente il proprio potere e i propri valori. Invece di insistere su una modalità tradizionale e obsoleta di condurre la contrattazione, le Associazioni di Professionisti Italiani e i Sindacati hanno adottato una strategia di promozione alla ricerca di una cultura del dialogo a partire dagli anni Novanta. La comuni-

21. Vedere J. Lapeyre, *The European Social Dialogue: the history of social innovation (Il dialogo sociale europeo: la storia dell'innovazione sociale)*, European Trade Union Institute, Bruxelles, 2018.

22. S. Demetriades, I. Biletta, A. Fromm, *Win-Win arrangements: Innovative measures through social dialogue at company level*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (*Accordi win-win: misure innovative attraverso il dialogo sociale a livello aziendale*), Lussemburgo, 2016.

cazione integrativa che abbraccia la condivisione delle informazioni, la consultazione, la concertazione e la contrattazione collettiva che conduce alla cogestione di enti bilaterali nati nel contratto collettivo, richiede una ulteriore fiducia “organizzativa” tra le parti sociali. In effetti, il dialogo sociale risulta efficace quando è basato sulla fiducia e sull’apprendimento reciproco, presupposti per il processo decisionale condiviso del bilateralismo. Il bilateralismo rappresenta la componente innovativa del dialogo sociale e una nuova epoca della governance del lavoro radicata in un contesto normativo in cui le parti sociali sono co-determinate nel perseguire obiettivi comuni e sostenibili.

La letteratura mostra che la contrattazione integrativa opera in modo tale che le due parti cerchino di trovare interessi comuni o complementari e di risolvere problemi comuni. Questo tipo di contrattazione viene utilizzato per ottimizzare il potenziale dei vantaggi congiunti²³. La capacità di ciascun partner di articolare e influenzare le decisioni e il livello di fiducia tra le parti sono componenti essenziali del bilateralismo.

Quando il bilateralismo viene valutato considerando i servizi forniti, i risultati prodotti, il sistema di interazione in vigore e le forze trainanti che influenzano il processo di codecisione, allora si osserva l’impatto del dialogo sociale sia per Professionisti che per Dipendenti in termini di benessere, sicurezza dell’impiego, lavoro e equilibrio di vita familiare e via discorrendo.

Una vita serena nei settori professionali significa viver

23. R. Walton, J. Cutcher-Gershenfeld, R. McKersie, *Strategic negotiations: A theory of change in labor management relations (Negozianti strategici: una teoria del cambiamento nelle relazioni di gestione del lavoro)*, Cornell University Press, Ithaca, New York, 1994.

bene per la società in generale. Gli Enti Bilaterali rappresentano uno strumento valido per un nuovo concetto di Parti Sociali ispirato ai diritti fondamentali e all’interesse comune piuttosto che sulla priorità della “vittoria negoziale”²⁴.

24. Questo principio di partecipazione ha portato Silvano Veronese a ridefinire il Sindacato come Unione dei cittadini piuttosto che come Unione dei membri.

5. Una nuova mentalità di Dialogo Sociale: dalla negoziazione al significato condiviso

I risultati dei progetti forniscono prove di come il Dialogo Sociale crei un ambiente favorevole per la sostenibilità degli studi professionali. È stato presentato un nuovo concetto di Dialogo Sociale come un partenariato trilaterale di nuova generazione rivolto agli obiettivi di sostenibilità europei per il 2030, superando la prospettiva tradizionale del dialogo sociale, come successione meccanica di informazione, consultazione e negoziazione ancora vigente nell'ILO.

La nuova prospettiva sul Dialogo Sociale è ottenuta da David Bohm, il quale evidenzia il significato etimologico²⁵: “Dia” che significa “attraverso” e “Logos” che significa “la parola”, o più in particolare, “il significato della parola”. L'immagine che Bohm propone è quella di un fiume di significato che scorre intorno e attraverso le parti sociali. In questo senso, il dialogo sociale consente di indagare e comprendere il tipo di processi che frammentano e interferiscono con la comunicazione reale tra le parti sociali.

Il dialogo è un modo di osservare, collettivamente, come valori e intenzioni nascoste possano controllare il nostro comportamento e quale obiettivo comune guida le azioni. Non è possibile stabilire una procedura definita per condurre un Dialogo, perché la sua essenza è l'apprendimento. Non

un mezzo per esaminare o criticare una particolare teoria o programma, ma piuttosto parte di un processo in corso di partecipazione comunicativa (cum-agere) tra i partner.

Consente di comprendere significato e contesto. Il dialogo crea l'opportunità per ogni partner di esaminare i preconcetti, i pregiudizi e gli schemi caratteristici che stanno dietro pensieri, opinioni, credenze e sentimenti, insieme ai ruoli che i partner tendono abitualmente a interpretare. Offre l'opportunità di condividere approfondimenti chiave e delicati. Poiché è necessaria una cultura coerente di significato condiviso, il dialogo sociale offre un utile strumento relazionale. Emerge una percezione di significato condiviso in cui le parti sociali scoprono la natura dell'opposizione all'altro diverso da sé e la necessità di adattare le proprie convinzioni nell'interazione sociale. La crescente fiducia tra i partner porta all'espressione di tipologie di pensiero e sentimento che di solito vengono tenute nascoste²⁶. Nel dialogo non c'è consenso imposto, né vi è il tentativo di evitare conflitti. Nessun singolo partner è in grado di ottenere il dominio perché ogni singolo argomento deve essere discusso e approfondito non attraverso posizioni ideologiche o organizzative ma attraverso la presentazione di criteri e motivazioni. La sospensione di pensieri, impulsi emozionali e giudizi è al centro del dialogo. La sospensione implica attenzione, ascolto e sguardo ed è essenziale per l'esplorazione dei punti vista differenti verso la ricerca di prospettive comuni. Il tema saliente sopra menzionato relativo a un nuovo approccio al dialogo sociale che promuove il significato di “stare in mezzo” viene favorito dall'interesse comune prevalente negli studi professionali, tra i professionisti e i loro dipendenti e tra le Associazioni Professionali e i Sindacati.

25. D. Bohm, *On Dialogue (Sul dialogo)*, 1996.

26. D. Campeotto, Seminario a Malta, 2018.

6. Ripensare il Dialogo Sociale nel quadro della scienza della sostenibilità

La partnership ha svolto attività del progetto che vanno oltre il significato tradizionale di Dialogo Sociale e Sostenibilità. Tre concetti giustificano una nuova prospettiva sul Dialogo Sociale: il primo è il Dialogo Sociale, il secondo è la Sostenibilità e infine la Società della Conoscenza. Dopo il Rapporto del 1987 della Commissione mondiale delle Nazioni Unite sull'Ambiente e lo Sviluppo, "Our Common Future" di Gro Harlem Brundtland, il concetto di sviluppo sostenibile come capacità dell'umanità di soddisfare i bisogni del presente senza compromettere la capacità delle generazioni future di soddisfare i loro propri bisogni è diventato il più diffuso e condiviso. Più di recente, l'Università delle Nazioni Unite ha coniato un nuovo concetto di sostenibilità che supera le incertezze concettuali della definizione di sviluppo sostenibile del 1987 e le sue implicazioni etiche (esigenze delle generazioni future definite dall'attuale generazione). Il concetto di sostenibilità del 1987 considerava l'integrazione delle dimensioni sociale, economica e ambientale, senza priorità al fattore umano. Al contrario, la recente prospettiva di sostenibilità assegna a esso la priorità riformulando il concetto di sostenibilità. Seguendo questa linea di pensiero, la scienza della sostenibilità unifica tutte le professioni liberali all'interno di un approccio multidisciplinare che indica la strada

verso una società sostenibile. Qui, l'Equità Intergenerazionale è concepita a tre livelli di sistemi:

- i) globale
- ii) sociale
- iii) umano.

