

ACCORDO INTERCONFEDERALE PER LA PROMOZIONE E DIFFUSIONE DI
NUOVI MODELLI DI RELAZIONI INDUSTRIALI

TRA

C.I.F.A. (Confederazione Italiana Federazioni Autonome) con sede a Roma, Via Ludovisi n. 36, qui rappresentata dal Presidente Andrea Cafà (d'ora in poi "C.I.F.A.");

E

CONF.S.A.L. (Confederazione Sindacati Autonomi Lavoratori) con sede a Roma in Viale Trastevere 60, qui rappresentata dal Segretario Generale Angelo Raffaele Margiotta (d'ora in poi "CONF.S.A.L.");

Si specifica altresì, che d'ora in poi "C.I.F.A." e "CONF.S.A.L." saranno indicate congiuntamente come "Parti".


Visto l'accordo Interconfederale sulla governance e il miglioramento degli strumenti bilaterali sottoscritto in data 26 luglio 2016;

Visto l'Accordo Interconfederale istitutivo del Fondo Paritetico Interprofessionale per la formazione continua nel comparto del terziario, dell'artigianato e piccole medie imprese denominato Fon.Ar.Com;

Visti gli accordi e i contratti collettivi sottoscritti da Cifa e Confsal.

Dette C.I.F.A. e CONF.S.A.L. alla parte dispositiva

PREMETTONO CHE



1. il preambolo del Trattato di Funzionamento dell'Unione Europea ha quale scopo condiviso quello di «assicurare mediante un'azione comune il progresso economico e sociale dei loro Stati, eliminando le barriere che dividono l'Europa» (d'ora in poi "Trattato");
2. ai sensi del art. 151 del Titolo X, rubricato Politica Sociale, del Trattato emerge che: «L'Unione e gli Stati membri, tenuti presenti i diritti sociali fondamentali, quali quelli definiti nella Carta sociale europea firmata a Torino il 18 ottobre 1961 e nella Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori del 1989, hanno come obiettivi la promozione dell'occupazione, il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, che consenta la loro parificazione nel progresso, una protezione sociale adeguata, il dialogo sociale, lo sviluppo delle risorse umane atto a consentire un livello occupazionale elevato e duraturo e la lotta contro l'emarginazione. A tal fine, l'Unione e gli Stati membri mettono in atto misure che tengono conto della diversità delle prassi nazionali, in particolare nelle relazioni contrattuali, e della necessità di mantenere la competitività dell'economia dell'Unione. Essi ritengono che una tale evoluzione risulterà sia dal funzionamento del mercato interno, che favorirà l'armonizzarsi dei sistemi sociali, sia dalle procedure previste dai trattati e dal ravvicinamento delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative.»
3. in specie l'art. 153 del Trattato prevede azione degli Stati

Membri nei seguenti settori:

- miglioramento, in particolare, dell'ambiente di lavoro, per proteggere la sicurezza e la salute dei lavoratori;
 - condizioni di lavoro;
 - sicurezza sociale e protezione sociale dei lavoratori;
 - protezione dei lavoratori in caso di risoluzione del contratto di lavoro;
 - informazione e consultazione dei lavoratori;
 - rappresentanza e difesa collettiva degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro...;
 - condizioni di impiego dei cittadini dei paesi terzi che soggiornano legalmente nel territorio dell'Unione;
 - integrazione delle persone escluse dal mercato del lavoro, fatto salvo l'articolo 166;
 - parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro ed il trattamento sul lavoro;
 - lotta contro l'esclusione sociale;
 - modernizzazione dei regimi di protezione sociale, fatto salvo il disposto della lettera c).
4. in specie all'art. 165 del Trattato, tra le molteplici azioni guida, è esplicitamente previsto: «Incoraggiare lo sviluppo dell'istruzione a distanza»;
5. in specie all'art. 166 del Trattato è prevista una politica di formazione che rafforza ed integra le azioni degli Stati membri, nel pieno rispetto della responsabilità di questi ultimi per quanto riguarda il contenuto e l'organizzazione

della formazione professionale e, dappiù, al paragrafo 2 sono contemplate azioni mirate a:

- facilitare l'adeguamento alle trasformazioni industriali, in particolare attraverso la formazione e la riconversione professionale,
- migliorare la formazione professionale iniziale e la formazione permanente, per agevolare l'inserimento e il reinserimento professionale sul mercato del lavoro,
- facilitare l'accesso alla formazione professionale e favorire la mobilità degli istruttori e delle persone in formazione, in particolare dei giovani,
- stimolare la cooperazione in materia di formazione tra istituti di insegnamento o di formazione professionale e imprese,
- sviluppare lo scambio di informazioni e di esperienze sui problemi comuni dei sistemi di formazione degli Stati membri.

