

Essere dirigente Confprofessioni

Come guidare la rappresentanza territoriale

Percorso formativo





Il percorso formativo in 3 momenti

1° momento: Formazione/confronto
InterGiunte;

2° momento: lavoro individuale a
casa sui corsi online di
Accademiaconfprofessioni.eu;

3° momento: lavoro guidato della
Giunta per elaborare il Programma
di Mandato



Agenda di lavoro dell'incontro di oggi

Brevi comunicazioni per:

Condividere il concetto di rappresentanza
di interessi riferito ai dirigenti territoriali
Confprofessionioni

Approfondire la conoscenza
dell'organizzazione del sistema
Confprofessionioni

Comprendere le aspettative di
Confprofessionioni rispetto all'azione dei
dirigenti territoriali

Confronto attraverso domande



Domande guida per la discussione

Come fare per sviluppare, nei liberi professionisti, una identità Confederale che superi quella della professione di appartenenza?

Come fare per agire efficacemente nell'azione di rappresentanza a livello regionale?

Come fare per utilizzare al meglio, nei territori, gli strumenti predisposti dal sistema Confprofessioni?



Cos'è la Rappresentanza

**Rappresentanza:
da che punto di
vista?**

- Non giuridico/normativo
- Organizzativo: azione organizzata di una parte sociale per ottenere i propri obiettivi nella società



Il contesto attuale della rappresentanza



Crisi della rappresentanza associativa

- Crisi della rappresentanza attraverso l'intermediazione (disintermediazione) comunemente intesa
- Prevalge l'identità individuale rispetto all'identità collettiva sociale
- Bisogni individuali prevalgono su quelli collettivi
- Legame associativo debole è caratterizzato da incostanza nell'adesione e nella partecipazione
- Necessità di mantenerlo costantemente

la complessità

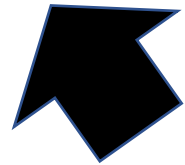
Presenza più variabili interagenti tra loro, molti problemi

Cambiamento continuo e veloce (Impatto della tecnologia e volubilità dei mercati, moltiplicazione degli interessi)

Imprevedibilità e impossibilità di controllo complessivo (incertezza)

difficoltà a organizzare la rappresentanza: i modelli passati sono superati

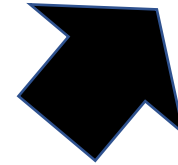
1 -
Interessi
collettivi



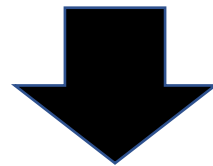
2 -
Identità
sociale



3 -
Legittimazione
sociale



Fattori della rappresentanza



4 - Azione strategia

1 - Rappresentanza degli interessi collettivi legittimi

Interessi

- Aspirazione di soddisfare bisogni e desideri di individui e di gruppi
- Materiali, psicologici e valoriali

