IPOTESI DI ACCORDO INTERCONFEDERALE · 12 NOVEMBRE 2026 · SINTESI

Accordo quadro sulla rappresentanza, gli assetti contrattuali, i salari e i contenuti della contrattazione collettiva

Premesse: i punti chiave

- **Obiettivo** – individuare i contratti collettivi di riferimento, firmati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale, sulla base **esclusiva** del settore di attività (es. metalmeccanico, chimico) e natura giuridica d'impresa (artigiane, cooperative, altre imprese).
- **Regole comuni, poi accordi di ambito** – l'accordo fissa regole generali e comuni con parti immediatamente attuative; seguiranno accordi interconfederali di ambito per le peculiarità dei singoli settori.
- **Integra i precedenti accordi interconfederali** – introduce criteri generali per la contrattazione collettiva di qualità, rende comuni i criteri di rappresentanza, estende l'elezione delle rappresentanze, la validazione democratica di piattaforme e accordi con **voto certificato** delle lavoratrici e dei lavoratori e l'**efficacia generale** dei contratti.
- **Dalle RSA alle RSU, superato il veto** – non serve più la decisione congiunta di CGIL, CISL e UIL: il passaggio alla RSU si attua se lo decidono le organizzazioni che rappresentano il 50%+1 nel settore a livello nazionale o può essere richiesto dal 30%+1 delle lavoratrici e dei lavoratori dell'impresa o unità produttiva.
- **Democrazia** – voto certificato su piattaforme e accordi.
- **Contratto di riferimento e agevolazioni** – il contratto di riferimento determina il "salario giusto" (art. 7, d.l. 30 aprile 2026, n. 62, conv. dalla l. 25 giugno 2026, n. 112); applicarlo integralmente è condizione per tutte le agevolazioni fiscali e contributive (art. 1, c. 1175, l. 296/2006).
- **Criteri certi di rappresentatività ed estensione delle RSU** – per sindacati e associazioni datoriali.
- **Perimetri** – competenza esclusiva della contrattazione: campo di applicazione per attività prevalente e codici ATECO, tenendo conto degli ambiti storici; deposito del CCNL all'Archivio nazionale dei contratti del CNEL.
- **Accordo aperto** – possono aderire le organizzazioni datoriali e sindacali che ne condividono le finalità e ne accettano integralmente i contenuti.

1. Rappresentanza

1.1 Rappresentanza datoriale

Si misura combinando criteri **qualitativi** (valutati per singola organizzazione) e un criterio **quantitativo**.

Criteri qualitativi	Criterio quantitativo
▪ **Storicità**: presenza prolungata e continuativa nelle relazioni industriali, indice di stabilità e affidabilità negoziale. ▪ **Dimensione europea**: adesione a organizzazioni europee partner del dialogo sociale europeo o parti nei lavori del CESE. ▪ **Welfare contrattuale**: istituti integrativi del welfare pubblico, per la generalità dei dipendenti e con valore economico (previdenza complementare, sanità integrativa, fondi per la formazione e di sostegno al reddito).	**Numero di lavoratrici e lavoratori a cui il contratto è applicato**: unico criterio oggettivo e universale per la rappresentanza datoriale, su base ATECO, distinguendo solo per settore e natura giuridica; dati INPS (flusso UNIEMENS) rilevati dal CNEL. Confronti interconfederali potranno valutare se acquisire anche i dati sulla consistenza associativa, da leggere insieme alla diffusione del contratto, per ambiti e natura giuridica.

1.2 Rappresentanza sindacale

Si misura con la combinazione di **iscritti** (dato associativo) e **voti espressi** nelle elezioni delle rappresentanze sindacali, come previsto dagli accordi interconfederali e dalle convenzioni INPS-INL. Misura e certificazione servono a garantire la certezza dei soggetti negoziali, contrastare il dumping contrattuale e valgono per individuare il contratto di riferimento negli appalti pubblici e privati e per il riconoscimento degli incentivi pubblici.

Entro dicembre 2026

Ferma l'**immediata cogenza** dell'accordo, le parti sottoscrivono o integrano accordi interconfederali sulla misura della rappresentanza sindacale nei diversi ambiti datoriali, per natura giuridica d'impresa: sempre su iscritti e voti, nel rispetto della più ampia democrazia sindacale.

Dalle RSA alle RSU

- Il passaggio si attua se lo decidono le organizzazioni sindacali che rappresentano, a livello nazionale nel settore, la maggioranza del 50%+1 o può essere richiesto da almeno il 30%+1 delle lavoratrici e dei lavoratori dell'impresa o unità produttiva.

