

ACCORDO INTERCONFEDERALE PER UN MODELLO INNOVATIVO DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI QUALITÀ

tra

**-CONF.S.A.L.- Confederazione generale sindacati autonomi
lavoratori, rappresentata dal Segretario generale Angelo Raffaele Margiotta**

e

**-CIFA Italia, Confederazione Italiana di Federazioni Autonome, rappresentata
dal Presidente Andrea Cafà**

Premesso che

Il Presente Accordo Quadro Interconfederale, in continuità agli Accordi Interconfederali siglati da Cifa e Confsal in data 15 luglio 2019 e 28 ottobre 2019, intende **rafforzare e consolidare l'impegno condiviso** delle **Parti firmatarie** nell'affermazione di un moderno e avanzato modello di relazioni sindacali incentrato sul confronto e il dialogo costruttivo fra i rappresentanti delle imprese e dei lavoratori, ponendo al centro “la persona”, la cultura del lavoro e una contrattazione collettiva di qualità. Un sistema di relazioni industriali che intende tutelare i diritti, favorire la crescita professionale e perseguire il benessere lavorativo e sociale, andando incontro al contempo alle esigenze di produttività e competitività delle imprese.

- Le Parti confermano il **valore fondamentale della contrattazione collettiva** quale strumento strategico per gestire le profonde trasformazioni in atto nel mondo del lavoro che stanno ridefinendo i processi produttivi e i modelli organizzativi, chiedendo un ripensamento non solo del concetto tradizionale di lavoro e del ruolo dei lavoratori, ma anche della persona nella sua globalità.

- Le Parti convengono sulla necessità di proseguire un **percorso di innovazione della contrattazione collettiva** con l'obiettivo di diffondere un sistema che coniughi benessere del lavoratore e competitività delle aziende in un equilibrio virtuoso, in cui lo sviluppo del sistema produttivo italiano sia strettamente legato alla valorizzazione del capitale umano.

Cifa e Confsal intendono promuovere politiche innovative e istituti qualificanti attraverso un sistema contrattuale strutturato sui seguenti assi/aspetti:

- Livelli della Contrattazione e Intersettorialità

Le Parti confermano l'adozione di un modello di contrattazione articolato su due livelli, nazionale e decentrato, secondo cui il primo, quale fonte primaria di regolazione del rapporto di lavoro, dovrà assolvere la principale funzione di garanzia dei trattamenti economici e normativi minimi, disciplinando altresì le relazioni sindacali e tutte le materie che hanno rilevanza di carattere generale e intercategoriale. Il secondo livello di contrattazione, ossia la contrattazione collettiva integrativa decentrata, sarà il mezzo per far fronte alle differenziazioni dei settori produttivi e per realizzare un efficace riallineamento tra costo del lavoro e produttività.

Tutti i livelli di contrattazione hanno pari cogenza e sono regolati dal principio di inscindibilità. La piattaforma contrattuale Cifa-Confsal sarà altresì strutturata in maniera tale da comprendere norme di carattere comune, applicabili in modo trasversale a tutti i settori economici di riferimento, e norme settoriali, che disciplinano aspetti specifici legati al processo produttivo di ciascun settore, al fine di garantire una maggiore omogeneità nei salari e nelle condizioni di lavoro tra i vari settori economici, di rispondere ai cambiamenti produttivi e di regolamentare i rapporti di lavoro all'interno di macro aree produttive che raggruppano imprese appartenenti a settori diversi, ma interconnessi, e che, come tali, necessitano di una gestione contrattuale integrata.