6. la Commissione Europea con il Documento di riflessione "**Verso un'Europa sostenibile entro il 2030**" (Bruxelles, 30.01.2019 COM(2019)) evidenzia come: «il mondo è in evoluzione continua e siamo nel mezzo della quarta rivoluzione industriale I cittadini europei si trovano di fronte a sfide urgenti quali il degrado ambientale e i cambiamenti climatici, la transizione demografica, la migrazione, le disuguaglianze e la pressione sulle finanze pubbliche, e sono preoccupati per il loro futuro e quello dei loro figli. Stiamo accumulando un debito ecologico che incide su tutto. Le generazioni future

dovranno ripagare questo debito con pesanti interessi se non acceleriamo l'azione.» E tra gli *attivatori trasversali per una transazione verso la sostenibilità* si promuovono come fattori essenziali "Istruzione, scienza, tecnologia, ricerca, innovazione e digitalizzazione" (Bruxelles, 30.01.2019 COM(2019), pagg. 29-31) come: «priorità per il futuro ... e dovrebbero esserci il miglioramento delle competenze in materia di TIC e delle competenze digitali essenziali, in linea con il piano d'azione dell'UE per l'istruzione digitale (COM(2018) 22 final) e l'intelligenza artificiale. Sfruttare le potenzialità della trasformazione digitale per raggiungere gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (O.S.S.) di Agenda 2030, poiché «l'istruzione, la scienza, la tecnologia, la ricerca e l'innovazione sono un presupposto essenziale per un'economia dell'UE sostenibile in linea con gli OSS» come ampiamente dettagliato in *The Role of Science, Technology and Innovation Policies to Foster the Implementation of the Sustainable Development Goals* (Il ruolo delle politiche in materia scientifica, tecnologica e di innovazione nel promuovere l'attuazione degli OSS), nella relazione del gruppo di esperti "Follow-up to Rio+20, notably the SDGs.

7. è una chiara priorità dell'U.E., a supporto dello sviluppo sostenibile e dell'emergente economia circolare di cui le imprese sono volano essenziale: «sviluppare capacità e competenze nelle tecnologie digitali fondamentali quali la connettività, l'Internet degli oggetti, la cibersicurezza, la tecnologia blockchain o il calcolo ad elevate prestazioni,



pur prestando attenzione ai potenziali effetti secondari negativi delle infrastrutture digitali» (Bruxelles, 30.01.2019 COM(2019), pag. 29)

8. nella Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni sul piano d'azione per l'istruzione digitale (Bruxelles, 17.1.2018 COM(2018)) è dichiarato che: «La trasformazione digitale dell'Europa registrerà un'accelerazione con il rapido sviluppo delle nuove tecnologie, quali l'intelligenza artificiale, la robotica, il cloud computing e la blockchain ("catena di blocchi"). Come avvenuto per precedenti importanti progressi tecnologici, la digitalizzazione incide sul modo in cui le persone vivono, interagiscono, studiano e lavorano. Alcune professioni scompariranno, altre saranno sostituite e se ne creeranno di nuove; molte professioni e attività industriali saranno trasformate ed emergeranno nuove attività (Commissione europea (2017), A concept paper on digitisation, employability and inclusiveness. The role of Europe,

9. . Per questo motivo è di cruciale importanza investire nelle proprie competenze digitali lungo tutto l'arco della vita». E, dappiù, è stridente l'emergente contrasto rilevato dalla Commissione nei paesi dell'U.E.: «Sebbene dalla trasformazione digitale stiano emergendo svariate opportunità, attualmente il rischio maggiore è dato da una società scarsamente preparata per affrontare il futuro.»