Il sistema globale comprende l'intera base planetaria per la sopravvivenza umana: la geosfera, l'atmosfera, l'idrosfera e la biosfera. Il riscaldamento globale e la distruzione delle specie sono due esempi salienti di questo cambiamento indotto dall'uomo. La sostenibilità non è solo confinata ai cambiamenti climatici ma si estende alla riduzione della biodiversità. Il sistema sociale è costituito dalle strutture politiche, economiche, industriali e di altro tipo create dagli esseri umani, che forniscono la base sociale per un'esistenza umana soddisfacente. La crescita contiene i semi della disuguaglianza e del degrado sociale. Il sistema umano è la somma totale dei fattori che influenzano la sopravvivenza dei singoli esseri umani, collegata al sistema sociale. Il corretto funzionamento del sistema umano richiede la creazione di stili di vita e valori che consentano alle persone di vivere in modo sano, sicuro e protetto: non solo per sopravvivere ma per vivere una vita dignitosa. Povertà, fame, malattie, mancanza di riparo, esclusione sono problemi che mettono sotto pressione il sistema sociale²⁷. Ciò che viene richiesto dalla scienza della sostenibilità non è solo lo sviluppo di modelli scientificamente validi per proporre scenari futuri e valutare gli effetti di diverse contromisure e soluzioni, ma anche una gestione efficace del processo attraverso il quale tali previsioni e valutazioni vengano

27. S. Radici, Focus group sulla Contrattazione Collettiva in Italia, 2018.

accettate dalla società, in modo da generare le riforme sociali che garantiscono la sostenibilità globale. Ecco il motivo per cui i professionisti sono attori decisivi della scienza della sostenibilità. Commercialisti, ingegneri, architetti, le professioni tecniche, sanitarie o legali sono gli attori chiave per una società sostenibile. Il dialogo e il consenso sono i mezzi con cui una scienza transdisciplinare di sostenibilità può servire da fulcro per attuare il cambiamento sociale necessario per una sostenibilità autentica.

In conclusione, il tema della sostenibilità non si concentra sulle “risorse” da sfruttare, ma piuttosto su vite dignitose da garantire. La rivoluzione copernicana nella comprensione della sostenibilità è alla base del nuovo concetto di dialogo sociale.

7. La cultura del significato condiviso come base della Società della Conoscenza Europea

La società della conoscenza, mai dettagliata in termini operativi, è un concetto introdotto dall'economista portoghese Maria João Rodrigues in preparazione della Strategia di Lisbona, nota anche come Agenda di Lisbona o Processo di Lisbona, ideato nel 2000 come piano di sviluppo per l'economia dell'Unione europea tra il 2000 e il 2010. Il suo obiettivo era quello di rendere l'UE “l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica al mondo, capace di una crescita economica sostenibile con posti di lavoro più numerosi e migliori e una maggiore coesione sociale”, entro il 2010. Fu approvata dal Consiglio Europeo a Lisbona nel marzo 2000. La maggior parte dei suoi obiettivi non è stata raggiunta e questi sono stati continuamente trasposti nei successivi piani di sviluppo, come quelli successivi al 2010 e ora successivi al 2020. Lo stesso è accaduto per il piano di sviluppo delle Nazioni Unite del 1987, quando l'obiettivo era lo sviluppo sostenibile. Guardando le statistiche sullo sviluppo sostenibile, nessuno può negare che la situazione mondiale sia peggiorata anziché migliorata dagli anni Ottanta. È necessaria una definizione più chiara di conoscenza. La strutturazione della conoscenza è diventata una questione difficile a causa della segmentazione e specializzazione della nostra base intellettuale causata da un eccesso di informazione. Secondo

l'Università delle Nazioni Unite, la crescita della conoscenza è inevitabilmente accompagnata da segmentazione e specializzazione perché il singolo scienziato si sente obbligato a concentrarsi o specializzarsi in pochi sottodomini scientifici per tenere il passo con la crescita di quegli stessi domini e con una comprensione più approfondita della scienza. Queste specializzazione e segmentazione rendono difficile per gli studiosi ottenere una prospettiva globale non solo in settori di ricerca diversi dal proprio, ma anche nei loro stessi argomenti di ricerca. Ziman descrive questa situazione nei seguenti termini: "I ricercatori sono addestrati a produrre mattoni specializzati di conoscenza, ma non a guardare l'intero edificio." Questo è il motivo per cui la necessità di competenze transdisciplinari viene ripetutamente enfatizzata, poiché questioni complesse non possono essere risolte attraverso discipline segmentate e specializzate. Mentre lo sviluppo della scienza basata sulle discipline è stata la fonte della maggior parte dei progressi scientifici del secolo scorso, ha anche limitato la capacità della scienza di affrontare i problemi che abbracciano più discipline. La separazione fra le discipline previsionali e quelle fondate sull'analisi dei dati longitudinali ne è un esempio. Mentre le "tendenze (descrizioni)" sono cambiamenti degli indicatori nel tempo, le "Previsioni (predizione)" sono cambiamenti attesi che dovrebbero essere raggiunti. Da un lato, i dati sono disponibili senza poterli modificare. Dall'altro, i dati non sono disponibili ma prevale la volontà e la capacità di cambiare. Una caratteristica chiave della sostenibilità e della società della conoscenza è una prospettiva di risoluzione dei problemi. Una sfida unica nei prossimi decenni sarà l'integrazione dell'identificazione e dell'analisi dei fenomeni con la risoluzione dei problemi. La comprensione dei feno-

meni attraverso l'analisi della catena causale dovrebbe essere interconnessa con la proposta di soluzione attraverso lo studio della catena problema-soluzione. Tuttavia, le soluzioni non si limitano alle questioni tecnologiche ma includono gli aspetti sociali e ontologici delle soluzioni. Le Parti Sociali impegnate nel progetto Social Dialogue per la Sostenibilità degli studi professionali hanno espresso la consapevolezza di affrontare il tema della conoscenza nei termini sopra ricordati.

8. Ruolo dei Partner Sociali delle Professioni Liberali nella Società della Conoscenza

Gli obiettivi dello sviluppo sostenibile intrecciati alla definizione collettiva di conoscenza impongono l'integrazione fra mondi professionali finora indipendenti. Le professioni tecniche come ingegneri e architetti dovrebbero collegarsi con le professioni economiche come commercialisti, consulenti, economisti, e con le professioni legali come avvocati, notai, lavoratori del sistema giudiziario. Le precedenti aree professionali dovrebbero interagire con le professioni sanitarie come quelle di assistenza diretta al paziente (medico o dentista), di diagnostica per Immagini o di Informatica applicata alla Salute, al fine di promuovere una visione comune sulla sostenibilità. Le professioni più direttamente coinvolte sul profilo ambientale, come il geologo, geofisico o agronomo, dovrebbero interagire con le professioni culturali come l'archeologo per completare la proposta di sviluppo delle libere professioni.

