

**ACCORDO INTERCONFEDERALE
SULLE LINEE GUIDA PER LA RIFORMA DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI**

tra
A.G.C.I., CONFCOOPERATIVE, LEGACOOP
e
C.G.I.L., C.I.S.L., U.I.L.

Premessa

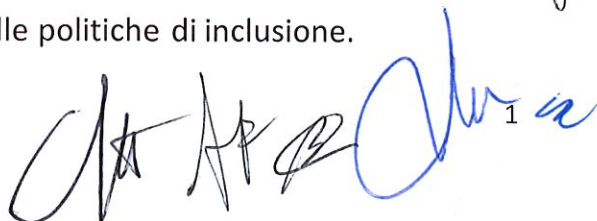
A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. con il presente Accordo intendono rilanciare e rafforzare il sistema di relazioni sindacali per tradurre la ripresa in crescita economica.

Al nostro Paese servono, infatti, investimenti in infrastrutture, ricerca e sviluppo per un significativo aumento della competitività e della produttività accompagnata da una crescita dei salari.

In questa prospettiva un aumento dell'occupazione stabile e qualificata, che includa il mezzogiorno e la realizzazione di forme di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori costituiscono un obiettivo comune da perseguire.

Lo sviluppo di un sistema di imprese capace di affrontare con successo le sempre più complesse sfide competitive rappresenta quindi una condizione fondamentale per il benessere futuro dell'Italia un obiettivo comune delle parti contestualmente al riconoscimento del ruolo del lavoro. Le relazioni industriali devono svolgere un ruolo primario in questa direzione, e ciò ancor di più di fronte ai grandi temi che la 4° rivoluzione industriale in corso sta ponendo anche al nostro sistema sociale e produttivo.

In tale contesto è convinzione comune che l'impresa cooperativa, che tradizionalmente nasce dal lavoro e cresce con il lavoro, possieda i caratteri identitari per assicurare buona e stabile occupazione, sviluppare le istanze di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori nell'impresa e di autogestione, concorrere nel processo di coesione sociale e nella promozione delle politiche di inclusione.



Dieci anni di crisi a livello globale hanno determinato per il nostro paese perdita di occupazione e capacità produttiva, mentre solo negli ultimi mesi si è ricostituita una base occupazionale a livello pre-crisi peraltro con importanti eccezioni ed anomalie.

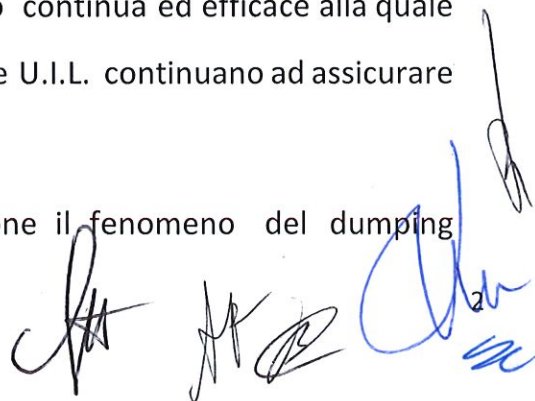
La cooperazione, in questo complesso quadro, ha contribuito in maniera importante alla difesa dell'occupazione; di particolare rilievo va segnalato lo specifico ruolo, tuttora in ulteriore sviluppo, nel promuovere numerose e diffuse esperienze di workers buyout, che costituiscono una specificità del nostro Paese presa a riferimento in Europa e in altri Paesi.

Il workers buyout (WBO) si è dimostrato strumento utile non solo per la salvaguardia dell'occupazione; in taluni casi attraverso il WBO la cooperazione è stata in grado di fornire una risposta all'esigenza di intergenerazionalità dell'impresa tradizionale che nel tempo non è stata in grado di costruire un proprio percorso di rinnovamento, preservando professionalità ed aumentando la partecipazione anche strategica delle lavoratrici e dei lavoratori.

