ACCORDO QUADRO · ROMA, 11 NOVEMBRE 2026

RAPPRESENTANZA, ASSETTI CONTRATTUALI, SALARI: COSA CAMBIA RISPETTO A OGGI

Il confronto tema per tema tra l'ipotesi di accordo, la piattaforma unitaria CGIL CISL UIL e gli accordi interconfederali oggi in vigore.

SETTE AVANZAMENTI RISPETTO AGLI ACCORDI IN VIGORE

OGGI: ACCORDI IN VIGORE	CON L'ACCORDO QUADRO 2026
Rappresentanza sindacale Criteri diversi per settore	**Una regola comune per tutti i settori**
Rappresentanza datoriale Nessun criterio di misura	**Prima misura delle associazioni** Criteri di qualità e diffusione CCNL
Elezione delle RSU Da RSA a RSU solo se decidono CGIL, CISL e UIL	**Anche su richiesta dei lavoratori** Basta il 30%+1 dei dipendenti dell'unità produttiva
TEM (Trattamento Economico Minimo) **TEC (Trattamento Economico Complessivo)** —	**Estensione a tutti i settori**
Inflazione in vigenza Non previsto dagli accordi interconfederali	**Adeguamento garantito** Non riassorbibile nel rinnovo successivo
Perimetri dei contratti Nessuna regola comune	**Stop agli allargamenti impropri** Codici ATECO, Osservatorio
Copertura CCNL scaduti Nessuna regola comune	**Estensione a tutti i settori**

COME LEGGERE LE SCHEDE

Ogni tema ha una scheda: prima i passaggi dell'ipotesi di accordo **riportati alla lettera**, poi il confronto con la piattaforma e con gli accordi in vigore.

Avanzamento · Avanzamento parziale · Invariato

LE SCHEDE

1 Rappresentanza
2 Perimetri e contratti pirata
3 Salari
4 Assetti contrattuali e rinnovi
5 Formazione, sicurezza, partecipazione, appalti

GLI ACCORDI IN VIGORE MESSI A CONFRONTO

SISTEMA	RAPPRESENTANZA	ASSETTI CONTRATTUALI
Industria (Confindustria)	Testo unico, 10 gennaio 2014	Accordo, 28 febbraio 2018
Servizi pubblici locali (Confservizi)	Testo unico, 10 febbraio 2014	Accordo, 26 luglio 2018
Piccola e media industria (Confapi)	Accordo, 26 luglio 2016	Accordo, 26 luglio 2016
Cooperazione (AGCI, Confcooperative, Legacoop)	Accordo, 28 luglio 2015	Accordo, 12 dicembre 2018
Artigianato	Accordo, 23 novembre 2016	Accordo, 26 novembre 2020
Commercio (Confcommercio)	Accordo, 26 novembre 2015	Accordo, 24 novembre 2016
Commercio (Confesercenti)	Accordo, 7 settembre 2017	Accordo, 7 settembre 2017

SCHEDA 1 DI 5

RAPPRESENTANZA

Il modello di misura iscritti e voti diventa la regola per tutti i settori. Per la prima volta si misurano anche le associazioni datoriali, e i lavoratori possono chiedere il passaggio alle RSU.

COSA DICE L'ACCORDO

MISURA DELLA RAPPRESENTANZA SINDACALE

«Per quanto riguarda la misurazione della rappresentanza sindacale l'accordo quadro sancisce che essa si fonda sulla combinazione tra dato associativo e consenso elettorale, cioè iscritti e dati elettorali (voti espressi) nelle elezioni per le rappresentanze sindacali, come previsto negli accordi interconfederali e nelle convenzioni INPS-INL.»

«[...] la sottoscrizione dell'accordo quadro impegna le parti contraenti a sottoscrivere o integrare, entro il mese di dicembre 2026, accordi interconfederali attinenti alla misura della rappresentanza sindacale [...] sempre nell'ambito di misurazione di iscritti e voti, e sempre nel rispetto della più ampia applicazione del principio della democrazia sindacale.»

MISURA DELLA RAPPRESENTANZA DATORIALE

«[...] l'unico criterio universale quantitativo/oggettivo che consenta di misurare - in maniera certa e omogenea - la rappresentatività dei soggetti, dal lato datoriale [...] è quello della copertura del numero dei lavoratori a cui il contratto viene applicato [...] prendendo a riferimento i dati elaborati dall'INPS sulla base del flusso UNIEMENS e rilevati dal CNEL.»

A questo si aggiungono tre criteri qualitativi: storicità dell'organizzazione, appartenenza a organizzazioni europee del dialogo sociale o del CESE, presenza di welfare contrattuale.

