CGIL

Sintesi dell’ipotesi di accordo quadro su rappresentanza, assetti contrattuali, salari e contrattazione collettiva

IPOTESI DI ACCORDO INTERCONFEDERALE · 12 NOVEMBRE 2026

01 Premesse e finalità dell’accordo

Contratti di riferimento

Si prevedono i criteri per l’individuazione dei contratti di riferimento sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, per **settore** e **natura giuridica d’impresa**.

Determina il **“salario giusto”**; applicarlo integralmente è condizione per le **agevolazioni fiscali e contributive**.

Aggiornamento del modello

Definisce **regole comuni per i settori** del lavoro privato. Seguiranno accordi interconfederali di ambito.

Si prevedono: criteri comuni di rappresentanza, estensione dell’elezione delle RSU, **voto certificato** su piattaforme e accordi, **efficacia generale** dei contratti.

Dalle RSA alle RSU

Superato il veto: non serve più la decisione congiunta di CGIL, CISL e UIL.

Il passaggio si attua se lo decidono le organizzazioni che rappresentano il **50%+1** nel settore a livello nazionale o su richiesta del **30%+1** delle lavoratrici e dei lavoratori dell’impresa.

Criteri certi di rappresentatività

Criteri certi di rappresentatività per sindacati e associazioni datoriali ed estensione RSU.

Le organizzazioni datoriali rappresentative di un settore possono concordare criteri ulteriori, ma la misurazione resta sempre per **settore e natura giuridica**.

Perimetri contrattuali

Competenza esclusiva della contrattazione: campo di applicazione definito per **attività prevalente** e **codici ATECO**, tenendo conto degli ambiti storici.

Deposito dei CCNL all’Archivio nazionale dei contratti del CNEL.

Adesione

Possono aderire le **organizzazioni datoriali e sindacali** che ne condividono le finalità e ne accettano integralmente i contenuti.

Fonte: ipotesi di accordo quadro sulla rappresentanza, gli assetti contrattuali, i salari e i contenuti della contrattazione collettiva del 12 novembre 2026.

02 Misura della rappresentanza e perimetri

Criteri per la parte datoriale

Qualitativi: **storicità** nelle relazioni industriali; adesione a organizzazioni **europee** del dialogo sociale o parti del CESE; istituti di **welfare contrattuale.**

Quantitativi: numero di lavoratori a cui il contratto è applicato, su base ATECO, per settore e natura giuridica: dati INPS (flusso UNIEMENS) rilevati dal CNEL.

Criteri per la parte sindacale

Dato **associativo** (iscritti) + consenso **elettorale** (voti nelle elezioni delle RSU).
Entro **dicembre 2026** accordi per i diversi ambiti datoriali, con criteri specifici ma sempre su iscritti e voti.

Deleghe e regole comuni

Ai fini della certificazione, il dato associativo deve essere comunicato dalle aziende all'INPS, con diritto di verifica.

Deposito dei CCNL con codici ATECO al CNEL; estensione del voto anche nelle piccole imprese.

Dalle RSA alle RSU 50%+1 30%+1

Superato l'accordo fra CGIL CISL UIL per il passaggio da RSA a RSU.
Lo decidono le organizzazioni con il 50%+1 della rappresentanza nazionale di settore o su richiesta del 30%+1 dei lavoratori dell'impresa o unità produttiva sopra i 15 dipendenti.

Rinnovo delle RSU 90 giorni

Comunicazione preventiva **90 giorni prima** a tutte le federazioni territoriali di categoria firmatarie del contratto applicato e all'impresa. Bacheca, mezzi elettronici e assemblee per tutte le liste.

Perimetri

No ad allargamenti impropri e a CCNL su attività non rappresentate.

Non si possono negoziare né includere settori e tipologie di impresa non rappresentati.

Prevista la costituzione di un **Osservatorio** sui 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 e normativo la cui integrale applicazione è condizione per le agevolazioni fiscali e contributive (art. 1, c. 1175, l. 296/2006).

Fonte: ipotesi di accordo quadro sulla rappresentanza, gli assetti contrattuali, i salari e i contenuti della contrattazione collettiva del 12 novembre 2026.

03 Assetti contrattuali, salari e salvaguardia

Due livelli di contrattazione

Obiettivi: modello di relazioni industriali che assicuri una contrattazione di qualità

CCNL: garantisce i trattamenti economici e normativi a tutto il settore. Durata **3 o 4 anni.**

2° livello (aziendale/territoriale): redistribuisce produttività e si adatta ai contesti.