Al fine di contribuire ad una maggiore diffusione della conoscenza di questo nuovo strumento e contribuire alla promozione di una sana forma di autoimprenditorialità, che preserva e nel tempo genera occupazione, A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. convengono opportuno sviluppare percorsi comuni per approfondire un esame congiunto delle iniziative da intraprendere e individuare sedi opportune nelle quali assicurare dialogo e collaborazione nel promuovere ed assistere le occasioni di WBO.

E' comune impegno tra le Organizzazioni firmatarie proseguire con la massima convinzione la lotta contro la falsa cooperazione. La negazione dei valori cooperativi posta in atto in quelle cooperative e il dumping sociale che determinano richiedono da parte delle Istituzioni preposte un'azione di contrasto continua ed efficace alla quale A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. continuano ad assicurare la piena collaborazione.

D'altra parte va anche affrontato con convinzione il fenomeno del dumping



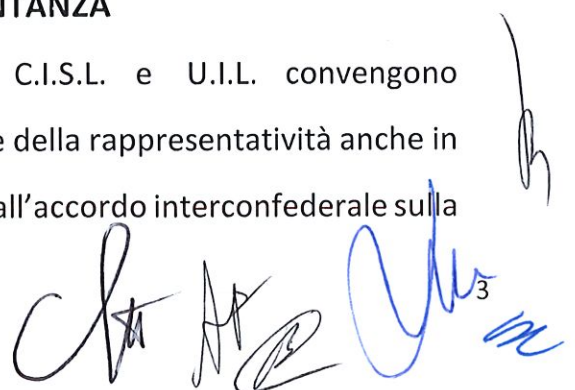
contrattuale posto in essere da associazioni di scarsa rappresentatività; è, quindi, necessario che anche sul piano legislativo e normativo sia consolidato il requisito, ai fini contributivi e nelle prestazioni con la pubblica amministrazione e nel settore privato, del rispetto dei trattamenti dei contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali di settore comparativamente più rappresentative.

Su tali presupposti A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. intendono consolidare il proprio sistema di relazioni sindacali e contrattuali, peraltro già da tempo ricco ed articolato: fin dal Protocollo di Relazioni Industriali del 5 aprile 1990 le Parti individuarono un impianto di regole per la propria contrattazione collettiva, anticipatorie del successivo protocollo generale in materia; ne è seguita una progressiva crescita del numero dei CCNL, fino ai 20 attuali, nonché una significativa diffusione della contrattazione di 2° livello, che sarà oggetto di monitoraggio e approfondimento fra A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L..

La contrattazione collettiva deve mantenere un ruolo di primario rilievo nella regolamentazione dei trattamenti delle lavoratrici e dei lavoratori e nella conseguente regolazione dei mercati salvaguardando una sana concorrenza tra le imprese. Se caratterizzata da certezza di regole condivise, da comune approccio collaborativo, dalla valorizzazione del ruolo del lavoro, anche promuovendo le possibilità di espressione della professionalità e dell'inventiva delle lavoratrici e dei lavoratori e riconoscendone, quindi, l'apporto dato ai risultati aziendali, può concretamente essere elemento di successo dell'impresa nonché di crescita solida e generale.

COOPERAZIONE E MISURAZIONE DELLA RAPPRESENTANZA

A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. convengono sull'opportunità di individuare criteri per la misurazione della rappresentatività anche in ambito datoriale che possano essere inseriti in allegato all'accordo interconfederale sulla



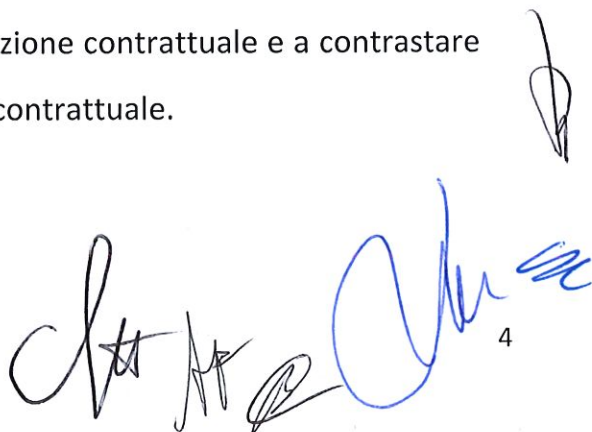
rappresentatività siglato tra A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. il 28 luglio 2015. In questo quadro di riferimento viene considerata l'adozione di criteri che caratterizzano la tipologia dell'impresa cooperativa, la sua natura giuridica e la sua connotazione mutualistica.