Rinnovo della RSU

- **Almeno 90 giorni prima**: la RSU uscente o le organizzazioni presenti in azienda danno comunicazione preventiva a tutte le federazioni territoriali di categoria firmatarie del contratto applicato e all'impresa.
- **Pari agibilità**: a tutte le organizzazioni che partecipano alle elezioni sono garantiti la bacheca sindacale o altro mezzo di comunicazione aziendale, anche elettronico, e la partecipazione alle assemblee.

Resta la regola vigente per cui l'elezione della RSU è valida se vota più della metà delle lavoratrici e dei lavoratori aventi diritto.

Cosa devono recepire gli accordi interconfederali

- **Deleghe via UNIEMENS**: obbligo per le imprese di comunicare all'INPS, con il modello UNIEMENS, le deleghe di iscrizione al sindacato.
- **Verifica delle deleghe**: diritto dei sindacati di verificarne la corretta comunicazione.
- **Controversie e monitoraggio**: regole per le controversie applicative, anche con organismi di monitoraggio sul rispetto delle disposizioni.
- **Deposito dei contratti**: procedure condivise; ogni CCNL indica campo di applicazione e corrispondenza con i codici ATECO.

I firmatari promuovono inoltre il confronto per costruire modelli di partecipazione al voto anche nelle **imprese di minori dimensioni**.

1.3 Perimetri contrattuali

Per individuare i contratti di riferimento e contrastare i contratti pirati, occorrono, oltre ai soggetti più rappresentativi, regole generali, certe e condivise per delimitare ambiti e perimetri della contrattazione. Chi firma o aderisce si impegna a:

- ricondurre i singoli CCNL al modello dell'accordo;
- completare la verifica e razionalizzazione dei perimetri e la loro "trasposizione" in codici ATECO, in coerenza con la riforma dell'Archivio contratti del CNEL;
- evitare **allargamenti impropri** dei campi di applicazione, rispettando le attività caratterizzanti il settore;
- non negoziare né includere in un CCNL settori, attività e tipologie d'impresa **non rappresentati in misura verificabile** dai firmatari, datoriali e sindacali;
- astenersi da iniziative – anche di bilateralità legata al welfare – che **destrutturino** il quadro della contrattazione delineato dall'accordo.

È prevista l'istituzione di un Osservatorio che verifica campo di applicazione e codici ATECO dei CCNL e vigila su allargamenti impropri e sovrapposizioni dei perimetri.

Contratto di riferimento – è il CCNL firmato dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, individuato per ciascun settore di attività e natura giuridica d'impresa. Ne derivano il trattamento economico complessivo che determina il "salario giusto" (art. 7, d.l. 62/2026) e il trattamento economico e normativo la cui integrale applicazione è condizione per le agevolazioni fiscali e contributive (art. 1, c. 1175, l. 296/2006).

Un contratto unico per l'intero settore è possibile se firmato dalle organizzazioni che rappresentano le diverse tipologie d'impresa del settore e soddisfano i criteri di rappresentatività.

2. Principi per una contrattazione collettiva di qualità

Obiettivi: un modello di relazioni industriali che assicuri una contrattazione collettiva regolare e ordinata, rafforzando il ruolo delle parti sociali comparativamente più rappresentative nel governo delle transizioni in atto e garantendo a imprese, lavoratrici e lavoratori un'adeguata regolazione economica e normativa dei rapporti di lavoro. La crescita e la produttività delle imprese vanno coniugate con la crescita dei salari reali, la tutela del potere d'acquisto e la stabilità dell'occupazione.

Un sistema "di qualità" è definito dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative certificate a livello nazionale, ha cicli negoziali con **tempi certi** e modi concordati dei rinnovi, distingue il campo di applicazione per **natura giuridica d'impresa**. I CCNL hanno durate di **tre o quattro anni**, secondo prassi e accordi interconfederali.

1° livello · CCNL nazionale	2° livello · aziendale o territoriale
Fonte di regolazione dei rapporti di lavoro; definisce e garantisce i trattamenti economici e normativi per tutte le lavoratrici e i lavoratori del settore, ovunque impiegati sul territorio nazionale.	Valorizza le specificità dell'azienda o del territorio anche di sito o filiera; redistribuisce produttività e ricchezza; migliora condizioni e qualità del lavoro; nuovi modelli organizzativi e partecipativi per salute e sicurezza, professionalità, formazione continua, stabilità dell'occupazione.

2.1 TEM e TEC

Per una corretta comparazione del contratto di riferimento – individuato per settore e natura giuridica – con gli altri contratti nazionali, l'accordo definisce la composizione del **trattamento economico minimo (TEM)** e del **trattamento economico complessivo (TEC)**, che i CCNL dovranno recepire.

