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

1) L'obiettivo del presente accordo quadro è regolare i comportamenti negoziali delle organizzazioni, sia datoriali che sindacali, nell'ambito della contrattazione collettiva, al fine di individuare i contratti collettivi di riferimento che, per essere tali, devono essere sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali che siano comparativamente più rappresentative a livello nazionale, in base ai criteri declinati nel presente documento, prendendo a riferimento esclusivamente il settore di attività (ad esempio settore metalmeccanico, chimico ecc.) e la natura giuridica di impresa (e, cioè, imprese artigiane, imprese cooperative, altre imprese).

2) Il presente accordo quadro, pertanto, intende definire, in maniera coordinata ed omogenea, le regole generali sulla contrattazione collettiva, a cui faranno seguito specifici accordi interconfederali di ambito, su materie ad essi demandate, al fine di cogliere peculiarità e caratteristiche di ogni singolo settore. Questo nuovo accordo intende integrare le corrispondenti parti dei precedenti accordi interconfederali in materia, aggiornando il modello contrattuale, generalizzando i criteri di rappresentanza ed estendendo l'elezione delle rappresentanze sindacali, della validazione democratica e partecipata delle piattaforme e degli accordi sindacali, tramite il voto certificato delle lavoratrici e dei lavoratori secondo le modalità individuate dai contratti collettivi, nonché della conseguente efficacia generale dei contratti collettivi così stipulati.

3) La definizione e l'applicazione delle regole contenute nel presente accordo non intendono in alcun modo incidere sull'autonomia di ciascuna organizzazione di rappresentanza, né sul diritto della stessa di determinare liberamente le proprie politiche associative.

4) I principi e le regole contenute nel presente accordo non intendono altresì incidere sulla libertà negoziale delle singole organizzazioni di rappresentanza.

5) L'accordo quadro vuole individuare i contratti collettivi di riferimento, in base ai criteri stabiliti al punto 1) del presente accordo, al fine della determinazione del "salario giusto", ai sensi dell'art. 7 del decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62 convertito con modificazioni dalla legge 25 giugno 2026, n. 112, e sancire che l'integrale applicazione del contratto collettivo di riferimento costituisce condizione per accedere a tutte le agevolazioni fiscali e contributive, come previsto dall'art. 1, c. 1175 della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

6) Per individuare il contratto di riferimento occorre dare corpo alla definizione di organizzazione comparativamente più rappresentativa e, dunque, è necessario selezionare, a tal fine, criteri certi sia per le organizzazioni sindacali che per le organizzazioni datoriali.

7) L'accordo quadro, tenendo conto delle differenze che caratterizzano i diversi ambiti contrattuali in cui si è articolata la contrattazione interconfederale (che tiene conto del settore di attività e si distingue per natura giuridica di impresa come definita al punto 1 tra imprese artigiane, imprese cooperative, altre imprese), stabilisce che, nella misura in cui la contrattazione collettiva rispetterà rigorosamente il perimetro della tipologia di impresa, le organizzazioni datoriali e sindacali che risulteranno dotate di

maggiore rappresentatività comparata nel settore di riferimento potranno, di comune accordo, individuare ulteriori criteri di misurazione della rappresentanza che rendano il dato ancor più effettivo. Resta fermo che l'ambito entro il quale effettuare la misurazione della rappresentanza deve in ogni caso essere individuato tenendo conto del settore di attività e distinguendo per natura giuridica di impresa.

8) L'individuazione dei perimetri contrattuali è esclusiva competenza della contrattazione collettiva. Le parti firmatarie del presente accordo e quelle che vi aderiranno assicurano con il massimo rigore l'individuazione dei perimetri contrattuali. A tal fine, la sfera di applicazione di ciascun CCNL dovrà essere definita in relazione all'attività prevalente esercitata e ai relativi codici ATECO di riferimento, tenendo conto degli ambiti settoriali storicamente ricompresi nella contrattazione collettiva delle parti stipulanti. Il CCNL deve essere depositato presso l'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro del CNEL secondo le modalità condivise dalle parti firmatarie.

9) Il presente accordo, con la finalità di individuare regole sulla contrattazione universalmente condivise, è aperto alla sottoscrizione delle organizzazioni sindacali e datoriali che, condividendone le finalità, accettano l'integrale applicazione dei suoi contenuti e si obbligano a rispettarne le previsioni.