A tal fine si conviene, quindi, sull'opportunità di assumere la tipologia d'impresa come ambito principale di esercizio della misurazione della rappresentatività delle associazioni di rappresentanza delle imprese cooperative, qualificando la stessa all'interno di realtà plurali nelle quali la cooperazione è cofirmataria di altri ccnl.

L'individuazione di criteri di misurazione della rappresentatività delle parti sociali rimane, dunque, un'esigenza che andrebbe soddisfatta anche sul piano normativo e regolatorio, recependo quanto già fatto in sede pattizia dalle organizzazioni firmatarie. E' comune convinzione che realizzare un chiaro e riconosciuto quadro di rappresentatività delle parti sociali sia utile all'efficacia della stessa loro azione di rappresentanza, nonché al consolidamento delle occasioni di confronto istituzionale. In quest'ottica, il CNEL può essere il soggetto istituzionale che sostiene le parti sociali in questo percorso.

A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. nel confermare i contenuti dell'accordo sul Sistema di Relazioni Industriali del 5 aprile 1990 basato sul reciproco riconoscimento ed il relativo ruolo contrattuale delle parti firmatarie, si impegnano a dare sollecita attuazione all'accordo sulla rappresentanza del 28 luglio 2015 attraverso la predisposizione di tutti gli atti applicativi necessari e avviando una fattiva collaborazione con gli uffici ministeriali territoriali.

La definizione di regole certe per la misurazione della rappresentatività delle parti sociali comparativamente più rappresentative deve portare, anche nel mondo della cooperazione, ad invertire la tendenza della proliferazione contrattuale e a contrastare le sempre più insidiose e dannose forme di dumping contrattuale.



4

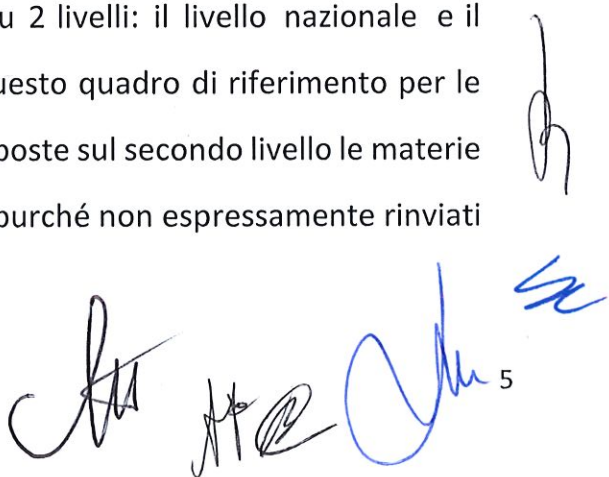
GLI ASSETTI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA COOPERATIVA

Lo sviluppo e l'efficacia della contrattazione collettiva cooperativa, come ricordato in premessa, strutturato su due livelli va realizzato sia al livello nazionale che a quello territoriale o aziendale secondo quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 28 luglio 2015. A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. pertanto si impegnano a fare una verifica nei vari settori con significativa presenza cooperativa che ancora non risultino coperti da tale contrattazione, nel comune impegno di realizzare gli obiettivi enunciati in premessa al fine di cogliere le specificità cooperative ed evitare di causare condizioni di svantaggio competitivo per le imprese cooperative. In questo ambito A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. ritengono fondamentale e strategico, per rafforzare le relazioni industriali a tutti i livelli, porre l'accento sull'importanza del processo di rinnovo dei CCNL che storicamente hanno costituito un asse importante di regolamentazione negoziale in settori strategici del sistema economico del nostro paese, auspicando rapide evoluzioni in tal senso in un'ottica di maggiore stabilità sociale e reciproca soddisfazione.