10. il Rapporto CER 1/2019 "Fra vincoli di bilancio e sfida

digitale" del Centro Europa Ricerche (CER), presentato il 25 luglio 2019 al CNEL, evidenzia che sebbene l'Italia sta accelerando nell'adozione delle nuove tecnologie digitali, nel confronto europeo, si colloca nella «zona con più bassa digitalizzazione e minor crescita della produttività». In particolare, nella digitalizzazione l'Italia è quint'ultima nella classifica europea e, sebbene la dotazione digitale è in aumento, la stima econometrica indica che non vi è una correlata crescita in produttività a causa di un debole legame, rispetto ad altri Paesi, tra innovazione digitale e produttività.

11. che dalle rilevazioni dell'osservatorio sulle competenze digitali nel rapporto 2018 (realizzato da Aica, Anitec-Assinform, Assintel, Assinter in collaborazione con AgID - Agenzia per l'Italia Digitale e il MIUR - Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca), emerge quanto segue:

a) le imprese si trovano ad operare in una società liquida, e pertanto: «si richiede la continua messa a punto di relazioni, comunicazioni e decisioni a tutti i livelli della piramide organizzativa, anche nello svolgimento di compiti in apparenza semplici; compiti che in passato venivano semplicemente prescritti come soluzioni date, che il lavoratore doveva limitarsi a eseguire. Dunque, per lavorare oggi, a tutti i livelli servono competenze trasversali che un tempo erano riservate al top management, mentre a tutti gli altri gradini della

piramide ci si limitava a presidiare la propria funzione in ambiti organizzativi ben delimitati».

- b) Le imprese si sforzano di correggere un emergente gap sul: «versante della trasformazione digitale e, ai vari livelli e nodi dell'organizzazione» dai dirigenti agli operatori specializzati, arrivando sino ai lavoratori non qualificati, cercando di acquisire nel proprio organico: «persone dotate di competenze che possano irrobustire il patrimonio aziendale di e-skill» (tendenza registrata nei dati dell'indagine Excelsior di Unioncamere-Anpal, focalizzata sui Dirigenti e riferita all'anno 2017 sulle competenze digitali). Emergono tre "pacchetti" di capacità relativi a: l'impiego di metodi matematici-statistici nella valutazione di informazioni connesse alle decisioni imprenditoriali; l'uso competente delle reti digitali di comunicazione (Internet e media); la conoscenza di sistemi avanzati di automazione (robot, data analytics, Internet of Things-IoT, ecc.) da applicare ai processi aziendali nella logica di Industry 4.0. E, dappiù, si rilevano novativi emergenti scenari introdotti dall'intelligenza artificiale, dall'espansione del cloud computing (anche a seguito della propagazione della digitalizzazione, dematerializzazione, ecc. introdotte anche nella Pubblica Amministrazione-P.A.) alla galoppante diffusione della blockchain ("catena di blocchi") nelle più svariate applicazioni.
- c) lacune nelle competenze da colmare nelle figure

decisionali chiave delle aziende: quelle di imprenditori e manager. In particolare, è peculiare l'enfasi posta alla difficoltà incontrata dalle nostre piccole e medie imprese, nella maggior parte dei casi, guidate da imprenditori-manager che: «cominciano a essere coinvolti in misura crescente dalla trasformazione digitale, ma fanno fatica a integrare il nuovo modello associato al paradigma digitale con l'insieme delle pratiche e delle culture aziendali che devono gestire e coordinare». La cultura è l'essenza delle imprese ed è costituita dai "valori fondamento" di uno specifico contesto: elemento cruciale dal punto di vista organizzativo e strategico, che forgia Cultura Aziendale obiettivo del manager-imprenditore, la Vision, la Mission e i Valori che tengono unite le persone e forniscono loro una chiara matrice culturale e una guida a cui affidarsi.

- d) Mancanza di competenze digitali 4.0, sia in termini di hard skill (o skill cognitive) che attengono alle competenze tecnico scolastiche, e di soft skill (skill non cognitive), ossia capacità di lavorare in team, problem solving, project management, capacità di gestire i rapporti in rete tra clienti-fornitori e, in genere, valorizzare la value chain, sia esterna che interna, ecc.