1. Rappresentanza

1.1. Misura della rappresentanza datoriale

Per quanto riguarda la misurazione della rappresentanza datoriale, l'accordo quadro ritiene necessario individuare dei criteri di natura "qualitativa" e "quantitativa".

I seguenti criteri di natura "qualitativa" evidenziano, sotto più profili, la particolare rilevanza dell'attività negoziale svolta dalle associazioni datoriali.

a) Il primo criterio riguarda la storicità dell'organizzazione, intesa come la sua presenza prolungata e continuativa nel tempo nel sistema delle relazioni industriali. La consolidata e radicata esperienza negoziale testimonia la stabilità dell'organizzazione e la sua capacità di operare nel tempo come interlocutore affidabile della contrattazione collettiva.

b) Il secondo criterio riguarda l'appartenenza ad organizzazioni di rappresentanza europea riconosciute come partner nel dialogo sociale europeo oppure riconosciute come parti nell'ambito dei lavori del Comitato economico e sociale europeo (CESE). Questo profilo si giustifica a ragione del ruolo sempre più rilevante della normativa comunitaria nella regolazione del lavoro. In tal modo si garantisce che l'organizzazione in possesso di questo criterio sappia interpretare nel modo migliore la volontà del legislatore europeo.

c) Il terzo criterio concerne la presenza nel proprio sistema di contrattazione collettiva di istituti finalizzati a sostenere forme di welfare contrattuale, integrative rispetto al sistema pubblico di welfare, spettanti alla generalità dei dipendenti ed aventi valore economico (ad esempio, forme di previdenza complementare contrattuale, forme di assistenza sanitaria integrativa contrattuale, fondi per la formazione professionale, fondi per il sostegno al reddito). La complessità della gestione di tali istituti rappresenta un indice della qualità dell'azione contrattuale svolta e della forza organizzativa delle organizzazioni stipulanti la contrattazione, che vale a qualificare la solidità dell'impianto regolamentare

adottato e la sua affidabilità nel garantire il benessere dei lavoratori oltre che sostenere con le proprie prestazioni il welfare pubblico.

L'accordo quadro, limitatamente alla sussistenza dei criteri "qualitativi", sancisce che la valutazione debba essere effettuata con riferimento alla singola organizzazione.

A questi tre criteri "qualitativi", debbono necessariamente aggiungersi dei criteri di natura "quantitativa", ossia oggettivi e verificabili.

Allo stato, l'unico criterio universale quantitativo/oggettivo che consenta di misurare in maniera certa e omogenea la rappresentatività dei soggetti, dal lato datoriale, che sottoscrivono un determinato contratto collettivo è quello della copertura del numero dei lavoratori a cui il contratto viene applicato, sulla base della classificazione ATECO, distinguendo esclusivamente per settore di attività e natura giuridica dell'impresa, prendendo a riferimento i dati elaborati dall'INPS sulla base del flusso UNIEMENS e rilevati dal CNEL, desumibili dall'Archivio nazionale dei contratti collettivi presso il CNEL.

Nei termini enunciati al principio 7), si potrà poi dare corso a successivi confronti, anche a livello interconfederale, per verificare la possibilità di acquisire - sempre in maniera certa e omogenea - i dati relativi alla consistenza associativa, da valutare in relazione al dato della diffusione del contratto. Tale confronto potrà avvenire a livello di ambiti contrattuali, distinguendo per natura giuridica di impresa, per tenere conto delle relative specificità.

1.2. 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 misurazione e certificazione della rappresentanza costituiscono 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.

Fermo restando l'immediata cogenza dei contenuti del presente accordo quadro, 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 afferenti a diversi ambiti datoriali, distinguendo per natura giuridica di impresa, al fine di individuare modalità atte a cogliere le diverse peculiarità, sempre nell'ambito di misurazione di iscritti e voti, e sempre nel rispetto della più ampia applicazione del principio della democrazia sindacale.

Per favorire la diffusione della rappresentanza nei luoghi di lavoro, il presente accordo quadro sancisce che, a decorrere dalla data della sua sottoscrizione, il passaggio dalle RSA alle RSU dovrà avvenire secondo i seguenti criteri da recepire nei singoli accordi interconfederali e nei contratti collettivi:

- 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.

Nel caso di avvio delle procedure per il rinnovo della RSU:

- 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;
- viene garantita a tutte le organizzazioni sindacali che partecipano alle elezioni la possibilità di utilizzare la bacheca sindacale o altro mezzo di comunicazione ai lavoratori utilizzato nell'impresa, anche elettronico, e la partecipazione alle assemblee.