La Confederazione Italiana Libere Professioni e i Sindacati italiani sono impegnati nello sforzo di sviluppare una visione comune allo sviluppo attraverso lo strumento del dialogo sociale e della contrattazione collettiva. Sebbene la proposta di soluzioni multidisciplinari sia un compito necessario della scienza della sostenibilità, è anche importante raccogliere le soluzioni proposte dalle singole discipline per strutturare l'attuale relazione

tra queste e chiarire gli ostacoli e le catene problema-soluzione. La società della conoscenza dipende quindi dalla strutturazione della conoscenza, che è la chiave per integrare la diversa conoscenza delle singole discipline. La transdisciplinarietà è cruciale per lo sviluppo della sostenibilità e chiama le Associazioni interprofessionali e i Sindacati a esercitare il ruolo dialogico al fine di costruire una mentalità condivisa del significato indirizzata al futuro desiderato.

All'interno di questa prospettiva sostenibile, il dialogo sociale tra le parti sociali è indirizzato all'uguaglianza sul mercato del lavoro e alla promozione del lavoro dignitoso, quale passaggio essenziale per la società della conoscenza e di uno sviluppo sostenibile. Alla dimensione sostenibile e a quella epistemologica del dialogo sociale si aggiunge il profilo ontologico.

Diventa necessaria una nuova prospettiva ontologica tra le parti sociali. Un'ontologia consiste di concetti e relazioni tra quei concetti che sono necessari per descrivere il mondo comune tra le parti. La componente principale di un'ontologia è una tassonomia di concetti che rappresentano le conoscenze esistenti e le variabili pratiche nel mondo-obiettivo che sono determinate essere importanti. All'interno di un tale processo di strutturazione della conoscenza come presupposto per progettare una società sostenibile, la costruzione del consenso è un fattore determinante. Il termine "costruzione del consenso" è stato utilizzato per descrivere una vasta gamma di attività in cerca di un accordo tra più parti interessate e il pubblico in generale. L'ambiguità di tale definizione viene chiarita dalla teoria della negoziazione che definisce il termine in modo più preciso. Pertanto, la Costruzione del Consenso può essere definita come una serie di attività che cercano accordi con cui tutte le parti inte-

ressate possano “convivere”. È una sorta di meccanismo che si auto-rinforza e auto-sostiene per far coesistere a lungo termine un’ampia varietà di parti interessate. Secondo questa teoria, ciascuna parte negoziale fa un confronto tra una proposta di accordo e la sua migliore alternativa all’accordo in corso di negoziato. In altre parole, un organo decisionale razionale accetta l’offerta dopo adeguati sforzi per migliorare i propri benefici dalla negoziazione. Anche se un tale accordo non raggiunge le aspirazioni originali di tutte le parti negoziali, ognuna di esse deve essere in grado di “convivere” con un tale accordo. In generale, un modello di costruzione del consenso richiede cinque fasi: convocazione, condivisione delle responsabilità, negoziazione e accertamento congiunto dei fatti, decisione e attuazione. Queste linee guida dimostrano come le tipologie di dialogo sociale e di contrattazione collettiva in grado di costruire il consenso possano essere migliorate ai fini della società della sostenibilità²⁸. Inoltre, le linee guida hanno messo in evidenza il ruolo chiave delle Associazioni Professionali e dei Sindacati nel raggiungimento degli obiettivi di Sostenibilità Europea oltre i normali schemi di negoziazione delle relazioni Industriali.

28. D. Lelli, Seminario Italiano sul Dialogo Sociale nelle Professioni Liberali, 2019.

9. Quadro del Dialogo Sociale dovuto all’era digitale

i) Dimensioni e rilevanza delle professioni liberali in Europa

Le differenze nella storia, le tradizioni delle parti sociali, lo sviluppo economico e sociale richiedono un approccio flessibile al dialogo sociale. Nel contesto relativo alle professioni liberali, il dialogo sociale ha ricevuto un nuovo slancio acquisendo forme innovative al di là del tradizionale bipartismo e tripartismo.

Secondo Eurostat, nel 2014 esistevano 4.245.0000 studi professionali, che occupavano 12,1 milioni di persone e generavano un valore aggiunto di 667,5 miliardi di euro. Il contributo di tale settore era 18,2% della popolazione di imprese, l’8,9% della forza lavoro e il 10,1% del valore aggiunto. Nel 2018 i dati mostrano una sensibile crescita del settore delle libere professioni in Europea.

Il settore dei servizi professionali, scientifici e tecnici può essere suddiviso in sette sottosettori a livello di divisione NACE. Secondo Eurostat, i seguenti sottosettori hanno dominato il livello generale di attività in termini di contributo al valore aggiunto e all’occupazione: attività del settore legale e contabile (gruppo 69) insieme alle attività di architettura, ingegneria, collaudi e analisi tecniche (gruppo 71).

L’attività di consulenza gestionale (divisione 70) ha svolto un ruolo chiave, fornendo nel 2014 il 79,2% del

valore aggiunto settoriale UE-28 e il 74,9% dell'occupazione settoriale. Gli ultimi due di questi tre sottosettori sono state le uniche attività a contribuire a una quota maggiore del valore aggiunto settoriale rispetto all'occupazione settoriale. In particolare, ciò è avvenuto per l'attività di consulenza gestionale, che aveva una quota molto più elevata di valore aggiunto settoriale (25,0%) rispetto all'occupazione (20,3%).

Per i restanti quattro sottosettori, la loro quota di occupazione settoriale è stata leggermente superiore, suggerendo che tali attività hanno avuto un livello leggermente inferiore alla media della produttività del lavoro. Il settore di ricerca di mercato ha rappresentato quasi un decimo (9,3%) dell'occupazione settoriale e l'8,2% del valore aggiunto settoriale, rendendolo il quarto sottosettore per grandezza in entrambe le misure. Il contributo (in termini sia di valore aggiunto sia di occupazione) degli altri servizi professionali, scientifici e tecnici (gruppo 74) è stato inferiore al 10%, quello della ricerca e sviluppo scientifici è stato inferiore al 5% e quello delle attività veterinarie è stato inferiore al 2%.

Le attività del sottosettore di consulenza gestionale ha registrato i livelli più elevati di produttività del lavoro e di costi medi del personale nell'UE-28 nel settore dei servizi professionali, scientifici e tecnici nel 2014, con la misura della produttività che ha raggiunto 68,0 migliaia di euro per persona occupata e costi medi del personale pari a 59,0 migliaia di euro per dipendente.

A seguito delle statistiche fornite dal Comitato economico e sociale europeo, utilizzando l'indagine sulla forza lavoro europea, limitata a 27 paesi dell'UE, il numero totale di professionisti ammonta a 5.169.200 nel 2012.

A sua volta, un recente studio condotto da Confprofessioni, utilizzando la stessa fonte statistica, ha conferma-

to la crescita nei relativi all'anno 2018. Il tasso di crescita medio è vicino al 15% annuo e riguarda tutti gli Stati membri, ad eccezione di Grecia e Norvegia.

Nel 2016, lo Stato membro con il maggior numero di professionisti è l'Italia (1.058.100 professionisti), seguita dalla Germania (927.100) e dal Regno Unito (826.200). Il Belgio ne conta 166.300 mentre Malta riporta 2.700 professionisti.

In generale, l'Italia assorbe il 19% delle professioni liberali in Europa. Guardando al dato relativo alla densità, l'Italia conta 17 professionisti su 1000 abitanti, il tasso più alto dopo i Paesi Bassi con 19 professionisti su 1000 abitanti, con una media europea pari a 11 su 1000.