Dal quadro tracciato, si delinea il tramonto del concetto di produttività associata all'uomo-macchina nella logica prescrittiva del fordismo ereditata nel 900, nella piena

consapevolezza che: «oggi tutti i lavori, nelle imprese, hanno bisogno di comunicare, relazionarsi e decidere un'apertura al nuovo e al possibile che è tanto più reale quanto è forte l'inquietudine competitiva presente nel vissuto di molte imprese, ma che comunque apre la porta alla sperimentazione di nuove prassi e di una nuova cultura per gettare le fondamenta ai modelli di digital transformation».

E si rileva preponderante la mancanza di una diffusione capillare nel tessuto economico delle competenze digitali 4.0, sia per la forza lavoro skilled che unskilled, ossia individui ad elevata e bassa qualificazione con diversa produttività, che l'impresa deve valorizzare trovando un giusto equilibrio tra "costi e produttività", individuando la opportuna combinazione di competenze ottimale.

12. la rivoluzione digitale è necessaria alle piccole e medie imprese (d'ora in poi "P.M.I.") affinché possa generarsi nuovo flusso organizzato e strutturato di tutte le attività che consentono di istituzionalizzare il cambiamento come opportunità e non come rischio, nell'adeguare prodotti, servizi e processi organizzativi e produttivi alle esigenze dei mercati e dei clienti nell'economia globale: emergono nuovi modelli di digital transformation organizzativi che, rendendo obsoleto l'usuale approccio alla concezione del lavoro, impongono nuovi *modus operandi* basati sulle nuove tecnologie digitali (robot, data analytics, Internet of Things-IoT, cloud computing, ecc). Pertanto, l'applicazione

di novativi sistemi di gestione richiede di agire su strumenti (tecniche e metodi di supporto e sviluppo di best practices, per la condivisione delle competenze e delle informazioni, cosiddetto Know how sharing), organizzazione (attività, flussi informativi, ruoli, responsabilità), e persone (competenze, attitudini e profili necessari) che necessariamente devono essere sopportate da un forte cambiamento dei parametri su cui si basa la generazione del valore: anche focalizzati sulle competenze digitali 4.0, sebbene complementari ad altre capacità nel rinnovamento dei modelli di business e dei processi decisionali.

13. le P.M.I. devono considerare necessariamente la nuova «rappresentazione della competenza digitale 4.0» valore centrale nei processi di contrattazione a causa soprattutto della non uniformità dei modelli produttivi che emergono dalla digital transformation: quali nuovi orizzonti nei diritti contrattualmente definiti. La bilateralità offre strumenti affinché le Parti possano concordemente disciplinare nella contrattazione il rapporto di lavoro, la formazione e la prestazione lavorativa, elementi essenziali per valorizzare:

- le competenze digitali 4.0 nei diversi profili della forza lavoro skilled e unskilled, caratterizzante il variegato mercato del lavoro, sia a livello nazionale che nel territorio;
- specificare la natura dello «scatto di competenza», già introdotta nella CCNL, agganciata a una quota del salario



incentrata, domani, ad una contrattazione di secondo livello che i CCNL dovranno prevedere e che dovrà dispiegare l'effetto nelle sedi aziendali o territoriali: ridefinendo una contrattazione di tipo accrescitivo per obiettivi, ed eliminando le diverse storture legate agli obsoleti modelli di contrattazione centrati su parametri di produttività, qualità, efficacia, efficienza, e redditività d'impresa.

14. date le oggettive differenze tra i diversi settori negli emergenti modelli legati alla digital transformation, che in via trasversale, coinvolgono i diversi profili della forza lavoro (skilled e unskilled) e, potenzialmente, possono permettere un miglioramento delle condizioni di reddito, di sicurezza e qualità del lavoro: le Parti acclarano che obiettivo di ogni lavoratore non è quello di giungere ad una "contrattazione collettiva accrescitiva" incentrata su parametri atti a garantire la massima produttività, qualità, efficienza o efficacia alle imprese, ma di raggiungere competenze sufficienti a coprire i rischi insiti nell'obsolescenza delle skills per evitare la perdita del rapporto di lavoro e, pertanto, le e-skill sono la concreta e opportuna possibilità di cambiare mansione e di svolgere più compiti in modo autonomo: in sintesi, contribuiscono alla costruzione di valore sia per la produzione dell'impresa che per le competenze del lavoratore.