Gli accordi interconfederali dovranno necessariamente recepire i seguenti aspetti:

- 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 di iscrizione al soggetto individuato dalle parti;
- regolamentazione delle controversie dovute all'applicazione degli accordi in materia, anche mediante l'istituzione di organismi di monitoraggio che possano vigilare sull'ottemperanza delle relative disposizioni;
- modalità e procedure condivise per il deposito dei contratti collettivi. In tale prospettiva tutti i CCNL dovranno indicare il proprio campo di applicazione e la corrispondenza con i codici ATECO di riferimento.

L'accordo quadro, nell'intento di rafforzare l'esercizio dei diritti di rappresentanza sindacale, impegna i sottoscrittori a promuovere iniziative di confronto volte a costruire modelli di partecipazione al voto che possano interessare anche le imprese di minori dimensioni.

1.3. Ambiti di esercizio della contrattazione collettiva e perimetri contrattuali

L'individuazione dei contratti collettivi di riferimento, differenziati in relazione al settore, alla natura giuridica delle imprese, richiede non soltanto l'identificazione dei soggetti stipulanti comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, sulla base dei criteri sopra richiamati, ma anche la definizione di regole generali, certe e condivise per la corretta e ordinata delimitazione degli ambiti di esercizio della contrattazione collettiva e dei relativi perimetri contrattuali.

Dunque, la sottoscrizione del presente accordo o la successiva adesione allo stesso, impegna a ricondurre al modello prefigurato con il presente accordo i singoli contratti collettivi nazionali.

Pertanto, l'accordo quadro sancisce la volontà di finalizzare il lavoro di verifica e razionalizzazione dei perimetri contrattuali e relativa "trasposizione" in lista di codici ATECO, in coerenza con le finalità perseguite dalla riforma dell'archivio contratti presso il CNEL.

A tal fine, la sottoscrizione dell'accordo quadro o la successiva adesione ad esso impegna a verificare che nei rispettivi contratti collettivi nazionali, non si dia corso ad impropri allargamenti dei perimetri di applicazione e, quindi, ci si attenga rigorosamente al rispetto dei perimetri tenendo conto delle attività caratterizzanti il settore.

Inoltre, poiché la contrattazione collettiva presuppone l'effettiva titolarità rappresentativa dei soggetti stipulanti, la sottoscrizione dell'accordo quadro o la successiva adesione ad esso comporta la condivisione del 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, con riferimento sia alle organizzazioni datoriali che sindacali.

In ogni caso, le parti sottoscriventi l'accordo quadro si impegnano a costituire, nei modi e nei termini che saranno successivamente definiti, 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, nonché monitori comportamenti non conformi circa il rispetto di quanto concordato, proponendo alle parti firmatarie soluzioni di allineamento in linea con i principi definiti.

Nel rispetto della libertà delle politiche associative, l'accordo quadro sancisce che 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, a condizione che soddisfino i criteri di rappresentatività di cui sopra.

Non verificandosi tale condizione, il principio guida è che la contrattazione collettiva di un determinato settore dovrà necessariamente operare entro ambiti definiti, intendendosi per tali esclusivamente la natura giuridica dell'impresa, sempre con la finalità di individuare il contratto di riferimento.

Una volta individuato il contratto di riferimento in un determinato settore, per una specifica natura giuridica di impresa, saranno conseguentemente determinabili il trattamento economico complessivo ai fini del decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62 convertito con modificazioni dalla legge 25 giugno 2026, n. 112 e il trattamento economico e normativo ai fini del presente accordo, in coerenza con quanto previsto dall'art. 1, c. 1175 della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Tutte le organizzazioni che sottoscriveranno o aderiranno a questo accordo si impegnano ad astenersi dal porre in essere, sul piano delle relazioni sindacali, ivi comprese le iniziative di bilateralità collegate al welfare, azioni o iniziative finalizzate a destrutturare il quadro di riferimento della contrattazione collettiva secondo i principi declinati nel presente accordo, sia dal lato sindacale che datoriale.

2. Principi generali per un sistema di contrattazione collettiva di qualità

Il presente accordo definisce un modello di relazioni industriali in grado di assicurare un regolare e ordinato svolgimento della contrattazione collettiva, consolidando il ruolo delle parti sociali comparativamente più rappresentative nella capacità negoziale di misurarsi con i processi di transizione in atto e garantire a imprese e lavoratori un'adeguata regolazione dei rapporti di lavoro in termini economici e normativi, sostenendo la crescita e la produttività delle imprese da coniugare con la crescita dei salari reali, la tutela del potere di acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori e la salvaguardia e la stabilità dell'occupazione.