Nell'aggiornare gli assetti della propria contrattazione collettiva le associazioni firmatarie condividono l'obiettivo di coniugare soluzioni efficaci per contribuire alla crescita della produttività con la definizione di trattamenti del lavoro, normativi e retributivi, che prevedano congrue tutele generali e riescano a concretizzare una crescita dei salari.

La contrattazione collettiva dovrà contribuire a determinare le condizioni per migliorare il valore reale dei trattamenti economici favorendo la crescita del valore del lavoro, del valore aggiunto e dei risultati aziendali.

La contrattazione collettiva si svilupperà, quindi, su 2 livelli: il livello nazionale e il secondo livello in sede aziendale o territoriale. In questo quadro di riferimento per le rispettive associazioni di categoria, non saranno riproposte sul secondo livello le materie che hanno già ottenuto soluzioni negoziali nei CCNL, purché non espressamente rinviati al livello integrativo.



5

I contratti collettivi nazionali di lavoro della cooperazione avranno, di norma, durata quadriennale e assicureranno a tutti i lavoratori del rispettivo ambito applicativo dinamiche dei trattamenti economici e normativi validi su tutto il territorio nazionale.

Il trattamento economico complessivo sarà costituito dai minimi tabellari e da tutti quei trattamenti economici nei quali, limitatamente a questi fini, sono da ricomprendere fra gli altri anche le eventuali forme di welfare che il contratto collettivo nazionale di categoria qualificherà come "comuni a tutti i lavoratori del settore", a prescindere dal livello di contrattazione a cui il medesimo contratto collettivo nazionale di categoria ne affiderà la disciplina. Il contratto collettivo nazionale di categoria avrà cura di evidenziare in modo chiaro la durata e la causa di tali trattamenti economici e il livello di contrattazione a cui vengono affidati, dovendosi comunque disciplinare per i medesimi trattamenti gli eventuali effetti economici di sommatoria fra il primo e il secondo livello di contrattazione collettiva.

La variazione dei minimi tabellari avverrà secondo le regole condivise, per norma o prassi, nei singoli CCNL, in funzione degli scostamenti registrati nel tempo dall'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i paesi membri della Comunità europea, depurato della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati come calcolato dall'ISTAT. Il contratto collettivo nazionale di categoria, in ragione dei processi di trasformazione e o di innovazione organizzativa, potrà modificare i valori minimi tabellari.

Il contratto collettivo nazionale conterrà le normative fondamentali di tutela delle condizioni di lavoro e indicherà le competenze della contrattazione collettiva di secondo livello. A tale livello andrà particolarmente demandato, attraverso un regolato trasferimento di competenze da parte del CCNL la gestione relativa alle materie inerenti all'organizzazione del lavoro, al fine di cogliere meglio le esigenze produttive, sviluppare i processi di qualificazione del lavoro, promuovere maggiore adattabilità alle innovazioni produttive e gestire situazioni di riorganizzazione e di crisi.



6

Il secondo livello, di vigenza intermedia a quella del contratto nazionale, si svolgerà in sede aziendale o territoriale secondo quanto previsto dal contratto nazionale. A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. ribadiscono l'obiettivo di sostenere e ampliare, in un'ottica virtuosa e dal punto di vista qualitativo e quantitativo, la contrattazione di secondo livello quale ambito sia di valorizzazione del lavoro sia di incremento della competitività delle imprese.

Al secondo livello la contrattazione economica avverrà tramite premi di ammontare variabile strettamente correlati a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, in sintonia con le vigenti normative di incentivazione fiscale applicabili. In questo ambito, andrà valorizzata la contrattazione territoriale come sede nella quale definire obiettivi e premi variabili da verificare successivamente in relazione alle corrispondenti risultanze aziendali in modo da conseguire, laddove possibile, una più estesa realizzazione delle opportunità legate alla detassazione di tali premi. Allo stesso secondo livello, potranno essere attivati strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi.