- Principi retributivi

Le Parti considerano fondamentale, nell'ambito della contrattazione collettiva, la definizione dei trattamenti retributivi minimi, in linea con il principio della "giusta retribuzione" sancito dall'art. 36 della Costituzione, riconoscendo al lavoratore un salario equo e adeguato alla qualità e quantità del lavoro svolto e contrastando forme di dumping salariale. Inoltre, ritengono indispensabile promuovere un progressivo allineamento tra produttività, costo del lavoro e potere di acquisto, affinché le retribuzioni siano anche in grado di rispondere alle reali necessità economiche dei lavoratori, includendo trattamenti aggiuntivi, tra cui misure di welfare, retribuzione premiale, forme di indennità, ossia di istituti in grado di valorizzare il lavoro e garantire un più alto livello di benessere per il lavoratore. Infine, in occasione di ogni rinnovo contrattuale, i salari dovranno essere aggiornati, tenendo conto anche dell'andamento inflattivo consuntivo. Le Parti, inoltre, concordano nel prevedere un'indennità di vacanza contrattuale che copra il periodo di ritardo dei rinnovi.

- Bilateralità

Le Parti riconoscono nella bilateralità un fondamentale strumento di partecipazione sociale, espressione della sintesi di un dialogo costruttivo tra impresa e lavoratori per armonizzare le esigenze del sistema produttivo con quelle del lavoro, contribuendo a promuovere crescita, sviluppo e giustizia sociale. Le Parti si impegnano a consolidare il sistema bilaterale Cifa-Confsal, riconoscendolo come un pilastro essenziale per il dialogo sociale e la gestione delle sfide emergenti nel mondo del lavoro e, a tal fine, costituiscono a livello interconfederale una Commissione bilaterale quale specifica sede di monitoraggio, analisi e raccordo costante, anche con l'obiettivo di fornire linee di orientamento per i comportamenti dei rispettivi organismi e dei loro rappresentanti ai vari livelli.

Questo sistema si configura come un laboratorio di innovazione sociale e contrattuale: attraverso il confronto e la condivisione di obiettivi, le Parti non solo individuano soluzioni comuni, ma costruiscono strategie di sviluppo in grado di anticipare e gestire i cambiamenti in modo efficace e trasformarli in opportunità, promuovendo ambienti lavorativi più dinamici e inclusivi.

In questo contesto, il sistema bilaterale formato dagli Enti bilaterali di riferimento delle Parti firmatarie – Epar, FonARCom e SanARCom – riveste un ruolo chiave nel promuovere e sviluppare iniziative in ambiti strategici, quali occupazione, formazione, qualificazione e riqualificazione professionale, salute e sicurezza sul lavoro, welfare e politiche del lavoro.

- Sicurezza

Le Parti ritengono essenziale un impegno condiviso in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, volto a promuovere misure efficaci di prevenzione e protezione per tutelare la salute dei lavoratori e migliorare le condizioni lavorative. A tal fine, attribuiscono priorità alla prevenzione, alla formazione e agli investimenti nel settore con l'obiettivo di sviluppare un sistema di relazioni industriali responsabile e partecipato nonché favorire una cultura della sicurezza diffusa e consapevole. In particolare, le Parti intendono favorire l'adozione dei Modelli di Organizzazione e Gestione della Sicurezza sul Lavoro (MOG-SGSL) nonché garantire un'adeguata valorizzazione e tutela legale ai lavoratori individuati come "preposti" di cui all'art. 19 del D.lgs 81/2008 e potenziare il ruolo dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriali (RLST). Inoltre, Cifa e Confsal si impegnano a promuovere la formazione integrativa in materia di salute e sicurezza, rispetto a quella prevista dalla normativa vigente,

rivolta all'utilizzo consapevole degli strumenti di intelligenza artificiale, affinché i lavoratori siano in grado di valutarne l'impatto sulle attività lavorative e adottare un approccio critico, responsabile e informato. In tale prospettiva, Confsal e Cifa affidano all'Ente Bilaterale **Epar**, in qualità di organismo paritetico nazionale, un ruolo strategico nella promozione e nella gestione di iniziative finalizzate al miglioramento della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