Collettivi

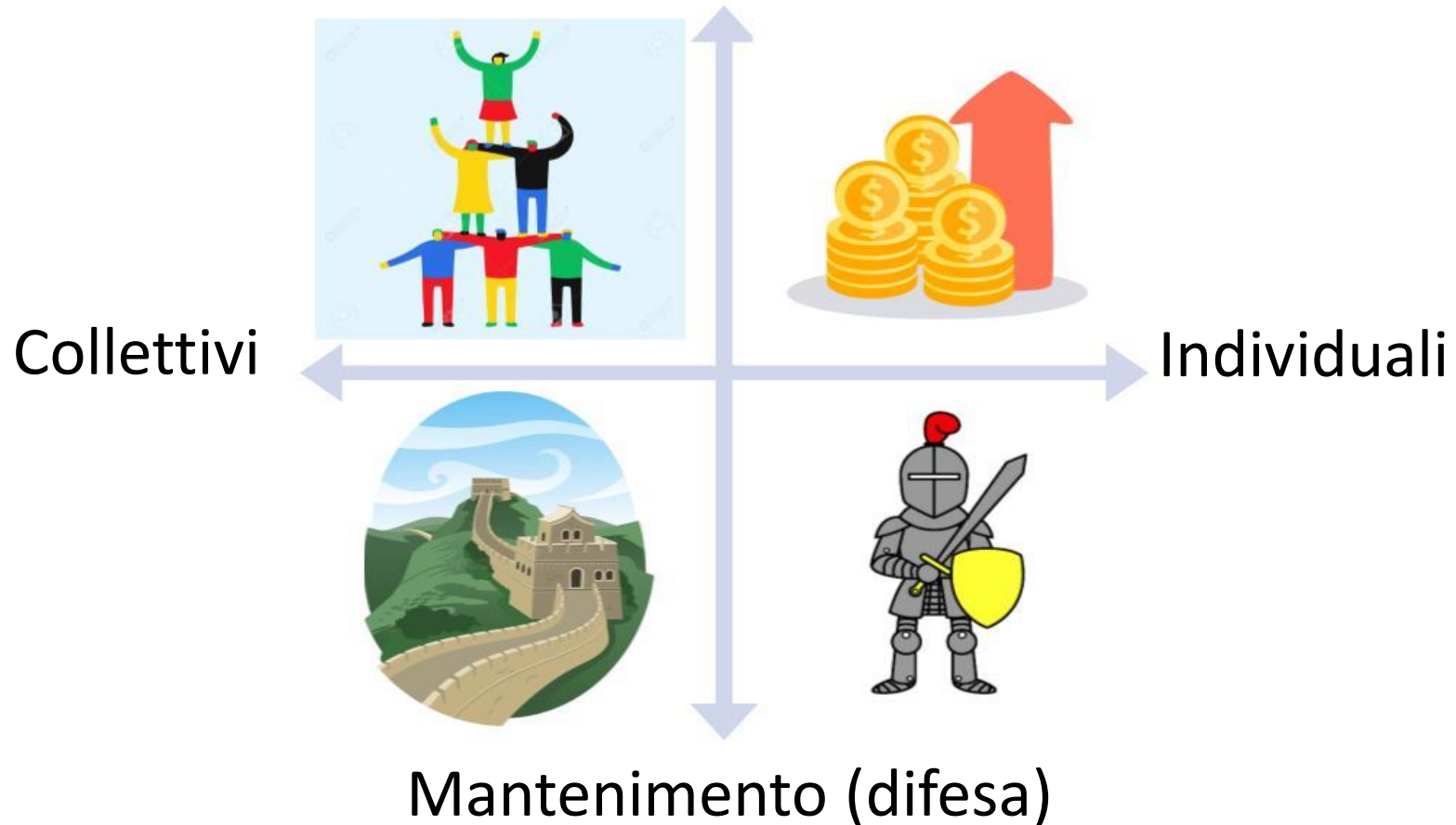
- Possibili in quanto frutto di aggregazione e di lobbying

Legittimi

- Legati al diritto
- Legati all'etica

Interessi dei rappresentati (consapevoli e inconsapevoli)

Sviluppo (crescita)



2a - l'identità sociale e l'appartenenza

Chi rappresentiamo?

(In quale categoria mi identifico e come mi confronto con le altre categorie?)

Confini ambigui (sovrapposizione delle rappresentanze)

L'identità: scelte, riguardo ai valori e agli interessi che si intendono tutelare, promuovere, rappresentare.

2b - Costruire l'identità sociale e l'appartenenza

Costruire l'identità significa definire chi si vuole rappresentare:

- quali gli interessi collettivi
- quali valori sono condivisi
- quali gli elementi di differenziazione (confini)
- quali i segnali che identificano (rappresentazioni simboliche collettive)
- Quale valore attribuito al gruppo di appartenenza

3 - La legittimazione sociale

- La legittimazione consente il riconoscimento della propria presenza, rappresentatività da parte della società, delle istituzioni, delle controparti.
- La legittimazione è più facile quanto maggiore è la massa critica dei rappresentati
- Legittimazione formale (giuridica, contrattuale) e sostanziale
- Legittimazione esige una identità precisa, sia per il consenso interno, sia per il riconoscimento esterno.
- La legittimazione rafforza l'ottenimento di vantaggi, che rinforza il senso di appartenenza degli associati, che favorisce nuove adesioni al sistema

Il circolo virtuoso

La chiara definizione degli interessi e dei valori da rappresentare:

