

Rinnovo CCNL e contratti di prossimità: come si applicano le nuove regole

(di Eufrazio Massi *Esperto di Diritto del Lavoro e Direttore del sito www.dottrinalavoro.it*)

(Fonte: <https://www.ipsoa.it/> 19/06/2026)

Adeguamento automatico delle retribuzioni in caso di mancato rinnovo dei contratti collettivi nella misura del 50% dell'indicatore IPCA-NEI e novità per i contratti di prossimità stipulati da datori di lavoro che occupano fino a quindici dipendenti che, operando in deroga alla legge o al CCNL, prevedano trattamenti peggiorativi. Sono alcune delle modifiche introdotte durante l'iter di conversione del decreto Lavoro 2026 ([D.L. n. 62/2026](https://www.gazzettaufficiale.it/eli/2026/06/19/Decreto-DL/62/2026)). Qual è l'impatto delle nuove regole? Come si applicano?

Il **decreto Lavoro 2026** ([D.L. n. 62/2026](https://www.gazzettaufficiale.it/eli/2026/06/19/Decreto-DL/62/2026)), dopo l'approvazione, con voto di fiducia alla Camera, è all'esame del Senato: in questo primo passaggio alcune cose sono cambiate rispetto al testo originario ed altre sono state introdotte "ex novo": mi riferisco, ad esempio, alle novità introdotte in materia di contratto di prossimità, di distacco del personale e di somministrazione di lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato dalle Agenzie di Lavoro.

Leggi anche [Decreto Lavoro 2026: guida a novità e conferme della legge di conversione](#)

In questa breve riflessione mi occuperò di due argomenti che riguardano per diversi aspetti la contrattazione collettiva a livello nazionale, con riferimento ai **rinnovi** (art. 10) e la disciplina della **contrattazione collettiva di prossimità**, prevista dall'art. 7-bis, introdotto in sede di conversione in legge.

Rinnovi dei CCNL

I rinnovi dei contratti collettivi nazionali rappresentano per le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori lo strumento principale per definire ed aggiornare le tutele economiche, normative e di organizzazione delle imprese e dei lavoratori.

Probabilmente, rispetto al passato, la contrattazione collettiva nazionale ha perso parte della propria importanza per quel che concerne alcuni aspetti essenziali del rapporto in quanto, nelle aziende medio grandi la contrattazione di secondo livello, sovente delegata dallo stesso contratto nazionale, ha acquisito sempre più importanza attraverso le misure di welfare, gli ampliamenti delle tutele previste da alcuni istituti sia dalle leggi che dallo stesso CCNL di riferimento. In ogni caso la sottoscrizione del contratto nazionale di categoria rappresenta, sempre, la maggiore forma di tutela per quei lavoratori che sono privi della contrattazione aziendale o che l'hanno estremamente ridotta.

Il comma 1 dell'art. 10 ricorda che le parti, nell'esercizio della propria autonomia, debbono ipotizzare **procedure idonee a garantire la regolarità dei rinnovi**, nonché meccanismi finalizzati

ad assicurare una **adeguata copertura economica** nel periodo che intercorre tra la scadenza del precedente CCNL e la sottoscrizione del rinnovo.

Rispetto al testo originario il comma 2 è stato riscritto dalla Camera stabilendo che, nel caso in cui siano **trascorsi nove mesi** dalla **scadenza del vecchio contratto** senza che si sia giunti alla sottoscrizione del nuovo, in mancanza di diverse pattuizioni contrattuali, le **retribuzioni** debbano, in ogni caso, essere **adeguate economicamente** nella misura del **50%** dell'indicatore dei prezzi al consumo al netto dei prodotti energetici importati (**IPCA-NEI**): il tasso stimato di tale indicatore, al momento, secondo le proiezioni ISTAT, è stimato intorno all'**1,9%**.