ELEZIONE DELLE RSU

«[...] il passaggio dalle RSA alle RSU può essere attuato se deciso dalle organizzazioni sindacali che rappresentano, a livello nazionale nel settore, la maggioranza del 50%+1; in assenza di accordo, la costituzione può essere richiesta almeno dal 30%+1 delle lavoratrici e dei lavoratori occupati nell'impresa o unità produttiva interessata.»

«la RSU uscente che avvia le procedure di elezione o le organizzazioni sindacali presenti in azienda dovranno dare comunicazione preventiva, almeno 90 giorni prima, a tutte le federazioni territoriali sindacali di categoria firmatarie del contratto applicato dall'impresa e all'impresa interessata»

REGOLE DA INSERIRE NEGLI ACCORDI INTERCONFEDERALI

«obbligatorietà per le imprese della comunicazione delle deleghe di iscrizione alle organizzazioni sindacali attraverso il modello UNIEMENS, inserendo tale obbligo nei CCNL; diritto delle organizzazioni sindacali di verificare la corretta comunicazione delle deleghe [...]; regolamentazione delle controversie dovute all'applicazione degli accordi in materia, anche mediante l'istituzione di organismi di monitoraggio [...]»

IL CONFRONTO

TEMA	CHIEDEVAMO	NELL'ACCORDO	RISPETTO AGLI ACCORDI INTERCONFEDERALI
Misura della rappresentanza sindacale	Iscritti e voti RSU, come nelle convenzioni INPS-INL in tutti i settori	Confermato. Accordi di settore da firmare entro dicembre 2026	**Avanzamento.** Regole comuni per tutti i settori
Rappresentanza datoriale	Criteri basati su dati certi e misurabili	Tre criteri di qualità e uno numerico: lavoratori a cui si applica il contratto	**Avanzamento.** Nessun accordo in vigore
Passaggio da RSA a RSU	RSU anche su iniziativa dei lavoratori	Decidono le organizzazioni con il 50%+1. In mancanza, possono chiederlo almeno il 30%+1 dei lavoratori	**Avanzamento.**
RSU nelle piccole imprese	Estendere le elezioni alle realtà minori	Impegno a discutere modelli di voto	**Invariato.** Le RSU restano sopra i 15 dipendenti
Deleghe in UNIEMENS	Obbligo per le imprese, procedura vincolante INPS e conseguenze per chi non comunica	Obbligo da inserire nei CCNL e diritto di verifica delle deleghe	**Avanzamento parziale.** L'obbligo contrattuale per le imprese è nuovo
Controversie	Regole per le controversie sulle elezioni RSU	Regole per tutte le controversie sulla rappresentanza, con organismi di monitoraggio	**Avanzamento.**

SCHEDA 2 DI 5

PERIMETRI E CONTRATTI PIRATA

Per ogni settore e tipo d'impresa c'è un contratto di riferimento. Chi lo applica integralmente accede alle agevolazioni pubbliche, e nessun contratto può allargarsi a settori che i firmatari non rappresentano.

COSA DICE L'ACCORDO

CONTRATTO DI RIFERIMENTO E AGEVOLAZIONI

«L'accordo quadro vuole individuare i contratti collettivi di riferimento [...] al fine della determinazione del "salario giusto" [...] e sancire che l'integrale applicazione del contratto collettivo di riferimento costituisce condizione per accedere a tutte le agevolazioni fiscali e contributive [...]»

«[...] si possa addivenire alla stipula di un unico contratto collettivo, per l'intero settore, solo se sottoscritto dalle organizzazioni che rappresentano le diverse tipologie di impresa presenti nel settore [...]»

PERIMETRI E CODICI ATECO

«L'individuazione dei perimetri contrattuali è esclusiva competenza della contrattazione collettiva. [...] la sfera di applicazione di ciascun CCNL dovrà essere definita in relazione all'attività prevalente esercitata e ai relativi codici ATECO di riferimento [...]»

«[...] principio imprescindibile di non negoziare e a non includere nell'ambito di applicazione di un CCNL settori, attività e tipologie di impresa che non siano rappresentati in misura verificabile dai soggetti stipulanti [...]»

OSSERVATORIO E IMPEGNI RECIPROCI

«[...] le parti sottoscriventi l'accordo quadro si impegnano a costituire [...] un Osservatorio che verifichi che tutti i CCNL indichino il proprio campo di applicazione e la corrispondenza con i codici ATECO di riferimento, individui impropri allargamenti e sovrapposizione dei perimetri di applicazione [...]»