TEM · trattamento minimo

Minimi tabellari, contingenza, EDR (Prot. 31/7/1992) se non conglobato, altri elementi distinti già nella base di calcolo per l’aumento dei minimi tabellari. Ai rinnovi il TEM può aumentare in funzione degli scostamenti dell'IPCA-NEI secondo le regole condivise per accordo o per prassi nei singoli CCNL e in ragione dei processi di trasformazione tecnologica, innovazione organizzativa e professionale.

TEC · trattamento complessivo

TEM + voci fisse e continuative (dirette, indirette, differite), **mensilità aggiuntive**, indennità fisse; **welfare** e istituti economici del CCNL per la generalità dei dipendenti; elementi fissi del 2° livello (es. edilizia). **Esclusi**: voci discrezionali e variabili.

Regole di comparazione

Il **TEM** si confronta direttamente: nessuna compensazione o assorbimento, né con altre voci, né con il welfare. Per il **TEC**, oltre gli elementi retributivi, contano welfare effettivo e ore lavorabili **annue.**

Tempi dei rinnovi

Dal 1° luglio 2027: piattaforma **6 mesi prima** della scadenza, risposta **entro 30 giorni**, avvio trattative **entro 2 mesi**; nessuna azione unilaterale fino a un mese dopo la scadenza.

Copertura economica dei contratti scaduti

Copertura economica (art. 10, d.l. 62/2026) tra scadenza e rinnovo. Se il CCNL non è rinnovato **entro 9 mesi**, salvo diversi accordi, i minimi si adeguano al **50% dell’IPCA-NEI**. Spetta solo se si rispettano tempi e procedure; dal **1° gennaio 2027**. **Inclusione dei settori esclusi dalla norma** (stagionali, sanità e sociosanitario): regole generali dal **1° giugno 2027. Base di calcolo:** TEM + elementi fissi e continuativi; validità migliori procedure previste dai CCNL.

Restano valide le diverse procedure previste nei CCNL che garantiscono una migliore copertura (ad esempio, meccanismi di ultrattività).

Recupero inflazione in vigenza

TEM adeguato se l’IPCA-NEI effettivo supera la previsione; verifica annuale o biennale.

Adeguamento in corso di vigenza **non assorbibile** nei rinnovi successivi.

Salvaguardia: niente “in peius”

Il contenuto del contratto di riferimento non è peggiorabile in altri CCNL firmati dagli stessi sindacati per lo stesso settore e natura giuridica; se accade, le condizioni meno onerose si **estendono automaticamente** al CCNL di riferimento.

Fonte: ipotesi di accordo quadro sulla rappresentanza, gli assetti contrattuali, i salari e i contenuti della contrattazione collettiva del 12 novembre 2026.

04 Partecipazione, sicurezza, formazione e appalti

Partecipazione

La contrattazione regola la partecipazione organizzativa, gestionale, economico-finanziaria e consultiva; confronto su **digitalizzazione, IA e robotica** da dicembre 2026.

Salute e sicurezza

Contrattazione come strumento di **prevenzione**. Nel Repertorio dell'**art. 51 d.lgs. 81/2008** vanno iscritti gli organismi paritetici realmente operanti delle parti più rappresentative. Confronto da dicembre 2026.

Addendum: appalti di servizi

Per i servizi negli **appalti pubblici** le parti firmatarie chiederanno al legislatore un **meccanismo obbligatorio di revisione dei prezzi e delle tariffe**.

Si impegnano a promuovere **iniziative comuni** verso Governo, Parlamento, stazioni appaltanti e ANAC.

Formazione su conoscenze e competenze

Diritto alla formazione in orario di lavoro su conoscenze e competenze.

Fondi paritetici interprofessionali: ruolo centrale, finanziano la formazione continua con i contributi delle imprese. Costituzione da riservare alle organizzazioni **più rappresentative**, con applicazione delle nuove Linee guida del Ministero del Lavoro.

Al Governo: più risorse pubbliche strutturali, restituzione integrale ai fondi del **"prelievo forzoso"**, piani pluriennali per le politiche attive, salvaguardia del FSE+ nel bilancio UE 2028–2034.

Certificazione delle competenze, riconosciute e spendibili anche cambiando lavoro. **Commissione paritetica nazionale** ogni sei mesi.

Calendario

Dalla firma: subito esigibili le procedure per piattaforme e copertura economica, l'adeguamento del TEM all'inflazione, i nuovi criteri per il passaggio da RSA a RSU, la definizione dei codici ATECO e il deposito.

Entro dicembre 2026: accordi sulla rappresentanza per ambito datoriale, sempre su iscritti e voti; confronti su assetti contrattuali, digitale e IA, salute e sicurezza.

Fonte: ipotesi di accordo quadro sulla rappresentanza, gli assetti contrattuali, i salari e i contenuti della contrattazione collettiva del 12 novembre 2026.