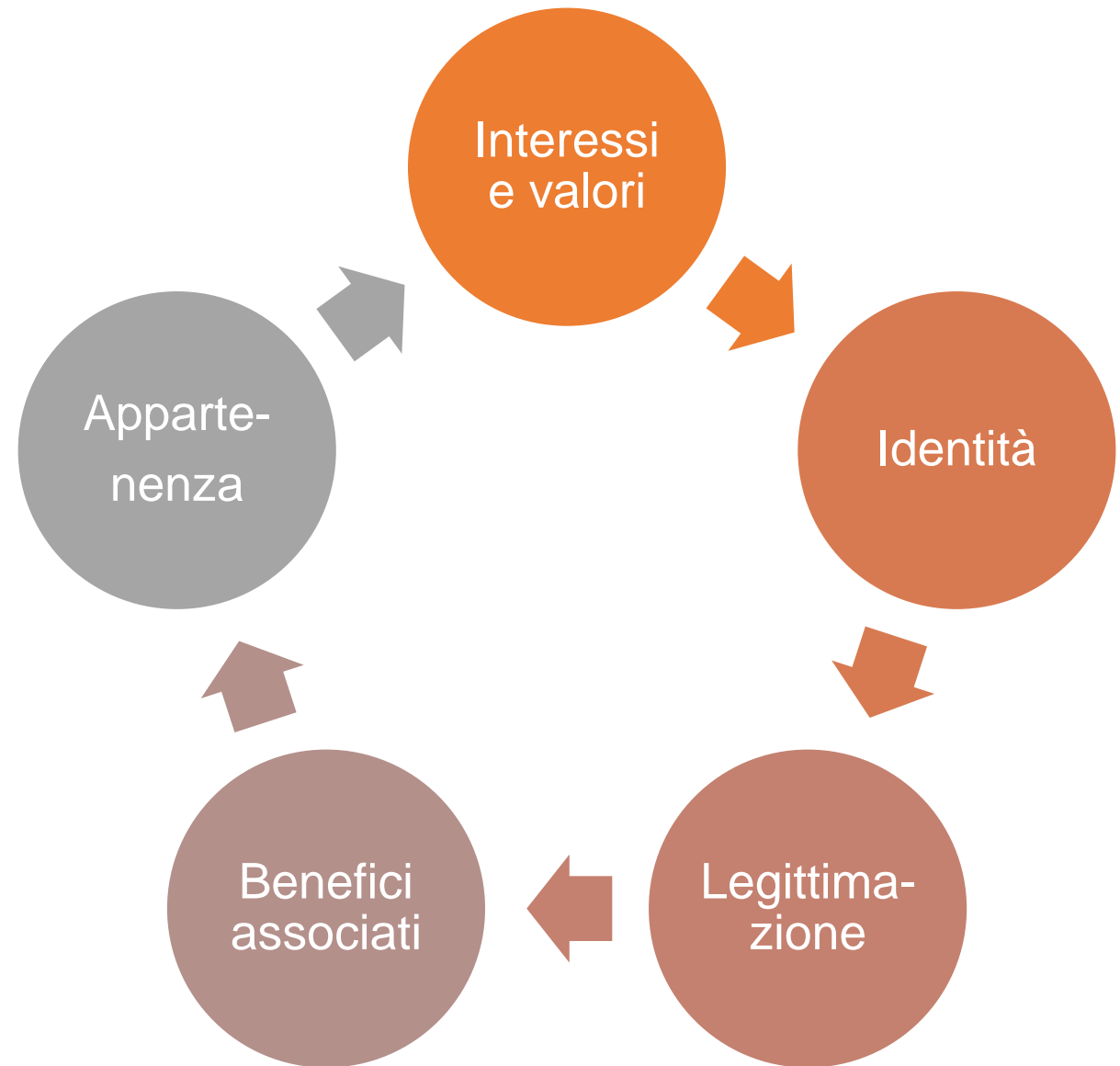
è condizione per definire un'identità associativa ben distinta,

che consente di ottenere legittimazione dalle controparti e dei decisori pubblici,

che a sua volta favorisce l'ottenimento di benefici concreti per i propri associati,

i quali alimentano la percezione di utilità dell'associazione e rafforzano il senso di appartenenza cioè l'identità dell'associazione.

Il circolo virtuoso



4 - L'azione e la strategia

Sopravvivenza o evoluzione?

Difesa o sviluppo?

Ripetizione o innovazione?

Sicurezza o rischio?

L'azione

Quale strategia realizzare

Quali obiettivi/azioni attivare

Quali destinatari
(interni/esterni) scegliere

Quali alleati e controparti
individuare

Come reperire le risorse

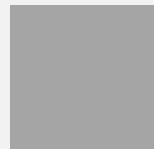
Come pianificare l'attività

Come verificare i risultati

Un dilemma nell'azione di rappresentanza



Quanto più sono particolari gli interessi, tanto più facile è l'identificazione e il consenso da parte degli associati, ma si corre il rischio di non essere legittimati all'esterno perché troppo corporativi o poco numerosi.



Quanto più sono aggregati gli interessi, tanto più è facile ottenere legittimazione esterna, ma si corre il rischio di non ottenere consenso dagli associati i bisogni sono soddisfatti parzialmente e perché l'identità è troppo generica.