«Tutte le organizzazioni che sottoscriveranno o aderiranno a questo accordo si impegnano ad astenersi dal porre in essere [...] azioni o iniziative finalizzate a destrutturare il quadro di riferimento della contrattazione collettiva [...]»

IL CONFRONTO

TEMA	CHIEDEVAMO	NELL'ACCORDO	RISPETTO AGLI ACCORDI INTERCONFEDERALI
Contratto di riferimento	Non previsto	Un contratto di riferimento per settore e per tipo d'impresa (artigiane, cooperative, altre).	**Avanzamento.** Non sarà possibile stipulare contratti che vadano sotto il contratto di riferimento
Agevolazioni pubbliche	Non previsto	Applicazione integrale del contratto di riferimento come condizione per tutte le agevolazioni fiscali e contributive	**Avanzamento.** Gli accordi in vigore non collegano le agevolazioni al contratto applicato
Campo di applicazione e codici ATECO	Ogni CCNL indica campo di applicazione e codici ATECO	Confermato, con deposito al CNEL. Vietati gli allargamenti impropri e l'inclusione di settori non rappresentati	**Avanzamento.** Nessuna regola dice dove finisce il settore
Controllo	Non previsto	Osservatorio su perimetri, sovrapposizioni e comportamenti non conformi	**Avanzamento.** Oggi non esiste un organismo di controllo. Tempi e modalità sono ancora da definire
Impegno reciproco	Non previsto	Tutti i firmatari, sindacali e datoriali, si impegnano a non indebolire il sistema, anche attraverso la bilateralità	**Avanzamento.** È un vincolo nuovo anche per le associazioni datoriali

SCHEDA 3 DI 5

SALARI

Il TEM è più ampio di oggi e non può essere compensato e comparato con altre voci o con il welfare. Il recupero dell'inflazione è garantito e non si perde nel rinnovo.

COSA DICE L'ACCORDO

TEM

«Il trattamento economico minimo (TEM) è composto dai minimi tabellari, dall'indennità di contingenza, dall'EDR, di cui al Protocollo d'intesa del 31 luglio 1992, ove non conglobati nei minimi tabellari, ovvero da altri elementi distinti della retribuzione laddove il CCNL già li includa nella base di calcolo per l'aumento dei minimi tabellari.»

TEC E TRASPARENZA

«Il trattamento economico complessivo (TEC) sarà costituito dal trattamento economico minimo (TEM) [...] e da tutte le voci retributive fisse e continuative, dirette, indirette e differite [...] nonché dalle prestazioni di welfare contrattuale spettanti alla generalità dei dipendenti [...] Sono in ogni caso escluse le voci retributive discrezionali e variabili attribuite ai singoli lavoratori.»

«Ogni contratto collettivo nazionale di categoria deve evidenziare in modo chiaro tali trattamenti economici, indicando la composizione delle voci e il valore del TEM e del TEC per ogni livello di inquadramento professionale [...]»

CONFRONTO TRA CONTRATTI

«il trattamento economico minimo deve essere immediatamente comparabile e non è ammessa alcuna forma di compensazione, sostituzione o assorbimento, né con altri istituti retributivi, né con elementi di welfare»

INFLAZIONE DURANTE LA VIGENZA

«Il contratto collettivo nazionale di lavoro garantisce, quale parte integrante del contratto vigente, l'adeguamento del TEM in ragione dell'eventuale scostamento incrementale tra i tassi consuntivati annualmente dell'indice IPCA-NEI elaborato dall'ISTAT e i tassi previsionali considerati al momento del rinnovo del CCNL. [...] Tale adeguamento inflazionistico non può essere assorbito dai successivi rinnovi.»

IL CONFRONTO

TEMA	CHIEDEVAMO	NELL'ACCORDO	RISPETTO AGLI ACCORDI INTERCONFEDERALI
Composizione del TEM	Minimi, contingenza, scatti di anzianità, EDR e altri elementi fissi	Minimi, contingenza ed EDR e altri elementi distinti già inclusi	**Avanzamento.** Oggi non esisteva una definizione di TEM
Come cresce il TEM	Inflazione IPCA-NEI, definizione della base di calcolo secondo accordi e prassi, processi di trasformazione tecnologica, innovazione organizzativa e professionale	Inflazione IPCA-NEI, definizione della base di calcolo secondo accordi e prassi, processi di trasformazione tecnologica, innovazione organizzativa e professionale	**Avanzamento.** Il TEM e il TEC sono definiti per tutti i settori
Composizione del TEC	TEM, mensilità, indennità, riduzioni d'orario, welfare universale	Tutte le voci fisse e continuative, welfare per tutti, elementi fissi del secondo livello previsti dal CCNL. Escluse le voci variabili e individuali	**Avanzamento.** Oggi (accordi 2018) il TEC comprende le voci che il CCNL definisce "comuni a tutti i lavoratori del settore", welfare compreso, senza criteri per valorizzarle
Confronto tra contratti	Confronto voce per voce, non sul totale	TEM non compensabile con nessuna voce né con il welfare. Welfare valutato sul beneficio reale. Conta l'orario annuo lavorabile	**Avanzamento.** Gli accordi in vigore non hanno regole per confrontare due contratti
Trasparenza	Non prevista	Ogni CCNL indica TEM e TEC per ogni livello di inquadramento	**Avanzamento.** Oggi il CCNL deve indicare solo durata, causa e livello di contrattazione delle voci del TEC
Inflazione in vigenza	Verifica annuale a giugno, recupero garantito	Adeguamento garantito, con verifica annuale o biennale. Non riassorbibile nei rinnovi	**Avanzamento.** Oggi il recupero in vigenza non esiste in nessun accordo interconfederale ed è lasciato ai CCNL. Garanzia e divieto di riassorbimento sono nuovi

