



## Bilateralità e Enti Bilaterali

La **BILATERALITÀ** o **BILATERALISMO** è una prassi di origine sindacale che postula una particolare visione gestionale delle relazioni che intercorrono tra le rappresentanze dei lavoratori e dei datori di lavoro.

*Parola etimologicamente composta dai termini latini bi (a due) e laterale (proprio del lato), attribuisce all'oggetto a cui è riferita qualità di concernere due parti.*

Nel diritto sindacale il concetto di bilaterale e di bilateralità contempla quelle molteplici e diversificate metodologie e tipologie di rapporti e di accordi in cui viene legittimata l'opportunità che **le parti sociali operino in maniera congiunta su una determinata materia.**

Tale legittimazione trova origine nell'ambito delle dinamiche evolutive delle relazioni industriali nelle fasi in cui superate le tensioni antagonistiche ed antisindacali e nell'emergere un certo livello di condivisione degli interessi, forme di collaborazione possono risultare vantaggiose se non talvolta indispensabili per poter conseguire propositi e traguardi altrimenti difficilmente raggiungibili.

Elemento centrale e indispensabile per l'effettivo esercizio della bilateralità è certamente il dialogo tra le parti sociali nel quadro di una serie di regole condivise e definite.

L'efficienza dialogica che deve caratterizzare i rapporti tra le parti infatti non può limitarsi alla reciproca tolleranza e sopportazione ma deve basarsi su presupposti più radicati e profondi in base a quali l'interlocutore oltre ad essere riconosciuto come tale, deve essere considerato quale componente importante a garantire lo sviluppo efficiente e competitivo di un sistema economico in quanto portatore e tutore di interessi rilevanti.

La corresponsabilizzazione e la **compartecipazione** derivanti da questa prassi **trovano principale sostegno nel principio della pariteticità** che oltre che essere regola sia strutturale che operativa, risulta **caratteristica propria di quasi tutte le forme bilaterali.**

In base a tale principio viene stabilito che nell'ambito delle funzioni e delle iniziative di matrice bilaterale l'apporto e la partecipazione di tutti i soggetti coinvolti debba essere paritario e condiviso.

*La bilateralità si propone quindi come una delle possibili linee di intervento finalizzate a contribuire alla gestione e alla regolamentazione del conflitto industriale, puntando a favorire un approccio più collaborativo e partecipativo in tutte quelle materie e ambiti per i quali risulta praticabile e proficuo per entrambe le sfere d'interesse contrapposte cooperare e decidere paritariamente.*

Risulta chiaro, quindi, che la bilateralità non sia finalizzata né tanto meno in grado di eliminare il conflitto ma che al contrario proprio l'esistenza e l'effettività dello stesso giustifichi l'utilità e la logicità della scelta di adottare logiche e criteri operativi bilaterali.

Si tratta quindi di una precisa scelta operativa che nasce anche dal progressivo svilupparsi di un sistema dinamico di relazioni industriali in cui la continuità e la regolarità degli incontri tra le parti sociali rappresenta un elemento di cruciale importanza.

Esteriorizzazione concreta dell'effettività **operativa e funzionale della bilateralità, è la creazione di organismi con il precipuo compito di conseguire gli obiettivi che le parti sociali si sono poste reciprocamente negli accordi di cooperazione e collaborazione.**

Diversi per funzione, denominazione, tipologia, provenienza delle risorse e ambito d'intervento, gli organismi bilaterali hanno come caratteristiche comuni e unificanti, l'essere costituiti e composti da soggetti che sono controparti nel sistema di relazioni industriali, nonché il presentarsi come entità separate e ben distinte dalle organizzazioni fondatrici.

La varietà multiforme di questi organismi è direttamente proporzionale alla eterogeneità e complessità dei compiti e delle funzioni che devono assolvere e la scelta della forma e della struttura organizzativa rappresenta uno degli indici principali del livello di bilateralità raggiunto.

Quindi analizzando e valutando il potere decisionale affidato all'organismo dalle parti, è possibile stilare una scala di valori che fa emergere diverse fasi e livelli di sviluppo che rappresentano gli indici dello stato di evoluzione dei rapporti bilaterali.

In base alla configurazione e all'architettura scelta per l'organismo è possibile quindi rilevare **tre principali livelli d'influenza e autorità della bilateralità sui processi decisionali.**

Ad un **livello base** si possono porre gli osservatori paritetici, che hanno la precipua funzione della raccolta e dello scambio di informazioni sull'andamento di determinati fenomeni che caratterizzano un particolare ambito economico o sociale, con la finalità di poter offrire alle parti o a qualunque organismo o istituzione interessata analisi e informazioni precise, circostanziate e qualificate.

Ad un **livello intermedio** troviamo invece gli istituti, le commissioni e i comitati paritetici, che hanno il compito di creare un'area di scambio di opinioni e proposte rispetto a determinati temi e prospettive di particolare interesse per le parti.

Sono organismi che hanno funzioni tecniche consultive o arbitrali e che, con la loro azione favoriscono la frequenza degli incontri tra le parti e la creazione di aree di condivisione e accordo.

Al **livello più elevato** ed avanzato si pongono i fondi e gli enti bilaterali nei quali si realizza il completamento del processo decisionale, con la formulazione di decisioni congiunte che si concretizzano in iniziative e attività che incidono direttamente sulle tematiche condivise dalle parti. Questi ultimi risultano profondamente differenti rispetto ai precedenti: infatti sul piano strutturale possiedono maggiore autonomia dalle parti sociali essendo completamente autosufficienti sia a livello organizzativo sia a livello economico, mentre sul piano giuridico formale al contrario dei primi, caratterizzati dall'informalità, posseggono autonomia personale giuridica rispetto ai fondatori e sono regolati da propri statuti costitutivi.

Va comunque sottolineato che al di là dell'autonomia formale, il sostegno, l'indirizzo e la promozione da parte delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro risulta fondamentale e vitale per il funzionamento di tutte queste strutture.