Indipendentemente dal numero di professionisti nei diversi Stati membri, i professionisti svolgono un ruolo chiave per gli obiettivi dello sviluppo sostenibile in Europa.

Secondo le parole della Commissione europea, i servizi professionali sono alla base di un'economia competitiva basata sulla conoscenza e la natura di attività ad alta intensità di conoscenza dei prodotti e servizi forniti suggerisce la loro potenziale importanza come futuri fornitori di nuovi posti di lavoro sostenibili in grado di contribuire alla crescita economica sostenibile²⁹.

ii) Scopo del Dialogo Sociale nel settore delle professioni liberali

Alla vigilia del cambiamento del modello di organizzazione del lavoro, si ricerca un livello di Dialogo Sociale

29. Commissione europea, Linee d'azione per le professioni liberali, 2016.

più forte al fine di affrontare la sfida della digitalizzazione e il suo impatto sugli studi professionali e sulla società.

Il Dialogo Sociale rappresenta i mezzi per affrontare l'impatto dell'economia digitale sul settore delle professioni liberali, il futuro del lavoro e il futuro dei professionisti.

Le differenze nella storia, nella cultura, nello sviluppo economico e sociale richiedono un approccio flessibile alle modalità del dialogo sociale in Europa. Nel contesto della liberalizzazione del commercio, della privatizzazione e della globalizzazione, il dialogo sociale ha ricevuto un nuovo slancio nelle libere professioni, ma sta affrontando nuove sfide e acquisendo nuove forme che vanno oltre il tradizionale bipartismo e tripartismo.

Una nuova prospettiva sul Dialogo Sociale portata dalla digitalizzazione è stata presentata nel progetto Social Dialogue for the Sustainability of Liberal Professions a seguito di due anni di discussioni tra le parti sociali dei settori professionali in Italia, Malta e Belgio e tra l'organizzazione europea dei professionisti (il Consiglio europeo delle professioni liberali) e l'organizzazione europea di lavoratori e dirigenti (Eurocadres). La convinzione comune è che il Dialogo sociale deve impegnarsi sul fronte delle nuove prospettive sopra ricordate e sulle azioni innovative relative alla cogestione ed efficacia dei risultati raggiunti attraverso il partenariato sociale.

iii) Valore del Dialogo Sociale per la sostenibilità degli studi professionali

Il rispetto delle norme del dialogo sociale dipende dalle modalità della loro formulazione. Dovrebbero essere condivise e svilupparsi attraverso lo scambio di tutte le

informazioni pertinenti e tramite un approccio partecipativo che preveda la consultazione, la negoziazione e la costruzione del consenso. Solo la partecipazione a ogni fase del processo decisionale può creare una migliore consapevolezza e impegno.

Il dialogo sociale è un potente strumento per trovare modi concreti per stabilire e mantenere la coesione sociale e per migliorare la governance del lavoro. Contribuisce alla creazione di servizi professionali di qualità, sia per i clienti che per i dipendenti degli studi professionali. I suddetti fattori dimostrano la loro forza nella rivoluzione digitale che sta trasformando il modello di business del professionista causando esuberi e rappresentando una minaccia per specifiche categorie professionali, aggiungendo rischi alla fornitura di servizi di interesse pubblico. Il meccanismo del Dialogo Sociale costruito nel settore professionale italiano è stato valutato come una buona pratica da integrare nel contesto europeo delle professioni liberali. In particolare, il dialogo avvenuto nell'ambito della contrattazione collettiva e della gestione degli organismi bilaterali tra Confprofessioni e CGIL-Filcams, CISL-Fisascat e UIL-Uiltucs fornisce evidenza dell'impatto positivo raggiunto dal meccanismo del dialogo sociale.

iv) Requisiti abilitanti per un efficace Dialogo Sociale

Il Dialogo Sociale è spesso considerato una modalità automatica di interazione tra le parti sociali. In realtà, è il risultato derivante da una competenza e una mentalità rivolte ai bisogni comuni e alle relative risposte. La Commissione europea sottolinea la necessità di potenziare le

capacità e la formazione per rafforzare le competenze nel dialogo sociale³⁰. Bisogna ammettere che negli ultimi anni il dialogo sociale non ha realizzato tutto il suo potenziale. In particolare, è stato posto sotto pressione in quei paesi maggiormente colpiti dalla recente crisi economica. Anche nei paesi in cui il dialogo sociale ha funzionato relativamente bene, la crisi ha avuto un impatto negativo sul suo funzionamento. Di conseguenza, è necessario migliorare ulteriormente il funzionamento del dialogo sociale anche nel settore professionale.

Il rafforzamento delle parti sociali nazionali e la loro capacità di avviare un dialogo bipartito e tripartito è considerato di grande importanza per aumentare l'efficacia del meccanismo del dialogo sociale.

I fattori che influenzano l'efficacia del dialogo sociale negli studi professionali includono:

- la mancanza di legittimazione delle parti sociali nella negoziazione con lo Stato;
- l'assenza di norme vincolanti che disciplinano lo svolgimento della contrattazione collettiva;
- la rappresentatività delle parti sociali.

Il Dialogo sociale sarà quindi facilitato se:

- le organizzazioni di professionisti e lavoratori dipendenti sono rappresentative, indipendenti e dispongono della capacità tecnica per impegnarsi in un dialogo sociale costruttivo;
- vengono rispettati i diritti fondamentali della libertà di associazione e della contrattazione collettiva;
- sono previste disposizioni per la condivisione di tutte le informazioni pertinenti, attraverso un efficace sistema di informazione e comunicazione;

30. Commissione europea, Occupazione e sviluppo sociale in Europa, 2016.

- tutte le parti hanno la volontà e l'impegno a livello politico di impegnarsi nel dialogo sociale;
- viene fornito un adeguato sviluppo di capacità e supporto tecnico;
- le procedure e i meccanismi per la risoluzione delle controversie vengono definiti chiaramente.

Le norme del dialogo sociale non dovrebbero essere imposte come un approccio "top-down", ma dovrebbero svilupparsi attraverso lo scambio di tutte le informazioni pertinenti e tramite un approccio partecipativo che preveda la consultazione, la negoziazione e il consenso. Solo la partecipazione a ogni fase del processo decisionale può creare una migliore consapevolezza e impegno. La digitalizzazione impone un nuovo approccio relazionale ai cambiamenti e alle trasformazioni³¹. Le soluzioni unilaterali appartengono a una società industriale del secolo scorso e sono ora ostacolate da un processo decisionale basato su strumenti digitali che estendono le reti in cui la partecipazione è il presupposto chiave.

Nella governance del lavoro, la comunicazione e la consultazione non sono sufficienti al raggiungimento di un solido contratto collettivo. Allo stesso tempo, la copertura dei contratti collettivi sta diminuendo mentre il ruolo delle parti sociali sta perdendo il proprio ruolo nella gig economy.

Di conseguenza, il Dialogo Sociale deve essere riposizionato con una cultura del dialogo e una mentalità improntata alla cogestione in grado di incorporare sia i membri delle Associazioni Professionali e i dipendenti iscritti al Sindacato, sia che coloro che appartengono ai lavori creati dalla Platform e Online Economy.

31. Mauro Munari, Seminar on Social Dialogue (Seminario sul dialogo sociale), Malta, 2018.

v) Le parti del Dialogo Sociale

La figura seguente mostra le relazioni che collegano le parti del dialogo sociale a livello europeo e nazionale.