Bisogna trovare un equilibrio fra la particolarità e l'aggregazione degli interessi.



L'organizzazione del sistema Confprofessioni

CONFPROFESSIONI

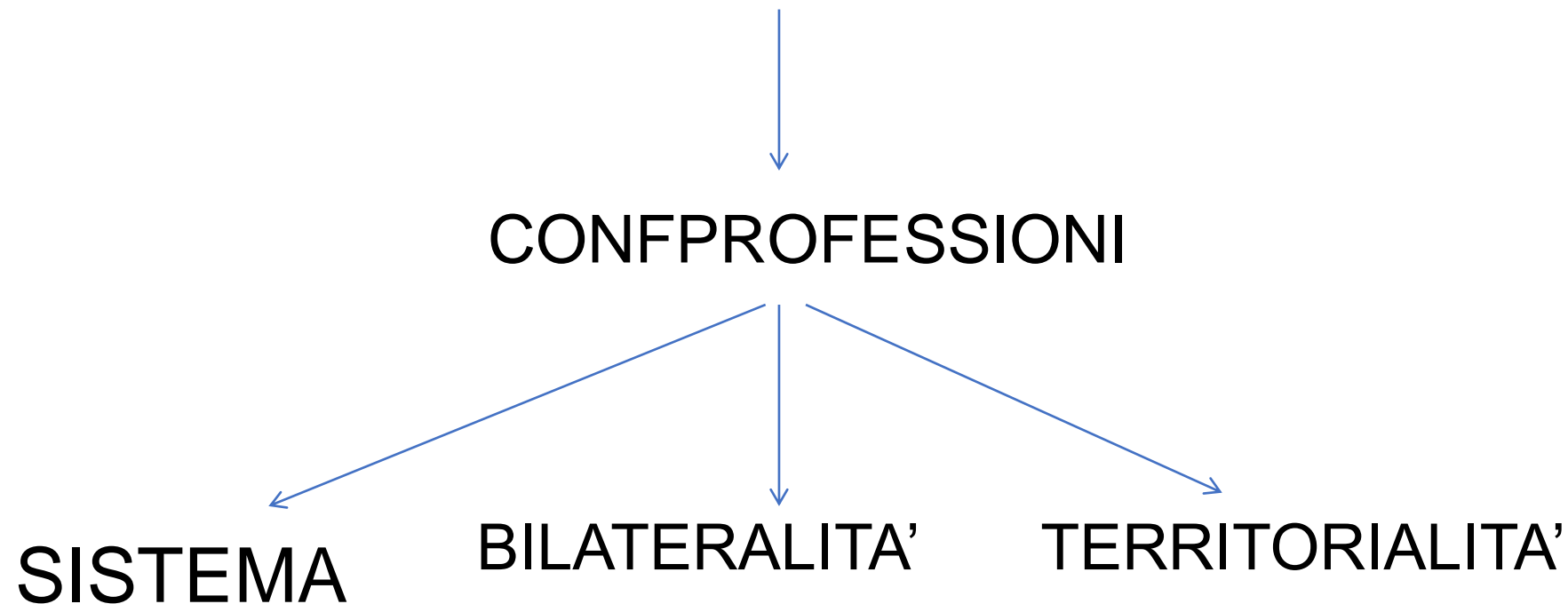
- **FONDATA NEL 1966**
- **RICONOSCIUTA ASSOCIAZIONE
MAGGIORMENTE RAPPRESENTATIVA NEL 1978**
- **PARTE SOCIALE NEL 2001**
- **FA PARTE E PRESIEDE IL CEPLIS Consiglio europeo delle Professioni Liberali**
- **ADERISCE ALL'UMPL Unione Mondiale delle Professioni Liberali**
- **RICONOSCIUTA dall'UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT, organismo delle Nazioni Unite**
- **SEDI A ROMA, MILANO, TORINO, VICENZA, BOLOGNA, NAPOLI E BRUXELLES**