	Cosa comprende
TEM Trattamento economico minimo	Minimi tabellari; indennità di contingenza; EDR (Protocollo 31 luglio 1992) se non conglobati nei minimi; altri elementi distinti della retribuzione se il CCNL già li include nella base di calcolo degli aumenti. In fase di rinnovo sono i CCNL a determinare gli aumenti del TEM: in base agli scostamenti dell'IPCA-NEI calcolato dall'ISTAT, secondo le regole fissate da ciascun CCNL per accordo o per prassi, e anche in ragione dei processi di trasformazione tecnologica e di innovazione organizzativa e professionale. L'IPCA-NEI non è quindi un tetto: gli aumenti dei minimi possono superarlo.
TEC Trattamento economico complessivo	**TEM** più: ▪ voci retributive fisse e continuative, dirette, indirette e differite, comprese le mensilità aggiuntive, e indennità fisse e continuative; ▪ prestazioni di welfare contrattuale per la generalità dei dipendenti e altri istituti con valore economico definiti dai CCNL; ▪ elementi fissi ed esigibili per la generalità dei dipendenti, erogati dal secondo livello su espressa previsione del CCNL (es. edilizia). **Esclusi**: voci retributive discrezionali e variabili attribuite alle singole lavoratrici e ai singoli lavoratori.

Ogni CCNL indica in modo chiaro composizione e valore di TEM e TEC **per ogni livello di inquadramento**, per consentirne l'estrazione da parte del CNEL; le voci di welfare a carico del datore di lavoro devono essere universali (spettano a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori, non solo ad alcuni), esigibili (sono un diritto che si può rivendicare, non una concessione discrezionale dell'impresa) ed economicamente quantificabili (hanno un valore in euro certo, che si può calcolare e confrontare).

Come si confrontano i contratti con quello di riferimento

- **TEM**: immediatamente comparabile; non è ammessa alcuna compensazione, sostituzione o assorbimento, né con altri istituti retributivi né con il welfare.
- **TEC**: si considerano solo gli istituti che lo compongono. Il welfare dei CCNL si verifica con un criterio omogeneo; se erogato tramite la bilateralità si quantifica sul beneficio economico percepito dalle lavoratrici e dai lavoratori; per sanità integrativa e previdenza complementare conta il costo a carico del datore di lavoro e i CCNL devono rendere evidente il rapporto tra contribuzioni e prestazioni dei fondi.
- **Ore lavorabili annue**: parametro essenziale, considerando istituti indiretti come ferie, festività, congedi, permessi e riduzioni d'orario, anche per la loro incidenza economica.
- **Perimetro contrattuale**: nella comparazione è un elemento essenziale anche il perimetro del contratto, cioè il settore e la natura giuridica d'impresa a cui si applica; la sua definizione, come stabilito dall'accordo quadro, resta di esclusiva competenza della contrattazione collettiva.
- **Principio di effettività**: l'equivalenza tra contratti si stabilisce con una misurazione effettiva dei trattamenti retributivi e normativi; il principio deve valere anche nel Codice dei contratti pubblici, usando i contenuti effettivi della contrattazione come parametro.

2.2 Regole per i rinnovi e salvaguardia del potere d'acquisto

Il primo obiettivo è proteggere i salari: rinnovi regolari e nei tempi garantiscono la tutela del potere d'acquisto. La continuità dei cicli negoziali serve inoltre a governare le transizioni, migliorare la competitività e tutelare l'occupazione di qualità.

a. La procedura di rinnovo (CCNL in scadenza dopo il 1° luglio 2027, salvo diverse pattuizioni)

Quando	Cosa succede
Almeno 6 mesi prima della scadenza	Le parti firmatarie presentano le **proposte di rinnovo**.
Entro 30 giorni	La parte che riceve le proposte **dà riscontro**.
Entro 2 mesi dalla ricezione	Si **avviano le trattative**.
Nei 6 mesi prima della scadenza e nel mese successivo	Le parti **non assumono iniziative unilaterali** né procedono ad azioni dirette.

Copertura economica (art. 10, d.l. 62/2026): spetta solo se tempi e procedure sono rispettati; se le piattaforme sono presentate in ritardo, la decorrenza è differita per un periodo pari al ritardo.

Regime della copertura economica

Cos'è – la copertura economica dell'art. 10 del d.l. 62/2026 interviene sui salari nel periodo tra la scadenza del CCNL e il rinnovo. La regola generale (comma 2) prevede che, se il contratto non viene rinnovato entro 9 mesi dalla scadenza e salvo diversi accordi tra le parti, le retribuzioni siano adeguate al 50% dell'inflazione IPCA-NEI, sui minimi. Il regime transitorio stabilisce da quando questa tutela vale per i contratti già scaduti o in scadenza, prima che entri a regime la nuova procedura di rinnovo e decorre dal 1° gennaio 2027.