Anche se gli organismi bilaterali operano solo in Italia, l'osservazione della mappa mono-professionale e interprofessionale in Europa sottolinea come il dialogo sociale nel settore delle libere professioni sia presente in tutti gli Stati membri, anche se la contrattazione collettiva si riferisce a comparti professionali specifici. La mancanza di contratti collettivi interprofessionali (solo in Italia e in Francia i contratti collettivi sono interprofessionali) suggerisce la necessità di uno sforzo politico per riunire i contratti mono-professionali in una forma associativa al fine di rendere consuetudinarie le condizioni per lo sviluppo del bilateralismo come nuova generazione di accordi collettivi nelle professioni liberali.

10. Checklist per il rafforzamento del Dialogo Sociale per la sostenibilità degli studi professionali

i) Fiducia reciproca e cultura del dialogo

Come confermato dalle attività analitiche, la fiducia reciproca tra le diverse parti sociali rappresenta il fattore chiave che porta all'efficacia del dialogo sociale in un quadro concettuale esteso al bilateralismo. La fiducia è alla base di un approccio win-win che si concentra sui bisogni comuni piuttosto che sulla strategia della singola organizzazione.

Inoltre, la cultura del dialogo che oltrepassa il processo comunicativo basato sulla discussione e sul sospetto è un elemento fondamentale dell'efficacia del dialogo sociale. Quando le parti sociali stabiliscono un clima di coesione basato sull'apertura empatica volta alla risoluzione dei problemi, comuni, il modus operandi delle relazioni sindacali assume la natura cooperativa.

ii) Governance del lavoro

La governance del lavoro deve essere ottenuta attraverso la combinazione di strumenti come le leggi sul lavoro, gli accordi volontari, le istituzioni del mercato del la-

voro e l'interazione fra governi e parti sociali. Le Convenzioni internazionali sul lavoro sono state sviluppate per stabilire una base di norme comuni e per l'obiettivo condiviso di stabilire il rispetto universale dei principi fondamentali e del diritto al lavoro, come definito nella Dichiarazione dell'ILO del 1998 sui principi e diritti fondamentali sul lavoro. L'idea che le norme internazionali sul lavoro forniscano un quadro di orientamento per gli Stati membri dell'ILO nella ricerca di un equilibrio tra crescita economica, protezione ambientale e progresso sociale è all'origine della normativa europea sul dialogo sociale. La governance del lavoro necessita di un dialogo bilaterale e trilaterale in cui, prima, parti sociali concordano sul quadro negoziale e sulla politica comune e, poi, il governo convalida risultati correlati nell'ambito della propria politica sul lavoro e sull'occupazione.

Tuttavia, è necessario che le parti sociali vadano oltre tali processi e culture di negoziazione al fine di infondere un senso di condivisione nel dialogo sociale come presupposto per il raggiungimento di obiettivi comuni e sostenibili³². La cultura del dialogo e la fiducia reciproca portano alla governance del lavoro nel settore delle professioni liberali condividendo la consapevolezza dell'impatto della transizione digitale e concordando soluzioni comuni ricercate nel principio di sostenibilità verso gli obiettivi universali di sviluppo sostenibile.

32. G. Stella, Introduzione al seminario italiano sul dialogo sociale, Roma, 2019.

iii) Ruolo del dialogo tripartito nel settore delle libere professioni

Mentre le parti sociali si occupano di questioni comuni relative al quadro contrattuale (occupazione, salari, condizioni di lavoro) e obiettivi comuni di welfare (assistenza sanitaria, sussidi di disoccupazione, servizi di protezione sociale), il governo concentra il proprio ruolo sulla comprensione del contributo delle parti sociali nella politica dell'occupazione e nello sviluppo economico. Allo stesso tempo, il governo dovrebbe valutare i risultati ottenuti dal dialogo sociale nelle professioni liberali per integrare l'innovazione sociale negli altri settori.

Il dialogo sociale trilaterale promosso dalla Convenzione ILO 144/1976 deve essere riposizionato all'interno di modalità di partecipazione fattive relative al settore delle libere professioni. In tale ambito, le buone pratiche in Italia mostrano il giusto ruolo equilibrato tra la funzione istituzionale delle parti sociali e la posizione accessoria del governo che rafforza il profilo di autonomia e il principio di autodeterminazione del partenariato sociale.

iv) Competenza nella gestione di organismi bilaterali

Le questioni relative allo sviluppo delle risorse umane sono al centro della scena nel contesto del bilateralismo e nella gestione degli organismi bilaterali. I servizi previsti e il welfare di tipo contrattuale dovrebbero portare ai risultati previsti in termini di efficienza e miglioramento dell'erogazione dei servizi parallelamente a quelli forniti dalle istituzioni pubbliche. Le domande sulle adeguate capacità nella gestione degli organismi bilaterali e

le competenze nella fornitura dei servizi correlati sono fondamentali per il miglioramento del sistema globale di dialogo sociale che comprende la cogestione e i relativi organi bilaterali. Il profilo formativo e la formazione continua del personale degli enti bilaterali sono accompagnati dalla necessità di monitoraggio relativo all'attuazione del bilateralismo.

v) Revisione periodica della governance del lavoro

Diventa importante esaminare il contesto del dialogo sociale e osservare i prerequisiti per un dialogo sociale efficace. L'agenda del meccanismo di dialogo sociale dovrebbe includere un esercizio di revisione periodica e l'introduzione di misure innovative permanenti, considerando le componenti del meccanismo di dialogo sociale (componenti sei C) all'interno di un sistema che include l'analisi dei bisogni e la valutazione della copertura dei bisogni.

La revisione periodica dovrebbe inoltre identificare le procedure per risolvere i problemi relativi alla copertura (relazione tra esigenze e risposte in termini di servizi) risultanti da un dialogo sociale efficace. Inutile dire che la revisione periodica dovrebbe includere i fattori chiave di successo che contribuiscono all'efficacia del dialogo sociale ed esaminarne la rilevanza nel contesto nazionale e regionale in cui le relazioni tra le parti sociali assumono caratteri specifici.

vi) Centralità della contrattazione collettiva

La centralità dell'accordo collettivo e del relativo processo di contrattazione collettiva per l'intero meccanismo del dialogo sociale nel settore professionale merita un collegamento al quadro giuridico dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO).

Innanzitutto, la contrattazione collettiva è un diritto fondamentale. Essa è radicata nella Costituzione dell'ILO e ribadita come tale nella Dichiarazione dell'ILO del 1998 sui principi fondamentali e i diritti sul lavoro. La stessa UE ricorda questo diritto nel pilastro europeo dei diritti sociali³³.

La contrattazione collettiva è una componente importante del meccanismo del dialogo sociale esistente nel settore delle professioni liberali, il mezzo attraverso il quale professionisti, organizzazioni e sindacati possono stabilire salari e condizioni di lavoro equi. Fornisce inoltre la base per solide relazioni sindacali. Le questioni tipiche dell'agenda della contrattazione includono salari, orario di lavoro, formazione, salute e sicurezza sul lavoro e parità di trattamento. L'obiettivo di tali negoziati è quello di arrivare a un contratto collettivo in grado di regolare i termini e le condizioni di lavoro. Gli accordi collettivi possono anche riguardare i diritti e le responsabilità delle parti garantendo così la sicurezza sul lavoro. Secondo la Convenzione ILO 154/1981, la contrattazione collettiva si estende a tutte le negoziazioni che si svolgono tra un datore di lavoro, un gruppo di datori di lavoro o una o più organizzazioni di datori di lavoro, da un lato, e una o più organizzazioni di lavoratori, dall'altro, per:

33. L. Malvolti, Seminar on Social Dialogue (Seminario sul dialogo sociale), Malta, 2018.

- a) determinare le condizioni di lavoro e i termini dell'impiego;
- b) regolare i rapporti tra datori di lavoro e lavoratori;
- c) regolare i rapporti tra i datori di lavoro o le relative organizzazioni e una o più organizzazioni dei lavoratori (articolo 2 della Convenzione 154/1981).