Confprofessioni

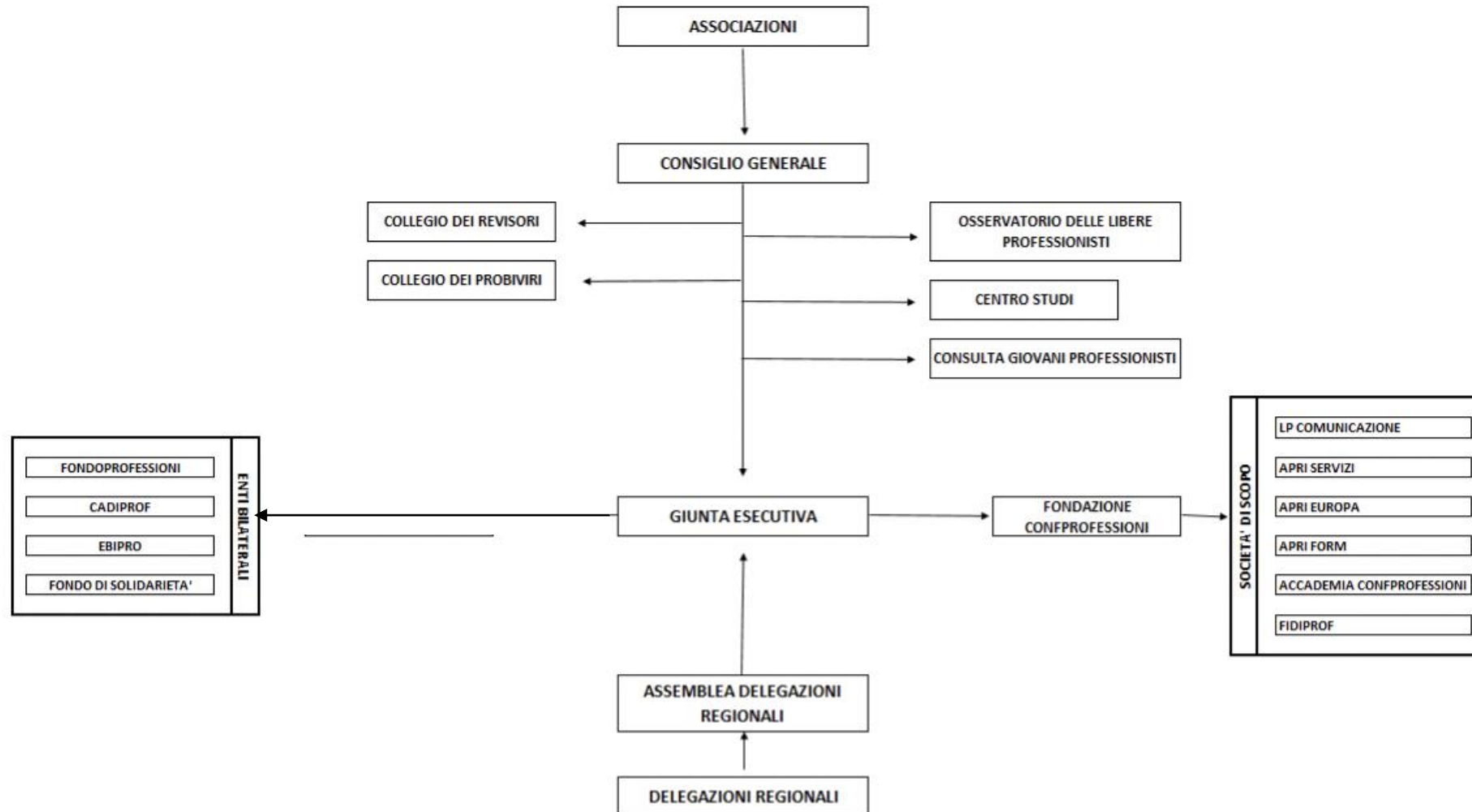
È costituita da ASSOCIAZIONI DI RAPPRESENTANZA DI SOGGETTI
CHE ESERCITANO IN MODO AUTONOMO PROFESSIONI REGOLAMENTATE
AI SENSI DELLA DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO N. 2005/36/CE ~~del~~ **articolo 21**



ASSOCIAZIONI



Sistema



CONSIGLIO GENERALE Confederazione

il “Parlamento” della

Costituito da :

- i legali rappresentanti delle singole Associazioni
 - un delegato permanente per ciascuna di esse
 - Coordinatore dell’Assemblea delle Delegazioni Reg.
 - Coordinatore Consulta Giovani Professionisti
-
- Definisce obiettivi e strategie e esamina i risultati delle attività
 - Nomina Presidente, Giunta Esecutiva, Collegio Revisori e Probiviri

SISTEMA

PRESIDENTE

- Ha la rappresentanza legale della Confederazione
- Presiede Consiglio Generale, Giunta Esecutiva e Assemblea delle Delegazioni Regionali
- Non può essere legale rappresentante di una Associazione aderente