La disposizione non presenta un carattere generalizzato in quanto il comma 3 esclude dall'adeguamento armonizzato, stabilito per legge, rimandandolo alla contrattazione collettiva che, comunque non potrà superare il valore percentuale del 50% dell'indice sopra descritto:

a) i **settori** caratterizzati da **elevata stagionalità e variabilità dei ricavi** (viene citato l'elenco delle attività previste dal [D.P.R. n. 1525/1963](#) che contiene una serie di attività stagionali, oggi minoritarie, rispetto alla gamma dei possibili contratti stagionali previsti dalla contrattazione collettiva anche di secondo livello);

b) i **settori** a cui appartengono i **soggetti erogatori di prestazioni sanitarie** per conto ed a carico del Servizio Sanitario Nazionale, individuati da un D.M. del Ministro del Lavoro che dovrà essere emanato entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione. Tale emendamento ha sollevato una serie di obiezioni da parte di alcune sigle sindacali ove si è rimarcato che gli operatori di tali servizi essenziali che garantiscono assistenza cura e continuità delle prestazioni a soggetti anziani, fragili e non autosufficienti, non siano coperti dalla norma di legge rispetto all'adeguamento, ma siano rinviati alla contrattazione collettiva che, in tali settori, non brilla per celerità nei rinnovi.

Spesso le trattative si protraggono per tanto tempo e, per rendersene conto, è sufficiente far mente locale su alcuni recenti rinnovi: alla luce dei "ritardi" il comma 4 prevede che, trascorsi dodici mesi dalla scadenza e fino alla sottoscrizione del nuovo CCNL, non possa essere riconosciuto il contributo di assistenza contrattuale che è una somma prevista dai contratti collettivi per finanziare le attività degli Enti bilaterali e delle Associazioni sindacali. I destinatari sono le aziende ed i dipendenti ai quali si applica il relativo CCNL ed è calcolato in percentuale sulla retribuzione lorda.

Il successivo comma 5 "detta i tempi" per l'applicazione delle disposizioni contenute nell'art. 10. Esse si applicano ai **contratti collettivi scaduti dopo il 1° maggio 2026**, data di entrata in vigore del [D.L. n. 62/2026](#), mentre per quelli già scaduti, la data di decorrenza viene fissata al 1° gennaio 2027.

Contratto di prossimità

Con l'art. 7-bis, introdotto in sede di conversione in legge, sono state introdotte alcune novità nel contratto di prossimità che, dal 2011, per effetto dell'art. 8 del D.L. n. 138, ha consentito, in

presenza di obiettivi di scopo previsti dalla legge, di **derogare**, su **alcuni istituti contrattuali o legali**, attraverso **intese sottoscritte a livello aziendale o territoriale** da organizzazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale o dalle loro rappresentanze sindacali in azienda, con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere siglate sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali: gli obiettivi della disposizione, fortemente osteggiata da alcune organizzazioni sindacali e, talora, oggetto di intervento da parte della magistratura e degli organi di vigilanza degli Ispettorati del Lavoro, sono una **maggiore occupazione**, la **qualità dei contratti di lavoro**, l'adozione di forme di partecipazione dei dipendenti, l'**emersione del lavoro irregolare**, gli incrementi di competitività e di salario, la gestione delle crisi aziendali ed occupazionali, gli investimenti e l'avvio di nuove attività.

Per il raggiungimento di tali obiettivi il comma 2 prevede che si possa intervenire su una serie di istituti regolamentati sia dalla legge che dal contratto collettivo, operando in deroga alle predette disposizioni, fermo restando il **rispetto della Carta Costituzionale** ed i vincoli derivanti da normative comunitarie e da convenzioni internazionali. Sono i c.d. "**obiettivi di scopo**" la cui realizzazione (vera), correlata alle previsioni del comma 1, consente di derogare sia alle leggi che ai contratti collettivi.

La gamma è vasta e comprende, gli impianti audiovisivi aziendali e le nuove tecnologie, le mansioni, gli inquadramenti, la solidarietà negli appalti, l'orario di lavoro, i contratti a termine, i rapporti a tempo parziale, la trasformazione dei contratti di lavoro, la disciplina del rapporto di lavoro, ivi comprese le collaborazioni e le partite IVA, le conseguenze correlate al licenziamento, con eccezione di quelli discriminatori, per maternità o matrimonio.