- Formazione e valorizzazione delle competenze

Nel modello contrattuale Cifa e Confsal la formazione si conferma un asse portante nel promuovere processi di qualificazione e riqualificazione professionale dei lavoratori, con l'obiettivo di concepire l'impresa non solo come centro di produzione, ma anche quale ambiente che favorisca la crescita sia personale sia professionale dei lavoratori. A tal fine, Cifa-Confsal si impegnano nell'implementazione di specifici istituti volti a valorizzare il ruolo della formazione quale presupposto chiave per l'occupabilità e l'acquisizione nonché l'aggiornamento di competenze professionali necessarie per affrontare le sfide emergenti del mercato del lavoro. In tale prospettiva si ribadisce la centralità delle competenze nel sistema di inquadramento del personale in azienda, al fine di consentire il più corretto posizionamento delle figure professionali all'interno delle imprese, oltre che la possibilità di offrire ai lavoratori chiari e condivisi percorsi di crescita personale e professionale e, in questo senso, si ribadisce il ruolo chiave del Fondo Interprofessionale FonARCom.

- Parità di genere

Confsal e Cifa si impegnano a delineare un modello di contrattazione di qualità che incentivi la cultura della parità di genere e l'attuazione di politiche aziendali per le pari opportunità, nell'intento di ridurre il divario tra uomini e donne in tutte le sue forme, in linea con la comunicazione della Commissione europea, relativa alla Strategia per la parità di genere 2020-2025. In particolare, le Parti promuovono strumenti e misure atte a contrastare le discriminazioni e le molestie nei luoghi di lavoro nonché tutelare le vittime di violenza di genere; favorire la conciliazione vita familiare-lavoro; valorizzare le donne sui luoghi di lavoro; sostenere e contribuire a definire una cultura aziendale più inclusiva e paritaria; promuovere la parità salariale e i percorsi di carriera. Nel perseguimento di tali obiettivi, le Parti confermano il ruolo guida della contrattazione collettiva nazionale nell'individuare strategie da declinare nell'ambito delle singole organizzazioni aziendali, affinché si traducano in soluzioni innovative capaci di dare risposte efficaci ed effettive.

Confsal e Cifa guardano alla sostenibilità ambientale, economica e sociale quale sfida imprescindibile per il futuro del lavoro e dello sviluppo economico. In questo contesto, promuovono un modello di crescita economica fondato su alcuni aspetti fondamentali, come l'integrazione, la condivisione, la formazione e l'occupazione. L'impegno delle Parti sociali per la sostenibilità non si limita alla promozione di modelli di qualità, ma si estende alla costruzione di contesti in cui i lavoratori possano essere protagonisti consapevoli e attivi del cambiamento. In questo scenario, la formazione continua diventa un elemento chiave, permettendo di legare l'innovazione tecnologica e ambientale alla valorizzazione del capitale umano, promuovendo politiche e strategie che favoriscano una crescita sostenibile, responsabile e inclusiva, per un futuro in cui economia e ambiente possano evolversi in perfetto equilibrio.

- Retribuzione premiale

Le Parti stipulanti, nell'ottica di una maggiore valorizzazione e gratificazione dell'impegno del lavoratore alla crescita aziendale, convengono di promuovere una retribuzione variabile, correlata ai risultati dell'andamento economico dell'impresa in termini di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, consentendo nel contempo tassazioni agevolate e sgravi contributivi.

Inoltre, Cifa e Confsal sostengono iniziative e misure di welfare in sostituzione, in tutto o in parte, del premio di risultato, al fine di promuovere il benessere sociale dei lavoratori.

- Indennità di professionalizzazione

Le Parti, nell'ottica di valorizzare la formazione quale strumento di crescita professionale, promuovono un sistema di classificazione che recepisca l'EQF (European Qualifications Framework), attraverso il quale viene riconosciuta un'indennità "di professionalizzazione" destinata al lavoratore in possesso di un titolo di studio coerente con le competenze previste dal profilo professionale e dal relativo sistema di inquadramento contrattuale.

- Preavviso attivo

Le Parti convengono nell'adottare l'istituto del preavviso attivo, sostitutivo del preavviso ordinario, quale strumento di politica attiva del lavoro e nell'ottica di valorizzazione della persona nel suo progetto di vita personale oltre che professionale. Con l'attivazione di tale istituto, in previsione della risoluzione del rapporto di lavoro per motivi oggettivi, il datore di lavoro e l'Ente Bilaterale vengono chiamati a porre in

quale l'interesse del lavoratore si coniuga con l'interesse dell'impresa.