GIUNTA ESECUTIVA il “GOVERNO” della Confederazione

Da 8 a 11 componenti tra cui Segretario e Tesoriere

- Predisporre piano strategico e bilanci
- Assicura l’attuazione dello stesso
- Nomina e revoca i rappresentanti confederali in tutti gli Organismi, nonché il Revisore in ogni Delegazione Regionale

SISTEMA

COLLEGIO DEI REVISORI

Verifica la regolare tenuta della contabilità della
Confederazione

Predisporre la relazione al bilancio consuntivo annuale

Partecipa ai lavori della Giunta Esecutiva Nazionale

COLLEGIO DEI PROBIVIRI

Interviene nelle controversie tra Associazioni e
Confprofessioni

- sull'esercizio della rappresentanza
- sull'interpretazione e applicazione delle norme statutarie, regolamentari, deontologiche e delle delibere degli Organi confederali

ASSEMBLEA DELLE DELEGAZIONI REGIONALI

Costituita dai Presidenti delle Delegazioni Regionali
Presieduta dal Presidente della Confederazione
I Presidenti nominano un Coordinatore che partecipa al
Consiglio Generale con diritto di voto

Obiettivo

Garantire la reciproca e comparata conoscenza delle
esperienze territoriali, dei provvedimenti e iniziative delle
Istituzioni locali e favorire la massima sinergia e sviluppo del
Sistema Confederale

SISTEMA - ORGANISMI

CONSULTA DEI GIOVANI PROFESSIONISTI

Costituita da 2 rappresentanti indicati da ciascuna Associazione

Nomina al suo interno un Coordinatore che parteciperà al Consiglio Generale con ruolo consultivo

OSSERVATORIO DELLE LIBERE PROFESSIONI

Fondazione riconosciuta e accreditata presso il Sistan

Fonte di ogni informazione quantitativa e statistica del comparto

Pubblica il Rapporto Annuale sulle Libere Professioni, i Rapporti Regionali e il Bollettino bimestrale

SISTEMA - ORGANISMI

CENTRO STUDI

Servizio interno che garantisce:

Supporto nelle relazioni istituzionali sotto il profilo giuridico normativo

Elaborazione dei testi normativi, degli emendamenti e delle audizioni parlamentari

Chiarimenti ed interpretazioni sull'applicazione del CCNL

FONDAZIONE CONFPROFESSIONI

Dal 2006 rappresenta il braccio operativo della Confederazione

offrendo i servizi operativi utili al miglioramento ed allo sviluppo dell'attività professionale.

Coordina l'attività di società di scopo, da essa controllate o partecipate

APRIFORM

Agenzia formativa per la progettazione e gestione di proposte e percorsi formativi per i professionisti e i loro collaboratori e dipendenti

ACCADEMIA CONFPROFESSIONI

Assicura l'azione formativa rivolta ai quadri dirigenziali e strutturali della Confederazione, curando le comunità di interesse tramite il sito www.accademiaconfprofessioni.eu

LP COMUNICAZIONE

Gestisce l'azione comunicativa del Sistema

- Ufficio stampa – portale www.confprofessioni.eu – presenza e gestione dei social media – pubblicazioni telematiche periodiche: “Il Libero Professionista”, “Pronto Fisco”, “Desk europeo”, “Welfare Studi Professionali News”

APRI EUROPA

Supporta i professionisti e le società collegate per lo sviluppo dell'internazionalizzazione dell'attività professionale

APRI SERVIZI

Sviluppa servizi economici, finanziari, assicurativi, gestionali, nonché riguardanti la sfera personale e familiare per mezzo della piattaforma **Be Prof**, la nuova e più completa proposta confederale. A breve vi proporremo un adeguato approfondimento. Intanto vi invitiamo a scaricare, gratuitamente, l'app.

FIDIPROF



Confprofessioni ha ottenuto l'accesso dei professionisti ai Confidi e ne ha proposto uno specifico e dedicato, al fine di

- Rilasciare garanzie mutualistiche per finanziamenti
- Offrire consulenza nel reperimento delle fonti finanziarie
- Ottenere la riduzione del credito tramite convenzioni

IL CCNL

PRIMO CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI
LAVORO PER I DIPENDENTI DEGLI STUDI
PROFESSIONALI E' STATO

STIPULATO NEL 1978

SIGNIFICATIVI RISULTATI RAGGIUNTI

- FLESSIBILITA' E TUTELA
- WELFARE CONTRATTUALE
- COSTITUZIONE DI UN RILEVANTE SISTEMA BILATERALE
- AMPLIATO L' AMBITO DI TUTELA ANCHE AI LIBERI PROFESSIONISTI DATORI DI LAVORO

LE CONTROPARTI

RAPPRESENTANTI DATORIALI nell'ambito della bilateralità

-CONFEDERTECNICA tre Associazioni di professioni
tecniche

-CIPA confluita in Confprofessioni

RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI

- CGIL → FILCAMS

- CISL → FISASCAT

- UIL → UILTUCS



www.cadiprof.it

Cassa di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti degli studi professionali



www.fondoprofessionioni.it

Fondo interprofessionale per il finanziamento dell'attività formativa dei dipendenti degli studi professionali e delle aziende collegate



www.ebipro.it

Interviene nella tutela della sicurezza e della salute sul lavoro, del sostegno al reddito e del welfare.