Assume rilievo fondamentale la natura dello "scatto di

competenza", principio unico e astratto che sostituisce quello della massima produttività del lavoratore, quindi, diviene essenziale la valutazione della configurazione di una pluralità di obiettivi formativi legati alle competenze che siano concreti e variabili, da specificare in base ai vincoli e alle scadenze temporali. Anche incoraggiando lo sviluppo dell'istruzione a distanza, secondo quanto previsto dall'art. 165 del Trattato.

15. Nell'attuale scenario economico, rilevano meno compiti e mansioni correlate al regime giuridico e alla relativa subordinazione tecnico-funzionale, quindi, è cruciale esprimere la formazione, lo sviluppo e la valorizzazione delle competenze con adeguati meccanismi di riconoscimento di quelli che le Parti hanno già definito "Scatto di competenze" tipicizzato nella Contrattazione Collettiva. Quindi, sistemi di classificazione e inquadramento dello scatto di competenza e relative declatorie, possono essere anche espresse con quello che il nostro sistema giuridico, riconosce già da tempo, in termini di Crediti Formativi Universitari (CFU), introdotti con Decreto 3 novembre 1999, n.509, e succ. mod. e integrazioni, e la legge 30 dicembre 2010, n. 240. Le parti riconoscono che è essenziale sostenere un adeguato riconoscimento dei C.F.U. e definire un moderno approccio alle relazioni industriali, con l'ausilio di una "best practices", che sappia riconoscere e contrattualizzare, anche in termini di misurazione e compensazione del valore delle competenze e degli obiettivi formativi conseguiti.



16. In tale contesto le Parti stanno svolgendo un' incisiva azione orientata alla definizione un nuovo modello di relazioni industriali che parta dalla consapevolezza che al centro del mercato del lavoro deve esserci **la persona** intesa come lavoratore altamente qualificato, multitasking, flessibile e in costante stato di transizione occupazionale, di ruolo e mansione. La fine di processi standardizzati della produzione e con essi del rapporto di lavoro subordinato imperniato attorno all'idea di luogo di lavoro, orario di lavoro e mansioni ripetitive, porta all'inevitabile conseguenza di ritenere superato anche il tradizionale modello di Contrattazione Collettiva Nazionale.

17. Da tempo il tema centrale della moderna contrattazione collettiva di "qualità" di CIFA e Confsal non è esclusivamente il salario, la regolamentazione delle dinamiche del rapporto di lavoro dipendente e la tutela del lavoratore in termini di stabilità occupazionale, ma l'attenzione è stata spostata anche su altri aspetti:

a) La rivisitazione delle declaratorie dei contratti collettivi con la definizione di nuove forme di classificazione del personale, frutto di un'attenta mappatura dei fabbisogni professionali richiesti dalle aziende e in linea con i titoli e le qualifiche riconosciute o certificate dal sistema di istruzione e formazione;

b) La flessibilità relativa agli orari e ai luoghi di lavoro;

- c) La formazione quale fattore imprescindibile che dovrà caratterizzare tutte le fasi del rapporto di lavoro, strumento di tutela del lavoratore, dal rischio di fuoriuscita dal mercato del lavoro ma soprattutto strumento di costante adeguamento delle competenze. In un mercato del lavoro nel quale si richiede un continuo adeguamento delle competenze in relazione ai mutevoli processi produttivi, si dovrà contrattare la formazione al pari della retribuzione e spesso anche a discapito di quest'ultima;
- d) Le politiche attive del lavoro che sappiano, anche indipendentemente dall'intervento pubblico, sostenere il lavoratore che sarà costantemente soggetto a continui processi di transizione occupazionale. Le elevate competenze e la dinamicità dei sistemi produttivi porteranno a continui mutamenti occupazionali e a costanti rischi di espulsione dal mercato del lavoro che dovranno essere sempre più brevi;
- e) Le politiche di welfare quale strumento di tutela sociale ma soprattutto quale strumento finalizzato al miglioramento delle condizioni di vita e lavoro;
- f) La valorizzazione del sistema duale di apprendimento quale strumento principe per la transizione dalla scuola al mondo del lavoro e l'acquisizione delle competenze richieste dal mercato del lavoro;



g) Modelli di gestione delle risorse umane meno conflittuali e finalizzati a favorire una maggiore partecipazione del lavoratore alla vita d'impresa.