La contrattazione collettiva è al centro del dialogo sociale. Si tratta di un processo importante che coinvolge i negoziati tra le Associazioni delle Libere Professioni e il Sindacato al fine di raggiungere un contratto collettivo che regola i termini e le condizioni di lavoro e le relazioni tra le parti.

L'obiettivo della contrattazione collettiva è la conclusione di un contratto collettivo. L'ILO definisce gli accordi collettivi come *tutti gli accordi scritti relativi alle condizioni di lavoro e ai termini di impiego conclusi tra un datore di lavoro, un gruppo di datori di lavoro o una o più organizzazioni di datori di lavoro, da un lato, mentre dall'altro, una o più rappresentanze di organizzazioni di lavoratori, oppure, in assenza di tali organizzazioni, i rappresentanti dei lavoratori debitamente eletti e autorizzati dagli stessi, in conformità con le leggi e i regolamenti nazionali.* (Raccomandazioni sugli accordi collettivi, 91/1951).

L'accordo collettivo è vincolante per i firmatari e per coloro per conto dei quali vengono conclusi, è applicabile a tutti i lavoratori delle classi interessate per quanto riguarda le attività svolte, a meno che l'accordo preveda specificamente il contrario e abbia la precedenza sui singoli contratti di lavoro. La natura libera e volontaria della contrattazione collettiva implica che i risultati della contrattazione contenuti negli accordi collettivi siano generati dalle parti stesse, e non da loro imposte.

Il quadro sopra menzionato rappresenta il pilastro del meccanismo del dialogo sociale, ovvero un fine da raggiungere e, allo stesso tempo, la giustificazione del bilateralismo.

Queste Linee Guida sono fondate sulla rilevanza del contratto collettivo quale asse portante del meccanismo del dialogo sociale nelle libere professioni. Per diffondere il modello italiano del dialogo sociale che poggia sulla contrattazione collettiva negli altri Stati europei, è necessario un processo incrementale che preveda la creazione di rappresentanze interprofessionali nazionali (come Confprofessioni) e l'avvio della contrattazione collettiva nazionale con i Sindacati.

vii) Rafforzamento del bilateralismo

- Natura degli Enti bilaterali

L'assunzione del Bilateralismo come nuova generazione di un dialogo sociale, che deve affrontare non solo i cambiamenti nel settore delle libere professioni ma anche la transizione del mercato del lavoro legata all'impatto della rivoluzione digitale, merita di essere compresa in maniera approfondita, in particolare in termini di diritto del lavoro e del profilo organizzativo.

Contrariamente a quanto evidenziato nella prospettiva del diritto del lavoro³⁴, gli organismi bilaterali hanno una natura diversa dal contratto collettivo nel quale sono radicati. Mentre il contratto collettivo è espressione della volontà di negoziazione volontaria tra le parti sociali, gli organismi bilaterali sono i mezzi attraverso i quali viene attuato l'accordo. A tal fine, i diritti del lavoro e l'assistenza sociale concordati durante la fase di ne-

34. Vedere M. Tiraboschi, *Bilateralism and bilateral bodies (Il bilateralismo e gli enti bilaterali)*, op. cit.

goziazione vengono messi in pratica attraverso il profilo della cogestione.

- La gestione degli Enti bilaterali

Gli Enti bilaterali si occupano dei fondi prelevati dai redditi dei professionisti e dei lavoratori dipendenti e gestiscono i “fondi comuni, i fondi di investimento e i fondi sociali” con modalità differenti dai fondi d’investimento. Mentre è necessario che i professionisti e i dipendenti vengano “rimborsati” delle proprie spese sostenute, per esempio i costi dei servizi sanitari, gli Enti bilaterali hanno il ruolo di gestire i contributi ricevuti (la relativa raccolta di capitale) allo stesso modo di un’assicurazione. L’assicurazione può proteggere i professionisti e i dipendenti degli studi professionali per tutto ciò che può inaspettatamente o accidentalmente accadere. Il campo della protezione sociale comprende quindi molte aree e usi diversi delle prestazioni. I profili delle prestazioni possono avere carattere specialistico o rientrare nella tipologia tipica dei sistemi assicurativi o pensionistici, delle contribuzioni sociali o nei programmi di tutela occupazionale.

Gli Enti bilaterali nelle Libere Professioni coprono una vasta gamma di servizi sociali, assicurativi o lavoristici. La Convenzione dell’ILO sulla sicurezza sociale, del 1952 (n. 102), è l’unico strumento internazionale, basato su principi di protezione sociale, che stabilisce standard minimi concordati a livello mondiale per tutti i settori della sicurezza sociale. Tali settori sono l’assistenza medica, l’indennità di malattia, l’indennità di disoccupazione, l’indennità di vecchiaia, l’indennità per infortunio sul lavoro, l’indennità familiare, l’indennità di maternità, l’indennità di invalidità e l’indennità per

superstiti. Gli Enti bilaterali coprono tutti i settori della protezione sociale stabiliti nella Convenzione ILO.

La Convenzione n. 102 non definisce come raggiungere tali obiettivi ma lascia allo Stato membro la possibilità di stabilire le forme di perseguimento appropriate: regimi universalistici, previdenziali di natura contributiva oppure regimi assistenziali.

I principi che si rifanno alla Convenzione n. 102 sono:

- a) garanzia di benefici definiti;
- b) partecipazione di datori di lavoro e lavoratori alla gestione di tali programmi;
- c) la responsabilità generale dello Stato per la dovuta prestazione dei benefici e la corretta amministrazione delle istituzioni;
- d) finanziamento collettivo delle prestazioni a titolo di contributi assicurativi o regime fiscale.

In considerazione dei principi di cui sopra, è possibile concludere che la partecipazione di professionisti e dipendenti agli enti bilaterali, attraverso le proprie organizzazioni rappresentative (Parti sociali) permette una gestione in grado di coprire i bisogni che sono oggetto dell’intervento degli enti bilaterali stessi. Il welfare contrattuale nel settore delle libere professioni rappresenta un modello di grande interesse per il disegno di sistemi misti di protezione sociale rivolti alle categorie professionali non ordinistiche (freelance e consulenze) che l’economia digitale sta creando. Rispetto ai nuovi rapporti di lavoro rientranti nella platform economy che non prevedono la protezione sociale, il welfare contrattuale rappresenta un riferimento centrale per l’individuazione di nuove forme di tutela.

- Aspetti finanziari

In generale, le entrate degli Enti bilaterali dovute ai contributi dei membri sono bilanciate mediante due componenti di costo, come le spese di gestione e le prestazioni³⁵. I costi gestionali devono essere mantenuti bassi per soddisfare le domande di prestazioni e conseguire le finalità degli enti bilaterali.

Gli Enti bilaterali hanno diverse strutture di costo. Essi devono affrontare alti costi in tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC) e in personale dipendente per liquidare le prestazioni nei tempi necessari.