L'accordo quadro ha, altresì, l'obiettivo di portare al centro il valore del lavoro, attraverso la contrattazione collettiva, in tutti gli ambiti economici, anche in quelli operanti prevalentemente in

regime di codice dei contratti pubblici e, pertanto, impegna i sottoscrittori a dare seguito ai contenuti dello specifico addendum al presente accordo.

Un sistema di contrattazione collettiva di qualità è quello caratterizzato dalla sottoscrizione delle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative, come certificato sul piano nazionale, che garantisca un funzionamento regolare dei cicli negoziali tramite la previsione di tempi certi e modi concordati dei rinnovi.

Con la sottoscrizione del presente accordo si conferma che un sistema di contrattazione collettiva di qualità si fonda sulla necessaria distinzione del campo di applicazione in base alla natura giuridica dell'impresa e si articola su due livelli:

- il livello nazionale (contratto collettivo nazionale di lavoro), con la funzione di fonte di regolazione dei rapporti di lavoro, di definizione e di garanzia dei trattamenti economici e normativi per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori del settore, ovunque impiegati, sul territorio nazionale;
- il livello decentrato (aziendale o territoriale) ha la funzione di promuovere e valorizzare le caratteristiche e le specificità dell'azienda o del territorio, di redistribuire la produttività e la ricchezza prodotta, di migliorare le condizioni e la qualità del lavoro, dare impulso a nuovi modelli organizzativi e partecipativi capaci di contribuire al miglioramento continuo della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, professionale, alla formazione continua, alla stabilità dell'occupazione.

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.

2.1. Criteri per la definizione del trattamento economico minimo (TEM) e complessivo (TEC) e comparazione con il contratto collettivo di riferimento

Per consentire una corretta comparazione tra il contratto collettivo nazionale di riferimento, individuato per settore e natura giuridica di impresa, e i "diversi" contratti collettivi nazionali, occorre innanzitutto definire i contenuti del trattamento economico minimo (TEM) e del trattamento economico complessivo (TEC), che dovranno essere recepiti nei CCNL.

a) 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.

In fase di rinnovo i CCNL determineranno la variazione dei valori del TEM in funzione degli scostamenti dell'indice IPCA-NEI come calcolato dall'ISTAT secondo le regole condivise per accordo o per prassi nei singoli CCNL oltreché in ragione dei processi di trasformazione tecnologica, di innovazione organizzativa e professionale.

b) Il trattamento economico complessivo (TEC) sarà costituito dal trattamento economico minimo (TEM), come determinato alla lettera A) e da tutte le voci retributive fisse e continuative, dirette, indirette e differite, definite dai contratti collettivi nazionali di lavoro, comprese le mensilità aggiuntive, e le indennità fisse e continuative, nonché dalle prestazioni di welfare contrattuale spettanti alla

generalità dei dipendenti e dagli eventuali altri istituti o indennità aventi valore economico, definiti dagli stessi contratti collettivi. Sono altresì ricompresi gli elementi retributivi fissi, esigibili, spettanti alla generalità dei dipendenti, erogati dalla contrattazione di secondo livello su espressa previsione del CCNL. 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, in modo da consentire una puntuale estrazione (da parte del CNEL) ai fini specificati dalla legge. Con riguardo al welfare, gli elementi a carico del datore di lavoro dovranno essere universali, esigibili ed economicamente quantificabili.

Ai fini della comparazione con il contratto collettivo di riferimento:

- 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;
- per quanto riguarda il trattamento economico complessivo, la comparazione fra contratti dovrà tener conto esclusivamente degli istituti sopra indicati con le precisazioni di cui ai seguenti punti:

• Le prestazioni di welfare previste dai CCNL spettanti alla generalità dei dipendenti che concorrono alla determinazione del trattamento economico complessivo come sopra definito dovranno essere verificate con un criterio di comparazione omogeneo;

• Ancorché corrisposte per il tramite della bilateralità, le prestazioni di welfare previste dai CCNL spettanti alla generalità dei dipendenti devono essere quantificate sulla base del beneficio economico che i lavoratori percepiscono;