I contratti collettivi di secondo livello possono pertanto definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro.

Ove tali specifiche intese modificative non siano previste ed in attesa che i rinnovi definiscano la materia nel contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'azienda, i contratti collettivi di secondo livello, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale delle imprese, possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro se:



7

- a) conclusi con le rappresentanze sindacali operanti in azienda e d'intesa con le organizzazioni sindacali territoriali di categoria espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale;
- b) conclusi con le organizzazioni sindacali territoriali di categoria espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale. Tali intese non produrranno altresì effetti per le imprese dove siano presenti rappresentanti sindacali in azienda.

A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. condividono l'obiettivo di realizzare fin già dai prossimi rinnovi contrattuali un incisivo processo di semplificazione dei testi dei contratti collettivi di lavoro al fine di facilitarne la generale comprensione ed applicazione. A tale fine si impegnano, attraverso le proprie categorie, a procedere, a un'individuazione tra le norme contrattuali e quelle previste in sede legislativa laddove riprodotte nel contesto contrattuale. A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. infine confermano la volontà di promuovere una fattiva gestione contrattuale dei rimandi che la normativa affida alla contrattazione collettiva.

PARTECIPAZIONE

"L'economia della partecipazione", quale sistema economico e sociale fondato sul coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori alle decisioni dell'impresa, è la soluzione che concilia la solidarietà tipica del modello sociale europeo con l'efficienza richiesta dal mercato globale. Inoltre, l'economia della partecipazione presuppone e determina, al tempo stesso, un modello d'impresa e un sistema di Relazioni Industriali sempre più attenti al valore delle persone e del lavoro quali soggetti attivi dello sviluppo dell'impresa finalizzato alla diffusione del benessere di tutti coloro che concorrono alla crescita positiva delle aziende.

In questo senso, alla luce delle grandi trasformazioni in atto nel sistema sociale e



produttivo italiano, A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. considerano fondamentale il tema della partecipazione organizzativa delle lavoratrici e dei lavoratori sia sui processi interni sia sulle linee strategiche delle imprese.

Tutto questo, affiancato ad un investimento nelle stesse Relazioni Industriali dove, sia a livello nazionale sia territoriale, i lavoratori ed i loro rappresentanti siano resi partecipi di tutte le questioni incidenti sulla situazione complessiva dei settori al fine di individuare, con il massimo anticipo possibile, le occasioni di sviluppo e di realizzare le condizioni per favorirlo, nonché di individuare i punti di debolezza per verificarne le possibilità di superamento.

In questo quadro generale, la tipicità del modello cooperativo, all'interno del quale i lavoratori soci oltre che partecipare al capitale sociale della cooperativa sono anche titolari dei diritti associativi, è una delle peculiarità più preziose della cooperazione e punto di sintesi tra lavoro, partecipazione e mercato. Questa caratteristica deve essere tutelata e rinnovata in tutti i settori della cooperazione dove il rapporto mutualistico assume questi connotati, anche al fine di tutelare dall'abuso del modello secondo quanto già condiviso da A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. con il Protocollo del 2007.

La cooperazione, per sua natura, rappresenta nel nostro Paese la forma di impresa che più si presta, per le sue caratteristiche di mutualità, all'attivazione di modelli partecipativi. In quest'ottica A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. si impegnano ad attivare percorsi e procedure per l'attuazione e la diffusione, nei diversi settori, della partecipazione organizzativa, ritenuta strumento in grado di elevare la qualità del lavoro, la produttività, e per suo tramite, la competitività delle imprese cooperative.

A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. concordano di costituire una apposita sede congiunta (l'Osservatorio), anche con il coinvolgimento delle Categorie, in cui valorizzare e promuovere le pratiche virtuose di partecipazione



organizzativa e strategica attuate nelle imprese cooperative, anche per una loro successiva valorizzazione in sede di contrattazione nazionale.