SCHEDA 4 DI 5

ASSETTI CONTRATTUALI E RINNOVI

L'accordo definisce una procedura comune per i rinnovi, legata alla copertura economica prevista dal decreto 62/2026.

COSA DICE L'ACCORDO

I DUE LIVELLI E LA DURATA

«In un sistema di qualità la durata dei contratti collettivi nazionali di lavoro potrà essere triennale o quadriennale, nel rispetto delle prassi in atto nei sistemi contrattuali e delle pattuizioni contenute negli accordi interconfederali.»

LA PROCEDURA DI RINNOVO

«Le proposte per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria dovranno essere presentate, dalle parti firmatarie il CCNL, almeno sei mesi prima della naturale scadenza del contratto. Durante tale periodo, e per il mese successivo alla scadenza, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette; La Parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà dare riscontro entro 30 giorni [...]»

LA COPERTURA ECONOMICA

«Al rispetto dei tempi e delle procedure definite è condizionata l'applicazione del meccanismo che riconosce una copertura economica come disciplinato dall'articolo 10 del decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62 [...]»

«Restano valide le diverse procedure previste dai contratti collettivi nazionali di categoria [...] nonché meccanismi volti ad assicurare una migliore copertura economica nel periodo intercorrente tra la scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro e la sottoscrizione del relativo rinnovo (come, ad esempio, eventuali meccanismi di ultrattività).»

IL CONFRONTO

TEMA	CHIEDEVAMO	NELL'ACCORDO	RISPETTO AGLI ACCORDI INTERCONFEDERALI
Livelli di contrattazione	Nazionale e decentrato (aziendale, di gruppo, territoriale, di sito, di filiera), da estendere	Nazionale e decentrato, aziendale o territoriale. Il secondo livello redistribuisce produttività e ricchezza	**Invariato.**
Durata dei CCNL	Tre o quattro anni	Tre o quattro anni, secondo le prassi di ciascun sistema	**Invariato**
Procedura di rinnovo	Non prevista	Proposte 6 mesi prima, risposta entro 30 giorni, trattative entro 2 mesi. Niente iniziative unilaterali né azioni dirette fino a un mese dopo la scadenza	**Novità procedurale.** Gli accordi interconfederali in vigore non fissano tempi comuni. Restano valide le procedure dei singoli CCNL
Copertura nei rinnovi in ritardo	Adeguamento automatico all'inflazione fino al rinnovo	Copertura economica del decreto 62/2026, se si rispettano i tempi. Restano ultrattività e clausole migliori dei CCNL	**Avanzamento parziale.** Gli accordi in vigore non prevedono nessuna copertura tra scadenza e rinnovo. Non è però l'adeguamento automatico che chiedevamo
Copertura dei settori discriminati	Non prevista	Copertura anche per stagionalità e settore socio-sanitario	**Avanzamento.**Se entro le scadenze la misura non viene definita, si applica la regola generale: il 50% dell'IPCA-NEI dopo nove mesi a partire da giugno 2027

Le date per i contratti già scaduti o in scadenza. Scaduti prima del 28 giugno 2026: copertura dal 1° gennaio 2027. Scaduti dopo il 28 giugno 2026 o in scadenza fino al 30 giugno 2027: copertura dopo 9 mesi dalla scadenza, o dalla presentazione della piattaforma se successiva. In scadenza dopo il 1° luglio 2027: si applica la nuova procedura.