- **Settori dell'art. 10, comma 3:** per le attività stagionali e per le strutture sanitarie e sociosanitarie, l'accordo quadro supera l'esclusione della regola generale prevista dalla legge. Dal 1° giugno 2027 per detti settori valgono le regole generali del comma 2.
- Fatte salve diverse previsioni previste dai CCNL, si considerano TEM + elementi fissi e continuativi previsti dalla contrattazione nazionale per la generalità delle lavoratrici e dei lavoratori.
- **Procedure esistenti**: restano valide quelle dei CCNL che garantiscono rinnovi regolari e una migliore copertura tra scadenza e rinnovo (es. ultrattività).

b. Adeguamenti all'inflazione durante il contratto

Il CCNL garantisce, come parte integrante del contratto vigente, l'**adeguamento del TEM** se l'IPCA-NEI effettivo (consuntivato annualmente dall'ISTAT) supera i tassi previsti al momento del rinnovo. I CCNL fissano tempi e modalità e una **verifica annuale o biennale**. L'adeguamento **non può essere assorbito** dai rinnovi successivi.
Quindi, se la piattaforma è presentata nei tempi, durante la vacanza contrattuale scatta la copertura economica prevista dalla legge; durante il contratto il TEM va adeguato in sede di verifica se l'inflazione supera le previsioni.

2.3 Clausola di salvaguardia

- Gli accordi interconfederali sugli assetti contrattuali verranno adeguati (confronto entro fine dicembre); l'accordo quadro è immediatamente **esigibile** nei rinnovi dei CCNL; i nuovi criteri per il passaggio da RSA a RSU valgono dalla firma.
- **Niente "in peius"**: i trattamenti economici e normativi del contratto di riferimento non sono modificabili in peggio in altri CCNL firmati dalle stesse organizzazioni sindacali per lo stesso settore e natura giuridica.

- **Se violato**: le condizioni meno onerose previste in CCNL firmati dai sindacati firmatari o da federazioni aderenti, sullo stesso settore e natura giuridica, si **estendono automaticamente** al CCNL di riferimento.

Gli altri capitoli in breve

3. Partecipazione	Contrattazione come sede della partecipazione – organizzativa, gestionale, economico-finanziaria e consultiva – anche su investimenti e strategie. Da dicembre 2026 confronto su digitale, IA e robotica.
4. Salute e sicurezza	La contrattazione di qualità come **strumento di prevenzione**. Nel Repertorio (art. 51 d.lgs. 81/2008) vanno iscritti gli **organismi paritetici** realmente operanti delle parti più rappresentative. Confronto da dicembre 2026.
5. Formazione	**Diritto alla formazione in orario di lavoro su conoscenza e competenze**; ruolo centrale dei fondi paritetici interprofessionali (che finanziano la formazione continua con i contributi versati dalle imprese), la cui costituzione andrebbe riservata alle organizzazioni più rappresentative, con rigorosa applicazione delle nuove Linee guida del Ministero del Lavoro su funzionamento e vigilanza dei fondi; richiesta al Governo di aumentare in modo strutturale le risorse pubbliche, di restituire integralmente ai fondi il "prelievo forzoso" (la quota dei contributi delle imprese destinata ad altri usi), di adottare piani pluriennali per le politiche attive e di salvaguardare il Fondo sociale europeo (FSE+) nel bilancio UE 2028-2034; certificazione delle competenze acquisite, perché siano riconosciute e spendibili anche cambiando lavoro; **Commissione paritetica nazionale** semestrale.
Addendum appalti	Per i servizi negli appalti pubblici le parti firmatarie chiederanno al legislatore di introdurre un meccanismo obbligatorio di revisione dei prezzi e delle tariffe. Si impegnano a promuovere insieme iniziative verso Governo, Parlamento, stazioni appaltanti e ANAC.

Calendario: scadenze e decorrenze

Quando	Cosa
Dalla firma	Diventano subito vincolanti ed esigibili: le procedure per presentare le piattaforme e per la copertura economica in caso di mancato rinnovo; l'obbligo per i CCNL di adeguare il TEM all'inflazione durante la vigenza del contratto; i nuovi criteri per il passaggio da RSA a RSU; la definizione dei codici ATECO al deposito dei contratti.
Entro dicembre 2026	Le parti sottoscrivono o integrano gli accordi interconfederali sulla misura della rappresentanza sindacale nei diversi ambiti datoriali e potranno prevedere criteri specifici per ma sempre basati su iscritti e voti. Si avvia il confronto per adeguare gli accordi sugli assetti contrattuali; partono i confronti su digitale e IA e su salute e sicurezza.
Periodicamente	La Commissione paritetica nazionale sulla formazione si riunisce ogni sei mesi; tempi e modalità di costituzione dell'Osservatorio sui perimetri contrattuali sono ancora da definire.