Inoltre, esse si attiveranno per conoscere e valorizzare le esperienze nate nel contesto della Legge Marcora, a partire da quelle del working buyout sino alle nuove possibilità previste della legislazione in materia di start-up, passaggi generazionali di impresa, formazione manageriale, aziende confiscate.

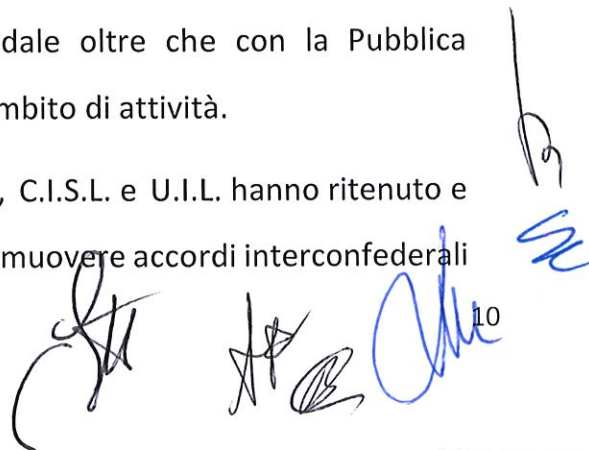
WELFARE CONTRATTUALE

A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. ritengono necessario avviare un percorso di verifica finalizzato ad incidere sulle forme di welfare integrativo, previste negli accordi, di primo e secondo livello, al fine di promuovere quelle che favoriscano il benessere delle persone che lavorano migliorando, al contempo, la produttività e le condizioni di lavoro.

Il Welfare contrattuale, infatti, deve continuare a svolgere la sua funzione integrativa e mai sostitutiva di quello pubblico, che deve mantenere il suo carattere universale, realizzando un miglioramento delle possibilità di benessere e cura delle persone e di conciliazione dei loro tempi di vita e di lavoro.

Il sistema cooperativo è portatore di grande esperienza in tutte le attività di welfare e di *people care*. Il benessere collettivo, anche inteso come persone, famiglie, comunità, è uno dei fattori di sviluppo e di impegno di molti settori della cooperazione che, integrando il welfare pubblico, ha permesso di ampliare qualitativamente la protezione delle lavoratrici e dei lavoratori. In quest'ottica possono essere avviate, anche attraverso l'utilizzo degli enti bilaterali del settore, strategie e convezioni con soggetti propri del mondo cooperativo a carattere mutualistico e solidale oltre che con la Pubblica Amministrazione, volti a facilitare e a migliorare tale ambito di attività.

Inoltre A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. hanno ritenuto e ritengono ancor di più oggi necessario sviluppare e promuovere accordi interconfederali



che individuino alcune materie di interesse generale, quali, a titolo di esempio, l'assistenza sanitaria integrativa e la previdenza complementare cooperativa.

In questo ambito, A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. ritengono opportuno promuovere un sistema di governance condivisa capace di ben interpretare e realizzare gli obiettivi su esposti, sia in termini di efficienza che di competenza e professionalità.

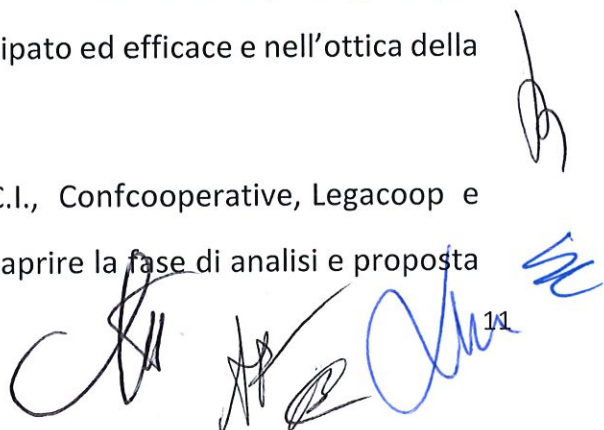
Ed è proprio in questa direzione oltre che per realizzare un welfare che vada sempre più verso la copertura di un bisogno crescente di protezione sociale, ed in funzione di un miglior funzionamento degli strumenti che A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L., hanno avviato il processo di fusione dei fondi cooperativi di previdenza complementare, dando vita al fondo unico Previdenza Cooperativa, impegnandosi ad aumentare il livello di diffusione della consapevolezza e della conoscenza, nei lavoratori e nelle imprese, delle opportunità derivanti dall'utilizzo di questo strumento.