• Quanto alle voci di welfare previste dai CCNL relative alla sanità integrativa e la previdenza complementare, la comparazione deve essere effettuata sulla base di un criterio puntuale che tenga conto del costo a carico del datore di lavoro. Ai fini della valorizzazione del beneficio economico effettivamente percepito dai lavoratori, gli accordi e i contratti collettivi nazionali dovranno rendere evidenza del rapporto tra contribuzioni e prestazioni dei fondi;

- costituisce un parametro essenziale di riferimento il numero di ore lavorabili, su base annua. Ai fini della corretta determinazione di tale parametro si dovrà tener conto della disciplina relativa agli istituti indiretti, quali, a titolo esemplificativo, ferie, festività, congedi e permessi, riduzioni di orario di lavoro, anche con riferimento all'incidenza economica degli stessi;
- costituisce altresì un elemento essenziale il perimetro contrattuale, con riferimento al settore e alla natura giuridica dell'impresa, la cui definizione, secondo quanto stabilito dall'Accordo quadro, rimane di esclusiva competenza della contrattazione collettiva.

I principi generali sanciti nel presente accordo quadro e le disposizioni del decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62 convertito con modificazioni dalla legge 25 giugno 2026, n. 112, impongono che la comparazione, ai fini della determinazione della equivalenza fra contratti collettivi, si fondi su una effettiva misurazione dei trattamenti retributivi e normativi spettanti ai lavoratori. Per l'Accordo Quadro questo principio di

effettività deve trovare riscontro anche nel Codice dei contratti pubblici, valorizzando gli effettivi contenuti della contrattazione quale parametro per la comparazione.

2.2. Principi per il buon funzionamento della contrattazione collettiva nazionale e salvaguardia del potere di acquisto dei salari

a. Continuità dei cicli negoziali

La contrattazione collettiva caratterizzata dalla continuità dei cicli negoziali consente di meglio governare i processi di transizione, migliorare la competitività del sistema economico e produttivo, tutelare l'occupazione di qualità, promuovere una migliore organizzazione del lavoro e conseguire la tutela del potere d'acquisto dei salari.

In particolare, il presente accordo quadro sottolinea la necessità di assicurare anzitutto il regolare funzionamento della contrattazione collettiva nazionale definendo specifiche procedure in coerenza con i principi di seguito convenuti.

L'accordo quadro definisce di seguito una procedura che troverà applicazione per i contratti collettivi nazionali che scadranno successivamente al 1° luglio 2027, salvo diverse pattuizioni:

- 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, in modo da consentire il tempestivo avvio delle trattative non oltre due mesi dalla ricezione delle proposte per il rinnovo.

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 convertito con modificazioni dalla legge 25 giugno 2026, n. 112.

In caso di ritardo nella presentazione delle proposte per il rinnovo del contratto collettivo nazionale la decorrenza della misura prevista dall'articolo 10 del decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62 convertito con modificazioni dalla legge 25 giugno 2026, n. 112 è differita per un periodo equivalente al ritardo.

Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto, la copertura economica cessa di essere erogata.

Per i contratti collettivi nazionali di lavoro scaduti anteriormente al 28 giugno 2026 trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 10 del decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 giugno 2026, n. 112, con decorrenza dal 1° gennaio 2027.

Per i contratti collettivi nazionali scaduti dopo il 28 giugno 2026 o in scadenza fino al 30 giugno 2027, ove presentate le proposte per il rinnovo contrattuale la copertura economica prevista dall'articolo 10 del decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 giugno 2026, n. 112, sarà corrisposta dopo 9 mesi dalla scadenza del contratto oppure dalla presentazione della piattaforma se successiva alla scadenza del contratto.

I contratti collettivi che disciplinano i settori di cui al comma 3 dell'articolo 10 del decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 giugno 2026, n. 112, dovranno definire la misura della copertura economica nei limiti fissati dallo stesso articolo, sulla base di indicatori economici settoriali, entro la data del 1° giugno 2027. A decorrere da tale data, in assenza di definizione della misura da parte della contrattazione collettiva, la copertura economica opererà secondo le disposizioni di cui al comma 2 dell'articolo 10 del decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 giugno 2026, n. 112.

In attesa che i contratti collettivi nazionali definiscano la retribuzione su cui calcolare la copertura economica prevista per i periodi di vacanza contrattuale, secondo i principi del presente accordo, questa si intende composta dal TEM come definito dai contratti collettivi nazionali di lavoro e dagli elementi fissi e continuativi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale per la generalità dei lavoratori.