Con apposita gestione autonoma e separata offre servizi di welfare ai datori di lavoro tramite



www.gestioneprofessionisti.it

FONDO DI SOLIDARIETA' PER LE ATTIVITA' PROFESSIONALI

Offre la tutela ai lavoratori del settore in costanza di rapporto di lavoro in caso di riduzione o sospensione dell'attività produttiva

PER OGNUNO DI QUESTI ENTI
VERRA' A BREVE PROPOSTO UNO SPECIFICO
APPROFONDIMENTO CHE VERRA' MESSO A
VOSTRA DISPOSIZIONE.



**L'azione della
rappresentanza
territoriale**

Cosa si aspetta Confprofessioni da voi

- Far parte di un sistema che fornisce identità e strumenti
- «sfruttare» il sistema, socializzare vantaggi ed esperienze, non isolarsi in modo autoreferenziale
- Condividere successi ed errori: la specificità territoriale arricchisce il sistema Generale

Interpretare il ruolo di rappresentante nel cambiamento

Reattivo

Risponde alle richieste dei rappresentati

Diffonde iniziative e progetti proposti dalla Confederazione

Agisce con un'ottica di lobbying difensiva

Proattivo

Prevede l'evoluzione del contesto e si attiva per anticipare le situazioni

Coinvolge i rappresentati su progetti di sviluppo

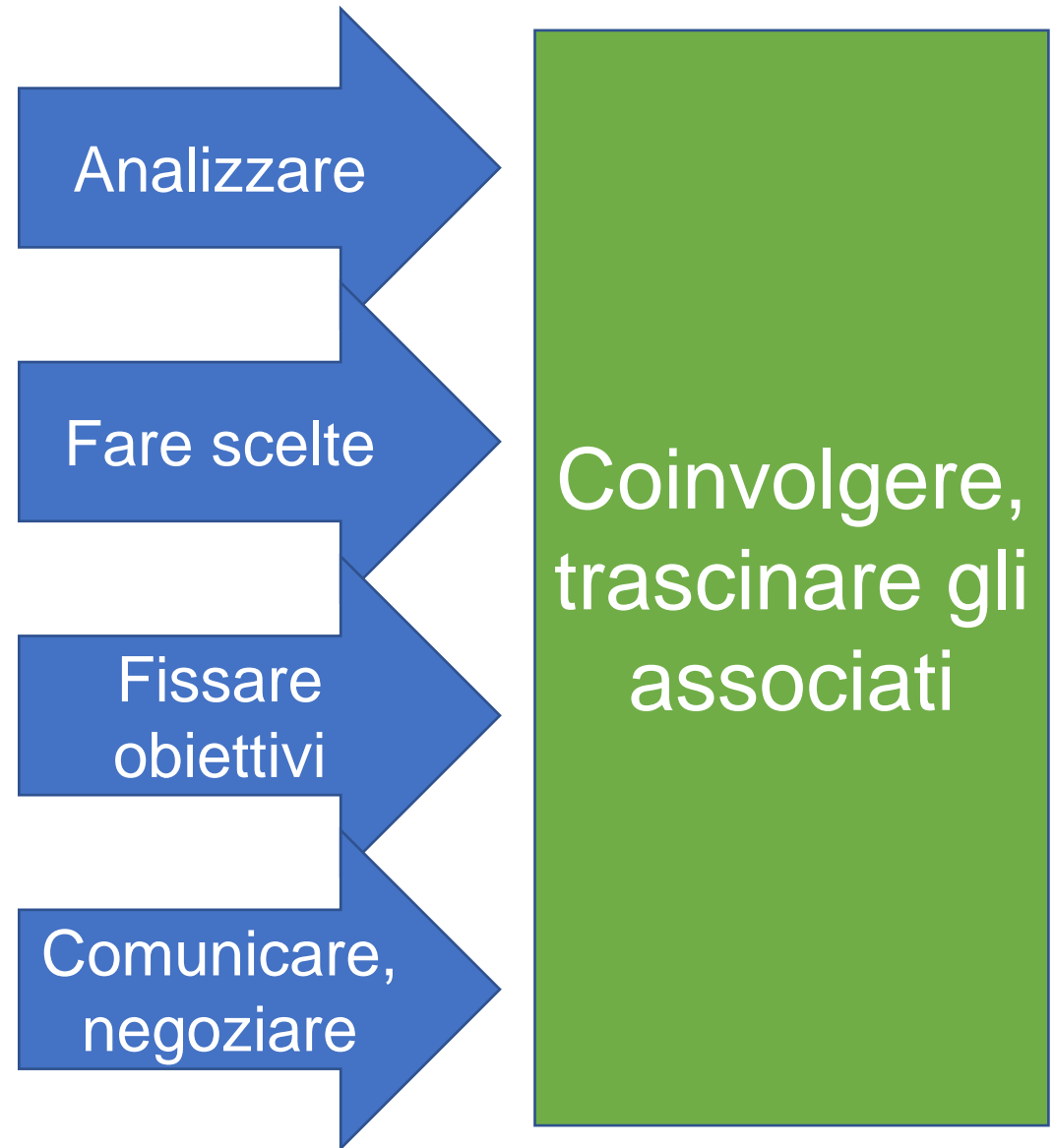
Agisce con gli altri attori sociali per l'interesse comune