La diversità delle spese riferite alle richieste di pagamento comporta uno sforzo organizzativo che accresce la componente di costo relativa.

Qualunque sia la classificazione dei costi, il rapporto tra costi e contributi versati è una chiara rappresentazione della politica dell'Ente bilaterale e rappresenta la copertura dei servizi previsti. Di conseguenza, se i costi sono al di sotto di una certa soglia, sorgono dei dubbi in merito a una buona governance.

Questa è una questione chiave nella gestione degli Enti bilaterali. Tale problema mostra un ulteriore valore aggiunto degli enti bilaterali nel settore delle libere professioni. Infatti, mentre le spese di gestione sono mantenute al 10%, le prestazioni erogate possono raggiungere il 90% delle entrate, garantendo l'efficienza e l'utilità degli Enti bilaterali.

35. S. Diacon, *A Guide to Insurance Management (Una guida alla gestione assicurativa)*, Palgrave Macmillan, Londra, 1990.

- Ulteriori profili gestionali

Gli Enti bilaterali derivano dall'accordo collettivo nazionale applicato ai membri degli studi professionali appartenenti a categorie nazionali monoprofessionali unificate dalla confederazione interprofessionale, ovvero Confprofessioni.

Luca De Gregorio³⁶ evidenzia il profilo gestionale degli enti bilaterali e sottolinea la necessità di una copertura dei rischi e di controllare la componente organizzativa. Il modo in cui il rischio viene gestito dipende dal modo in cui il rischio viene definito e percepito.

Gli Enti bilaterali prevedono tre tipologie gestionali.

La gestione indiretta è preferibile per la fase di avvio di enti bilaterali quando il rischio è notevole. A tal fine, viene firmato un accordo tra l'Ente bilaterale e una Compagnia di assicurazione per fornire servizi sanitari a coloro che ne hanno necessità.

Durante la fase iniziale, anche se degli studi futuri ne consentiranno le eventuali previsioni correlate, le esigenze dei membri assistiti e i servizi previsti non sono ancora conosciuti.

La gestione dell'organismo bilaterale in corso fornisce ulteriori informazioni sulla copertura geografica e sulla distribuzione della popolazione in difficoltà. Quando l'adesione aumenta, la consapevolezza della protezione sociale porta alla comprensione delle tendenze assicurate con meno incertezza.

Dopo la fase iniziale e le relative tendenze consolidate, gli enti bilaterali e i fondi di assistenza sono in grado di organizzare meglio la funzione di gestione al fine di gestire

36. L. De Gregorio, Direttore generale dell'Ente bilaterale Cadiprof, intervista del 25 luglio 2019.

direttamente parte dei servizi assicurati (gestione indiretta) o gestire il patrimonio complessivo (gestione diretta). In linea generale, il passaggio dalla gestione indiretta alla gestione diretta avviene secondo un principio graduale, innanzitutto internalizzando semplici oneri relativi ai sinistri, assegnando i rischi elevati alla compagnia assicurativa (operazioni chirurgiche, malattie gravi o ospedale oncologico).

In alcuni casi, i fondi di assistenza medica o gli enti bilaterali forniscono direttamente benefici specifici non coperti dalle compagnie assicurative, al fine di mettere in evidenza tale distinzione, ottenendo quindi una migliore percezione dell'adesione nella risoluzione di esigenze specifiche.

Dal 2009, gli Enti bilaterali degli studi professionali, gestiti da associazioni di professionisti e sindacati Filcams, Fisascat e Uiltucs, hanno fornito indennità relative alle spese pediatriche fino a 3 anni, oltre alle prestazioni sanitarie rivolte ai professionisti e ai loro dipendenti (spese mediche, spese per neonati, pannolini). Sono stati aggiunte ulteriori indennità come le tasse d'iscrizione all'asilo, la procreazione medicalmente assistita, le spese mediche per familiari a carico (genitori, figli, fratelli), spese per odontoiatria (implantologia, protesi, apparecchi ortodontici per figli), costi di vaccinazione, lenti da vista, attività sportiva.

Le Associazioni dei professionisti (Confederazione Italiana Libere Professioni) e i Sindacati, componenti bilaterali dell'ente, forniscono il monitoraggio sulle questioni gestionali. In particolare, la sorveglianza è destinata alle spese generali e di personale che non devono superare l'8% del bilancio.

Infine, va notato che le tecnologie digitali cambiano il rapporto tra i fornitori di servizi e la parte di popolazione con maggiore necessità. Di conseguenza, la digitaliz-

zazione dei servizi forniti da enti bilaterali sarà un tema fondamentale nei prossimi anni³⁷.

37. G. Stella, Seminario sul dialogo sociale e il bilateralismo, CNEL, 2019.

Conclusione: etica del dialogo sociale nella società digitale

L'obbligo di fornire schemi di protezione sociale a professionisti e lavoratori dipendenti è il principio etico chiave che guida la gestione degli Enti bilaterali. Tale principio implica che i contributi raccolti in un fondo comune vengano gestiti con coscienza, in modo tale che i benefici siano forniti a tutti i membri degli Enti bilaterali, il che significa anche che gli investimenti vengano gestiti su base etica. Pertanto, la gestione dei fondi comporta sfide etiche che devono essere affrontate in modo giudizioso e ambizioso, integrando le competenze tecniche necessarie. I principi etici riflettono il diritto di proprietà e il rapporto tra la gestione dei fondi e le informazioni fornite ai membri degli Enti bilaterali.

Una buona governance del bilateralismo è caratterizzata da elevati standard etici e pone le basi per la creazione di un valore sostenibile per tutti, evitando privilegi per coloro i quali, nominati o dalle associazioni di professionisti o dai sindacati, gestiscono i fondi. La partecipazione attiva può prevenire trasgressioni e inefficienze a livello etico.

Questo è il motivo per cui le linee guida etiche per la gestione degli organismi bilaterali dovrebbero essere progettate per l'innovazione e la sostenibilità del patrimonio globale dei fondi.

Il mandato per l'esercizio del diritto all'assistenza è quello della promozione degli interessi finanziari dei fondi bilaterali, contribuendo alla sostenibilità del settore

professionale, con il relativo impiego verso il benessere di professionisti, dei dipendenti e familiari.

La questione etica del bilateralismo, in conclusione, rappresenta il fine ultimo che il meccanismo del dialogo sociale dovrebbe perseguire.

Come ricordato, il progetto Social Dialogue for the Sustainability of Liberal Professions si conclude in concomitanza del Centenario dell'ILO 1919-2019 e offre allo stesso ILO elementi interessanti per le politiche europee e internazionali sulle politiche del lavoro conseguenti ai cambiamenti indotti dall'economia digitale.

Gli studi professionali rientrano in questo contesto in evoluzione e mettono in luce le condizioni sociali ed economiche per un nuovo modello economico nelle prestazioni di servizi professionali.

L'accordo collettivo in vigore nelle libere professioni e l'approccio al bilateralismo hanno messo in luce un nuovo patto sociale garantendo che la ricchezza prodotta sia equamente distribuita tra professionisti e dipendenti, proteggendo i loro diritti comuni e fornendo loro sistemi di sicurezza sociale efficaci verso una società sostenibile.