Restano valide le diverse procedure previste dai contratti collettivi nazionali di categoria, tenendo conto delle specificità dei modelli contrattuali esistenti, idonee a garantire regolarità nei rinnovi, 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).

b. Adeguamenti salariali in corso di 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.

I contratti collettivi nazionali di lavoro definiscono i tempi e le modalità di tale adeguamento e prevedono, a questo fine, una verifica periodica in vigenza di contratto, con cadenza annuale o biennale.

Tale adeguamento inflazionistico non può essere assorbito dai successivi rinnovi.

2.3. Clausola di salvaguardia

Le parti convengono che gli accordi interconfederali vigenti in materia di assetti contrattuali saranno oggetto di adeguamento ai contenuti e agli impegni definiti nel presente accordo e, pertanto, si impegnano ad avviare il confronto entro la fine del mese di dicembre. Resta inteso che quanto previsto dal presente accordo quadro è immediatamente esigibile nella fase dei rinnovi dei CCNL.

Il presente accordo ha l'obiettivo di individuare il contratto collettivo di riferimento in ogni settore e per ciascuna natura giuridica d'impresa e il trattamento economico minimo e complessivo come disposto dal decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62 convertito con modificazioni dalla legge 25 giugno 2026, n. 112. Per dare corpo a questa finalità si prevede che i trattamenti economici e normativi del contratto collettivo di riferimento per un dato settore e natura giuridica d'impresa debbano costituire una previsione non modificabile in pejus nell'ambito di altri contratti collettivi nazionali sottoscritti dalle medesime Organizzazioni sindacali e riferiti al medesimo settore e alla medesima natura giuridica d'impresa.

La violazione della previsione di cui al capoverso precedente, attraverso la previsione di condizioni economiche o normative meno onerose per le imprese, contenuta in contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo, ovvero dalle Federazioni ad esse aderenti, che insistano sullo stesso settore e natura giuridica d'impresa, comporta l'automatica estensione delle medesime condizioni al contratto collettivo nazionale di riferimento.

3. Partecipazione

L'accordo quadro intende valorizzare il ruolo e l'estensione di un sistema di contrattazione collettiva di qualità, quale sede privilegiata di regolazione e sviluppo di 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.

Ciò al fine condiviso di misurarsi con i processi di trasformazione tecnologica, produttiva e organizzativa in forma preventiva, assumendo comunemente l'obiettivo di accrescere contemporaneamente l'efficienza e la capacità competitiva delle imprese con la qualità dell'occupazione, la sicurezza sul lavoro, le conoscenze, le competenze e l'autonomia professionale delle persone.

Il governo di queste transizioni richiede la costruzione di una nuova cultura delle relazioni tra le imprese, le lavoratrici, i lavoratori e le organizzazioni sindacali.

I diversi modelli contrattuali, a partire da quanto già regolato dai singoli contratti collettivi nazionali di lavoro e da quanto sperimentato nei diversi settori con la contrattazione decentrata, potranno individuare gli ambiti, gli strumenti e le modalità con cui favorire il coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori e della loro rappresentanza.

L'accordo quadro riconosce il ruolo della contrattazione collettiva per la più puntuale definizione di soluzioni coerenti con la natura giuridica delle imprese, le specificità del settore attraverso esperienze di partecipazione organizzativa, gestionale, economico-finanziaria e consultiva, fondate sulla condivisione delle decisioni dei lavoratori, delle lavoratrici e delle loro rappresentanze.

L'accordo quadro riconosce che uno degli strumenti attraverso i quali rafforzare una nuova cultura delle relazioni tra le imprese, le lavoratrici e i lavoratori, è la definizione del premio di risultato nelle forme decise tramite la contrattazione decentrata, sulla base di obiettivi ed azioni concordate, capaci di incrementare la produttività, la redditività, la qualità del lavoro, dei prodotti e dei processi d'innovazione.

A tal fine l'accordo quadro impegna le parti stipulanti a continuare il confronto per affrontare in maniera approfondita i temi dell'impatto sul lavoro della digitalizzazione, dell'intelligenza artificiale e della robotica già a partire dal mese di dicembre 2026.

4. Salute e sicurezza sul lavoro

Il tema della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro è centrale nel quadro delle relazioni industriali.

L'accordo quadro, nell'ambito dell'impianto regolatorio delineato dalla legge, valorizza la contrattazione collettiva di qualità come strumento di prevenzione, nel rispetto delle specificità dei diversi modelli contrattuali e delle diverse forme giuridiche delle imprese e si inserisce nel quadro delineato dalla legge, che prevede un confronto costante sia a livello aziendale sia tra le parti sociali.