SCHEDA 5 DI 5

FORMAZIONE, SICUREZZA, PARTECIPAZIONE, APPALTI

La piattaforma richiamava formazione, salute e sicurezza e appalti tra gli obiettivi della contrattazione decentrata e della rappresentanza certificata. L'accordo li sviluppa in capitoli propri e aggiunge un diritto nuovo: la formazione in orario di lavoro per ogni lavoratrice e lavoratore.

COSA CHIEDEVA LA PIATTAFORMA

SALUTE, SICUREZZA E FORMAZIONE NELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA

«Promuovere la contrattazione decentrata significa, infatti, coniugare la crescita della capacità competitiva e della produttività di sistema con la negoziazione di nuovi modelli organizzativi del lavoro, capaci di migliorare le condizioni lavorative, di salute e sicurezza, formative e professionali.»

INNOVAZIONE E TECNOLOGIE DIGITALI

«La crescita delle retribuzioni a livello nazionale dovrà essere adeguata al reale recupero e incremento del potere di acquisto, anche conseguente alle trasformazioni dei prodotti e dei processi, ecologiche, dell'introduzione delle tecnologie digitali, delle conseguenti innovazioni organizzative e professionali [...]»

APPALTI

«La misurazione e certificazione della rappresentanza costituisce elemento essenziale per la certezza dei soggetti negoziali, del contrasto al dumping contrattuale, ai fini degli appalti pubblici e privati e del riconoscimento di tutti gli incentivi pubblici.»

COSA DICE L'ACCORDO

FORMAZIONE

«L'accordo quadro riconosce a ciascuna lavoratrice e a ciascun lavoratore il diritto a partecipare, in orario di lavoro, alle iniziative formative condivise con le organizzazioni sindacali o che l'impresa rende disponibili per migliorare le competenze dei lavoratori e delle lavoratrici.»

«L'accordo quadro istituisce una Commissione paritetica nazionale sulla formazione, che si riunisce con cadenza semestrale [...]»

SALUTE E SICUREZZA

«L'accordo quadro richiede che siano effettivamente iscritti nel Repertorio previsto dall'art. 51 del D. Lgs. 81/2008 gli organismi paritetici realmente operanti quali espressione delle parti sociali comparativamente più rappresentative come definite dal presente accordo quadro.»

PARTECIPAZIONE

«[...] strumenti partecipativi, di confronto e negoziali, che permettono alle lavoratrici, ai lavoratori e alle loro rappresentanze elette, di partecipare alla vita delle imprese e di poter esprimere proprie proposte nella fase di definizione degli investimenti e degli indirizzi strategici.»

APPALTI PUBBLICI DI SERVIZI

«Le parti firmatarie si impegnano dunque ad attivare, unitariamente, ogni iniziativa utile per sollecitare governo e parlamento, stazioni appaltanti pubbliche e ANAC a dare piena attuazione ad un efficace e obbligatorio meccanismo di revisione dei prezzi negli appalti dei servizi [...]»

IL CONFRONTO

TEMA	CHIEDEVAMO	NELL'ACCORDO	RISPETTO AGLI ACCORDI INTERCONFEDERALI
Formazione	Diritto soggettivo alla formazione in orario di lavoro, indicate 40 ore	Diritto a partecipare in orario di lavoro alle iniziative formative. Commissione paritetica nazionale ogni sei mesi	**Avanzamento.** Gli accordi in vigore non prevedono un diritto individuale alla formazione. I contratti dovranno renderlo concreto
Fondi per la formazione	Non previsto	Fondi interprofessionali riservati alle parti più rappresentative. Richiesta al Governo di restituire le risorse sottratte ai fondi	**Avanzamento.** Meno spazio ai fondi delle organizzazioni pirata
Salute e sicurezza	Contrattazione decentrata e nazionale che migliori le condizioni di salute e sicurezza	Nel Repertorio solo gli organismi paritetici delle parti più rappresentative. Tavolo da dicembre 2026	**Avanzamento.** Stop agli organismi paritetici di comodo. Il resto è rinviato al tavolo di dicembre
Partecipazione	Nuovi modelli organizzativi negoziati nei CCNL e nel secondo livello, anche per governare le tecnologie digitali	Partecipazione organizzativa, gestionale, economico-finanziaria e consultiva definita dai contratti. Premio di risultato. Tavolo su IA e digitalizzazione da dicembre 2026	**Avanzamento parziale.** Allargamento di quanto previsto e realizzato nei CCNL e negli accordi
Appalti	Non previsto	Impegno comune per la revisione obbligatoria dei prezzi negli appalti pubblici di servizi. Contratti valutati sui contenuti effettivi anche nel Codice dei contratti pubblici	**Avanzamento parziale.** È un impegno di pressione su Governo, Parlamento e ANAC. Gli appalti privati non sono trattati