Osservando i risultati raggiunti dal Dialogo sociale nel settore delle libere professioni, si può concludere che l'approccio centrato sulla persona, indicato dall'ILO trova piena attuazione. È possibile affermare che le Parti Sociali rappresentative degli studi professionali e dei relativi dipendenti possono mostrare come il lavoro non sia una merce: *labour is not a commodity*.

Per proseguire lungo la strada tracciata dal partenariato sociale delle libere professioni è necessaria una continua capacità delle Parti sociali di interpretare il dialogo sociale come indicato nella normativa internazionale dell'ILO, nel Trattato di Lisbona dell'Unione Europea e nel Pilastro Europeo dei Diritti Sociali.

Allegato 1

Standard internazionali del lavoro dell'ILO sul dialogo sociale

Convenzione 87/1948, Libertà di associazione e tutela del diritto all'organizzazione

Convenzione 98/1949, Diritto di organizzazione e convenzione di contrattazione collettiva

Convenzione 135/1971, Convenzione sui rappresentanti dei lavoratori

Convenzione 144/1976 sulla consultazione tripartita

Convenzione 151/1978 sulle relazioni di lavoro (servizio pubblico)

Convenzione 154/1981, Convenzione sulla contrattazione collettiva

Allegato 2

Quadro dell'Unione europea sul dialogo sociale

Base giuridica: Articoli 151-156 del trattato sul funzionamento dell'Unione Europea.

Trattato di Roma del 1957, sul diritto di associazione e contrattazione collettiva tra datori di lavoro e lavoratori.

Il processo del dialogo sociale, Val Duchesse, 1985, avviato dal presidente della Commissione Jacques Delors, mirava a coinvolgere le parti sociali, rappresentate dalla Confederazione europea dei sindacati (CES), dall'Unione delle confederazioni europee dell'industria e dei datori di lavoro (UNICE) e dal Centro europeo delle imprese a partecipazione pubblica (CEEP), nel processo del mercato interno.

L'atto unico europeo del 1986 (articolo 118 ter) ha creato una base giuridica per lo sviluppo del "dialogo sociale a livello comunitario" e il dialogo sociale europeo ha iniziato a prendere forma.

1992, creazione del Comitato per il dialogo sociale.

Direttiva sulle dichiarazioni scritte, del 1991, che informa i lavoratori su aspetti importanti del loro rapporto di lavoro.

Accordo congiunto UNICE, CES e CEEP, del 1991, che chiede la consultazione obbligatoria delle parti sociali sulla legislazione in materia di affari sociali e la possibilità per le parti sociali di negoziare accordi quadro a livello comunitario.

1993, il trattato di Maastricht dell'Unione Europea ha incluso un protocollo incorporante un Accordo sulla politica sociale, risultato dei negoziati tra le Parti sociali europee. L'accordo, adottato da tutti gli 11 Stati membri a eccezione del Regno Unito, ha delineato la procedura per il Dialogo sociale europeo.

Comunicazione della Commissione del 1993 sull'applicazione dell'accordo sulla politica sociale.

1995, accordi quadro sul congedo parentale a tempo parziale (1997) e sul lavoro a tempo determinato (1999), tutti attuati dalle direttive del Consiglio.

1996, Direttiva 96/34/CE del Consiglio relativa all'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES.

Il trattato di Amsterdam del 1997 ha incorporato l'accordo sulla politica sociale, istituendo infine un quadro unico per il Dialogo sociale nell'UE.

Decisione della Commissione 98/500/CE, del 1998, sui comitati settoriali per il dialogo sociale.

Direttiva del Consiglio 98/59/CE, del 1998, sul ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi.

Direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato.

La direttiva 2001/86/CE del Consiglio, del 2001, che completa lo statuto della società europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori, stabilendo delle norme sulla partecipazione dei lavoratori alle decisioni sullo sviluppo strategico della società.

Direttiva 2001/23/CE del Consiglio, del 2001, relativa alla tutela dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di attività, imprese o parti di attività o imprese.

Comunicazione della Commissione del 2002, sul dialogo sociale europeo, forza di modernizzazione e cambiamento.

Direttiva 2002/14/CE, del 2002, relativa a un quadro generale per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nella Comunità europea.

Nel 2002 viene firmato dalle parti sociali europee l'accordo quadro sul telelavoro.

La direttiva 2003/72/CE del Consiglio, del 2003, che integra lo statuto della Società cooperativa europea. Per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori, garantisce che i rappresentanti dei lavoratori possano esercitare influenza sulla gestione delle Società cooperative europee.

Direttiva 2004/25/CE, del 2004, concernente le offerte pubbliche di acquisto, in base alla quale ai dipendenti delle società interessate o ai loro rappresentanti dovrebbe essere

data la possibilità di esprimere le proprie opinioni sugli effetti prevedibili di una tale offerta sull'occupazione.

Accordo del 2006 sulla protezione della salute dei lavoratori attraverso la corretta manipolazione e utilizzo della silice cristallina e dei prodotti che la contengono.

Direttiva 2009/38/CE del Consiglio, del 2009, riguardante l'istituzione dei Comitati aziendali europei (CAE).

Il trattato di Lisbona del 2009 ha sottolineato il ruolo delle parti sociali (articolo 152 del TFUE), sottolineando la necessità di facilitare il dialogo nel rispetto della loro autonomia e diversità.

Direttiva 2011/35/UE, del 2011, relativa alle fusioni di società per azioni a responsabilità limitata in virtù della quale i lavoratori delle società che si uniscono sono protetti nella stessa misura prevista dalla direttiva sul trasferimento di imprese.

Direttiva 2014/112/UE del Consiglio, del 2014, relativa all'accordo sulla protezione degli operatori sanitari da infortuni e infezioni causati da strumenti medici taglienti.

2015, un nuovo inizio per il dialogo sociale.

L'accordo quadripartito del 2016, che ha riaffermato il ruolo fondamentale del Dialogo sociale europeo nel processo decisionale della politica dell'UE, incluso il Semestre europeo, è stato firmato dalle Parti sociali, dalla Commissione e dalla presidenza del Consiglio dell'Unione europea.

La direttiva (UE) 2017/1132, del 2017, relativa a determinati aspetti del diritto societario, contiene inoltre norme sulla determinazione del regime di partecipazione dei lavoratori da applicare alle fusioni transfrontaliere di società a responsabilità limitata.

2017, pilastro europeo dei diritti sociali.

Accordo del 2017 nel settore della pesca marittima (direttiva 2017/159 del Consiglio).

Accordo del 2018 tra le parti sociali nel settore del trasporto marittimo (direttiva del Consiglio (UE) 2018/131).

Ringraziamenti

Queste Linee Guida derivano da due anni di attuazione del progetto cofinanziato dalla Commissione europea e sono state redatte da Enrico Tezza, esperto di dialogo sociale in Confprofessioni.

Il presidente del Consiglio Europeo delle Professioni Liberali, Gaetano Stella, desidera ringraziare tutti coloro che hanno realizzato le attività del progetto Social Dialogue for the Sustainability of Liberal Professions fornendo preziosi commenti e suggerimenti alla redazione delle linee guida. In particolare: Luciano Malvolti, Danilo Lelli, Dario Campeotto, Mauro Munari, Ben Rizzo, Theodoros Koutroubas, Stefania Radici.

Sono stati anche molto utili i commenti dei partecipanti ai Seminari Nazionali tenuti in Italia, Malta e Belgio al fine della convalida dell'approccio del Dialogo Sociale per la sostenibilità della professione liberale.

Stampato nel mese di dicembre
per conto di Caosfera Edizioni