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.

L'accordo quadro impegna le parti stipulanti a continuare il confronto per affrontare in maniera approfondita e omogenea i temi della salute e sicurezza sul lavoro sulla base della discussione fin qui svolta già a partire dal mese di dicembre 2026.

5. Formazione

L'accordo quadro ritiene che un sistema di contrattazione collettiva di qualità debba riconoscere l'importanza della formazione quale leva strategica per la competitività e la qualità del lavoro.

Le transizioni in corso, in particolare quella demografica, quella tecnologica accelerata dalla rapida diffusione dei sistemi di intelligenza artificiale e quella ecologica, stanno incidendo profondamente sul mercato del lavoro, imponendo la necessità di intervenire per accrescere le conoscenze e le competenze dei lavoratori coinvolti in tali processi, affinché tali trasformazioni non producano nuove disuguaglianze ed esclusioni.

La formazione deve essere garantita ad ogni lavoratrice e ad ogni lavoratore anche come uno strumento di politica attiva per affrontare le transizioni nel mercato del lavoro, come supporto nell'ambito dei processi di innovazione tecnologica, e non solo come un intervento di tipo emergenziale per affrontare crisi contingenti o strutturali.

Nell'alveo delle politiche attive, la formazione continua riveste un ruolo cruciale lungo tutto il percorso lavorativo, dall'ingresso al lavoro, al contrasto dell'obsolescenza professionale e al trasferimento delle competenze alle nuove generazioni. La formazione ricopre un ruolo fondamentale anche ai fini della ricollocazione dei disoccupati e per favorire la competitività delle imprese.

A tal riguardo, gli strumenti bilaterali, soprattutto per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali, rappresentano il volano per lo sviluppo di un sistema di contrattazione collettiva evoluto, in cui la formazione incardinata nella contrattazione nazionale e decentrata diventa strumento per intercettare tempestivamente e rispondere in maniera strutturata alla domanda di conoscenza e competenze espressa dai lavoratori e condivisa con il datore di lavoro, anche in base alle esigenze produttive e organizzative dell'impresa.

Elemento qualificante della formazione finanziata è la condivisione dei piani formativi tra le parti, secondo le modalità definite dagli accordi interconfederali, dalla contrattazione collettiva e dalle procedure dei singoli fondi.

L'accordo quadro, infatti, riconosce il ruolo preminente che va attribuito ai fondi paritetici interprofessionali (anche in termini di indirizzo delle iniziative formative), la cui costituzione dovrebbe

essere riservata esclusivamente ai soggetti sindacali e datoriali comparativamente più rappresentativi, in quanto la formazione costituisce un elemento essenziale della disciplina relativa al rapporto di lavoro.

L'accordo quadro intende garantire la costruzione di un sistema nazionale di formazione continua basato sui principi di uniformità, efficienza e trasparenza ed in grado di offrire a imprese e lavoratori formazione di qualità a sostegno delle competenze e della competitività.

A tal fine, l'accordo quadro ritiene indispensabile una rigorosa applicazione delle nuove Linee Guida emanate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, in materia di attivazione, funzionamento e vigilanza dei fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000 n. 388, che garantisce una gestione omogenea e trasparente delle procedure dei fondi, anche a vantaggio di una migliore allocazione delle risorse destinate alla formazione.

Con riferimento al migliore impiego delle risorse, l'accordo quadro ribadisce la necessità di chiedere al Governo, nell'ambito di un confronto urgente per un incremento strutturale delle risorse pubbliche destinate alla formazione, la restituzione integrale ai fondi paritetici interprofessionali del c.d. "prelievo forzoso", trattandosi di risorse derivanti dal contributo dovuto dalle imprese per garantire il pieno finanziamento della formazione continua. Nel medesimo confronto andranno affrontate l'adozione di piani pluriennali stabili nell'ambito delle politiche attive del lavoro e la salvaguardia della dotazione e dell'autonomia del FSE+ nel Quadro finanziario pluriennale 2028-2034.

L'accordo quadro ritiene altresì opportuno creare sinergie con tutte le ulteriori possibili forme di finanziamento pubblico della formazione (Fondo Nuove Competenze, Fondi regionali e bandi Inail, FSE+, Fondo Sociale Occupazione, ecc.).