A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. si impegnano a favorire il giusto equilibrio tra salario e prestazioni di welfare, attraverso lo strumento della contrattazione collettiva di primo e secondo livello quale luogo di confronto in fase negoziale e cornice di regolamentazione dei contenuti.

SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Assicurare la salute e la sicurezza in tutti i posti di lavoro che fanno parte del sistema della cooperazione italiana resta per A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. un obiettivo prioritario, e costituisce parimenti un ambito privilegiato per sviluppare un sistema di relazioni responsabile, partecipato ed efficace e nell'ottica della prevenzione.

A dieci anni dall'approvazione del D.Lgs. 81/08, A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. condividono l'opportunità di aprire la fase di analisi e proposta



per rendere più efficace il quadro normativo soprattutto in relazione ai diversi sistemi ed organizzazioni aziendali; ciò al fine della costruzione di una autentica cultura della sicurezza che metta al centro la persona, privilegi la prevenzione, assicuri il diritto alla formazione e ne innalzi la qualità, valorizzando il costituendo sistema della pariteticità in ambito cooperativo e che realizzi la collaborazione fruttuosa fra gli attori aziendali.

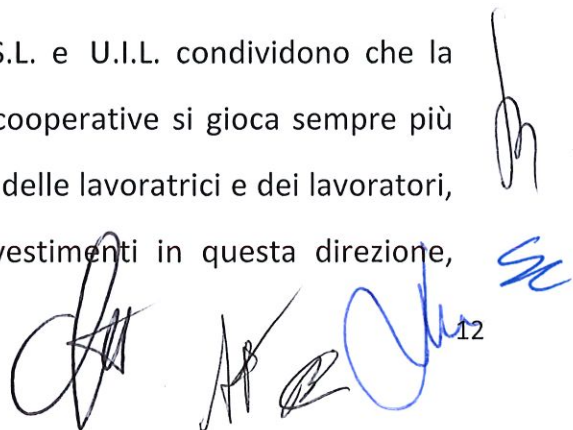
In quest'ottica A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. ritengono necessario avviare il confronto negoziale interconfederale per l'applicazione del TU su SSL, costruendo inoltre un sistema solido di rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori a livello aziendale e territoriale per favorire-attraverso la partecipazione- la realizzazione e l'ampliamento dell'insieme dei diritti e delle tutele in materia.

A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. condividono inoltre, per il perseguimento degli obiettivi, di dare avvio ad una interlocuzione strutturata con l'INAIL - sia in quanto tali che insieme come sistema paritetico ex art.51/81- costruendo e valorizzando ogni possibile sinergia e collaborazione per le imprese cooperative e a favore dei loro addetti e relative organizzazioni di rappresentanza.

Questa interlocuzione dovrà affrontare ogni aspetto della prevenzione, a partire dagli investimenti, dalla ricerca, dalla formazione. A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. ritengono opportuno, infatti, dare sempre maggiore efficacia e sistematicità a queste funzioni svolte dall'Istituto, perché possono certo rappresentare un punto di riferimento importante nella progettazione delle azioni da mettere in campo.