TUTTO CIO' PREMESSO E RITENUTO

e con l'intesa che la fatta narrativa debba considerarsi parte integrante e sostanziale del dispositivo che segue le Parti, convengono quanto segue:

- Le Parti assumono il reciproco impegno di sostenere le piccole e piccolissime imprese e i rispettivi lavoratori in questa delicata fase di cambiamento dei sistemi produttivi attraverso la realizzazione di politiche orientate ad agevolare la comprensione dei nuovi fenomeni sociali ed economici e promuovendo la realizzazione di un nuovo modello di relazioni industriali capace di meglio rispondere alle nuove sfide del cambiamento;
- Le Parti rinnovano l'intenzione di proseguire nella definizione di accordi e contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali moderni e innovativi che, nel rispetto di specifici standard di "qualità", sappiano prendere le distanze da qualsiasi forma di contrattazione "pirata" e si affermino come valida alternativa al sistema contrattuale tradizionale, favorendo la progressiva l'affermazione di modelli di relazioni sindacali "positive" e capaci di interpretare l'attuale fase di cambiamento;
- Le Parti convengono che il proprio sistema bilaterale

assuma un ruolo centrale, non solo nel dare concreta attuazione ai contenuti della propria contrattazione di "qualità", ma soprattutto nel valorizzare, implementare, diffondere e rendere più efficace possibile la realizzazione di tale moderno sistema di relazioni industriali;

- Le Parti convengono sulla necessità di avviare specifiche azioni rivolte alle piccole e piccolissime imprese instaurando un rapporto positivo con il mondo delle professioni tecniche che quotidianamente le assistono e le supportano nella comprensione dei fenomeni sociali ed economici e nell'applicazione della normativa vigente, affinché questi possano al meglio veicolare le azioni positive messe in campo dalle parti sociali nell'attuale fase di cambiamento che interessa il mondo del lavoro e della produzione.

- A tal fine, le Parti affidano al Fondo Interprofessionale per la formazione continua, Fonarcom, con il supporto dell'Ente Bilaterale Epar, la definizione di azioni orientate al finanziamento di percorsi di alta formazione e master sulle tematiche oggetto del presente accordo (nuovi modelli di relazioni industriali, Politiche attive, Welfare, innovazione tecnologica e mercato del lavoro, etc) che vedano come destinatari i dipendenti delle PMI e i dipendenti degli studi professionali aderenti al sistema bilaterale Fonarcom, con la specifica finalità di formare le aziende, i loro professionisti di riferimento e i dirigenti di Cifa e Confsal, alle nuove



logiche di cambiamento del lavoro, promuovere il nuovo modello di relazioni sindacali di Cifa e Confsal e favorire la diffusione della cultura della formazione continua quale strumento privilegiato per affrontare le nuove sfide dell'economia e del lavoro. Obiettivo prioritario è la definizione di azioni formative massive volte alla comprensione del cambiamento in atto, all'alfabetizzazione digitale, alla manutenzione delle competenze ed acquisizione di nuove, necessarie a tenere alto il livello di occupabilità e ad accompagnare le persone alla transizione verso nuove mete lavorative

Per perseguire tali finalità, Fonarcom attiverà tutte le interlocuzioni necessarie con gli stakeholder di riferimento: imprese, scuole, università, ordini professionali e qualsiasi altro soggetto reputato utile al perseguimento del fine.

- Entro un anno dalla sottoscrizione del presente Accordo ciascuna delle parti potrà chiedere un incontro per la verifica dello stato di attuazione dello stesso.

Addi 15 Luglio 2019 in Roma

C.I.F.A.



CONF.S.A.L