Scopi dell'attività di rappresentanza

Incrementare la competitività degli studi/associazioni soddisfacendo i loro **bisogni consapevoli e inconsapevoli**

Captare i segnali del contesto per tradurli in stimoli di orientamento per gli studi professionali e in progetti e programmi

Come lavorare per la rappresentanza





Analizzate
obiettivamente le
situazioni



Leadership con obiettivi
sfidanti



Assumersi responsabilità

Quali competenze per dirigere



Comunicare energia



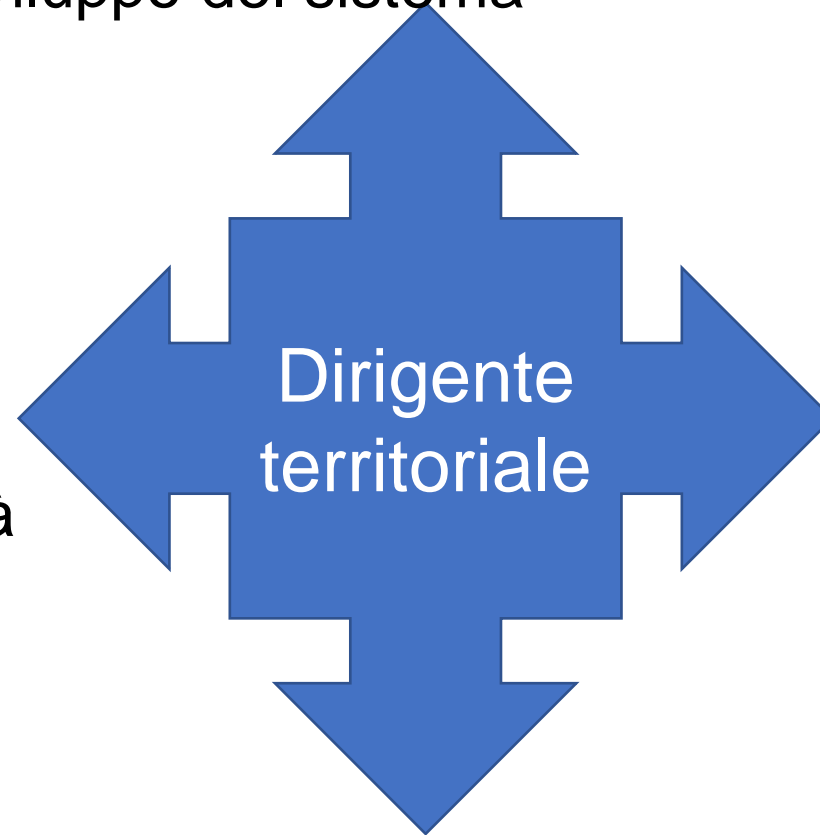
Trasmettere ottimismo



**Aree di
intervento**

Rapporti con gli associati/associazioni per
lo sviluppo del sistema

Rapporti con
territorio/società
(istituzioni)



Rapporti con la
politica
(accreditamento,
legittimazione)

Rapporti con le parti sociali
(sindacati di
rappresentanza/intermediazione)