SVILUPPO DELLA FORMAZIONE CONTINUA

A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. condividono che la competitività del sistema produttivo e delle imprese cooperative si gioca sempre più sulla base del patrimonio di conoscenze e competenze delle lavoratrici e dei lavoratori, e che il nostro Paese ha bisogno di elevare gli investimenti in questa direzione,



12

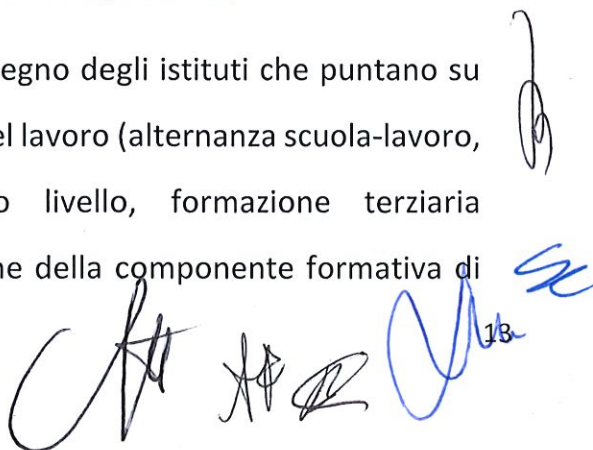
sostenendo maggiormente le azioni delle imprese che investono in formazione e promuovendo il diritto soggettivo di tutti i lavoratori a beneficiare di programmi sempre più inclusivi e decisivi per il loro apprendimento che va riconosciuto in modo spendibile.

A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. ritengono importante in questo quadro potenziare gli strumenti per la certificazione delle competenze acquisite anche attraverso la definizione di un efficace sistema nazionale di certificazione, anche in forma digitale.

A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. riconoscono nel fondo interprofessionale cooperativo uno degli strumenti validi per promuovere la formazione continua anche al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale definiti nel presente accordo e nei contratti collettivi di settore stipulati.

A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. pertanto condividono i seguenti principi, da sviluppare nella contrattazione di categoria e decentrata:

- La necessità di definire azioni, programmi e misure che estendano il numero di lavoratori periodicamente coinvolti in attività di formazione e di potenziamento delle competenze che facilitino la diffusione di una formazione come investimento per le imprese e per tutte le lavoratrici e lavoratori.
- L'impegno ad orientare il Fondo Foncoop, affinché esso massimizzi un'offerta formativa essenzialmente incentrata sulla creazione e l'innalzamento delle competenze necessarie in considerazione delle richieste che i processi produttivi ed organizzativi stanno ponendo, con particolare attenzione ai lavoratori con le qualifiche più basse, e con l'obiettivo di consentire coerenza tra lo sviluppo delle competenze ed alti livelli di competitività;
- La definizione di politiche contrattuali a sostegno degli istituti che puntano su un più diretto rapporto tra scuola e mondo del lavoro (alternanza scuola-lavoro, apprendistato duale di primo e terzo livello, formazione terziaria professionalizzante, ITS) e sulla valorizzazione della componente formativa di



13

tali esperienze;

- Orientare l'utilizzo dell'istituto contrattuale delle 150 ore, che dovrebbe prevedere percorsi per l'acquisizione e l'elevazione delle conoscenze e delle competenze, verso lo sviluppo di abilità informatico-digitali e linguistiche, anche correlate a processi di innovazione.

Roma, 12 dicembre 2018

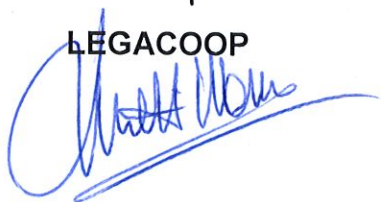
A.G.C.I.



A stylized signature in black ink, consisting of a horizontal line followed by a series of loops and a final flourish.

CONFCOOPERATIVE

LEGACOOP



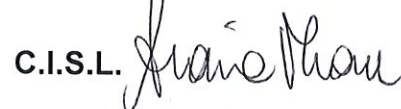
A stylized signature in blue ink, featuring a large initial 'L' followed by several loops and a long horizontal stroke.

C.G.I.L.



A stylized signature in blue ink, starting with a large 'S' and followed by several loops.

C.I.S.L.



A stylized signature in black ink, starting with a large 'F' and followed by several loops.

U.I.L.



A stylized signature in black ink, starting with a large 'B' and followed by several loops.