Un sistema di contrattazione collettiva di qualità dovrebbe anche intercettare un fenomeno che sempre più si sta diffondendo negli ITS Academy: la nascita di corsi dedicati a nuove professionalità necessarie al sistema produttivo e per il reskilling e l'upskilling delle competenze dei lavoratori.

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.

Tale diritto sarà disciplinato dagli accordi interconfederali, dalla contrattazione collettiva nazionale, territoriale e aziendale, garantendo accesso equo e ampia fruizione a tutti i lavoratori e le lavoratrici.

La contrattazione collettiva di qualità promuove la trasparenza, la spendibilità e la portabilità delle competenze acquisite dai lavoratori e dalle lavoratrici e applica alla formazione aziendale e interaziendale il sistema nazionale di certificazione delle competenze.

In questo senso l'accordo quadro ritiene opportuno intraprendere iniziative volte a individuare, misurare e diffondere le migliori pratiche che costituiscono un modello cui orientare il sistema nel suo insieme, anche al fine garantire la portabilità delle qualificazioni acquisite nella dimensione europea.

L'accordo quadro sostiene e condivide le iniziative istituzionali volte a rendere omogeneo e trasferibile il quadro delle competenze, superando le problematiche che derivano dalla frammentazione degli schemi regionali, a favore dell'adozione di standard nazionali.

In tal senso, la formazione continua, diventando un fattore "abilitante" sotto il profilo della crescita e mobilità professionale e territoriale, deve essere al centro di un'azione coordinata tra Istituzioni, parti sociali, fondi paritetici interprofessionali, enti bilaterali e stakeholders della formazione nella prospettiva di coniugare competitività e tutela dei diretti interessati (imprese e lavoratori) lungo le direttrici di sviluppo concertate a livello nazionale e comunitario.

L'accordo quadro istituisce una Commissione paritetica nazionale sulla formazione, che si riunisce con cadenza semestrale per verificare l'attuazione degli impegni in materia di formazione, l'utilizzo delle risorse dei fondi paritetici interprofessionali e l'andamento del confronto istituzionale.

Addendum al documento INSERIRE TITOLO del «INSERIRE DATA»

Disposizioni per i settori dei servizi negli appalti pubblici

I settori economici contraddistinti da un'alta incidenza di appalti pubblici, sottoposti dunque alla disciplina del Decreto Legislativo n. 36/2023, si sono caratterizzati per l'alta intensità di manodopera, di frammentazione e per una dispersività dell'organizzazione del lavoro.

A queste caratteristiche si assomma la mancanza di un meccanismo automatico ed efficace di revisione delle tariffe che ha aggravato sia la condizione dei lavoratori sia quella delle imprese che hanno dovuto far ricorso alla decurtazione del proprio patrimonio per onorare le disposizioni contrattuali, rendendo complesso il recupero salariale stabilito dagli aumenti contrattuali decretati dal Ministero del Lavoro con le Tabelle di costo del lavoro Nazionale così come previsto dall'articolo 41, comma 13 del Codice dei Contratti Pubblici.

L'assenza del meccanismo di revisione dei prezzi ha, inevitabilmente, avuto conseguenza anche sui tavoli contrattuali dei rinnovi dei CCNL siglati dalle parti firmatarie legati a tali settori.

Ad oggi la revisione prezzi nei servizi è lasciata dal legislatore alla volontà delle parti generando quindi una pressoché nulla applicazione, stante la ritrosia delle stazioni d'appalto pubbliche di ogni ordine e grado a negoziare con la parte privata condizioni differenti da quelle stabilite in regolamento e gara d'appalto, frutto anche del rischio di contenzioso amministrativo e contabile sui singoli RUP.

Tale meccanismo mette a rischio la fondamentale e necessaria esigenza di conservazione dell'equilibrio economico dei contratti, previsto altresì all'art. 9 del codice stesso, per tutta la durata dell'affidamento.

È quindi volontà comune delle parti firmatarie ribadire con forza al legislatore la piena applicazione di quanto osservato, dal legislatore stesso, nella relazione di accompagnamento al codice degli appalti relativamente all'art. 221 e cioè, nella doverosa distinzione tra contratti di lavori e di servizi, la realizzazione di un meccanismo obbligatorio di revisione prezzi.

Nel rispetto dei principi enunciati dall'accordo, è impegno comune delle parti tener conto di tali aspetti in sede di contrattazione collettiva, nella definizione delle tempistiche e delle modalità in esso contemplate.

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, anche tramite il recepimento delle Linee Guida pubblicate dal MIT il 05 giugno 2026.

Letto Confermato Sottoscritto