

PROTOCOLLO D'INTESA

Finalità e contenuti

Il giorno 24 giugno 2025 si sono incontrati in Roma le Associazioni:

AIFOS, ASSOESERCENTI, CONFIMPRESE ITALIA, ITALPMI, UCI, UNCI, VALITALIA PMI e FESICA per definire linee d'azione e obiettivi comuni e condivisi.

PREMESSO CHE

- Le Parti in linea con i principi Costituzionali a fondamento della parola “lavoro”, che *“non è fine in sé o un mero strumento di guadagno, ma mezzo di affermazione della personalità del singolo, garanzia di sviluppo delle capacità umane e del loro impiego”*, intendono delineare dei percorsi al fine di dare un sostegno concreto al mondo del lavoro.
- Le Parti si impegnano a promuovere il superamento della dualità fra associazioni datoriali e sindacali in un quadro di relazioni che favorisca il diritto al lavoro, creando una occupazione qualificata che consenta al singolo di affermare le proprie capacità e conseguentemente di migliorare la competitività delle imprese, adempiendo così al dovere di contribuire al progresso materiale e spirituale della società, per il quale il lavoro è indispensabile.

CONCORDANO

di formare l'**Organizzazione Bilaterale Italiana – “OB ITALIA”** per attuare gli strumenti previsti nel presente documento e rappresentare presso le Istituzioni e gli Enti Pubblici le proprie istanze, inteso che l'Organizzazione sarà regolamentata da accordi fra le parti.

Le Parti concordano nel delineare una contrattazione collettiva volta a sostenere tanto le attività degli imprenditori quanto quelle dei lavoratori attraverso peculiarità che, per soddisfare l'interesse collettivo di disporre di una pluralità di strumenti, è necessario siano resi disponibili, anche attraverso interventi legislativi o istituzionali, da tutti ed a tutti gli attori del mondo del lavoro, come forma di adesione e nel rispetto dell'autonomia imprenditoriale, libertà sindacale e giusta retribuzione.

A base delle relazioni le Parti si impegnano a favorire lo sviluppo e la realizzazione di interessi distinti ma pariteticamente gestiti su temi legati alla retribuzione, al welfare contrattuale, al sostegno delle attività imprenditoriali, alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, al sostegno del reddito dei lavoratori, all'assistenza sanitaria dei datori di lavoro e dei lavoratori, alla gestione proattiva del mercato del lavoro.

MODELLO DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

La contrattazione collettiva è ritenuta un complesso apparato negoziale che comporta la condivisione di strategie ed obiettivi, non solo di natura retributiva che deve essere incentrata sulla migliore leggibilità e comprensibilità da parte dei soggetti interessati e sulla compartecipazione del datore di lavoro e dei lavoratori alla vita aziendale con un deciso orientamento alla contrattazione decentrata.



A tal fine la contrattazione collettiva può essere articolata su due livelli, dove il primo ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori ovunque impiegati sul territorio nazionale ed il secondo può essere attuativo ed integrativo, cui è demandato di provvedere alla finalità di impianti retributivi più avanzati, performanti e adeguati alla realtà territoriale/aziendale.

Il superamento della contrapposizione tra le parti permette la sinergia delle volontà e il rispetto reciproco. Gli aspetti distintivi del pensiero e delle attività sindacali sono chiaramente illustrati negli articoli che trattano non solo dei rapporti sindacali, ma anche delle principali questioni della vita lavorativa.

Tale orientamento offre la possibilità di confrontarsi sugli indicatori economico-sociali dell'azienda per giungere ad un accordo che contempli sia la produttività delle imprese, anche favorendo le diverse transizioni in atto, in termini di qualità, redditività, competitività ed efficienza, che la necessaria valorizzazione del lavoratore attraverso la partecipazione, la formazione continua e qualificante, tenendo conto della percezione dei rischi per la salute e la sicurezza, inclusi i fattori psicosociali e di organizzazione del lavoro nonché della giusta retribuzione per competenza, produttività e qualifica.

La contrattazione offre vari strumenti di bilanciamento vita-lavoro come l'orario di lavoro flessibile per permettere ai dipendenti di organizzare la vita familiare, l'utilizzo del lavoro agile regolamentato, e la possibilità della banca ore solidale.

Altresì la contrattazione contiene l'inserimento di una normativa specifica e di figure specializzate, con il preciso scopo di controllare, gestire e verificare l'implementazione e l'uso dell'intelligenza artificiale nel pieno rispetto dei lavoratori.

L'implementazione delle politiche attive per il lavoro si basa sulla consapevolezza che il mercato del lavoro è dinamico e che l'incontro tra domanda e offerta rappresenta un nodo cruciale. I nostri Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) prevedono lo strumento specifico del "preavviso attivo" che, se adeguatamente attivato, promuove una maggiore fluidità tra chi cerca e chi offre lavoro attraverso la condotta collaborativa fra datore di lavoro, lavoratori e Parti Sociali attraverso la bilateralità.

RAPPRESENTANZA, INFORMAZIONE, CONSULTAZIONE E PARTECIPAZIONE

Il modello contrattuale è da sempre fondato sui principi di informazione, partecipazione e consultazione che garantisce una rappresentanza adeguata dei lavoratori e assicura una distribuzione equa dei benefici derivanti dalle opportunità previste dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva. In questo contesto, nella contrattazione collettiva si applica l'estensione delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA), costituite ai sensi dell'art. 19 della Legge n°300/70, nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di 5 dipendenti ed è prevista la Rappresentanza Sindacale Territoriale (RST) con competenza alla contrattazione nelle Imprese prive di RSA.

Informazione, consultazione e partecipazione si concretizzano nell'estensione contrattuale a tutte le imprese del quadro generale già istituito dal D.lgs. 25/2007 e ss.mm.ii., e nella condivisione di informazioni, dati e accordi tra Rappresentanze Sindacali Aziendali, Territoriali e Imprese, coinvolgendo gli Enti bilaterali per valutare la congruità degli accordi sottoscritti rispetto agli intenti delle Parti Sociali che riguardano anche l'estensione della collaborazione efficace fra datori di lavoro e lavoratori a livello organizzativo e gestionale fino ad arrivare a quello economico e finanziario.



Al fine di ampliare la fattiva collaborazione, diffondere la cultura della partecipazione e favorire la pratica attuazione delle misure di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori, le Parti hanno previsto l'introduzione contrattuale di un Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale, anche in presenza del RLS, al sistema di valutazione e prevenzione dei rischi dell'ambiente di lavoro.

SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Le Parti intendono diffondere la cultura di prevenzione e protezione tramite strumenti che permettano la pratica attuazione delle misure di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori attraverso la contrattazione collettiva e gli strumenti bilaterali.

Le Parti, quindi, concordando anche sulla necessità di attuare interventi per il miglioramento delle condizioni di sicurezza ed igiene nei luoghi di lavoro, in aggiunta rispetto a quelli minimi previsti dalla legge e la previsione di strumenti, anche digitali, attraverso i quali sia fruibile per i lavoratori l'accesso ai manuali di sicurezza ed alla consultazione/formazione riguardo i rischi specifici, rendendo possibile la verifica dello stato di formazione di ogni dipendente, permettendo così di tracciare e certificare sia la vigilanza operativa sia l'alta vigilanza.

AIFOS ASSOESERCENTI CONFIMPRESE ITALIA
ITALPMI UCI UNCL
FESICA VALITALIA PMI
Benefforioni