Fatta questa breve premessa entro nel merito delle novità introdotte attraverso l'articolo 7-bis del [D.L. n. 62/2026](#).

A partire dalla data di entrata in vigore della legge di conversione, dovranno essere **depositati** presso la Direzione Generale dei Rapporti di Lavoro e delle Relazioni Industriali del Ministero del Lavoro, nonché presso l'**archivio del CNEL**, tutti i **contratti ed accordi collettivi di prossimità sottoscritti**. Tale onere incombe sui datori di lavoro e, in via amministrativa, il Dicastero del Lavoro dovrà, a mio avviso, dettare i tempi per il deposito e stabilire se la disposizione riguardi anche gli accordi stipulati prima dell'entrata in vigore della disposizione e che sono in corso di validità. La norma si inserisce come comma 1-bis all'interno dell'[art. 8](#) del [D.L. n. 138/2011](#).

Le **novità maggiori** sono quelle che riguardano la stipula di **contratti di prossimità peggiorativi**.

Il nuovo comma 2-ter afferma che gli specifici accordi stipulati da datori di lavoro che **occupano fino a quindici dipendenti** che, operando in deroga alla legge o al CCNL, prevedano trattamenti peggiorativi, debbono essere sottoscritti presso l'Ispettorato territoriale del Lavoro.

Il successivo comma 2-quater dispone, inoltre che, nel caso di intese con trattamenti peggiorativi, i lavoratori interessati debbano essere informati entro i tre giorni antecedenti la sottoscrizione e

che tale comunicazione avvenga con posta elettronica o con altre modalità previste dalle procedure aziendali.

Ci sarà modo e maniera per tornare su questi aspetti: al momento, ritengo che si possa focalizzare l'attenzione su quattro punti:

a) aziende fino a quindici dipendenti: sono esclusi dal calcolo per effetto dell'[art. 47](#) del [D.L.vo n. 81/2015](#) gli apprendisti, mentre i lavoratori a tempo parziale vengono computati "pro-quota", gli intermittenti in relazione alle prestazioni avvenute nel semestre precedente, i lavoratori con contratto a tempo determinato, secondo le indicazioni fornite dall'[art. 27](#) del predetto Decreto Legislativo;

b) sindacato chiamato alla stipula: difficilmente, nelle imprese fino a quindici dipendenti, si trova una rappresentanza sindacale aziendale. Di conseguenza, il sottoscrittore dell'intesa potrebbe essere un rappresentante (o anche più di uno) di una associazione sindacale esterna comparativamente più rappresentativa a livello nazionale;

c) trattamenti peggiorativi: con l'accordo di prossimità si possono raggiungere accordi di natura peggiorativa (ad esempio, diminuzione della retribuzione, demansionamento, ecc.) al fine, ad esempio, di evitare i licenziamenti. Una norma di tal genere si rinviene per un singolo lavoratore nel comma 6 dell'[art. 2103](#) c.c., ove l'accordo va sottoscritto "in sede protetta" ed una delle ipotesi è la "conservazione dell'occupazione";

d) ruolo del funzionario dell'Ispettorato territoriale del Lavoro: a mio avviso, anche in considerazione delle piccole dimensioni dell'impresa, esso non può, assolutamente, essere di natura notarile, ma lo stesso deve verificare che i contenuti non siano "leonini": ad esempio, trattandosi di riduzioni stipendiali o normative, dovrà esaminare se le stesse non siano particolarmente pesanti e, comunque, siano "a tempo", ossia correlate a quello strettamente necessario per superare la crisi che, in via alternativa, avrebbe portato ai licenziamenti. E' un ruolo delicato rispetto al quale appare opportuno, dopo l'approvazione definitiva, attendersi un chiaro indirizzo amministrativo dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro per le proprie articolazioni periferiche.