- Welfare

Le parti concordano di potenziare il sistema di welfare contrattuale integrato e coordinato attraverso un insieme di prestazioni e servizi – sanitari, previdenziali, sociali, solidali e aziendali – riconosciuti quali diritti contrattuali ed erogati tramite il sistema bilaterale con l'obiettivo di migliorare la qualità della vita dei lavoratori. Queste misure saranno riconosciute con la consapevolezza che tale sistema, contribuendo in maniera determinante al benessere del lavoratore, avrà effetti positivi anche sull'organizzazione aziendale, portando a una maggiore efficienza, a un incremento della produttività, alla valorizzazione del capitale umano e a un miglioramento della competitività sul mercato del lavoro.

- Partecipazione e coinvolgimento paritetico

Le Parti, nel condividere l'importanza del confronto, del dialogo e della collaborazione, con il rispetto reciproco dei ruoli e degli interessi rappresentati, si impegnano a garantire la partecipazione attiva e il coinvolgimento dei lavoratori nella vita delle aziende, favorendo un ambiente di lavoro più inclusivo e collaborativo. È difatti essenziale, in un contesto in cui le dinamiche del mercato sono in continua evoluzione, che le aziende riconoscano il valore intrinseco di coinvolgere attivamente i propri dipendenti non solo nella realizzazione degli obiettivi produttivi, ma anche nel processo decisionale che guida l'intera attività aziendale.

Inoltre, si sostiene la diffusione di un modello partecipativo attraverso il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro al fine di incoraggiare un ambiente collaborativo e promuovere una cultura aziendale basata sulla cooperazione, sulla condivisione delle responsabilità e sul riconoscimento delle diverse prospettive.

- L'intelligenza artificiale

Confsal e Cifa si pongono l'obiettivo di promuovere l'integrazione delle tecnologie legate all'intelligenza artificiale nel tessuto produttivo nazionale, con particolare attenzione alle piccole e medie imprese (PMI). Tale impegno sarà perseguito nel pieno rispetto delle normative vigenti, dei principi fondamentali, dei divieti e degli obblighi stabiliti dalla Commissione Europea in materia di IA.

L'introduzione e l'utilizzo di tali strumenti tecnologici dovranno avvenire nel solco del sistema di valori e dei principi etici che rappresentano le fondamenta dell'Unione

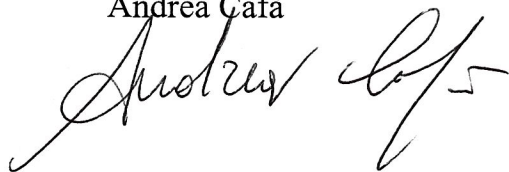
Europea e del nostro ordinamento nazionale, garantendo così un progresso tecnologico responsabile, inclusivo e rispettoso della dignità umana, dei diritti fondamentali e del bene comune.

L'impianto contrattuale promosso dalle parti si deve pertanto porre come una cornice di riferimento, a tutela dei lavoratori e delle imprese coinvolti in tale processo.

Recependo le linee guida proposte dal "AI Continent Action Plan" approvato dalla Commissione Europea in data 9/4/2025, Cifa e Confsal provvederanno, per tanto, all'istituzione, nell'alveo della propria bilateralità, di un Osservatorio per la tutela dei diritti, la contrattazione collettiva e l'intelligenza artificiale al fine di studiare l'evoluzione del processo in atto, proporre soluzioni innovative ed evolute in materia contrattuale, in particolare sui temi della formazione, dello sviluppo delle competenze e delle nuove professionalità, dell'upskilling e reskilling, oltre che di definire regole, codici di condotta e best practices per le aziende.

Roma, 10/04/25

CIFA
il Presidente
Andrea Cafà



CONFSAL
il Segretario Generale
Angelo Raffaele Margiotta

